

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA CENTRO DE EXCELÊNCIA EM TURISMO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TURISMO DA UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA**

**VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL A PARTIR  
DAS RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO NA HOTELARIA  
GOIANIENSE**

**Brasília, 2018.**

ANDRÉ MIRANDA DEMÉTRIO

**VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL A PARTIR  
DAS RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO NA HOTELARIA  
GOIANIENSE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Turismo do Centro de Excelência em Turismo da Universidade de Brasília, para a obtenção do grau de Mestre em Turismo sob orientação do Prof. Dr. Biagio M. Avena.

Brasília, 2018.

Ficha catalográfica

Demétrio, André Miranda

“Valorização profissional e estratificação social a partir das relações entre capital e trabalho na hotelaria goianiense”. / André Miranda Demétrio / Orientador: Biagio Maurício Avena. – Brasília, 2018.

176 p.

Dissertação (Mestrado – Mestrado Profissional em Turismo) – Universidade de Brasília, 2018.

1. Turismo. 2. Hotelaria. 3. Capital e Trabalho. 4. Estratificação Social. 5. Gênero. I. Avena, Biagio M., orient. II. Título.

ANDRÉ MIRANDA DEMÉTRIO

**VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E ESTRATIFICAÇÃO SOCIAL A PARTIR  
DAS RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO NA HOTELARIA  
GOIANIENSE**

DISSERTAÇÃO defendida no Programa de Pós-graduação em Turismo do Centro de Excelência em Turismo da Universidade de Brasília, para a obtenção do grau de MESTRE, aprovada em 9 de março de 2018 pela Banca Examinadora constituída pelos seguintes professores:

---

Prof. Dr. Biagio M. Avena – IFBA/BA

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Neuza de Farias Araújo – UnB/DF

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Glauria Janáfina dos Santos – IFBA/BA

Dedico este estudo à Poli, pela parceria, por acreditar em mim e pelas leituras, sempre tão perspicazes.

Dedico à Dona Maria Diogo Alves, minha mãe-avó pelas orações, pela afetividade, pelo acolhimento e pelo amor incondicional.

Dedico à Clarice por se fazer sempre tão presente, ao longo do processo de escrita, alegrando cada dia dessa nadamole vida.

Dedico também à Denise, minha mãe, por tornar tudo isso possível.

## AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Biagio M. Avena, orientador desta dissertação, pela sua participação ao longo do processo de escrita, pela atenção ao meu trabalho e pela abertura intelectual.

À Profa. Lana Magaly Pires pelo acolhimento, pela pessoa que é e pelas discussões teóricas que tanto contribuíram ao longo de todo meu processo de escrita.

À minha avó, Dona Maria Diogo Alves, pela contribuição na minha formação enquanto sujeito e pelo enorme coração.

Ao Programa de Pós-graduação em Turismo do Centro de Excelência em Turismo da Universidade de Brasília pelo auxílio na minha formação enquanto sujeito político e crítico em relação às relações de poder simbólico.

À Profa. Poliane Vieira Nogueira, parceira de vida, de lutas, de militâncias. Pelo exemplo, pelas leituras, pelas discussões teóricas, pela força e por seguir sempre em frente.

À minha mãe, Denise, e ao meu pai, Guim. À primeira por tornar este sonho materialmente viável, ao segundo por ser meu exemplo, enquanto homem e enquanto ser social.

À Clarice, minha filha, por não me deixar nem desistir, nem esmorecer, jamais. Tão pequena, tão forte e tão decidida. Te admiro tanto, florzinha, e não tens nem 2 aninhos.

## RESUMO

A valorização profissional nasce da relação entre funcionário e empreendimento e é uma via de mão dupla em que os objetivos de um impactam diretamente nos resultados do outro. Um dos primeiros fatores a serem analisados, para averiguar a valorização profissional, são os salários recebidos pelos trabalhadores. Analisamos ao longo deste estudo, a realidade remuneratória goiana, em geral, e da hotelaria goianiense, de maneira específica, levando em consideração tanto o contexto sócio-histórico-cultural quanto a desigualdade na distribuição das riquezas. Para isto, estratificamos as formas de renda, em Goiás, em dez níveis, correspondendo, cada um, a dez por cento da população com renda no estado. Posteriormente, efetuamos o mesmo movimento para averiguar os salários e o faturamento dos capitalistas na hotelaria goianiense, visando demonstrar a desvalorização profissional no setor na capital. Para isto, nos valem da PNAD, do IPEA, da RAIS e do *Censo Hoteleiro 2012* no que tange a relação material entre o capital e o trabalho em hotelaria, levando em consideração a interferência do gênero e da raça na condição social dos sujeitos. Para demonstrar a necessidade de valorização profissional e qualificação dos trabalhadores, em hotelaria, recorremos a: Avena (2006), Petrocchi (2002), Cavassa (2001), Castelli (2000; 2001), Cândido (2003), dentre outros. Para averiguar uma possível exploração ao trabalho por parte do capital buscamos Marx (2013) e no que tange à desigualdade na renda recorremos a Piketty (2015). Ao longo deste estudo, pudemos avançar na reflexão acerca das nuances da distribuição da renda em Goiás e sobre a defasagem salarial dos trabalhadores da hotelaria goianiense, bem como pudemos perceber os baixos salários recebidos pelas mulheres, em relação aos homens de maneira generalizada.

**Palavras-chave:** Turismo; Hotelaria; Capital e Trabalho; Estratificação social; Gênero.

## ABSTRACT

Professional appreciation is born of the relationship between the employee and the company and is a two-way street in which each one's goals have a direct impact on the other's results. One of the first factors to be analyzed, in order to ascertain the professional appreciation, is the wages received by the workers. We analyzed, throughout this study, the wage situation in Goiás, in general, and of the hotels in Goiânia, taking into account both the sociocultural and historical context and the inequality on the income distribution. For this, we stratify the forms of income in Goiás, in ten levels, each corresponding to ten percent of the population with income in the State. Subsequently, we made the same to observe the wages and the earnings of the capitalists in the hotel industry in Goiânia, aiming at to demonstrate the professional devaluation in the hotel sector in the capital. For this, we use the PNAD, IPEA, RAIS and the 2012 Hotel Census regarding the material on the relationship between financial capital and hotel work, taking into account the interference of the gender and race in the social condition of the individuals. To demonstrate the need for professional appreciation and qualification of the workers, in hotels, we resort to: Avena (2006), Petrocchi (2002), Cavassa (2001), Castelli (2001; 2010), Cândido (2003), among others. In order to investigate possible labor exploitation by the capitalism, we studied Marx (2013), and in relation to the inequality in the income, we resort to Piketty (2015). Throughout this study, we were able to advance in the reflection about the nuances on income distribution in Goiás and on the wage gap of hotel workers. We could see the low wages received by women in relation to men in a generalized way.

**Keywords:** Tourism; Hospitality; Capital and Labor; Social Stratification; Gender.



## **LISTA DE APÊNDICES**

- APÊNDICE A** – Estratificação Social Geral por Raça e Gênero em 1995
- APÊNDICE B** – Estratificação Social dos 10% mais ricos em 1995
- APÊNDICE C** – Estratificação Social dos 1% mais ricos em 1995
- APÊNDICE D** – Estratificação Social dos Capitalistas em 1995
- APÊNDICE E** – Estratificação Social dos Capitalistas do Setor de Serviços em 1995
- APÊNDICE F** – Estratificação Social dos Trabalhadores por Conta Própria em 1995
- APÊNDICE G** – Estratificação Social dos Trabalhos para Consumo Próprio em 1995
- APÊNDICE H** – Estratificação Social dos Funcionários Públicos Estatutários e/ou Militares em 1995
- APÊNDICE I** – Estratificação Social dos Trabalhadores Celetistas em 1995
- APÊNDICE J** – Estratificação Social dos Empregados Domésticos em 1995
- APÊNDICE K** – Estratificação Social Geral por Raça e Gênero em 2012
- APÊNDICE L** – Estratificação Social dos 10% mais ricos em 2012
- APÊNDICE M** – Estratificação Social dos 1% mais ricos em 2012
- APÊNDICE N** – Estratificação Social dos Capitalistas em 2012
- APÊNDICE O** – Estratificação Social dos Capitalistas do Setor de Serviços em 2012
- APÊNDICE P** – Estratificação Social dos Trabalhadores por Conta Própria em 2012
- APÊNDICE Q** – Estratificação Social dos Trabalhos para Consumo Próprio em 2012
- APÊNDICE R** – Estratificação Social dos Funcionários Públicos Estatutários e/ou Militares em 2012
- APÊNDICE S** – Estratificação Social dos Trabalhadores Celetistas em 2012
- APÊNDICE T** – Estratificação Social dos Empregados Domésticos em 2012
- APÊNDICE U** – Estratificação Social dos Trabalhadores da Alimentação em Goiás em 2012, exceto a capital (Goiânia)
- APÊNDICE V** – Estimativa da Estratificação Social dos Trabalhadores da ACT Alojamento em Goiânia, em 2012
- APÊNDICE W** – Estimativa da Estratificação Social dos Trabalhadores da Alimentação em Goiânia, em 2012

## LISTA DE SIGLAS

A&B	Alimentos e Bebidas
ABIH-GO	Associação Brasileira da Indústria Hoteleira Seção Goiás
ACT	Área Característica do Turismo
AGETUR	Agência Goiana de Turismo
CCT	Convenção Coletiva de trabalho
EMBRATUR	Instituto Brasileiro do Turismo
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
GO	Estado de Goiás
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MG	Estado de Minas Gerais
OCDE	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
PCR	Pessoas Com Renda
PE	Estado de Pernambuco
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
RH	Recursos Humanos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RTG	Renda Total Geral
SBCLASS	Sistema Brasileiro de Classificação de Meios de Hospedagem

SECHOTEL	Sindicato dos Empregados em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Campos do Jordão e Região
SECHSAR	Sindicato Dos Empregados No Comércio Hoteleiro e Similares De Aparecida
SECHSEG	Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Estado de Goiás
SETUR	Secretaria Municipal de Turismo de Goiânia (atual AGETUR)
SIHGO	Sindicato da Indústria de Hotéis de Goiânia
SINDHORBS	Sindicato de Hotéis Restaurantes Bares e Similares do Estado de Goiás
SINDHOTEIS	Sindicato de Hotéis, Bares e Similares de São Lourenço
SINHORES	Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São José Dos Campos e Região
SINTHOTEIS	Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Apart-hotéis, Fast-food e Similares de São José dos Campos e Região
SINTRAHPE	Sindicato Intermunicipal de Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-hotéis e Similares, Boates, Restaurantes, Lanchonetes e do Sindicato de Hotéis Restaurantes Bares e Similares do Estado de Pernambuco
SMN	Salário Mínimo Nacional
SMS	Salário Mínimo Social
SP	Estado de São Paulo
UH	Unidade Habitacional

## **LISTA DE TABELAS**

**TABELA 1.** Razão p90/p10 de 1995

**TABELA 2.** Razão p90/p10 de 2012

**TABELA 3.** Ocupação média na hotelaria goianiense, por categoria

**TABELA 4.** Valor médio arrecadado pelos hotéis, por categoria

**TABELA 5.** Valor médio inexplorado, por categoria

**TABELA 6.** Custo médio de um funcionário (com encargos)

**TABELA 7.** Impacto por funcionário no faturamento do setor de hospedagem dos hotéis

## LISTA DE QUADROS

**QUADRO 1.** Estratificação Social dos homens trabalhando na ACT alojamento, em Goiás, exceto os de Goiânia

**QUADRO 2.** Estratificação Social das mulheres trabalhando na ACT alojamento, em Goiás, exceto as de Goiânia

**QUADRO 3.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alojamento, em Goiás, exceto Goiânia

**QUADRO 4.** Estratificação social dos homens trabalhando na ACT alimentação, em Goiás, exceto os de Goiânia

**QUADRO 5.** Estratificação social das mulheres trabalhando na ACT alimentação, em Goiás, exceto as de Goiânia

**QUADRO 6.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alimentação, em Goiás, exceto Goiânia

**QUADRO 7.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres nas ACTs alojamento e alimentação, em Goiás, exceto Goiânia

**QUADRO 8.** Estratificação social dos homens trabalhando na ACT alojamento, em Goiânia

**QUADRO 9.** Estratificação social das mulheres trabalhando na ACT alojamento, em Goiânia

**QUADRO 10.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alojamento, em Goiânia

**QUADRO 11.** Estratificação social dos homens trabalhando na ACT alimentação, em Goiânia

**QUADRO 12.** Estratificação social das mulheres trabalhando na ACT alimentação, em Goiânia

**QUADRO 13.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alimentação, em Goiânia

**QUADRO 14.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres nas ACTs alojamento e alimentação, em Goiânia

## UM SORRISO NOS LÁBIOS

Vidro moído ou areia  
No café da manhã  
E um sorriso nos lábios  
Ensopadinho de pedra  
No almoço e jantar  
E um sorriso nos lábios  
O sangue, o roubo, a morte  
Um negro em cada jornal  
E um sorriso nos lábios  
Noventa e cinco sorrisos  
Suando na condução  
E um sorriso nos lábios...

Mas sonha que passa  
Ou toma cachaça  
Aguenta firme, irmão  
Na oração  
Deus tudo vê e Deus dará  
Ou então acha graça  
É tão pouca a desgraça  
Mas no fim do mês  
Lembra de pagar a prestação

Desse sorriso nos lábios, é  
Desse sorriso nos lábios, pois é  
Desse sorriso nos lábios...

O jogo, a nêga, a loteca  
A fome e o futebol  
E um sorriso nos lábios  
A taça, a vida, a dureza  
Viva a beleza do sol  
E um sorriso nos lábios  
Os olhos fundos sem sono  
Os corpos como lençol  
E um sorriso nos lábios  
O cerco, a vida, o circo  
Silêncio, um medo anormal  
E um sorriso nos lábios

(Gonzaguinha)

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>1. SOBRE O TRABALHO NO ESTADO DE GOIÁS .....</b>	<b>23</b>
1.1 Sobre a questão dos indicadores macroeconômicos .....	26
1.1.1 Coeficiente Gini .....	27
1.1.2 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD .....	29
1.1.3 Razão p90/p10 ou p80/p20 .....	33
1.2 Estratificação Social em Goiás: uma questão de classes, de raça e de gênero .....	34
1.2.1 Homens Amarelos .....	41
1.2.2 Mulheres Amarelas .....	41
1.2.3 Homens Brancos .....	43
1.2.4 Mulheres Brancas .....	46
1.2.5 Homens Indígenas .....	48
1.2.6 Mulheres Indígenas .....	49
1.2.7 Homens Pardos .....	50
1.2.8 Mulheres Pardas .....	51
1.2.9 Homens Pretos .....	53
1.2.10 Mulheres Pretas .....	53
<b>2. A HOTELARIA GOIANIENSE .....</b>	<b>56</b>
2.1 Breve história da hotelaria goianiense: da gênese ao profissionalismo .....	57
2.1.1 Criação de Goiânia: local ideal para o empreendedorismo .....	59
2.2 Censo Hoteleiro 2012 e a sua relevância documental .....	66
2.3 SBCLASS e a matriz hoteleira brasileira .....	70
2.4 Relevância do planejamento estratégico .....	72
2.5 Recursos humanos: o segredo do sucesso .....	77
2.6 Demanda turística goianiense e a sua capacidade de rendimentos .....	83

<b>3. O TRABALHO EM HOTELARIA EM GOIÁS E EM GOIÂNIA: UMA QUESTÃO DE GÊNERO .....</b>	<b>89</b>
3.1 O trabalho em turismo no estado de Goiás .....	90
3.1.1 O trabalho em alojamento no estado de Goiás .....	91
3.1.2 O trabalho em alimentação no estado de Goiás .....	95
3.2 O trabalho em hotelaria em Goiânia .....	100
3.2.1 O trabalho em alojamento em Goiânia .....	101
3.2.2 O trabalho em alimentação em Goiânia .....	102
3.3 Relação entre o capital e o trabalho na hotelaria goianiense .....	111
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>114</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>121</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>124</b>



## INTRODUÇÃO

As relações que se estabelecem entre capital e trabalho na cidade de Goiânia – Goiás, são complexas e com características que poderiam ser consideradas paradoxais. Este estudo parte das inquietações percebidas pelo pesquisador, natural da localidade, que prestou, ao longo da vida, serviços para vários empreendimentos locais, percebendo empiricamente que as relações são díspares, favorecendo empregadores em detrimento de trabalhadores.

Embora isto, aparentemente, não seja nada substancial, pois é comum ao modelo de produção capitalista a expropriação da mão-de-obra em benefício do detentor de capital, ainda assim, Goiânia parece diferente, provavelmente, pelo fato de as mazelas vividas, imediatas, saltarem mais aos olhos que aquelas as quais não vivenciamos. Essa cidade propicia contatos com a realidade, com a percepção de uma dicotomia entre o materialismo e o idealismo nas relações sociais, de maneiras não muito ortodoxas, constatando que as relações se estabelecem muito às claras. Elas parecem ser violentas, racistas, machistas, homofóbicas, coronelistas, patriarcais etc. e, consideramos que estas podem estar ancoradas no contexto sócio-histórico-cultural local e se reproduzem na distribuição das riquezas, no mundo do trabalho, na atualidade.

No ano de 2012, a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou um material denominado *Estado das cidades no mundo: unindo o urbano dividido*, que é particularmente impactante, mas que corrobora e elucida aquilo que a cidade transparece aos seus habitantes. Neste estudo, há um *ranking* entre as cidades mais desiguais do planeta e Goiânia ocupa a décima colocação. E é a partir da percepção sensível da violência simbólica, e concreta, a que são submetidos os trabalhadores da base da pirâmide local que partiremos, tendo como eixo-temático a estratificação social e a reprodução das desigualdades a partir das relações entre capital e trabalho na hotelaria goianiense.

Neste contexto, nos deparamos com o seguinte problema de pesquisa: a relação entre capital e trabalho na hotelaria goianiense, reproduz (ou não) a desigualdade existente na estratificação social regional? Os dados e reflexões que se seguem é fruto da busca de respostas para esta pergunta.

Deste modo, nosso objetivo principal é investigar a estratificação social, a partir da distribuição da renda contida nas relações entre capital e trabalho na hotelaria goianiense. Contudo, buscamos ainda analisar o contexto sócio-histórico-cultural goianiense e a construção da identidade da hotelaria regional e local; analisar a qualidade dos empregos gerados pela hotelaria e seus limites e possibilidades de inclusão social emancipatória; e descrever, nas relações entre capital e trabalho locais, o faturamento médio dos meios de hospedagem goianienses, correlacionando-os com a média mensal de rendimentos dos trabalhadores.

A justificativa deste estudo está alicerçada nas contradições inerentes à cidade de Goiânia, pois ela possui o 45º melhor *Índice de Desenvolvimento Humano Municipal* (IDHM) do Brasil, com o índice de 0,799, segundo o IBGE, o que é considerado um IDH alto e próximo ao observado em países desenvolvidos, que possuem IDH a partir de 0,800, mesmo sendo a décima cidade mais desigual do mundo. Como é possível ser referência em desigualdade e em qualidade de vida, simultaneamente? Sabemos que a desigualdade da renda na estratificação social pode ser demonstrada tanto nas questões redistributivas dos lucros do capital quanto no escalonamento salarial dentro das próprias empresas. Consideramos assim, que é nesse contexto que a expropriação pode ser quantificável e qualificável. Portanto, faz-se necessário compreender as nuances dessas relações materiais de distribuição de riquezas e como estas se manifestam nas relações entre o capital e o trabalho da hotelaria goianiense.

Portanto, pretendemos problematizar as relações materiais que se estabelecem entre capital e trabalho na hotelaria local, bem como temos como meta desnudar aquilo que os indicadores (Coeficiente Gini; Razão p90/p10; Razão p80/p20; etc.), parecem mascarar em si mesmos, compreendendo que eles manifestam o fenômeno enquanto o camuflam (KOSIK, 1976). Eles trazem o dado final, como o fim em si, gerando a sensação de que se aproximam do real, quando o que acontece é justamente o contrário.

Eles normalmente apresentam o valor final, comumente representado pelo Coeficiente Gini (em Goiânia o valor era de 0,67 na pesquisa da ONU), porém, ao suprimirem os processos intrínsecos no cálculo para chegar a este indicador, eles também escondem quem concentra, quanto e em detrimento de quantos. Ou seja, se há uma concentração de riquezas tão exorbitante na mão de tão poucos, quantos são esses poucos? Em detrimento de quantos outros? Como de fato é a estratificação social goianiense? Nesse sentido, nos aproximaremos dos estudos de Piketty (2015), visando compreender e apresentar como de fato é a estratificação social local, bem como apresentar a configuração do estrato que se estabelece dentro dos hotéis e onde se inserem os funcionários da hotelaria na estratificação social estadual. Este estudo possui o intuito de compreender as questões: Afinal, o trabalho em hotelaria emancipa? Se sim, emancipa todos? Se não, emancipa quem e como?

Pretendemos, portanto, averiguar a ‘qualidade de vida’ proporcionada pelo trabalho em hotelaria e seus limites emancipatórios. Neste estudo, analisaremos os sujeitos por gênero e raça, objetivando averiguar se há distinções entre os indivíduos no mercado de trabalho local, por suas peculiaridades. O cerne desta pesquisa e a contribuição que ela pretende dar à produção acadêmica na área do turismo e hotelaria é, apresentar a estratificação social goianiense, bem como a estratificação social da própria hotelaria. Isto, numa análise específica do setor em Goiânia, mostrou-se inexequível, exigindo que expandíssemos o nosso horizonte de análise, passando, assim, para a estratificação social do estado de Goiás, em todas as suas formas de renda, tendo como pano de fundo as categorias raça, gênero e escolaridade. Posteriormente, apresentaremos a estratificação da renda apenas nas Áreas Características do Turismo (ACT): alojamento e alimentação, tanto para Goiás quanto para Goiânia, bem como a distribuição regional de todas as formas de renda, com o intuito de avançar na reflexão acerca das causas da desigualdade social local.

Partiremos do materialismo histórico dialético, como nosso método, galgando apreender a partir da estratificação social que apresentaremos, a materialidade da desigualdade na distribuição das riquezas, tanto no estado quanto na capital. A partir das especificidades do nosso método, estruturamos nossos questionamentos, que nos auxiliam a desvelar as nuances de nosso problema de pesquisa. Partimos então da

principal contradição goianiense, da unidade de contrários: como é possível ser referência em IDH, sendo a décima cidade mais desigual do mundo?

Sabendo que um dos pilares do materialismo histórico dialético é a interferência da qualidade na quantidade (e vice-versa), levantamos a questão sobre que tipo de emprego a hotelaria local produz? Quantos postos de trabalho ela gera e quais as capacidades emancipatórias destes empregos? Há distinções entre os postos de trabalho gerados dependendo da raça ou do gênero do trabalhador ou da trabalhadora?

A negação da negação tem nos indicadores sobre a desigualdade um de seus solos mais férteis, como poderá ser observado ao longo do primeiro capítulo, especialmente no tópico acerca do Coeficiente Gini. Nesse contexto, consideramos que os indicadores macroeconômicos geram uma sensação de fim em si e mascaram a essência da desigualdade da renda enquanto demonstram sua aparência.

Nesse sentido, partiremos tanto da fonte destes dados acerca da desigualdade da renda (IBGE através da PNAD) quanto das próprias metodologias de cálculo utilizadas na construção dos indicadores macroeconômicos que são apresentados ao público (aqueles 0,67 do Índice Gini de Goiânia, por exemplo). Cabe salientar que a PNAD apresenta tanto o dado fonte, o pesquisador tem autonomia para pesquisá-los da forma que lhe convier, mantendo (obviamente) a ética de não falsear estes indicadores, quanto o dado final, apresentado através do Coeficiente Gini (0,67 em Goiânia). Apesar da ONU (2012) ter como índice de alerta internacional aqueles superiores a 0,40, esses 0,67 de Goiânia dizem muito enquanto escondem mais ainda, pois eles dizem que a concentração da renda existe, mas não aprofunda em quantos concentram a riqueza, nem em detrimento de quantos outros que esta riqueza é concentrada.

Nesse contexto, utilizaremos uma metodologia de cálculo da desigualdade da renda distinta do Coeficiente Gini, em nosso estudo. Pois, ao partirmos dos dados fonte, da PNAD, pareceu-nos mais palpável aos leitores utilizarmos apenas a razão p90/p10 como forma de apresentação das informações. A partir deste cálculo, pudemos apreender a estratificação social do estado de Goiás, bem como da hotelaria, no estado e em Goiânia. Dividimos a apresentação das análises realizadas, ao longo deste estudo,

em três capítulos. Em cada um deles, quando necessário, são apresentados os procedimentos metodológicos delineados e desenvolvidos para dar suporte às reflexões e análises.

No primeiro capítulo, partimos da necessidade de problematizar a forma como os indicadores são apresentados ao público e sobre aquilo que eles mascaram em si, quando são apresentados apenas como um número isolado do contexto que o produziu. Neste capítulo, abordaremos também a questão do trabalho no estado de Goiás. Esta alteração da proposta inicial foi necessária pela impossibilidade de analisar os dados de Goiânia de maneira isolada. Os dados da PNAD estão em nível estadual e não municipal. A partir disto, expandiu-se consideravelmente nosso objeto de pesquisa, bem como partimos do pressuposto que apenas o nosso ano fonte, 2012, não seria suficiente para se ter um panorama claro acerca da distribuição das riquezas no estado. Partindo deste pressuposto, decidimos analisar e apresentar não apenas o ano de 2012, mas, também o ano de 1995, pois assim teríamos a percepção de como os sujeitos se moveram na estratificação social regional a partir de sua raça, seu gênero, bem como nas alterações dos índices de escolaridade da população e no aumento do Salário Mínimo Nacional (SMN). Isto nos permitiu apreender a distância material que existia entre os 10% mais ricos e os 10% mais pobres, em 1995. Esta disparidade não diminuiu tanto, em 2012, mas na comparação direta entre a renda dos 10% mais ricos e o SMN a distância caiu bastante, passando de uma diferença de quase 20 vezes, em 1995, dos mais remunerados para os que recebiam o SMN, para menos de 4 vezes, em 2012. Os dados serão apresentados a partir da raça e do gênero dos sujeitos, partindo da representatividade quantitativa e qualitativa destes na Renda Total Geral (RTG), bem como por suas respectivas escolaridades. A renda, ao longo deste estudo, foi classificada em estratos sociais, contendo, cada um, 10% da População com Renda (PCR), que, por sua vez, detém determinado percentual da RTG (Renda Total Geral), com o intuito de tornar o mais claro possível aos leitores deste estudo.

No segundo capítulo, apresentaremos um breve panorama da história da hotelaria, em Goiás, e, em Goiânia, partindo das características que singularizam as relações sociais e a hospedagem local e regional. Apresentaremos ainda, um estudo denominado *Censo Hoteleiro 2012*, realizado pela antiga SETUR (Secretaria Municipal

de Turismo de Goiânia), atual AGETUR (Agência Goiana de Turismo), que nos fornece, implicitamente, um panorama do faturamento dos hotéis da capital, permitindo que tracemos um paralelo entre a renda dos trabalhadores e o faturamento dos meios de hospedagem. Posteriormente, apresentaremos o *Sistema Brasileiro de Classificação dos Meios de Hospedagem* (SBCLASS) e suas especificidades na categorização dos hotéis, passando tanto pela relevância do planejamento estratégico na edificação de um hotel quanto pela centralidade dos trabalhadores para o sucesso da empresa. Para encerrar o capítulo, teremos um tópico relacionado à demanda local, bem como é onde apresentaremos, de fato, o faturamento dos meios de hospedagem, em 2011.

No terceiro capítulo, apresentaremos a estratificação social dos trabalhadores e trabalhadoras das ACTs alojamento e alimentação, tanto nas cidades do interior de Goiás, quanto na capital, Goiânia. A partir dos cálculos que efetuamos foi possível constatar, ao longo do estudo, que a condição das mulheres é, em muito, inferior à dos homens que prestam os mesmos serviços. Por isto, no último capítulo os dados serão apresentados por gênero, para demonstrar a desvalorização real das mulheres nas ACTs pesquisadas, visto que os dados encontrados nos conduziram, inevitavelmente, para esta discussão, demonstrando que as questões de gênero são de urgente problematização. Ao final do capítulo faremos a análise que nos propusemos ao longo de todo este estudo, acerca da ‘valorização profissional’ dos trabalhadores e trabalhadoras da hotelaria, em Goiânia, a partir da comparação direta entre o faturamento dos capitalistas dos meios de hospedagem locais e dos respectivos salários de seus funcionários.

Os apêndices nos pareceram relevantes, tanto para demonstrar aquilo que encontramos ao longo do percurso deste estudo, quanto para auxiliar em pesquisas futuras acerca das relações entre o capital e o trabalho, em Goiás, e, Goiânia, bem como ao disponibilizar aquilo que procurávamos e o que encontramos, podemos auxiliar outros pesquisadores que tenham interesse em produzir estudos sobre a distribuição das riquezas em outras regiões do Brasil, pois os dados aos quais nos debruçamos em Goiás, e Goiânia, existem para qualquer estado do país, no que tange às rendas globais, e, aqueles relativos às ACTs podem ser analisados tanto no nível estadual quanto municipal.

## 1. SOBRE O TRABALHO NO ESTADO DE GOIÁS

Tenho que saber agora  
qual a verdadeira via  
entre essas que escancaradas  
frente a mim se multiplicam.  
(*Morte e Vida Severina* – João Cabral de  
Melo Neto)

A realização deste estudo, bem como a escolha do objeto foi motivada pela inquietação gerada pelo estudo da Organização das Nações Unidas (ONU) denominado *Estado das Cidades do Mundo 2010/2011: unindo o urbano dividido* (2012) que colocou Goiânia nos holofotes internacionais como a décima cidade mais desigual do mundo, considerada uma das mais severas desigualdades entre ricos e pobres. Por isto, pretendemos compreender as nuances da desigualdade local, bem como apreender a estratificação social local e analisar as dimensões dessa (re)distribuição nas relações entre capital e trabalho na hotelaria local, traçando um paralelo entre o que está estabelecido nas relações de trabalho contemporâneas e suas possíveis relações com o contexto sócio-histórico-cultural da região.

Mas, afinal, o que representa esse estudo da ONU (2012) e que contradições, a partir dele, Goiânia traz em si? Primeiramente, é necessário entender o indicador utilizado para auferir essa medição, denominado Coeficiente Gini, o qual, quanto mais próximo de um (1) for o resultado, na escala Gini, mais desigual é o território e quanto mais próximo de zero (0) mais igualitária será aquela localidade. O índice considerado preocupante, “Linha de alerta internacional” (ONU, 2012, p.18), é aquele superior a 0,40 na escala Gini. Nesse cenário, a capital de Goiás possui um índice de 0,67, ficando atrás apenas de nove (9) cidades sul-africanas: Joanesburgo (0,75); East London (0,75); Bloemfontein (0,74); EastRand (0,74); Pietermaritzburg (0,73); Pretória (0,72); Port Elizabeth (0,72); Durban (0,72); e Cidade do Cabo (0,67), respectivamente. Cabe salientar que embora a pesquisa da ONU tenha sido publicada em 2012, os dados coletados foram de 2005. Pretendíamos, *a priori*, averiguar se essa disparidade continuava tão severa em 2012, porém, não foi possível obter os dados que necessitávamos para apreender e apresentar uma estratificação social a nível municipal.

O IBGE não nos fornecia o dado da capital, nos restando apenas o dado estadual, nem as informações da OCDE faziam sentido, pois elas são em nível nacional, o que as tornava, em nosso caso, meramente ilustrativas.

Um dos fatores iniciais da nossa pesquisa era a aparente contradição entre a desigualdade goianiense e o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) local, por este ser um dos 50 melhores do Brasil, com 0,799 em 2012, segundo o IBGE. Este índice demonstra um município com um grau elevado de desenvolvimento humano, segundo a ONU. Embora o Coeficiente Gini demonstre uma cidade severamente desigual. Cabe ressaltar que em seu estudo, a ONU (2012) demonstra a relação direta entre a desigualdade da renda e os índices de violência urbana. Portanto, como é possível que Goiânia seja tanto um bom lugar para se viver quanto a cidade com a distribuição de riquezas mais deficitária do Brasil?

Previamente à análise dos indicadores, estes podem causar a sensação de que um poderia exercer uma influência direta no outro. Se alto o Gini, o IDH deveria ser menor e vice-versa. Porém, ao analisarmos os mesmos, nos deparamos com o nível de abstração intrínseco nestes, bem como com a não-relação entre ambos os índices. O IDH é calculado levando em consideração três pilares básicos, a saber: a educação; a longevidade e a renda *per capita* locais. Nos cálculos de renda por cabeça, qualquer contradição da distribuição de riquezas na sociedade local é reduzida a zero. Nestes casos, pobres e ricos, expropriados e expropriadores são fundidos, camuflando tanto quem possui altas rendas quanto quem não as possui. O Coeficiente Gini concentra seu objeto na desigualdade da renda local, porém contendo também suas abstrações as quais pretendemos apresentar ao longo deste estudo.

Portanto, cabe salientar que não há uma tendência de proporção direta ou sequer de equivalências entre o IDH e o Gini. O Coeficiente Gini aponta para o que o IDH camufla, mas mascara em si as suas contradições internas das relações entre capital e trabalho. Vale elucidar que estes dois indicadores possuem representação numérica oposta, pois o índice Gini quanto mais próximo de um (1) mais desigual e o IDH, quanto mais aproximar-se de um (1) mais desenvolvido. A ONU classifica o IDH em



quatro grupos, cada qual representando 25%, sendo os de 0 a 25% considerados com baixíssimo grau de desenvolvimento humano e os de 76 a 100% os mais desenvolvidos.

Além do Coeficiente Gini e do IDH já citados, utilizaremos também a razão p90/p10, utilizada por Piketty (2015) e que consiste no cálculo e na apresentação da distância material entre os rendimentos do teto dos 10% mais pobres com o piso dos 10% mais ricos, subdividindo a estratificação social, a partir das rendas salariais em 11 escalas, que são progressivas de 10% em 10%, iniciando naqueles que possuem a menor renda e subindo, gradativamente. Nós subdividiremos, assim como nos estudos de Piketty (2015), os 10% com a melhor remuneração, respeitando as características da desigualdade social local. Seguiremos, assim, a metodologia utilizada pelo autor e separaremos também os mais ricos em dois grupos equivalentes a 5% cada. Cabe salientar, que nossos dados primários foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) que, por sua vez, tem como fonte a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), a partir destas análises pretendíamos materializar e escalonar a desigualdade social goianiense, sobretudo na hotelaria local.

Como dito anteriormente, pretendíamos apreender as nuances da desigualdade da distribuição das riquezas em Goiânia, bem como apresentar as características da estratificação social local. Isto se mostrou inexecutável, ao longo da pesquisa, pois ao aprofundarmos na análise de nossa fonte primária de dados acerca da desigualdade social, a PNAD, percebemos não ser possível restringir-nos a Goiânia, pois os dados aos quais tivemos acesso estavam delimitados na esfera estadual. Portanto, não foi possível estratificar somente a cidade de Goiânia isolada do seu contexto regional. Isto expandiu significativamente nosso problema de pesquisa, bem como mistificou a questão da distribuição direta da renda na capital em si. Deste modo, nos deparamos com outra realidade que não aquela imaginada na proposição deste estudo. Não sendo mais possível uma estratificação social local, partimos para uma análise da distribuição da renda regional, aumentando consideravelmente a quantidade de variáveis disponíveis. A partir daí, visamos caracterizar ao máximo os entes inseridos, ou não, nas relações entre capital e trabalho regionais, num primeiro momento.

Posteriormente, aprofundaremos em nosso foco primordial, a hotelaria local, utilizando os dados contidos no extrator de dados do IPEA. Este é específico para o turismo e que pode nos auxiliar a compreender onde se enquadram os trabalhadores da hotelaria na estratificação social regional (tanto aqueles com os menores, quanto com os maiores salários). A partir daí, pretendemos compreender o custo estimado de cada posto de trabalho para o capitalista e o faturamento médio dos meios de hospedagem, partindo do cálculo direto entre a renda bruta dos hotéis e a renda média dos trabalhadores do setor.

Mas, afinal, o que são estes indicadores todos dos quais nos valeremos? Como eles dialogam entre si? O que de fato evidenciam? O que escondem? E como se dão estes processos? É o que pretendemos elucidar ao longo deste capítulo, visando tanto colocar o leitor ciente do nosso fio condutor, quanto contribuir para desmistificar o caráter fantasmagórico dos indicadores macroeconômicos acerca da desigualdade da renda, de maneira geral, e no estado de Goiás e em Goiânia, de maneira mais específica.

### **1.1 Sobre a questão dos indicadores macroeconômicos**

Os indicadores disponíveis sobre a distribuição da renda serão nossa fonte primária e, visando demonstrar a estratificação social regional, consideramos que estes dados manifestam a aparência da economia e da política enquanto camuflam a sua essência. Mas como e em que medida isto acontece? É o que pretendemos apreender e demonstrar na sequência deste capítulo.

Partiremos da explicação das metodologias de cálculo que geram os resultados apresentados ao público como referência em termos de desigualdade da renda e de estratificação social, são elas: Coeficiente Gini e a Razão p90/p10 (ou p80/p20), que são escolhidas por critérios próprios, ou pelo interesse dos gestores públicos e/ou privados idealizadores de cada estudo (IBGE, OCDE, etc.). Em nosso caso, estas metodologias são tanto fontes primárias quanto secundárias de informação, pois além dos dados existentes, que utilizaremos, teremos que efetuar cálculos nos valendo destas metodologias, para os fins que serão descritos ao longo de seus respectivos tópicos. Em

seguida, apresentaremos aquilo que extraímos da PNAD e os motivos pelos quais estes dados devem ser revisitados em seus pormenores, refutando a apresentação meramente macroeconômica do fenômeno, com o intuito de estratificar a desigualdade social regional. Posteriormente, apresentaremos os motivos pelos quais utilizamos os dados da RAIS acerca do trabalho em turismo e hotelaria contidos no extrator de dados do IPEA, bem como confrontaremos estes achados com aqueles contidos no *Censo Hoteleiro 2012*, para demonstrar onde os trabalhadores da hotelaria goianiense estão inseridos na estratificação social regional.

### 1.1.1 Coeficiente Gini

Partimos da necessidade de apreensão, primeiramente, do que é o Coeficiente Gini ou índice Gini? É uma metodologia de cálculo de desigualdade da renda desenvolvida no início do século XX pelo italiano Conrado Gini. Em que consiste? Primeiramente, a renda é escalonada a partir dos dados coletados pelo idealizador do estudo (uma ONG, um órgão estadual, nacional, etc.). A partir disto são calculados o(s) índice(s), gerando um gráfico que contém de um lado a representatividade da população e do outro a concentração da renda, ou seja, algo tácito, palpável, que auxiliaria os pesquisadores na apreensão e interferência da dinâmica social no que tange à distribuição das riquezas produzidas. Mas, o que é apresentado à sociedade como resultado final é o da curva de Lorenz, a área de concentração, que é realmente o objeto final, o resultado, mas ele aparece desconectado do gráfico que o gerou.

Portanto, é mistificado tanto quem concentra a renda local quanto em detrimento de quantos. Sabemos que os 0,67 pontos no Coeficiente Gini de Goiânia, que a coloca na décima posição do ranking mundial, é um número alarmante, pois o alerta internacional é relacionado às cidades com índices superiores a 0,40, mas é preocupante quanto? Quem concentra? Quanto concentra? Quantos são? Qual a natureza do trabalho que exercem? São eles capitalistas, funcionários públicos, trabalhadores autônomos, assalariados, etc.? Quanto nós conseguiríamos caracterizar essas pessoas e estas rendas (tanto altas quanto baixas)? Estas foram algumas das questões que foram emergindo conforme o estudo avançava.

Como dito anteriormente, quanto mais próximo de um (1) for o resultado da curva de Lorenz, maior será a concentração de renda na amostra e, como mencionamos anteriormente, o sinal de alerta internacional é quando o valor é superior a 0,40 e que Goiânia possui um índice de 0,67, o que a coloca na décima posição entre as cidades com a pior distribuição da renda no mundo. Mas, afinal o que de fato representam esses 0,67 pontos no Coeficiente Gini? É exatamente aí que se encontra o cerne da questão. O dado, ou o indicador final, não fornece todas as informações acerca do que traz em si, pois ele condensa essa desigualdade e a mistifica à medida que faz parecer algo finalizado, que deve ser utilizado como o fim em si, desconectado dos dados fonte que o produziram. Ele demonstra uma severa desigualdade na distribuição das riquezas, a partir de um cálculo extenso, que precisa ser feito em várias escalas para obter o resultado final (0,67 em Goiânia). Porém, no dado publicado pelos órgãos oficiais (ONU, IBGE, OCDE, etc.), as etapas do cálculo são suprimidas, restando apenas o resultado final. Em quê isto implica? Que parte da informação é apresentada enquanto outra parte é suprimida. Não é possível inferir a partir do dado final qual parcela da população é responsável por tamanha concentração de renda, por exemplo, se 10%, 5% ou os 1% mais ricos são esses detentores de capital. Também não é possível inferir se os capitalistas da hotelaria estão entre os mais ricos ou se a classe trabalhadora da hotelaria (ou de qualquer outro segmento) está entre a mais pobre.

O que buscamos, a partir da PNAD, foi refazer todo o cálculo para apreender o que as pesquisas acerca da desigualdade da renda suprimiram ao apresentar apenas o resultado final (0,67) na forma de índice Gini. Partimos do pressuposto que para responder ao nosso problema de pesquisa era fundamental recalcular a distribuição da renda regional, tanto para caracterizar quem concentra quanto em detrimento de quantos, bem como apreender onde se inserem os trabalhadores da hotelaria goianiense nesta estratificação social regional que apresentaremos. Posteriormente, pudemos realizar cálculos em outras escalas, por exemplo, dentro do organograma do hotel, compreendendo que a hotelaria é tanto um recorte das relações entre capital e trabalho regionais, e locais, como uma totalidade em si mesma, possuindo ela própria sua divisão social do trabalho e sua estratificação da renda interna. Esta, por sua vez difere da estratificação externa, embora esteja contida nela, ou seja, apresentaremos tanto a

divisão da renda dentro do estabelecimento quanto fora dele, no contexto regional da distribuição da renda.

Pretendemos fornecer mecanismos para que outros pesquisadores também possam questionar o caráter mistificador deste tipo de dado macroeconômico que gera uma sensação de fim em si, de totalidade. Embora admitamos que este tipo de dado represente algo material, a desigualdade entre pessoas a partir da concentração de renda na mão de poucos, estes não são de fato o limite das possibilidades acerca dos estudos da desigualdade da renda.

### **1.1.2 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD**

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), segundo a apresentação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatístico (IBGE) no *site* acerca da PNAD, elucida que a pesquisa tem por objetivo “obter informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento”, dentre outras coisas. Esses dados coletados pelo IBGE podem tanto ser obtidos em sua forma básica, ainda em nível de coleta, apenas com o tratamento básico no que tange à categorização dos dados, quanto na forma final de apresentação, dados demográficos, indicadores de desigualdade (índice Gini), renda *per capita*, PIB, fecundidade, longevidade, etc.

Entre saber que a PNAD possuía os dados crus necessários para avançar na reflexão acerca do nosso problema de pesquisa e o uso efetivo destes, houveram percalços não previstos no momento da proposição da pesquisa. Primeiro, faz-se necessária a utilização de um *software(s)* específico(s) para a leitura dos dados. Este, por sua vez, tanto possui um alto custo de aquisição quanto requer treinamento específico para a sua utilização. Esses foram os primeiros entraves com os quais lidamos, pois não tínhamos nem orçamento para um destes *softwares*, nem tempo hábil para realizar um curso específico visando o treinamento neste tipo de ferramenta. A solução para este entrave pôde ser encontrada no *extrator de dados* do IPEA que disponibiliza os dados completos das PNADs entre os anos de 1995 e 2012 e não possui

qualquer custo de aquisição, bem como possibilita ao pesquisador escolher as variáveis que lhe convier, gerando uma planilha com as categorias selecionadas.

Em nosso caso, selecionamos o máximo de categorias possível (raça, gênero, escolaridade, renda mensal média, horas trabalhadas, renda do trabalho principal, renda proveniente de trabalhos secundários, renda de não trabalho, idade, etc.) com o intuito de caracterizar melhor quem são os sujeitos dentro da estratificação social. Partimos do pressuposto de que quanto mais informações tivéssemos, mais tornaríamos os indivíduos distintos entre si e, conseqüentemente, poderíamos trazer à luz as peculiaridades dos sujeitos e/ou dos grupos de sujeitos.

O primeiro recorte utilizado para gerar a planilha foi regional. Selecionamos as UFs e filtramos por Goiás. Em seguida, filtramos por ano e fizemos uma planilha para cada ano. Optamos por utilizar todos os dados referentes às formas de renda. Isso oferecia um panorama regional, mas não era o suficiente para caracterizar os sujeitos, apenas nos serviria para ilustrar a situação. Para tornar mais específico, inserimos as variáveis de gênero e raça, ainda não sendo suficiente para diferenciar os grupos entre si, mas que nos oferecia mais subsídios. Posteriormente, acrescentamos as variáveis relativas à escolarização, à idade, à natureza da ocupação no mercado de trabalho, à condição do sujeito na ocupação (se empregador ou empregado ou funcionário público, etc.), se o trabalhador possuía ou não carteira de trabalho assinada, dentre outras coisas, visando tornar o sujeito o mais específico possível com o intuito de caracterizar ao máximo quem concentra a renda, e quem não, bem como qual o valor concentrado pelos estratos mais ricos na estratificação social.

Nosso *corpus* de análise, os anos de 1995 e de 2012, foram comparados diretamente. Estes anos foram escolhidos por ser o primeiro ano de mandato de FHC, no caso de 1995, e 2012 tanto por ser o ano do último *Censo Hoteleiro* de Goiânia, como por ser o último ano antes das revoltas populares de 2013, que mudaram significativamente os rumos do país. Cabe ressaltar que uma comparação direta como esta (1995 x 2012) nos permitiu apreender movimentos interessantes das classes, das raças, dos gêneros, da renda e da escolaridade das pessoas. Os achados mais relevantes nessa comparação direta que apresentaremos no tópico acerca da estratificação social

são relacionados à significativa expansão da inserção das mulheres no mercado de trabalho, bem como o aumento da escolaridade da população como um todo e a diminuição da concentração da renda em poder dos homens brancos.

Cabe ressaltar que uma vez geradas as planilhas, os dados referentes à renda, por mais específicos que tentemos tê-los tornado, ainda ficaram mistificados, pois, como se trata do conjunto geral da população do estado e sua(s) respectiva(s) fonte(s) de renda(s), aparecem tanto quem tem quanto quem não tem renda na forma dinheiro, bem como grandes montantes de capital são diluídos pelos baixos salários, mas por isto já esperávamos, pois já partimos do pressuposto de que deveríamos fazer, e apresentar, uma estratificação social regional, sendo necessário, portanto elucidar o caminho que percorremos com o intuito de auxiliar em pesquisas futuras que possam ter intentos similares a este.

Os dados que aparecem na planilha que geramos são um tanto quanto caóticos, à primeira vista, o que dificulta ainda mais a compreensão. Visando tornar estas variáveis mais compreensíveis, dividimos a grande planilha em guias temáticas, tendo como pano de fundo as categorias: gênero e raça. A partir da nomenclatura do IBGE, e seguindo a ordem alfabética, dividimos em homens e mulheres, na seguinte ordem: amarelos; amarelas; brancos; brancas; índio; índia; pardos; pardas; pretos; e pretas. Posteriormente, separamos dentro de cada subgrupo (mulheres brancas, por exemplo), as pessoas que tinham renda e as que não tinham renda. A partir daí, já sabíamos a representatividade deste subgrupo no mercado de trabalho regional e a média da renda apenas entre aquelas que possuem algum tipo de remuneração, bem como o aumento, ou a diminuição, da participação deste grupo no conjunto das relações de trabalho no nosso período de tempo pesquisado. Porém, cada uma das planilhas, em si, continuou mistificada e mistificadora, pois ao efetuarmos uma divisão simples entre a renda total de cada subgrupo e a quantidade de representantes daquele grupo, as rendas muito altas foram ‘absorvidas’ pelas rendas muito baixas, gerando médias salariais baixas.

Neste contexto fez-se necessário efetuar alguns recortes para definir como seria nossa estratificação social. Partindo do pressuposto de Piketty (2015), acerca de desigualdade da renda, apresentaremos a desigualdade apenas entre os que possuem

renda. Logo, excluimos da nossa apresentação as pessoas sem renda, embora esses grupos sejam referenciados ao longo do texto, pois não há como falar em mais ricos e mais pobres excluindo os sem renda, pois estes são, de fato, os que estão em situação mais vulnerável e não apenas aqueles 10% com os menores rendimentos. Outra sugestão do autor que nos parece relevante é em relação à metodologia de cálculo e de apresentação dos resultados aos leitores, pois uma vez escalonadas as faixas de renda, elas tanto podem ser calculadas, como apresentadas, na escala Gini ou na razão p90/p10, sendo, que esta última, possibilita a compreensão quase que imediata do leitor. Portanto, enquanto escalonávamos a renda e a calculávamos, não fez mais sentido aos intuitos deste estudo apresentar o cálculo do Coeficiente Gini e o da razão p90/p10, bastando para os nossos intentos apenas este último.

Ao retomarmos o aprofundamento dos cálculos acerca dos dados coletados fez-se necessário que obtivéssemos alguns dados globais dentro da planilha como nossos norteadores. Por exemplo, o que denominamos de Renda Total Geral (RTG) que engloba a soma de todas as rendas de todos os subgrupos, dentro do ano calculado, bem como a População Com Renda (PCR). A partir do momento que soubemos desses números, pudemos escalonar a estratificação da renda em grupos. Cada um contendo 10% da PCR. A partir daí, pudemos avançar mais na reflexão acerca de quem concentrava a renda no estado de Goiás.

Cabe elucidar uma discordância entre a nossa metodologia de apresentação e de análise deste estudo com a de Piketty (2015). O economista francês calcula a questão da desigualdade da renda a partir das rendas familiares, o que faz sentido, tanto pelos dados que ele tem à disposição quanto pela estrutura do seu recorte teórico-metodológico. Nós optamos por uma análise individual desta renda, em muito pelas características do nosso objeto, que assim como o Brasil, possui nuances tácitas de conflitos raciais e de gênero no mercado de trabalho. Portanto, partiremos do engajamento de cada subgrupo nas relações entre capital e trabalho, pretendendo averiguar se, por exemplo, o homem branco tem algum tipo de favorecimento no acesso aos melhores salários. Haveria em Goiás relações materiais que nos permitam evidenciar possíveis características misóginas e racistas no mercado de trabalho goiano?



### 1.1.3 Razão p90/p10 ou p80/p20

Mas, afinal, em que consiste essa razão p90/p10 ou p80/p20? Trata-se de uma metodologia alternativa, ao Coeficiente Gini, de calcular a desigualdade da renda. Esta forma de cálculo da distribuição da renda e, conseqüentemente, da desigualdade social intrínseca é a utilizada por Piketty (2015) em *A Economia da Desigualdade*, que possui como pano de fundo alguns países desenvolvidos ocidentais, mas o foco principal deste autor é a desigualdade na França. Cabe ressaltar que partiremos de um lugar distinto, no que tange à categorização do nosso objeto, em relação à categoria principal utilizada por ele. Piketty (2015) baseia seu estudo acerca da desigualdade da renda pela perspectiva familiar. Por outro lado, nós partiremos das rendas individuais, pois visamos apreender características mais subjetivas que estas. Logo, fez-se necessário, aos intentos deste estudo, analisar a relação direta dos sujeitos com o mercado de trabalho, a partir de suas peculiaridades enquanto ser, levando em consideração as suas singularidades.

Desta forma, utilizaremos categorias como: raça; gênero; escolaridade; condição na ocupação; renda de trabalho; renda de não-trabalho, dentre outros. Sobretudo, com o intuito de responder aos nossos questionamentos e averiguar se a estratificação social que encontramos, de alguma maneira, se assemelha às peculiaridades do contexto sócio-histórico-cultural regional. A partir disto, pudemos averiguar certa tendência do mercado, por exemplo, a supervalorizar (materialmente) o homem branco, mesmo este não sendo referência em escolarização, ou seja, foi possível perceber que não existiam relações diretas, em 1995 – em Goiás, de maneira geral, mas, sobretudo para homens brancos e pardos, entre altos salários e escolarização, o que não se repetiu no caso das mulheres, elas estudavam mais e ganhavam menos. Esses são apenas alguns dos fatores que justificam que a estratificação social seja feita e apresentada em nível individual e não familiar como em Piketty (2015).

Quanto às metodologias de cálculo, p90/p10 ou p80/p20, cabe demonstrar que ao somarmos os números (90 + 10 ou 80 + 20) obteremos um resultado final de 100, que equivale a 100% ou, dito de outra forma, à totalidade de Pessoas Com Renda (PCR), inseridas ou não no mercado de trabalho. Este cálculo é composto por p90 que é o piso da renda dos 10% mais ricos dividido pelo teto da renda dos 10% ‘mais pobres’

p10, ou seja, quantas vezes um membro da escala dos menores rendimentos precisaria crescer, quantitativamente falando, para pertencer ao grupo dos 10% mais ricos. A razão p80/p20 segue o mesmo raciocínio, quantas vezes um membro do grupo dos 20% ‘mais pobres’ precisaria multiplicar sua renda para ascender ao grupo dos 20% mais ricos. Nesse cenário, faz-se necessário elucidar que a razão p80/p20 apresenta, sempre, diferenças menores na discrepância de rendimentos que as da razão p90/p10 que tem uma margem maior (80%), enquanto a outra apresenta uma diferença de 60%. A vantagem deste índice é que ele pode ser compreendido pelo leitor pelo contato visual. Nesse sentido, pondera Piketty (2015), que a razão p90/p10 é mais eficaz para a demonstração da desigualdade do que o Coeficiente Gini.

Porém, este indicador p90/p10 pode padecer do mesmo nível de abstração e de generalização que discutiremos acerca do Coeficiente Gini, no que tange à sua apresentação, pois ele geralmente chega ao público apenas na forma de resultado da divisão direta, gerando a mesma sensação de fim em si, ocultando tanto quem concentra quanto qual o volume de capital concentrado. Como dito anteriormente, efetuamos estes cálculos desde o dado inicial na PNAD, sobre Goiás com o intuito de elucidar e demonstrar a distribuição da renda goiana. Posteriormente, os apresentaremos (no tópico acerca da estratificação social) na escala p90/p10, para que estudos como este possam ser replicados em qualquer estado brasileiro, se alguém assim desejar. Em caráter mais amplo, fizemos nossa estratificação social acerca do trabalho em Goiás, por raça e gênero, calculando todas as formas de trabalho e de renda. No terceiro capítulo, de maneira mais específica, estratificaremos o trabalho em hotelaria, tanto em Goiás quanto em Goiânia, confrontando estes dados com os do *Censo Hoteleiro 2012*, isto nos permitiu analisar as relações entre capital e trabalho na hotelaria goianiense, bem como apresentar a posição destes trabalhadores no estrato da renda regional.

## **1.2 Estratificação Social em Goiás: uma questão de classes, de raça e de gênero**

Conforme avançávamos nos cálculos, notávamos que não seria necessária a realização dos mesmos à luz do Coeficiente Gini, pois a Razão p90/p10 atende tanto às nossas necessidades de apreensão quanto de apresentação e representação do fenômeno

ao nosso leitor. Como dissemos anteriormente, p90 representa o piso da renda dos 10% mais ricos, enquanto p10 representa o teto dos 10% ‘mais pobres’. As tabelas que seguem contêm os cálculos feitos por nós, sobre os anos de 1995 e 2012, no estado de Goiás. Cabe salientar, que os dados apresentados são relacionados à renda dos indivíduos e não das famílias, como normalmente se usa nesta metodologia de auferir a desigualdade. Os grupos apresentados nas tabelas são relacionados às PCR como um todo, divididos em grupos de 10% cada, cada faixa equivalendo a um nível na estratificação social, no qual E1 representa o estrato dos dez por cento com a menor renda e E10 os dez por cento com maiores rendimentos. Após separarmos os grupos na escala populacional pudemos conferir qual era a o piso (da renda dos mais remunerados) e o teto da renda (dos menos assalariados) e apresentá-los como pode ser visto nos quadros.

**TABELA 1.** Razão p90/p10 de 1995

E1	De R\$ 3,02 Até R\$ 151,23	P10 – R\$ 151,23
E2	De R\$ 151,23 a R\$ 287,34	
E3	De R\$ 290,36 a R\$ 340,27	
E4	De R\$ 341,35 a R\$ 404,54	
E5	De R\$ 404,93 a R\$ 453,69	P50 – R\$ 453,69
E6	De R\$ 453,69 a R\$ 589,80	
E7	De R\$ 594,34 a R\$ 756,16	
E8	De R\$ 756,16 a R\$ 1.119,12	
E9	De R\$ 1.122,14 a R\$ 1.890,40	P90 – R\$ 1.893,93
E10	De R\$ 1.893,93 até R\$ 39.320,47	

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

A partir dos dados encontrados, assim como em Piketty (2015), julgamos necessária a subdivisão do grupo E10, visando compreender ainda mais quem são estes sujeitos. Efetuamos um recorte simples, em dois grupos de 5% cada. Posteriormente, fizemos também uma análise apenas do 1% mais rico, que estão contidos nos 5% mais ricos. Logo, são dados meramente informativos, não sendo cumulativo com os 5% mais ricos apresentados nesta estratificação.

Os 5% com maior renda detinham, ao todo, 34,05% da RTG. Os outros 5% mais ricos, por sua vez, correspondiam a 12,54% da RTG, logo, a concentração principal está no grupo dos 5% mais ricos, que eram, em 1995, aqueles com renda superior a R\$ 2.873,41. O grupo dos 1% mais ricos, em 1995, possuía rendimentos superiores a R\$ 8.090,84 e detinham, ao todo, 11,15% da RTG. Estes dados podem ser observados em detalhes nos Apêndices B e C. Algumas ‘anomalias’ apareceram nessa subdivisão dos 10% mais ricos em dois grupos de 5% cada. O grupo dos 5% mais ricos é o único no qual a escolaridade dos homens pardos é maior que a dos homens brancos, bem como a representatividade da mulher branca nos 1% mais ricos é maior que a quantidade de homens pardos, neste estrato. Porém, a renda dos homens pardos nesta faixa é muito maior.

No ano de 2012, a desigualdade na renda não diminuiu tanto, o que poderíamos considerar surpreendente, dado ao aumento quantitativo e qualitativo do Salário Mínimo Nacional (SMN), entre 1995 e 2012 (foi de R\$ 100,00 para R\$ 622,00), bem como o baixo crescimento quantitativo dos mais ricos nesse período (o p90 foi de R\$ 1.890,41 para R\$ 2.447,15), mas o impacto maior para os mais ricos foi qualitativo, pois a renda destes passou a valer menos, tanto nas relações sociais quanto nas relações de mercado. Em 2012, eles possivelmente teriam que comprar carros mais modestos, menos cestas básicas, menos combustível, morar em regiões mais modestas, contratar menos empregados domésticos, tirar os filhos das escolas mais caras da capital, dentre outras coisas. Num período de tempo relativamente curto, menos de vinte (20) anos, os assalariados alteraram significativamente seu poder de consumo. Não houve uma redução importante da distância entre os 10% mais pobres e os 10% mais ricos, no período, mas, em relação à diferença dos rendimentos dos mais ricos, na comparação direta com o SMN, houve uma alteração drástica. A diferença material entre o piso dos mais ricos e o SMN, em 1995, era superior a dezoito vezes, caindo para menos de quatro vezes, em 2012. Porém, mesmo com a relativa segurança jurídica que o SMN, em tese, garantiria ao trabalhador, são muitos os casos nos quais este valor mínimo não é respeitado. Basta observar que quase 30% das PCR possuíam renda inferior ao SMN, em 2012, como poderá ser observado na próxima tabela.

TABELA 2. Razão p90/p10 de 2012

E1	De R\$20,00 a R\$ 207,20	P10 – R\$ 207,20
E2	De R\$ 212,00 a R\$ 461,80	
E3	De R\$ 466,00 a R\$ 622,00	
E4	De R\$ 622,00 a R\$ 729,91	
E5	De R\$ 730,10 a R\$ 844,72	P50 – R\$ 844,72
E6	De R\$ 844,98 a R\$ 1.000,00	
E7	De R\$ 1.000,00 a R\$ 1.220,00	
E8	De R\$ 1.221,97 a R\$ 1.590,00	
E9	De R\$ 1.600,00 a R\$ 2.422,00	P90 – R\$ 2.447,15
E10	De R\$ 2.447,15 a R\$ 48.500,00	

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Neste contexto, no qual quase 30% dos indivíduos trabalhavam abaixo do salário mínimo, é que ocorreu o *boom* da justiça do trabalho, que, em tese, visa manter as garantias previstas em lei para os trabalhadores, naquele momento histórico, e que tende a ter sua abrangência e mesmo existência, cada vez mais questionada, desde o início da gestão nacional de Michel Temer (‘empossado’ em 31 de agosto de 2016) que, em suma, pede a volta do Brasil a patamares anteriores, possivelmente como era, em 1995.

Nesse sentido, seria interessante uma pesquisa que analisasse a possível relação entre as medidas impopulares do governo atual e os desdobramentos nas relações sociais entre o capital e o trabalho, tendo como pano de fundo investigações relacionadas ao trabalho, à previdência, ao salário mínimo, aos repasses à saúde e educação, às políticas para minorias, em suma, às conquistas sociais mínimas dos últimos anos, como um todo. Bem como, averiguar se estas alterações na dinâmica social podem levar ao retorno de uma ‘hierarquização social’ na qual o SMN seja tão inferior à renda dos mais ricos como era entre os anos de 1994 e 2002. Ou seja, pensar a partir da própria PNAD, o impacto negativo que o subemprego, proporcionado pela legalização do trabalho intermitente, por exemplo, e pela diminuição dos processos judiciais, a partir da Lei nº 13.467 de 13/07/2017 que, dentre outras coisas, prevê que o trabalhador que perder um processo judicial arque com as custas processuais, gerando uma situação de instabilidade generalizada na estrutura entre capital e trabalho, pois o

trabalhador não possui condições de arcar com um processo que eventualmente perca. As cifras envolvidas neste tipo de ação são superiores a meses de salários dos indivíduos e, às vezes, há anos. Portanto, poderia ser interessante averiguar em quanto tempo a distância das rendas mais altas em relação ao Salário Mínimo Social (SMS)<sup>1</sup>, que emergirá, e ao SMN, crendo que este segundo não voltará aos patamares do período entre 1994 e 2002, mas que o SMS pode chegar a valores até inferiores àquele.

Ao efetuarmos a divisão de p90 por p10, para 1995 e 2012, pudemos perceber que a desigualdade regional diminuiu muito pouco ao longo desses anos, embora tenha ocorrido uma diminuição. A partir do cálculo da razão p90/10, em 1995, obtivemos um resultado de 12,5 vezes, ou seja, os 10% com menor renda precisariam aumentar seus rendimentos em mais de doze vezes para integrar o grupo dos 10% mais ricos. Em 2012, por sua vez, essa distância ficou em 11,8 vezes, não apresentando, portanto, uma redução tão importante na questão da desigualdade da renda, embora tenha aumentado, nesse período, o poder de consumo do brasileiro, como um todo, através de mecanismos facilitadores de créditos e de financiamentos, poderíamos inferir que houve um aumento mais qualitativo que quantitativo da representatividade dos sujeitos na Renda Total Geral (RTG).

Porém, é possível inferir, também sobre este indicador, que ele mascara os níveis de concentração da renda, em alguma medida. Quando apresentamos desta forma, a partir de cada estrato (E) da estratificação o tornamos mais claro, mas ainda mistificador, embora seja mais interativo e mais tácito para o leitor do que um número qualquer maior do que zero e menor do que um (como no Coeficiente Gini). Portanto, o que pretendemos apresentar são os dados que originaram estes resultados, contidos entre a informação inicial que encontramos na PNAD e o resultado final ao qual chegamos. Acerca da desigualdade social, em Goiás, poderíamos adiantar, a título de curiosidade que o grupo dos 10% mais ricos detinha, em 1995, ao todo, 46,72% da

---

<sup>1</sup> Salário Mínimo Social – SMS: termo criado por nós para definir aquele trabalho em que o combinado se sobrepõe ao legislado. Aquele trabalho proporcional, típico de jornada intermitente, mas, não só. Ele é calculado por ‘empreita’, por hora, por dia, quebrando assim uma das seguranças históricas nas relações entre capital e trabalho, o tempo e o local de trabalho, pois o local é a interesse de administração, quanto ao tempo não há o mínimo de estabilidade, como nas cadeias de fast-food que começaram a diminuir seu contingente de trabalhadores efetivos e que contrata para os fins de semana, jornada intermitente, por menos de R\$ 5,00 (cinco reais) por hora.

Renda Total Geral (RTG), enquanto os oito grupos com menor renda (D1 a D8) equivaliam a 38,17% da RTG. Ou seja, os 10% mais ricos possuíam naquele ano uma renda superior à soma dos 80% com as menores rendas. Em 2012, o grupo com a maior renda equivalia a 39,30% da RTG e na comparação com os oito (8) primeiros grupos, como fizemos em 1995, eles não detinham mais um valor superior à soma dois oito grupos, que totalizavam 45,60% da RTG. Uma curiosidade que pode ser notada nisto é que a distância entre ricos e pobres não diminuiu significativamente, embora a concentração da renda com os mais ricos tenha caído.

Algumas peculiaridades, que cabe ressaltar, são relacionadas à distância entre o grupo dos mais ricos de 1995, e de 2012, são aquelas relacionadas ao Salário Mínimo Nacional (SMN). Em 1995, o SMN era de R\$ 100,00 (cem reais), em 2012 era de R\$ 622,00 (seiscentos e vinte dois reais). A partir disto, podemos inferir que em 1995, os mais ricos eram aqueles que recebiam acima de 18,9 SMN, enquanto em 2012, essa distância era bem menor, caindo para 3,93 SMN o ‘pré-requisito’ para adentrar no grupo dos 10% mais ricos de Goiás. Cabe ressaltar também, a quantidade de pessoas no estado abaixo do SMN, em 2012, equivalente a quase 30% da população à época, enquanto em 1995 eram menos de 10% da população, ou seja, com o aumento dos salários quem contrata corre mais riscos, à margem da lei, ou não<sup>2</sup>, visando diminuir o custo da mão-de-obra e transformar essa diferença retirada diretamente do trabalho do trabalhador, convertendo-a em lucro.

Devido ao nível da concentração que encontramos, decidimos nos valer ao máximo das variáveis disponíveis, com o intuito de tentar caracterizar e classificar os sujeitos que concentram a renda, sobretudo para averiguar se a desigualdade na distribuição da renda de Goiás é uma questão de classes, de raça e/ou de gênero. Não

---

<sup>2</sup>Os capitalistas possuem mecanismos legais eficazes para contratar pessoal qualificado sem a contrapartida habitual no mercado, salário completo/cheio pela função. Por exemplo, na figura dos estagiários ou dos menores aprendizes, que prestam, de maneiras distintas entre si, é verdade, serviços em que seriam necessários trabalhadores em tempo integral para o cargo. Na hotelaria goianiense, isto é ainda mais visível, com as exigências da época, 2012, contidas no SBCLASS de recepção e telefonia fluente em X idiomas estrangeiros ao longo do dia, e da noite, dependendo da categoria do hotel, os estudantes de Turismo e Hotelaria eram uma solução qualificada e quase gratuita, pela exigência desta experiência no currículo dos mesmos. Logo, era a mão-de-obra bilíngue, trilingue, poliglota, custando apenas vale-refeição e vale-transporte, pois a contrapartida era dada à formação do discente, muitos de meus colegas trabalhavam nesta condição e foi justamente nesse contexto que as relações de trabalho em hotelaria, nesse ano, em especial, 2012, e a partir do estudo da ONU, nos levou a tentar compreender as relações entre capital e trabalho em Goiânia, especificamente na hotelaria.

era, inicialmente, o foco deste estudo falar sobre questões estruturais de luta de classes, de racismo e/ou de misoginia, mas acabou se tornando pela maneira como a própria realidade se apresentou. A cada cálculo que realizávamos, visando estratificar a desigualdade da renda no estado de Goiás, pareceu-nos que o posicionamento do ser no mercado de trabalho possui relação direta com a histórica luta de classes, mas também com raça e gênero. Portanto, cabe salientar que estes serão alguns dos critérios, tanto de análise quanto de apresentação das informações ao longo do estudo, mas nos voltaremos mais para questões de raça e de gênero, neste capítulo, deixando a questão da tensão entre as classes (capitalista e trabalhadores) para o capítulo sobre os trabalhadores da hotelaria de Goiânia.

Como dissemos anteriormente, diferentemente dos estudos de Piketty (2015), não classificaremos a questão da renda por família e sim por indivíduo. Nesse sentido, concordamos com Davis (2016) quando esta defende como questões centrais às lutas femininas a garantia da autossuficiência, da subsistência e, sobretudo, da resistência à estrutura socialmente estabelecida que oprime tanto as mulheres. Mas de fato como o mercado absorve esta mão-de-obra? Que fatores influenciam na qualidade material desta relação? Sendo homem, há diferenças nessa absorção por parte do mercado? De uma raça para outra, essas discrepâncias entre homens e mulheres seguem uma tendência? E entre as raças como estas relações se estabelecem? Qual a influência da educação formal nestas relações? Estes foram alguns dos questionamentos que foram emergindo ao longo da etapa de cálculos das planilhas que produzimos e que passaram a integrar o escopo da pesquisa como um todo.

Propomos, portanto, apresentar a estratificação por tema, seguindo a ordem alfabética com que o IBGE apresenta os dados. Portanto, os sujeitos serão apresentados na seguinte ordem: homens amarelos; mulheres amarelas; homens brancos; mulheres brancas; homens indígenas; mulheres indígenas; homens pardos; mulheres pardas; homens pretos e mulheres pretas. Cabe ressaltar que estamos mantendo as nomenclaturas do IBGE na apresentação das informações, embora não concordemos com os termos utilizados por eles.



### **1.2.1 Homens Amarelos**

Este grupo, em 1995, possuía uma pequena representação, no que tange à quantidade de indivíduos na PCR (0,04%), bem como baixa representatividade na RTG (0,205%). Estes possuíam representantes em três níveis da estratificação social (E3; E7; e E10), bem como seguiam uma tendência: quanto maior a escolaridade, maior o salário.

Em 2012, a questão da baixa representatividade populacional dos homens amarelos na PCR, e, conseqüentemente, na RTG continuaram uma tônica deste grupo, como pode ser observado no Apêndice K. Porém, em 2012, eles possuíam representantes em mais níveis da estratificação que em 1995. Estes estavam representados nas escalas (E4; E5; E6; E7; E8; E9; e E10).

### **1.2.2 Mulheres Amarelas**

No ano de 1995, era pequena a quantidade de mulheres amarelas em Goiás e, dentre elas, 630 não possuíam renda. Inseridas no mercado eram 944 mulheres. Elas estavam divididas em quatro grupos, um na escala E8 e os outros três na escala E10 da estratificação social, entre os 10% mais ricos do estado, estando um dos grupos entre os 1% mais ricos daquele ano, elas ganhavam, respectivamente (em R\$): 2.117,25; 3.024,65; e 11.493,67 mensais. Num universo em que o salário mínimo era de: R\$ 100,00 (cem reais), elas possuíam salários razoáveis em relação ao todo, mas com uma peculiaridade que vale ressaltar, visto que isto se repetirá nos grupos femininos. Dois dos três grupos ou eram empregadoras ou trabalhavam por conta própria.

Portanto, pudemos inferir que os altos rendimentos femininos são mais comuns às mulheres que são as capitalistas, que são proprietárias de sua força de trabalho, como profissionais autônomas (médicas, advogadas, ortodontistas, etc.) ou que são funcionárias públicas. Eram poucas as representantes, em 1995, na escala E10 que trabalhavam para a iniciativa privada, diferentemente do homem branco, o mais empregado pelas empresas privadas nesta escala. Na estrutura formal de trabalho como

funcionárias, elas possuíam menores chances de fazer parte das camadas mais ricas da estratificação social.

Uma peculiaridade no grupo das mulheres amarelas pertencentes à escala E10 é relacionada aos anos de estudo, como poderia se supor, as maiores rendas proviriam das maiores escolarizações, mas na prática é justamente o contrário. As capitalistas tinham a menor faixa de estudo, em média seis (6,0) anos e a maior renda (R\$ 11.493,67 mensais). Os outros dois grupos possuíam escolarização superior a onze anos. Com um grupo possuindo mais de 15 anos de estudo, em média, e a pior renda entre as mais ricas mulheres amarelas, em 1995, enquanto o grupo com a segunda maior renda possuía 11 anos.

Em 2012, as mulheres amarelas aumentaram a quantidade de suas representantes sem fonte de renda, no contrafluxo daquilo que aconteceu com as mulheres dos grupos com maior quantidade de representantes (brancas, pardas e pretas). Dentre as amarelas, 3.273 não possuíam fonte de renda, em 2012, e estas estão divididas em oito (8) grupos, sendo que quatro (4) deles não estão aptos ao trabalho, por serem crianças, mas os outros quatro grupos possuem entre 18 e 39 anos, com escolaridade superior a 11 anos em dois grupos e a 15 nos outros dois. Mesmo com este nível de escolarização, apenas um dos grupos consta nos índices de desemprego, os outros três constam como formas de emprego não-remunerado, o que leva a crer que podem se tratar de donas-de-casa. Nestes casos, concordamos com Davis (2016) que é fundamental à autonomia feminina nas relações econômicas e sociais a ruptura com a casa enquanto obrigação exclusiva, pois os cuidados com o lar são incumbências dos moradores, não das mulheres, bem como existe tecnologia que auxilia nas tarefas diárias e tanto homens quanto mulheres podem realizar qualquer tarefa doméstica, não sendo, portanto, uma configuração inata feminina. Trata-se de uma construção social arcaica que visa diminuir a influência da mulher no tecido social, mantendo-a reclusa no microambiente lar, num trabalho infinito que não produz valor material para a família, contendo apenas valores imateriais, que, por sua vez, não possui o mesmo *status quo* das formas remuneradas de trabalho, pelas próprias relações que se estabelecem na sociedade capitalista com o dinheiro.

Portanto, o serviço doméstico não remunerado, desprovê de valor monetário quem o faz, passando o seu realizador a depender do capital mantenedor do lar, numa relação de dependência direta e degradante. Constata-se que é urgente a emancipação feminina da exclusividade dos trabalhos no microambiente familiar, passando para o que Hirata (2007) denomina de conciliação, uma divisão justa dos trabalhos domésticos entre os moradores, homens e mulheres.

Quanto às mulheres amarelas que possuem renda, em 2012, elas estão nos mais diferentes níveis na estratificação social, desde rendas inferiores ao salário mínimo até no grupo com as maiores rendas, embora não haja mais nenhum grupo de capitalistas entre elas.

### **1.2.3 Homens Brancos**

Este grupo, em especial, poderia ser considerado o concentrador da maior parte da riqueza do estado, em 1995, detendo 40,03% da RTG, mas, consideramos o dado apresentado desta maneira mistificador e arbitrário. Portanto, pretendemos esclarecê-lo tanto quanto for possível. Se começássemos pela escolarização dos grupos mais ricos, poderíamos dizer que os homens brancos são o segundo grupo menos escolarizado, apenas o homem preto possuía escolarização inferior naquela época (8,3 anos). Mesmo com a escolaridade baixa (9,0 anos em média), o homem branco era maioria nos 10% mais ricos, correspondendo a 4,2%, detendo 24,63% da RTG, ou seja, os grupos de homens brancos entre E1 e E9 detinham 15,4% da RTG. Os nove grupos de homens brancos menos abastados ao serem somados não equivalem nem a dois terços dos seus ‘irmãos’ mais afortunados. Este é o único grupo no qual o rendimento dos 10% mais ricos supera a soma da renda dos 90% menos ricos ou mais pobres da sua categoria.

A partir disto, novas questões foram emergindo. O que faziam estes homens brancos, menos escolarizados e mais remunerados que todos os outros grupos? O que poderia estar contido nestes dados? Neste contexto, fez-se necessário utilizar ainda mais variáveis. Com o intuito de caracterizar estes sujeitos, subdividimos este (e, posteriormente, todos os outros grupos) por suas posições nas respectivas ocupações

(empregador, trabalhador com – ou sem – carteira assinada, trabalho por conta própria, etc.). A partir disto, os dados são cada vez mais intrigantes. Os homens brancos são a maioria entre os capitalistas, correspondiam a 52.286 pessoas (1,82% da PCR), em 1995, enquanto a totalidade de empregadores era de 101.738 (3,54%), ou seja, eles eram mais de 50% dos patrões à época. Neste contexto, os capitalistas detinham 17,21% da RTG, sendo que o homem branco detinha 9,81% desse valor, com a peculiaridade que o grupo de capitalistas brancos no E10 detinha 9,7 dos 9,81% totais, ou seja, os capitalistas brancos nas faixas anteriores a E10 representavam 0,11 da RTG, enquanto os mais ricos representavam 9,7% da RTG. Eles possuíam também uma representação considerável entre aqueles que trabalham por conta própria, ver Apêndice E.

Cabe ressaltar que entre os quatro maiores grupos populacionais, o homem branco é o que possui a menor quantidade de pessoas se somarmos os com e os sem renda, mas eles possuíam a terceira maior participação no mercado (homens e mulheres pardas, respectivamente, eram os que lideravam os índices de quantidade de pessoas no mercado). É importante ressaltar isto para esclarecer que a concentração neste caso não tem relação com maior quantidade de sujeitos naquele ano, pelo contrário. Tratava-se de concentração da renda, pura e simples. Reconhecemos que estes fatores estão ancorados nas características do contexto sócio-histórico-cultural em que as terras eram doadas aos homens brancos (BERTRAN, 2011) devido à sua ‘capacidade relativa’ de produzir riqueza e que isso se perpetuou no imaginário social, o homem branco enquanto capaz, enquanto ser com uma ‘competência’ intrínseca. Assim, como existe um imaginário social de que as funções relacionadas às tarefas domésticas sejam inatas do corpo feminino. Dois mitos tão consolidados quanto infundados.

Havia, em 1995, no estado de Goiás, quantitativamente falando, uma aparente pré-disposição da iniciativa privada em contratar e remunerar com os altos salários mais pessoas brancas, homens e mulheres, que quaisquer outras raças ou gêneros, sem a contrapartida da educação formal. Poderíamos, seguramente, afirmar que o mercado de trabalho de Goiás, em 1995, preferia destinar seus melhores salários às pessoas brancas, como pode ser observado nos Apêndices A; B; C; H; e I.

No cenário de 1995, a cor da pele deveria ser um critério de concessão, por parte da iniciativa privada, dos maiores salários ou em outro sentido poderia ser a comprovação daquilo postulado por Marx (2013) que a propriedade privada, no caso a concedida pela coroa, pela capitania paulista e pelos administrados de Goiás, ao longo dos séculos, seria fator determinante para a desigualdade social. Neste caso, as três classes sociais apresentadas por Marx (2017) (capitalistas, trabalhadores e proprietários de terras) estariam em constante conflito, estando os brancos em ampla vantagem histórica, cultural e social, tanto por ser o público ao qual as propriedades eram doadas quanto por sua relação predatória histórica com a mão-de-obra escrava e, posteriormente, assalariada, não sendo uma surpresa que os descendentes dos ‘donos da terra’ sejam, no cenário de 1995, a maioria dos capitalistas. Cabe ressaltar que, naquele ano, existia apenas um grupo de capitalistas entre as mulheres amarelas (que deixou de existir já em 1996), e não havia capitalistas entre os homens amarelos, nem entre homens e mulheres pretos ou indígenas. Portanto, os capitalistas, inevitavelmente, possuíam, naquele contexto, relação com a raça branca, eram (além do homem branco) mulheres brancas, homens pardos e mulheres pardas a totalidade dos capitalistas do estado. Não seria incorreto supor que a distribuição histórica das terras, em Goiás, está no cerne da questão da desigualdade da renda e que, sim, a luta de classes está presente, embora nunca tenha deixado de ser, em Goiás, uma questão racial e de gênero.

Em 2012, este cenário havia apresentado alterações significativas, como pode ser visto no Apêndice K. A quantidade de homens brancos na população geral foi a que menos aumentou, em relação aos outros três grupos com maior representatividade (mulheres brancas, mulheres pardas e homens pardos), mas o mais significativo é que embora eles ainda fossem o grupo com maior renda no E10, eles foram ultrapassados em todos os outros níveis da estratificação da renda pelos homens pardos. Inclusive, na RTG os homens pardos possuíam uma renda quantitativamente maior, embora qualitativamente a renda dos homens brancos ainda fosse maior, proporcionalmente. Embora este grupo, homem branco, tenha perdido força financeira, nos últimos anos, a sua força social e sua legitimidade presumida ainda são altas, são a maioria nos cargos eletivos, por exemplo. Defendemos que essa legitimidade e essa capacidade intrínsecas ligadas à figura do homem branco, na estrutura patriarcal, devem ser questionadas e desconstruídas.

### 1.2.4 Mulheres Brancas

Embora estas fossem mais numerosas que os homens brancos, em 1995, o engajamento no mercado era inferior, em muito pelo fato de àquela época mais de 40% das mulheres brancas não terem renda. Este cenário não é o mesmo observado em 2012, quando a participação deste mesmo grupo havia alterado significativamente, visto que 1.066.320 mulheres brancas tinham algum tipo de renda. No ano de 1995, em números absolutos, eram 596.527 o número de mulheres brancas na PCR, o grupo de homens brancos era de 677.525, enquanto o grupo de mulheres sem renda era de 407.269 o de homens era de 273.402. Não aprofundaremos na discussão acerca do que foi apresentado anteriormente, no tópico sobre as mulheres amarelas, mas o cenário, em 1995, demonstrava um menor engajamento das mulheres brancas no mercado, o que nos leva a crer que se trata de uma divisão social do trabalho dentro do arranjo familiar, fazendo com que o homem pendesse ao mercado e a mulher ao lar.

A mulher branca possuía escolarização superior à do homem branco, em 1995, em, praticamente, todas as escalas da estratificação social, exceto na escala E5, embora sua representação na RTG fosse bem menor, 15,53% para elas e 40,03% para eles. Em 2012, esta distância de rendimentos diminuiu. Os homens brancos naquele ano detinham 29,43% da RTG, enquanto as mulheres brancas acumulavam 18,02% da RTG. No que tange à educação, em 2012, de maneira geral ambos expandiram sua escolaridade e a supremacia feminina em praticamente todos os níveis da estratificação sofreu uma leve alteração. Os homens brancos, em 2012, possuíam maior escolaridade em três escalas (E2, E3 e E5), enquanto as mulheres brancas os superavam nas outras sete (E1, E4, E6, E7, E8, E9 e E10). A participação destes grupos no mercado, no que tange à quantidade de membros inseridos também sofreu alteração, com as mulheres brancas tendo mais representantes com renda que os homens. Embora, tenha continuado havendo uma remuneração qualitativamente melhor para o homem que para a mulher a maior renda individual do estado de Goiás, em 2012, é justamente de um grupo feminino, de mulheres brancas, com renda mensal média de R\$ 48.500,00 (quarenta e oito mil e quinhentos reais).

As mulheres brancas apareciam em todas as escalas da estratificação social, tanto em 1995 quanto em 2012. Ao todo elas detinham 15,53% e 18,02% da RTG, respectivamente, ficando atrás apenas do homem pardo e do homem branco. Assim como no caso do homem branco, o grupo pertencente à escala E10 concentrava a maior fatia da renda, em 1995, mas com uma disparidade menor dentro do grupo, essa escala concentrava 6,95%, enquanto os nove primeiros estratos (E1 a E9) detinham 8,58% da RTG. Era uma característica, naquele cenário, a concentração da renda no E10 e, de maneira generalizada, eles e elas detinham quase a metade da renda (46,72% ao todo) na época, mas ainda assim o homem branco representava mais de 40% dos que concentram, com mais de 50% desse capital acumulado no E10 na RTG (24,63%).

Para se ter um panorama mais claro do aumento da participação deste grupo no mercado de trabalho, em números absolutos, em 2012, eram ao todo 1.006.320 mulheres brancas com renda e 248.076 sem renda. Em relação ao homem branco, eram 914.427 com algum tipo de remuneração e 266.469 sem rendimentos, logo o engajamento tanto proporcional quanto absoluto era mais vantajoso para as mulheres que para os homens, em 2012.

Algo que cabe ressaltar, da condição da mulher branca, que fala aos outros grupos femininos, mas que se faz necessário problematizar neste grupo, por ser o com maior poder econômico entre as mulheres, é a desvalorização destas em relação aos homens de sua raça, bem como ao homem branco e ao homem pardo, os mais consolidados financeiramente. A representação delas na RTG é sempre menor que a de seus pares, embora a representação quantitativa não, elas estão quase sempre em maior número.

Entre os contratados pela iniciativa privada, em 1995, na escala E10, as mulheres brancas eram a maioria, seguidas pelos homens brancos. Elas eram 39.687, na escala E10, com média de 12,1 anos de escolarização, enquanto os homens brancos eram 33.389, na mesma faixa da renda, com 10,4 anos de estudo em média. Porém, no que tange à renda os homens ganhavam muito mais, mesmo tendo menos representantes, R\$ 132.104.428,10 para eles e R\$ 73.007.386,20 para elas, ou seja, quase a metade do valor recebido por seus pares masculinos. Isto ficaria ainda mais

evidente no cruzamento com os homens pardos, que recebem menos que as mulheres, mas não muito R\$ 72.121.480,75 mensais, mas com a peculiaridade de que estes representam menos de 50% das mulheres brancas que trabalhavam na iniciativa privada, em 1995. São 17.010 o total de homens pardos no E10. Nesse sentido, apareceram importantes informações acerca do machismo e da misoginia à goiana, mulheres recebendo menos, mesmo sendo mais escolarizadas, bem como do racismo existente na iniciativa privada, os cargos mais remunerados, nas empresas privadas, eram majoritariamente destinados a pessoas brancas, homens ou mulheres, mas sobretudo, aos homens, ampla maioria nas escalas mais remuneradas. Homens e mulheres brancas eram 73.076 dos 99.848 trabalhadores empregados na iniciativa privada na escala E10. Alguns poderiam inferir que eram questões relacionadas ao nível educacional dos sujeitos, mas, na prática, não havia diferenças significativas entre os grupos. Os homens brancos, em 1995, tinham, em média, 10,4 anos de estudos. As mulheres brancas, por sua vez, 12,4 de escolarização. Os homens pardos no estrato E10, em média, 10,5 anos (maior que a do homem branco). As mulheres pardas tinham 11,3 anos de estudos (maior que a do homem branco e do homem pardo). Portanto, a questão ou é racial ou Marx (2013) está correto e trata-se da questão da propriedade privada, da distribuição e da reprodução histórica do patrimônio dos brancos, bem como no mito acerca da capacidade laboral desta raça ao longo dos séculos.

### **1.2.5 Homens Indígenas**

A baixa representatividade deste grupo na economia condiz com a baixa representatividade da população indígena como um todo. Algo que poderia ser identificável com o contexto sócio-histórico-cultural e com o genocídio dessas populações.

Em 1995, eram 1.260 homens indígenas, segundo os dados que extraímos da PNAD, e todos estes possuíam fontes de renda. Estes estavam divididos em quatro grupos com 315 pessoas cada. As rendas destes eram (em R\$), respectivamente: 302,46; 1.560,72; 1.724,05; e 2.519,53. A média de escolaridade dos grupos era, nessa ordem: 0; 4; 7; e 11 anos. Portanto, poderíamos inferir que em 1995, os homens indígenas



ganharam mais que as mulheres indígenas com escolaridade equivalente, exceto nos grupos que não possuem escolarização. Neste grupo, as mulheres possuem uma renda maior. No segundo grupo, os homens com escolarização de 4,0 anos em média recebem mais que as mulheres com 5,0 anos de estudo. O terceiro grupo masculino não possui equivalentes no grupo feminino, enquanto o grupo melhor remunerado de ambos os sexos possuem 11 anos de estudo em média, porém o homem ganhava mais que o dobro da mulher.

Em 2012, a quantidade de homens indígenas no estado era de 6.140, destes 2.456 não possuíam renda, mas apenas uma parcela destes, 410, estaria de fato apto ao trabalho, o restante são crianças, não possuindo idade para ingressar no mercado. Quanto aos 3.684 com renda, estes são divididos em nove grupos distintos, que pertencem a diferentes níveis da estratificação social. Há a predominância do emprego na modalidade carteira de trabalho não assinada, não havendo capitalistas entre os indígenas.

### **1.2.6 Mulheres Indígenas**

Em 1995, a quantidade total de mulheres indígenas no estado, com ou sem renda, segundo o IBGE, era de apenas 1.260, correspondendo a apenas 0,04% da PCR e a 0,03% da RTG. Destas, 315 ou 25% não possuíam fontes de renda. Os 75% restantes se subdividiam em três grupos de igual representatividade, de 315 pessoas cada. O primeiro destes grupos com renda média de R\$ 429,50 mensais, sem escolarização. O segundo grupo possuía renda mensal média de R\$ 483,94 com média de cinco anos de estudo. O terceiro grupo possuía uma renda mais alta, em média de R\$ 1.234,06, portanto, neste ano e neste grupo, especificamente, poderíamos afirmar que havia uma relação direta, entre escolarização e renda.

Em 2012, por sua vez, a quantidade de mulheres indígenas havia aumentado, passando para 5.322 no total. Destas, 1.638 não possuíam renda e as outras 3.684 obtinham alguma remuneração, com a renda variando entre um salário mínimo (R\$ 622,00) e R\$ 5.000,00 mensais. As indígenas remuneradas eram divididas em ao menos

oito grupos distintos e que ocupam posições diversas na estratificação social regional, como pode ser observado no Apêndice K.

### **1.2.7 Homens Pardos**

Este era o grande grupo mais engajado nas formas de renda em 1995, bem como o segundo maior concentrador da renda no estado. Os que possuíam renda naquele ano eram 844.449 homens pardos ao todo, outros 378.923 não possuíam renda, e em números absolutos, o terceiro grupo com mais representantes fora da estrutura mercadológica da renda em dinheiro. Neste quesito, de pessoas do grupo não engajadas no mercado, eles perdiam para as mulheres brancas e para as mulheres pardas (grupo que tem mais representantes fora do mercado). Ao todo este grupo de homens concentrava 31,46% da RTG e possuía representantes em todas as escalas da estratificação social, com as mesmas características dos outros grupos, alta concentração na escala E10 (12,15%). Neste caso, as nove primeiras escalas detinham 19,31%, um valor quase 50% maior daquele encontrado na escala E10. A partir disto, é possível inferir que, entre os grandes grupos, apenas o dos homens brancos concentra valor superior, na escala E10, aos seus nove estratos anteriores. Em todas as outras os valores concentrados na classe mais rica é menor que a soma das escalas anteriores do grupo. Outra peculiaridade é que todos os grupos contidos entre os que mais concentram, os da escala E10, ao serem somados não alcançavam o homem branco na concentração da renda. Enquanto os homens brancos detinham 24,63% da RTG os outros grupos somados (homens amarelos, mulheres amarelas, mulheres brancas, homens indígenas, homens pardos, mulheres pardas e homens pretos) detinham 22,19%, mesmo estes sendo maioria entre os mais ricos, já que os homens brancos equivaliam a 4,2% da escala.

Uma peculiaridade em relação aos maiores rendimentos dos homens pardos e das mulheres pardas, em 1995, é que eles e elas, na ampla maioria, não trabalhavam para a iniciativa privada. Eles e elas ou trabalham por conta própria, ou são capitalistas ou funcionários públicos. Dos 87.249 homens pardos e mulheres pardas na escala E10, apenas 24.883 estão na iniciativa privada. Enquanto os homens e as mulheres brancas

na escala E10 são 73.076 empregados pela iniciativa privada, num total de 187.732 representantes brancos na E10. Portanto, como dissemos anteriormente, a iniciativa privada àquela época contratava, para os maiores salários, majoritariamente, pessoas brancas, 73,19% do total, sem a contrapartida da escolarização. Dos quatro grupos, o homem branco possuía a pior escolarização e a maior renda, naquele contexto.

Em 2012, a primeira surpresa é saber que o homem pardo ultrapassou o homem branco na RTG, mesmo o branco continuando a ser o grupo mais remunerado na E10, mas com um nível de concentração muito inferior a 1995. Em todas as outras escalas (E1 a E9), o homem pardo possuía mais renda que o homem branco. Uma peculiaridade é que na estratificação social como um todo o homem pardo foi o grupo que menos evoluiu a sua escolarização, de 1995 para 2012, mesmo assim aumentou consideravelmente sua participação na RTG, contestando, mais uma vez, a máxima que dizem existir entre educação e renda, embora educação emancipe intelectualmente, ela não, necessariamente, emancipa financeiramente, bem como diminuiu a distância para o homem branco na E10. Os pardos aumentaram consideravelmente a sua quantidade de capitalistas, aproximando-se nesse quesito do homem branco, que diminuiu a quantidade de capitalistas nesses quase 20 anos, no contrafluxo do aumento populacional, ou seja, enquanto muitos capitalistas pardos emergiram, muitos brancos faliram.

### **1.2.8 Mulheres Pardas**

Este é o maior grupo da PNAD, em 1995, de pessoas não remuneradas, 490.119, e o segundo mais empregado daquele ano, perdendo apenas para o homem pardo, superando o homem branco. Porém, a participação na renda não é tão expressiva assim. Ao todo, somadas as dez escalas na estratificação (E1 a E10), elas concentravam 10,95% da RTG, enquanto os homens pardos detinham 31,46% e os brancos 40,03%. Portanto, poderíamos inferir que a participação das mulheres pardas naquele contexto era mais quantitativa que qualitativa. Elas possuem representantes em todos os níveis da estratificação da renda e é o quarto grupo que detém a maior renda. Ela está após a

mulher branca, que, por sua vez, possui rendimentos menores que homens pardos e que os homens brancos.

Ela possuía escolaridade média superior aos homens pardos, em 1995, nas escalas E2, E3, E5, E6, E7, E8, E9 e E10. Uma constante, em todos os grupos étnicos, as mulheres possuem escolaridade superior à dos homens. Em relação à escolarização do homem branco, elas possuíam média superior nas escalas E3, E6, E7, E8, E9 e E10. Portanto, classe, raça e gênero, em 1995, influenciavam mais a situação dos sujeitos que sua escolaridade. Elas possuem a segunda maior escolarização, atrás apenas da mulher branca, nos quatro grandes grupos. Elas correspondem a mais da metade do trabalho doméstico do estado, tanto em 1995 quanto em 2012, trabalho este que diminuiu de maneira geral de 1995 para 2012, correspondiam a 6,71% da PCR, em 1995, e 4,66%, em 2012. Este fenômeno, diminuição percentual dos trabalhadores e trabalhadoras doméstico(a)s, pode ter ocorrido pela diminuição do poder de compra dos grupos melhor remunerados de Goiás em relação ao SMN neste período.

Em 2012, as mulheres pardas aumentaram bastante seu nível educacional e a quantidade de capitalistas do grupo, desde 1995. Elas inclusive lideravam, em 2012, alguns dos estratos como as mais escolarizadas, algo que não acontecia no contexto de 1995.

A condição das mulheres pardas no mercado também sofreu alterações, deixando de ser o grupo com mais membros, quantitativamente falando, sem fontes de renda. Ainda assim são o segundo grupo em números gerais, mas muito próximas ao homem branco. Entre os quatro grandes grupos, de 2012, a ordem de pessoas sem renda é: pardos, pardas, brancos e brancas. Em números absolutos eles e elas correspondiam, respectivamente, a: 335.664; 276.691; 266.469; e 248.076. Porém, nestes quantitativos estão contidos os menores de 14 anos. Ao retirarmos as crianças do cálculo, as mulheres pardas passam a ser o grupo com mais representantes engajadas nas formas de renda ou, dito de outra maneira, são as que mais alteraram sua situação neste período, em termos quantitativos. Em 2012, eram 48.704 mulheres pardas aptas ao mercado e que não possuíam renda, enquanto as mulheres brancas na mesma situação eram 49.115, os homens brancos sem renda eram 58.529 e os homens pardos eram o

grupo com o maior número de pessoas aptas ao trabalho e sem renda, ao todo eram 65.090 nesta condição. Logo, poderíamos afirmar que o engajamento das mulheres expandiu significativamente neste período, 1995 a 2012, embora, também possamos afirmar que a sua representatividade na RTG, mesmo melhorando, ainda é bem inferior à participação masculina na RTG, ou seja, o mercado remunera mais os homens que as mulheres, como *modus operandi* do próprio sistema. Bem como, cabe ressaltar que este grupo é o que mais possui representantes nas primeiras escalas da estratificação social, mesmo possuindo uma escolarização muito superior à dos homens pardos.

### **1.2.9 Homens Pretos**

O grupo masculino de pessoas pretas possuía, em 1995, uma baixa representatividade populacional. Eram 45.672 homens empregados e 12.600 desempregados. A participação deste grupo na RTG era de 1,53%. Este grupo tem representantes em todas as escalas da estratificação, embora possua a pior escolaridade de 1995.

Em 2012, este grupo foi o que obteve a mais significativa melhora na escolarização. Embora ele tenha continuado, em 2012, com a menor escolarização. Porém, com uma distância menor, em relação aos outros grupos, que aquela verificada em 1995. Uma peculiaridade é que, de 1995 para 2012, emergiram capitalistas negros, que, inclusive, estão bem posicionados na estratificação regional, ver Apêndice L.

### **1.2.10 Mulheres Pretas**

Este grupo é o que possuía mais representantes fora do mercado, percentualmente, mais de 50% das mulheres pretas não possuíam renda, em 1995. Eram 30.869 sem renda e 21.420 com renda. Este grupo tem algumas particularidades. Elas não possuíam representantes na escala E10 (dos mais ricos) da estratificação social, mas possuem a melhor escolarização em alguns níveis, o que nos auxilia a contestar a máxima de qualificação enquanto facilitadora de maiores salários, pelo menos para as

mulheres pretas isto não tem qualquer relação, aparentemente prevalecia mais a relação sócio-histórico-cultural que a formação destas mulheres em 1995.

Em 2012, a escolarização e a renda deste grupo aumentaram de maneira geral, passando a ter representantes em todas as escalas da estratificação social, bem como alguns poucos grupos de capitalistas, mas pertencentes a estratos menos favorecidos no que tange à renda. Quanto ao engajamento no mercado, ele expandiu ao longo do período analisado, passando daquele dado superior a 50%, em 1995, para 160.475 com renda e 33.560 sem renda, além de colocar quase 7.000 representantes na escala E10, na qual, em 1995, não havia sequer uma representante.

Portanto, podemos inferir, que embora tenha melhorado, de 1995 para 2012 a situação dos trabalhadores e trabalhadoras e as relações de mercado são mais favoráveis aos homens que às mulheres, e mais aos brancos que aos pardos ou pretos. Isto aponta para uma espécie de hierarquização da condição do sujeito no mercado a partir da sua raça e/ou de seu gênero. A condição dos homens brancos era a melhor, seguidos pelos homens pardos e pelas mulheres brancas, a partir daí há um abismo e chegamos a qualidade dos rendimentos das mulheres pardas. A condição do homem preto é melhor que a da mulher preta, melhor que a da mulher parda, proporcionalmente, mas pior que a dos outros grupos, mulher branca, homem pardo e homem branco. Logo, as relações entre capital e trabalho no estado apresentam tanto características misóginas quanto racistas. Poderíamos inferir que quanto mais escuro pior a condição, embora o sexo do indivíduo influencie diretamente na sua condição no seu microgrupo.

Embora a questão racial seja fundamental para a compreensão das relações entre o capital e o trabalho, em Goiás, bem como para a apresentação da estratificação social regional, apenas a PNAD traz em si a categoria raça. Nos dados obtidos a partir do IPEA, retirados da RAIS, esta variável não existe. Portanto, nos capítulos posteriores deveremos nos ater mais às questões de gênero que às raciais. Mas, pareceu-nos fundamental apresentar que é, simultaneamente, uma questão de classes, de raça e de gênero, bem como auxiliou-nos a utilizar ao máximo as categorias disponíveis, com o intuito de tornar o nosso objeto o mais translúcido possível, visando apreendê-lo e torná-lo o mais palpável possível a quem o lê. Além de permitir-nos delimitar onde se

inserem os trabalhadores das Áreas Características do Turismo (ACT) alojamento e alimentação<sup>3</sup> na estratificação social de Goiás'. Isto, nos permite tornar mais palpável a estratificação da própria hotelaria (ver capítulo 3) isolada do contexto regional, enquanto totalidade, galgando demonstrar a estratificação existente dentro da própria estrutura organizacional do empreendimento.

---

<sup>3</sup> Para nós, estas ACTs estão imbricadas na hotelaria, também por possuírem a mesma representação sindical, mas pelo fato de que a alimentação possui sua parcela de participação na hotelaria, impossível de determinar, neste tipo de estudo. Enquanto a ACT alojamento é exclusivamente da hotelaria.

## 2. A HOTELARIA GOIANIENSE

– Trabalharás uma terra  
da qual, além de senhor,  
serás homem de eito e trator.

– Trabalhando nessa terra,  
tu sozinho tudo empreitas:  
serás semente, adubo e colheita.

(*Morte e Vida Severina* – João Cabral de  
Melo Neto)

No capítulo anterior, pudemos perceber quantas informações estavam contidas nas PNADs que emergiram ao refutarmos aquele dado final (coeficiente gini, razão p90/p10), comumente apresentado ao público, e, ao efetuarmos os cálculos dos ‘dados iniciais’. Isto nos possibilitou analisar as influências da raça e do gênero dos sujeitos na sua condição salarial. Portanto, isto sugere afirmar que neste movimento encontramos tendências racistas e misóginas do mercado de trabalho, como um todo, mas de maneira específica na iniciativa privada. Esta, por sua vez, possuía alta representatividade na geração de empregos no estado de Goiás sendo responsável por 73,63% da quantidade total de postos de trabalho disponíveis, em 1995, e 78,29%, em 2012. Deste total, em 2012, a participação relativa do turismo na economia, segundo o IPEA, era de 13,16%, mas deste total, hospedagem e alimentação possuíam juntas participação de apenas 1,46%, mesmo sendo responsável por gerar 70,74% dos empregos relacionados ao turismo em Goiás. Os postos de trabalho gerados exclusivamente pela hotelaria em Goiás, exceto Goiânia, eram, em 2012, 7.647, em média. A alimentação, por sua vez, gerava 9.131 empregos, em média, não sendo possível, neste caso, determinar qual o percentual de profissionais que trabalham com alimentação que prestavam serviços na hotelaria.

Ao analisarmos os documentos que portam dados específicos sobre os meios de hospedagem e sobre os trabalhadores do setor nos deparamos com a impossibilidade de estabelecermos diálogo entre os dados da RAIS com os da PNAD. As informações que



podemos obter no IPEA, acerca da RAIS, não possuem a variável raça, mas possuem a variável gênero, da qual nos valeremos.

Para realizar o diálogo que nos propusemos, faremos uma triangulação entre o faturamento dos meios de hospedagem, a renda média mensal dos trabalhadores e o contexto sócio histórico-cultural regional, e local. Para isto, recorreremos ao *Censo Hoteleiro 2012* e a Galli (2005) para resgatar o processo histórico da hotelaria goiana e, assim, podermos compreender como foram se formando as relações de trabalho encontradas nos documentos até o ano de 2013, mas com foco específico em 2012.

## **2.1 Breve história da hotelaria goiana: da gênese ao profissionalismo**

Consideramos que seja necessário contextualizar, a quem lê, as peculiaridades que permeiam a construção da identidade hoteleira goianiense, pois, isto nos auxilia a compreender as nuances da desigualdade na distribuição da renda na capital do estado. Portanto, torna o nosso objeto mais palpável.

As primeiras edificações catalogadas, com o intuito de receber ‘hóspedes’, no estado, estavam localizadas ao longo da Estrada dos Goyazes e datam do início do século XVIII. Eram pousos criados com o objetivo de oferecer estadia aos bandeirantes que, vindos da capitania de São Paulo, tinham a incumbência de ‘desbravar’ o Oeste do país em busca de metais preciosos.

Estes pousos surgiram em função dos aventureiros que se embrenhavam mato adentro em busca de ouro das minas dos goyases. Alguns simplesmente desapareceram nas rugas do tempo ou na mesma velocidade que acabou o ouro de aluvião. No entanto, outros se transformaram em arraiais, vilas e cidades importantes do interior paulista, como Campinas, Mogi Mirim e Franca. (GALLI, 2005, p.15).

Logo, não há como falar sobre a história da hotelaria em Goiás sem mencionar a Estrada dos Goyazes e a jornada dos bandeirantes. A criação de pousos foi fator determinante para as aspirações da capitania e esteve diretamente relacionada ao êxito

nas expedições que rumavam para o Oeste. Estes pousos podem ser considerados como precursores da hotelaria genuinamente goiana. Uma curiosidade interessante neste processo é a relação embrionária da hotelaria goiana com a cidade de Jundiá, “que devido a sua proximidade com a Vila de São Paulo era a primeira a oferecer pouso, tornando-se a mãe biológica da hotelaria goiana” (GALLI, 2005, p. 15). A estrutura física encontrada pelos viajantes foi descrita por Galli:

Estes “hotéis”, quero dizer, pousos, eram construções rústicas, cobertas por folhas e aberto por todos os lados. Seus “hóspedes” ficavam expostos a toda intempérie climática, como vento, frio e chuvas laterais. Naturalmente sem contarmos com o risco plausível de animais peçonhentos e selvagens. (GALLI, 2005, p.16).

No processo de criação de identidade da hotelaria goiana cabe menção ao primeiro estabelecimento comercial destinado à hospedagem, o Porto de Corumbá ou Porto dos Anhangueras, pelo longo período de funcionamento. Edificado às margens do rio Corumbá, em 1749, permaneceu ativo até o início do século XX, funcionando por mais de cento e cinquenta anos consecutivos.

Os interesses da capitania estavam voltados para a demarcação de territórios, extração de recursos naturais, lucros de modo geral e investir na infraestrutura local dos pousos (ao longo da estrada) seria algo moroso e desnecessário. O ‘descaso’ era tamanho que em 1896, ou seja, cento e setenta anos depois da criação da Estrada dos Goyazes, a escritora Augusta de Faro Fleury Curado narra aquilo encontrado por ela no percurso acerca das estruturas que os viajantes encontrariam ao longo do trajeto, bem como relatou a precariedade das opções de estadia na viagem.

Essa odisséia vivida pela escritora Augusta de Faro Fleury Curado e sua família prova que, mesmo com plena disponibilidade financeira para bancar hospedagem, por mais cara que fosse, não havia oferta na virada do século XIX para a XX, no trajeto percorrido por eles em terras goianas. Frio, chuva, poeira, cheiro de porcos, pulgas, carrapatos, estrelas e luar, ainda adornavam os ranchos de pau-a-pique cobertos por folhas de árvores. (GALLI, 2005, p. 30).

A identidade histórica da hotelaria goiana esteve pautada em suprir necessidades momentâneas, visando atender a um bem maior, a necessidade vital de repouso, logo,

poderia ser caracterizada como o ‘meio’ para um determinado fim, no primeiro momento atender às necessidades dos bandeirantes desbravadores.

O próximo evento significativo, capaz de transformar o cenário da hospedagem local, ocorreu apenas no início do século XX, com a inauguração da Estrada de Ferro Goiás, atualmente Ferrovia Centro-Atlântica. Algumas cidades se beneficiaram com notório destaque, como por exemplo: Catalão, Ipameri, Anápolis e Pires do Rio, que devido aos benefícios gerados pela estrada de ferro, em 1940, estavam entre as oito mais populosas do estado, segundo o IBGE: “os trilhos da estrada de ferro trouxeram às cidades, mesmo aquelas que já existiam, com pouco brilho e modesta importância, desenvolvimento em todos os seus setores”. (GALLI, 2005, p. 10).

A Estrada de Ferro Goiás impactou positivamente na economia das cidades agraciadas pelos trilhos, refletindo principalmente em crescimento populacional nessas localidades, com efeito no setor hoteleiro: “as cidades ponteadas pelos dormentes, trilhos e estações ferroviárias, no percurso de Catalão a Goiânia, foram beneficiadas pelo surgimento de pensões e hotéis, principalmente nas proximidades” (GALLI, 2005, p.34).

Ao contrário do que se poderia imaginar, pela representatividade da estrada de ferro no interior do estado, os trilhos não tiveram o mesmo impacto na hotelaria goianiense, apenas “simples pensões e tímidos hotéis surgiram no dorso do conhecido bairro popular, em Goiânia, nas imediações da estação ferroviária” (GALLI, 2005, p.42). A capital teve sua demanda relacionada a fatores próprios, possuindo menor ligação com a estrutura pré-existente (estrada de ferro, por exemplo), gerando demandas peculiares em relação às anteriores. Com o intuito de suprir pautas específicas, sejam pontuais ou permanentes, como edificação dos prédios públicos e/ou das primeiras moradias, gerando uma demanda por construção civil, e, isto vale para outros segmentos laborais que necessitassem de trabalhos permanentes, mas com trabalhadores temporários na cidade. O alto volume de negócios exigia uma grande quantidade de leitos numa hotelaria também surgida do nada, ou seja, propomos que as edificações hoteleiras iniciais foram para atender pautas da época, tornando-se estas estruturas, em muitos casos, obsoletas. Isto acabou por gerar um padrão local, tanto no que tange a ser

um destino turístico predominantemente de negócios, como uma massa de hotéis que ao tornarem-se obsoletos necessitaram reestruturar-se, seja ressinificando sua estrutura interna para possuir salas de eventos, seja em áreas externas à do hotel (para oferecer estacionamento). Sendo praticamente impossível haver vagas públicas no centro da cidade, fez-se necessário que os hotéis ou adquirissem seus próprios estacionamentos ou fizessem convênios com estabelecimentos privados desta natureza. Portanto, a hotelaria de Goiânia padecia do imediatismo hoteleiro regional, averiguado desde os pousos da estrada dos goyazes, passando pelos hotéis que brotaram às margens da estrada de ferro até as próprias edificações da capital, que possuíam claro intuito de lucrar o mais rápido possível com aqueles que necessitavam deste tipo de serviço na recém-criada capital.

### **2.1.1 – Criação de Goiânia: local ideal para o empreendedorismo**

As especificidades dos fatores relativos à fundação da nova capital (imediatismo, características do contexto regional, etc.) pautaram a gênese da hotelaria goianiense, Goiânia foi a primeira cidade, em Goiás, a ter a sua própria demanda hoteleira. Ela não seguia um fluxo contínuo como a estrada dos goyazes, ou como a estrada de ferro. Uma capital ‘criada do nada’ tinha em si a força motriz necessária para produzir, e ser produto, de sua própria demanda.

Em 24 de outubro de 1933, Goiânia teve sua pedra fundamental lançada e, o então governador, Pedro Ludovico Teixeira teve a preocupação de construir um hotel, entre as primeiras edificações da cidade, denominado Grande Hotel. Tal empreendimento foi determinante para as aspirações do governador. Coube à estrutura do hotel causar a boa impressão necessária para convencer o parlamento a alterar o poder da velha capital de paredes ‘caídas’ para um novo território ainda sem ‘paredes políticas’.

O Grande Hotel e as outras edificações tiveram uma previsão otimista para a conclusão de suas obras, o tempo inicialmente previsto era apenas sete meses, porém, na prática foram dois anos de construção, havendo inclusive uma substituição para a firma Coimbra Bueno Ltda. em detrimento da firma P. Antunes Ribeiro e Cia, responsável

inicialmente pela edificação do hotel. Se tratava de uma edificação pública, logo, um bem estatal. No primeiro semestre de 1936, dois editais foram abertos para a concessão dos direitos de arrendamento, nos termos atuais, segundo a lei 8.666 de 1.993 teria sido considerada uma ‘licitação deserta’. Ninguém apareceu como interessado em nenhuma das ‘licitações’. A ausência de candidatos estava fortemente ligada às exigências feitas nos editais que indicavam, previamente, que ao arrendatário “[...] era necessário um quadro de 19 funcionários e aquisição de mobiliário, talheres, roupas de cama e mesa, vestuário funcional e outros utensílios que representavam o que havia de melhor à época”. (GALLI, 2005, p.45).

Com a falta de interessados nos dois primeiros editais, o governo de Goiás tomou a decisão de ele mesmo adquirir os itens necessários para o funcionamento do hotel, delegando inicialmente ao Sr. João da Veiga Jardim a função de gerente, ele que ficou incumbido de adquirir estes utensílios para o início do funcionamento do Grande Hotel. O estabelecimento teve relativa importância na ideia de ‘boa impressão’ que Pedro Ludovico Teixeira queria passar aos deputados da época para que fosse aprovada a transferência da capital para Goiânia, uma vez que as recepções feitas a estes deputados eram nas dependências do Grande Hotel.

No dia 15 de agosto de 1936, enquanto João da Veiga Jardim, ainda se encontrava em São Paulo, comprando material, Pedro Ludovico, recebe uma comissão de deputados que vieram inspecionar o andamento das obras em Goiânia, antes que fosse votada a transferência definitiva da capital da Cidade de Goiás para Goiânia. [...] Estrategicamente, ainda que o local não estivesse ‘nos trinques’, aguardando suas peças para o pleno funcionamento, os deputados são acolhidos nas suas dependências, tornando-se seus primeiros hóspedes. (GALLI, 2005, p. 46-47).

Uma segunda passagem também neste contexto merece destaque por sua relevância na transferência da capital para Goiânia, “[...] antecipando a inauguração nos dias 22 e 23 de agosto de 1936 foi hospedado um outro grupo de deputados. Pedro Ludovico continuava a impressionar” (GALLI, 2005, p. 47). Portanto, a ideia de causar boa impressão e obviamente influenciar na decisão dos deputados, foi obtida com sucesso muito graças às dependências do hotel.

O processo seguinte para a concessão das atividades do Grande Hotel, pós compra do material necessário para o funcionamento pelo governo, obteve interessados, como elucida Galli (2005, p. 47):

Maria Nazaré Jubé Jardim, apresenta sua proposta e ela é aceita. Detalhe: ela era esposa de João da Veiga Jardim, o então gerente do local. [...] Já *dona* do Grande Hotel, Maria Nazaré muda-se e passa a residir no local, preparando-o para iniciar oficialmente a hospedagem. Para ocuparem as principais funções são contratados profissionais oriundos da cidade de São Paulo. (GALLI, 2005, p. 47).

Hotelaria de alta qualidade em uma cidade em fase embrionária, era o que poderia haver de mais luxuoso na época. Para se ter uma ideia do prestígio inicial “[...] hospedar-se no Grande Hotel nos seus primeiros anos era certeza de ter seu nome inserido nas colunas sociais dos jornais da jovem capital goiana”. (GALLI, 2005, p. 50). Alguns nomes ilustres passaram pelas dependências do Grande Hotel, como o escritor Monteiro Lobato e o poeta chileno Pablo Neruda.

Entretanto, apenas um ano e meio depois de sua inauguração oficial em 23 de janeiro de 1937, o Grande Hotel já passava por graves problemas de gestão, conforme aponta Galli (2005, p. 51):

[...] Em agosto de 1938, o governo de Goiás, através da Secretaria Geral, publicou um despacho intimando a arrendatária do Grande Hotel, Maria Nazaré Jubé Jardim, a “efetuar todos os pagamentos atrasados, dentro de 30 dias”, para não perder a concessão. Eram débitos com o Estado e o sistema previdenciário. Como não houve pagamento a concessão foi cassada. (GALLI, 2005, p. 51).

Nos anos seguintes, o Grande Hotel continuou com o seu ‘exemplar’ modelo de gestão, culminando, segundo Galli (2005, p. 51), na ‘concessão’ do mesmo à Previdência Social, em 1949. A dívida era enorme, o próprio governo goiano não se interessou em sanar o débito. A saída foi entregar o prédio, do Grande Hotel, para a Previdência Social.

A Previdência Social manteve a estrutura do Grande Hotel funcionando para fins de hospedagem, por algum tempo, concedendo várias permissões para gestão do

mesmo, até que a partir da década de 1970, as dependências passaram a ser alugadas para comerciantes. Atualmente, o prédio é tombado pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN) desde 2003, por seu estilo *Art Déco*, não podendo ser demolido, como o INSS pretendia na década de 1980.

Desde o dia 3 de julho de 2004 funciona no prédio, nos três andares da ala de acesso pela porta central, na Avenida Goiás, o Centro de Memória e Referência de Goiânia, que integra a Secretaria de Cultura de Goiânia. Na parte do prédio cujo acesso é feito pela Rua 3, estão os três pavimentos ocupados pelo INSS, inclusive a garagem que décadas atrás serviu ao estabelecimento hoteleiro. (GALLI, 2005, p. 53-54).

Após ressaltar, brevemente, a história do primeiro hotel de Goiânia o foco, ao longo deste estudo, será a iniciativa privada, que é a responsável, obviamente, pela totalidade das UH's (Unidades Habitacionais) disponíveis para locação em Goiânia. Logo, geradora de empregos diretos e/ou indiretos ligados à rede hoteleira, o que é pertinente para este estudo. Porém, faz-se necessário relatar, a seguir, alguns dos fatores históricos que marcam a criação de uma identidade para a hotelaria de Goiânia.

O primeiro hotel construído pela iniciativa privada (inaugurado em 1941) foi o Marmo Hotel, graças ao empreendedorismo da senhora Adelaide Félix de Freitas, que se estabeleceu com sua família na Avenida Anhanguera com a Rua 24 no Setor Central. Ela “abriu inclusive o primeiro bar de Goiânia, com o funcionamento de uma sorveteria, graças a um motor-gerador. Opção única da capital que estava brotando, virou o *point*”. (GALLI, 2005, p. 55-56).

O Marmo Hotel teve, segundo relatos da própria Adelaide Félix de Freitas, fundamental importância na avenida que se tornou a principal de Goiânia até os dias atuais (Avenida Anhanguera). Em 1985, ela descreveu da seguinte forma esta passagem da história da capital:

Incentivados pela ação governamental, com a sua garantia e assistência moral, começamos a construir um hotel que tal como o bar, seria o primeiro estabelecimento dessa natureza, de iniciativa privada. Três anos depois de iniciadas as construções, estava inaugurado o primeiro hotel particular de Goiânia e que, em homenagem ao menino “Antoninho da Rocha Marmo”, foi denominado “HOTEL MARMO”.

Foi essa construção que determinou a alteração do zoneamento da Av. Anhanguera, naquele local, de residencial para comercial, por determinação pessoal do governador do Estado (Pedro Ludovico Teixeira). (FREITAS *apud* GALLI, 2005, p. 56-57).

A Avenida Anhanguera, atualmente, continua a ser utilizada com este cunho comercial, portanto, o Marmo Hotel teve fundamental importância neste processo, funcionando até o final da década de 1980. Na sequência, surgiu o Itajubá Hotel, que ainda funciona para fins de hospedagem nos dias atuais.

Um “marco na década de 1960 foi a inauguração do Augustus Hotel, em 1966, cujo número de apartamentos chegava à casa de 136, mais de 30% de toda a reserva de Goiânia”. (GALLI, 2005, p. 81). Com a crescente demanda por hospedagem, na nova capital, vários hotéis e pensões foram surgindo, o “recenseamento hoteleiro de 1970 registrou a existência de 51 hotéis, com 373 apartamentos e 1.051 quartos, mais a presença de 46 pensões”. (GALLI, 2005, p. 81).

Não se faz pertinente às pretensões deste projeto uma descrição histórica mais detalhada que esta, porém, cabe menção somente – no contexto local – ao Hotel Bandeirantes que inaugurou o profissionalismo hoteleiro. Segundo Galli (2005, p. 76), isto estava relacionado a Amadeu Littieri, um dos sócios. Ele era natural de Minas Gerais e se destacou no cenário goianiense, graças ao fato de ter feito especialização na França, entre os anos de 1950 e 1953, em gastronomia, história da arte, administração financeira e de pessoal em hotéis, dentre outros assuntos que envolviam este segmento comercial.

O Hotel Bandeirantes foi fundado em 1959 e se tornou referência em Goiânia, por seus serviços diferenciados em gastronomia. O descenso, em relação à quantidade de frequentadores do hotel, que culminou em seu fechamento, nos anos 2000, se deu, principalmente, por dois motivos. O primeiro foi a proibição de estacionar ao longo da Avenida Anhanguera, na década de 1980, o segundo foi a inauguração do Castro’s Park Hotel, em 1986, que permanece como referência na capital até os dias atuais.



Porém, o fator determinante para a definição do atrativo turístico, predominantemente praticado na hotelaria goianiense atualmente: turismo de negócios, foi a construção do Centro de Cultura e Convenções, em 1994.

O empreendimento inseriu Goiânia como destino no cenário de eventos, descobrindo-se, assim, essa vocação da cidade, ressaltada pela localização estratégica no centro do país, logística fácil, qualidade superior em serviços, o que gera uma relação custo benefício infindável. Novos hotéis foram construídos, reformados e ampliados nas cercanias do Centro de Convenções. (GALLI, 2005, p. 86).

O que se pode depreender deste ciclo histórico é que a hotelaria goiana engatinhou por dois séculos, atendendo quase que exclusivamente à demanda gerada pelos viajantes ao longo da Estrada dos Goyazes. A procura por hospedagem alterou bruscamente (no interior do estado) com a criação da Estrada de Ferro Goiás. Em Goiânia, esta não exerceu a mesma influência.

Goiânia teve demanda própria, uma capital de estado não acontece todos os dias. No país, se este fosse imaginado como um organismo vivo, pela localização privilegiada, Goiânia poderia ser considerada o coração do Brasil. Mas, mais uma vez, as estruturas arquitetadas para atender os passantes necessitados de hospedagem cresceram para atender demandas específicas de cada época, logo, muitas estruturas se tornaram obsoletas para a procura da hotelaria atual. Para o turismo de negócios, andares inteiros foram desativados, em hotéis planejados inicialmente sem Salões de Eventos, solução criativa, mas, mais uma vez, medidas paliativas com intuito de atender a demandas específicas. O crescimento descontrolado, da jovem capital, refletiu diretamente na demanda por hospedagem e à medida que a necessidade por Unidades Habitacionais (UH's) crescia, novos hotéis e pensões brotavam para atender aos anseios imediatos.

A procura, atual, está majoritariamente direcionada ao turismo de negócios, pois a cidade é modelo em ferramentas de gestão empresarial. Uma capital em constante expansão. Goiânia é referência em empreendedorismo e lucratividade, conhecida nacionalmente pela sua capacidade empreendedora, capaz de tornar nossa capital

conhecida mundialmente. Como? A cidade mais desigual do Brasil, a décima mais desigual do mundo, segundo a Organização das Nações Unidas, ONU, (2011, p. 16). O que isso quer dizer? A maior disparidade do país entre ricos e pobres. Logicamente, disparidades abissais são fomentadas com grandes margens de lucro e baixos salários, apenas assim o trabalhador se mantém pobre e o rico se mantém soberano. Esta pesquisa visa demonstrar a distância entre os rendimentos dos empregadores em relação aos seus funcionários. Na hotelaria, como segmento da iniciativa privada, a desigualdade, seja em maior ou menor grau, também existe. Como dissemos anteriormente, Goiânia é a décima cidade mais desigual do mundo.

Turismo é um segmento empresarial sólido, já corresponde a mais de 9% do PIB brasileiro, segundo o Ministério do Turismo. A demanda turística vem crescendo ano após ano, seja por procura nacional ou internacional, e com a constante expansão surge a necessidade de adaptação ininterrupta da indústria hoteleira à nova realidade. Com isto, faz-se necessária a contratação de mão-de-obra para suprir as necessidades de cada estabelecimento hoteleiro. O que é oferecido como remuneração a essa força de trabalho é o principal objeto desse estudo. Os dados analisados aqui estão disponíveis nos órgãos oficiais que dão publicidade às relações entre capital e trabalho no Brasil (IBGE, IPEA, MTE, etc.), mas em nosso caso nos ateremos apenas ao estado de Goiás e à cidade de Goiânia.

## **2.2 Censo Hoteleiro 2012 e a sua relevância documental**

O *Censo Hoteleiro* é uma pesquisa realizada em 2008, 2010 e 2012, em Goiânia, resultado de um esforço conjunto da antiga Secretaria Municipal de Turismo de Goiânia (SETUR), atual AGETUR, em parceria com a Goiás Turismo, o Sebrae Goiás, a Associação Brasileira da Indústria Hoteleira Seção Goiás (ABIH-GO) e o Sindicato da Indústria de Hotéis de Goiânia (SIHGO). O documento tem o intuito tanto de engajar os empresários do setor quanto proporcionar uma dimensão da produtividade da hotelaria no período, bem como levantar as carências percebidas pelos empresários, visando tanto direcionar possíveis políticas públicas para o setor quanto demonstrar aos potenciais investidores as capacidades do produto turístico local. Portanto, uma fonte importante

para pesquisas acadêmicas, para a iniciativa privada e para o poder público, de maneira geral. O *Censo Hoteleiro* apresenta tanto aspirações dos empregadores quanto os resultados obtidos pelo setor nos períodos de abrangência dos mesmos. Nos ateremos mais aos resultados apresentados pela AGETUR que às aspirações contidas no documento.

Dentre os principais avanços entre um censo e outro é apresentado como positivo tanto o aumento do faturamento dos empreendimentos quanto os benefícios recebidos pelos trabalhadores. Ao analisarmos estas ‘vantagens’ recebidas pelos empregados, notamos que elas não são tão vantajosas como os empregadores fazem parecer. Num universo de 153 hotéis participantes da pesquisa, em 2012, os tais benefícios oferecidos aos colaboradores, listados no *Censo Hoteleiro* (2013, p. 80), eram:

- 124 hotéis forneciam vale-transporte;
- 95 empreendimentos ofertavam alimentação para os seus funcionários (as refeições são servidas no hotel);
- 28 estabelecimentos ofereciam planos de saúde;
- 23 possuíam a oferta de cestas básicas;
- 16 possuíam plano odontológico;
- 14 com seguro de vida;
- 13 com participação nos lucros;
- 12 repassavam o percentual devido pela da taxa de serviço (o famoso 10% do garçom) uma perda direta na renda do prestador de serviço;
- 7 hotéis não davam nada;
- 3 com políticas de assiduidade;
- 1 com farmácia conveniada; e
- 1 oferecia folga para aniversariante.

Não bastasse o baixo percentual de benefícios, os salários praticados pela hotelaria local eram inferiores aos recebidos pela categoria em outras regiões brasileiras à época. Pudemos perceber isto ao confrontarmos os salários da(s) categoria(s) em

Goiânia, em 2012, através da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) local com as de outros destinos turísticos. Nesta análise, averiguamos que a cidade possuía um dos menores pisos salariais para o setor no Brasil, bem como abrangia apenas a capital, enquanto as outras CCTs que analisamos versavam sobre muitas cidades, como a de Recife-PE, a de São José dos Campos-SP ou a de São Lourenço-MG. A CCT goianiense demonstrava também a não preocupação com a especificidade das profissões contidas num hotel, não contendo uma diferença salarial explícita entre as profissões (camareira, valete, governanta, supervisores de andar, garçom, etc.) como nas outras CCT, nem por capacidade de receita dos empreendimentos, como no caso de Pernambuco.

Outro gargalo da hotelaria goianiense é o fato de ela não oferecer oportunidades claras de crescimento profissional, uma vez que a administração hoteleira é majoritariamente familiar. Segundo o SETUR (2013, p. 13), são 129 hotéis com modelos hereditários de gestão dos 141 estabelecimentos independentes, 12 familiares com gestão profissionalizada, os outros 12 hotéis são partes de redes nacionais e/ou internacionais. Deste modo, em tese, sobrariam poucas vagas relacionadas à gestão na hotelaria goianiense. E, os cargos diretamente relacionados ao atendimento aos clientes (recepção, valetes, garçons, camareiras, etc.), cargos que revelam aos hóspedes a dedicação do hotel ao produto turístico são considerados de menor relevância e entram na conta salarial do Sindicato. Castelli ressalta a relevância do serviço prestado pelas camareiras, por exemplo:

O apartamento é o principal produto vendido pelo hotel. Se o apartamento estiver estragado ou desarrumado, não é vendido. Isto repercute negativamente no faturamento da empresa. Diríamos até que o hotel poderá passar algum tempo sem gerente, mas não passaria sem a camareira. Daí a importância do seu serviço. (CASTELLI, 1992, p. 130).

O trecho citado refere-se à primeira edição do livro de Castelli, em 1992. Na 9ª edição, em 2001, ele se restringe a dizer sobre as camareiras que: “cabe à camareira a tarefa de ocupar-se do apartamento e do hóspede” (2001, p. 172). Apesar da discrepância, entre uma edição e outra, fica clara a relevância da figura da camareira para o bom funcionamento do hotel.

No caso de Goiânia, consideramos que exista uma desvalorização do trabalho manual, apesar da relevância da equipe operacional. Para Petrocchi (2002, p. 127), a equipe é fundamental para o sucesso do hotel.

O desempenho da equipe que opera o hotel é fator decisivo para o sucesso econômico do empreendimento. A qualidade dos serviços – tão necessária à sobrevivência da empresa hoteleira – está ligada à competência, ao espírito de equipe e à hospitalidade dos empregados. (PETROCCHI, 2002, p.127).

Mas, apesar de todos os problemas, os 153 hotéis pesquisados empregam diretamente, segundo o *Censo Hoteleiro*, 2.418 funcionários, média de 16 trabalhadores por estabelecimento. Porém, esse cálculo, amplo de colaboradores por hotel, estreita a visão real da situação. Efetivamente, a média de funcionários por empreendimento hoteleiro, segundo o SETUR (2013, p. 74-75), é de: 5 na categoria simples; 12 na econômica; 35 na turística; 63 na superior; 109 na categoria luxo.

O que pretendemos apreender, em Goiânia, é a qualidade material destes trabalhos em hotelaria, bem como problematizar que a ‘isonomia’ do estado para com as relações de mercado exercem impactos distintos nos rendimentos de cada categoria. Cabe salientar que, no Brasil, a classificação dos estabelecimentos em estrelas, ou categorias, é norteadada pelo Sistema Brasileiro de Classificação dos Meios de Hospedagem (SBCLASS) que versa tanto sobre as dependências físicas quanto acerca do organograma do hotel, sendo pré-requisitos indispensáveis para a obtenção da classificação apresentada ao público como um das formas de *marketing* do estabelecimento, possibilitando aos clientes, em tese, conhecer antecipadamente os serviços disponíveis<sup>4</sup> em determinado estabelecimento antes de se hospedar.

### **2.3 – SBCLASS e a matriz hoteleira brasileira**

O SBCLASS, instituído pela Portaria nº 100 de 16 de junho de 2011, com o intuito de tornar claro ao turista o padrão dos serviços que deverão ser ofertados pelos

---

<sup>4</sup> Metragem mínima de apartamentos e banheiros; manobrista a partir da quarta estrela; etc.

meios de hospedagem, instituiu normas de fiscalização (por parte da Embratur) e para a concessão de uma classificação para o empreendimento em estrelas e/ou categoria. Os hotéis são obrigados a cumprir aquilo que a lei determina para relacionar seu nome a uma determinada quantidade de estrelas. Somente o Ministério do Turismo poderá conceder ao empreendimento hoteleiro essa classificação, segundo critérios pré-estabelecidos, que podem ser encontrados na cartilha SBCLASS.

O HOTEL de categoria uma estrela deve atender a requisitos mínimos de infraestrutura, serviços e sustentabilidade. Para cada estrela adicional, o HOTEL deve atender a uma série de requisitos adicionais que diferenciam as categorias entre si. Por meio da comparação entre a infraestrutura e serviços oferecidos, assim como das ações de sustentabilidade executadas pelo meio de hospedagem, o consumidor poderá fazer uma melhor escolha. (BRASIL, 2010, p. 7).

As exigências para a categorização são encontradas em *sites* por qualquer pessoa. Elas versam acerca da estrutura física do hotel, bem como sobre o quadro de funcionários. Portanto, trata-se de um documento de fácil acesso aos clientes. De acordo com as normas vigentes, sabe-se aquilo que foi (e é) necessário para que o empreendimento tenha determinada classificação e nenhum detalhe passa despercebido aos olhos dos hóspedes que estão cada vez mais exigentes.

Partindo do pressuposto que as instalações devem ser niveladas, entre empreendimentos de mesma categoria, os hotéis oferecem infraestrutura similar e os serviços também devem ser padronizados. O que diferencia o sucesso de uns e o fracasso de outros, não só em hotelaria, em qualquer segmento empresarial do setor de serviços é o ‘algo mais’ que cada empresa tem a oferecer, e o diferencial é o capital humano de cada empresa. Da relação que os trabalhadores têm com seus clientes poderá nascer (ou morrer) um novo grande parceiro comercial.

O desempenho com Qualidade das prestações hoteleiras é condição determinante do sucesso empresarial, sobretudo no contexto atual, onde a concorrência se torna cada vez mais acirrada e o cliente cada vez mais exigente. (CASTELLI, 2000, p. V).

A interação do meio de hospedagem com o seu hóspede, mesmo no pós-venda, é fator fundamental para a fidelização daquele cliente. Com o ‘*plus*’ gerado pela tecnologia da informação, a comunicação se torna cada vez mais barata, rápida e eficaz. Porém, qualquer insatisfação de um cliente pode gerar impacto negativo na imagem da empresa, visto que uma frustração divulgada na rede (*internet*) pode ter centenas, milhares ou milhões de visualizações de outros internautas, impactando negativamente nas novas parcerias que esta empresa poderá firmar. Como exemplo clássico, de impacto negativo, pode-se citar o vídeo *United Breaks Guitars*, do músico Dave Carroll, que teve seu violão quebrado pela conduta inapropriada com o objeto por parte dos trabalhadores da *United Airlines*. O vídeo original, postado em 2009, teve, até 2013, mais de 13 milhões de acessos, em 2018, eram quase 18 milhões de visualizações. Isto sem contar todos os outros vídeos adaptados através da queixa dele, onde o que mais o irritou foi o descaso dos funcionários da empresa com a reparação cabida por sua perda, bem como a falta de interesse da empresa, segundo ele, em resolver o seu problema.

Portanto, qualquer colaborador pertencente, ou não, ao quadro efetivo de funcionários da empresa é representante legítimo do empreendimento. Da experiência que o cliente terá com esse prestador de serviços será, inevitavelmente, transmitida a imagem do hotel como um todo, do tratamento e da relação construída entre eles será passada a preocupação do estabelecimento em atender aos anseios do hóspede. É necessária a colaboração de todos os setores para a plena satisfação do cliente, em contrapartida é preciso apenas um funcionário para passar uma imagem irrecuperável do estabelecimento, por isso todos os trabalhadores devem ter o mesmo objetivo, “é preciso que cada colaborador entenda que o planejamento é um trabalho de construção coletiva, que beneficiará tanto a organização, quanto as pessoas que a constituem”. (PETROCCHI, 2002, p.34). Mas, tão necessário quanto o trabalhador entender seu papel na organização, visando melhorar os resultados, é o empregador considerar a função social que o salário proporciona na estrutura das famílias e na autoestima dos indivíduos e como isso impacta de volta no ambiente organizacional. Para que o acolhimento aconteça é necessário que o funcionário esteja satisfeito com sua condição laboral e isto, dentre outras coisas, passa pela redistribuição direta entre capital e trabalho. Cabe salientar que Piketty (2015) considera esta questão, da redistribuição direta, superada para a realidade francesa e até concordamos em alguma medida, mas,

no caso do Brasil, esta discussão sobre os percentuais na redistribuição direta entre capitalistas e trabalhadores não está, de maneira alguma, ultrapassada. A concentração da riqueza é estrutural e a redistribuição está no cerne desta questão.

Como peculiaridade das relações entre o capital e o trabalho na hotelaria goianiense, defendemos que o imediatismo local impacta negativamente no planejamento estratégico, defendido por Petrocchi (2002) e que estas peculiaridades do contexto sócio histórico-cultural podem estar relacionadas com a baixa remuneração dos trabalhadores. Defendemos que os baixos salários contidos na CCT local podem estar relacionados ao mau planejamento na edificação dos hotéis, construídos às pressas, defendemos que, ao longo dos anos, os custos da ociosidade de parte da estrutura acabam sendo repassados aos trabalhadores, na forma de baixos salários e/ou de menor quantidade de benefícios (plano de saúde, vale-refeição, vale-transporte, auxílio-creche, políticas de qualificação profissional, etc.), impactando menos, segundo nossa perspectiva, no lucro dos capitalistas que nos ganhos dos trabalhadores.

#### **2.4 – Relevância do planejamento estratégico**

As aspirações de um empreendimento hoteleiro podem ser averiguadas no seu projeto de construção. Qualquer estabelecimento comercial requer mais que recursos para a sua edificação, “o planejamento é a mais importante das funções administrativas. Ele dá o rumo para o hotel, define seu relacionamento com o meio ambiente e é um orientador para os setores internos”. (PETROCCHI, 2002, p.33). Portanto, o planejamento em hotelaria é fator determinante para o sucesso, ou não, de um empreendimento hoteleiro.

O planejamento em hotelaria deve ser, em tese, voltado para o produto turístico da região na qual ele será construído/adquirido. Para Petrocchi (2002, p.19) “o produto turístico é constituído por três serviços básicos: o transporte, o atrativo e a hospedagem [...] A hotelaria é, então, um dos fatores basilares do turismo”. Tendo como base essas três vertentes (transporte, atrativo e hospedagem) e pensando na realidade da capital goianiense, deve-se primeiro pensar na facilidade de locomoção que os hóspedes deste hotel terão, logo, a localização do empreendimento deve ser estratégica, de acordo com



o público que o empresário deseja atingir, observando sempre o impacto ambiental que esta obra causará.

O atrativo turístico está relacionado às características de cada região/município e ajuda a delimitar as pesquisas qualitativas e quantitativas relacionadas à sazonalidade da região e de outros fatores que influenciem nas finanças de um hotel. O atrativo (munido de pesquisas específicas sobre demanda) pode servir como parâmetro para orientar ao empreendedor sobre qual seria o tamanho de sua obra, quantidade de salas para eventos, UH's, espaço para estacionamento, restaurante, dentre outras coisas.

A hospedagem, por sua vez, caracteriza as necessidades básicas de um ou mais turistas, e ela deve ser voltada para a satisfação do hóspede que deixa o conforto do seu lar para ir, por qualquer motivo, para outra localidade. Ele espera um atendimento e uma estrutura que supere ou que iguale as comodidades de seu próprio lar.

As necessidades básicas, portanto, norteiam o foco inicial na construção ou compra de uma estrutura destinada à hospedagem e a qualidade dessas instalações impacta diretamente no público alvo do empreendimento e, conseqüentemente, no seu sucesso, ou não. Porém, a hotelaria tem uma peculiaridade em relação a outros segmentos empresariais, uma vez que o 'produto' oferecido não pode ser estocado, este deve ser comercializado diariamente e uma vez não vendido o serviço e o capital que este geraria se perde, impactando diretamente nas finanças do hotel, por conseguinte, nas relações entre capital e trabalho.

Entretanto, a consciência exigida para o pleno funcionamento dos serviços do hotel engloba alguns fatores, como por exemplo:

- Planejamento estratégico na administração do hotel;
- Satisfação do colaborador com sua condição social;
- Gestão participativa na tomada de decisões;
- Metas plausíveis em função de um determinado período de tempo;
- Padrão de qualidade delimitado para desempenho de tarefas;
- Reuniões periódicas para análise dos dados coletados em cada área.

O planejamento estratégico na administração do hotel é fundamental para delimitar objetivos a curto, médio e longo prazos, “o planejamento é a mais importante das funções administrativas. Ele dá o rumo para o hotel, define seu relacionamento com o meio ambiente e é um orientador para os setores internos”. (PETROCCHI, 2002, p. 33). O planejamento estratégico deve ter objetivos claros e plausíveis em função de um determinado período de tempo, e, logicamente, todos os setores do hotel devem estar engajados com o mesmo objetivo para o bem comum, como bem elucida Petrocchi:

O processo de planejamento lida com questões complexas, como as incertezas do meio, os estudos de opções e a escolha de caminhos. O planejamento estratégico desdobra-se dentro da organização por meio do planejamento tático, que é composto de programas gerenciais, e também por meio do dimensionamento dos recursos necessários, desembocando no planejamento operacional, que cuida das atividades em cada setor do hotel. (PETROCCHI, 2002, p.35).

A satisfação do colaborador com sua condição social engloba uma série de fatores, por exemplo, ter uma remuneração condizente com sua qualificação, visto que o processo de aperfeiçoamento profissional, acadêmico ou não, é moroso e demanda custos e um determinado período de tempo para cada especialização, alguns longos outros mais curtos. Logo, um indivíduo qualificado não tem necessidade de se prender a situações pouco desafiadoras nem a remunerações inferiores às do mercado de trabalho, pois o profissional da hotelaria pode ser aproveitado em outros segmentos empresariais.

A gestão participativa na tomada de decisões, defendida por vários autores como Petrocchi (2002) e Cavassa (2001), por exemplo, incrementa a possibilidade de sucesso de um empreendimento hoteleiro e é parte integrante do planejamento estratégico, permite que assuntos relevantes ao hotel sejam tratados através da ótica de cada departamento e de cada colaborador, de modo que todos tenham poder de voto e de interpor suas ponderações e discordâncias em relação aos temas relevantes ao funcionamento do hotel.

Metas plausíveis em função de um determinado período de tempo e com divisão justa de tarefas ficam delimitadas de forma mais precisa quando se fazem estudos

detalhados do histórico do próprio empreendimento hoteleiro. Os dados coletados em pesquisa devem ser complementados com estudos aprofundados das tendências de mercado.

Os estudos de mercado orientam os investimentos, as estratégias de marketing e as ações para o atendimento ao cliente. Em função do mercado, o hotel articula sua interface com o meio e programa ações internas. Somente as pesquisas dirão quais as tendências do mercado. (PETROCCHI, 2002, p.60).

Para aumentar, por exemplo, os lucros em 20% (objetivo final), a pesquisa deve ser realizada/encomendada pela administração, que traça a estratégia com auxílio de cada departamento e repassa as incumbências a cada setor. Cabe salientar que os objetos das pesquisas são definidos na fase inicial do planejamento estratégico, antes da implantação 'oficial' do mesmo. A exclusão de algum departamento do escopo pode atrapalhar o processo, mesmo os setores sem fins lucrativos devem participar, partindo do princípio que minimizar prejuízos é proporcional a maximizar lucros. Um empreendimento necessita de um padrão específico de qualidade ligado à sua estrutura e necessidades próprias.

Um padrão de qualidade delimitado para o desempenho de tarefas pode ser fator determinante para alavancar um hotel em relação a seus concorrentes de mesma categoria. Nos dias atuais, as exigências dos clientes tendem a crescer e elas não são mais voltadas apenas para aos serviços básicos (hospedagem, alimentação, transporte, etc.), os tempos são outros e as necessidades dos hóspedes também, além do conforto e da hospitalidade (que são obrigação) para se fidelizar um cliente. Ele espera aquele 'algo mais' e isso somente as pessoas são capazes de transmitir, com empatia, honestidade, seriedade, reconhecimentos e com a atenção de quem recebe um ente querido, em suma, com o acolhimento defendido por Avena (2006). Logo, o capital humano é parte determinante para o sucesso de qualquer empresa de serviços, não só em hotelaria.

O hotel pode fazer a sua parte nesse processo de criar no hóspede identificação com o estabelecimento com, por exemplo, controle informatizado de exigências

anteriores de hóspedes que ao retornarem não querem fazer a mesma exigência de outra(s) estadia(s), ou sempre que alguém se hospeda deixar alguns ‘mimos’, um chocolate na cama talvez, ou um vinho para um *habitué*. Porém, qualquer ferramenta que o hotel utilize para fidelizar um cliente, não se compara ao que seus funcionários podem fazer, é da postura do colaborador que se tem a imagem da mentalidade do empreendimento.

As reuniões periódicas para análise dos dados coletados em cada área possibilitam uma compreensão detalhada de onde e como o hotel deve melhorar. São através destas reuniões que as metas estabelecidas podem ser revistas e novos objetivos podem ser traçados, impactando diretamente no planejamento estratégico, como pondera Petrocchi:

Objetivos podem ser estabelecidos em todas essas áreas, como foi dito, com a formulação de um objetivo de longo prazo que paire sobre os demais, ou ainda, objetivos em cada uma das áreas, com uma visão de futuro que os interligue e assegure uma convergência de esforços. (PETROCCHI, 2002, p.65).

No planejamento de um empreendimento hoteleiro, o objetivo geral é fruto da distribuição de objetivos específicos entre as áreas. Em cenário de melhor hipótese, tudo dando certo, o planejamento gera o resultado almejado sem quaisquer alterações. A análise de risco é parte fundamental no processo, de implantação de objetivos. Cada departamento tem que ter a maleabilidade necessária para se adequar/readequar (às alterações do meio externo), visando atingir o objetivo final. Neste caso, o objetivo-fim, 20% de lucro não seria alterado apenas haveriam especificidades para cada setor.

## **2.5 – Recursos humanos: o segredo do sucesso**

Com a busca cada vez maior por hospedagem em Goiânia, o que diferencia uma empresa de outra, um hotel de outro, é a qualificação profissional de seus trabalhadores. O elemento humano é o que diferencia o homem da máquina, por mais prática que esta possa ser, nada substitui o calor humano. Este fator é ainda mais relevante se levarmos em consideração o elemento humano no serviço prestado na hotelaria, que faz com que,

por algum motivo, alguém deixe o conforto do seu lar para se dirigir a outra localidade, seja por negócios, lazer ou qualquer outra circunstância que demande a contratação de um serviço oferecido pela rede hoteleira, de um modo geral.

O elemento humano, no serviço do estabelecimento hoteleiro, deve corresponder a um perfil profissional bem-definido, em quaisquer níveis de que se trate: “indivíduo especializado, com espírito empreendedor, imbuído pela hotelaria, com grande habilidade administrativa e de tomada de decisões e um excelente coeficiente potencial de relações humanas”. Isso significa, antecipadamente, tanto eliminar elementos empíricos improvisados, como contar com o permanente desenvolvimento técnico-profissional dos recursos humanos em todos os níveis. (CAVASSA, 2001, p.7-8).

O contato especializado com o hóspede pode ser um fator determinante, não somente para o hotel, que lhe presta serviços, mas para todo o sistema hoteleiro de uma cidade, como pondera Castelli (2001, p.36): “[...] é do tratamento que o hóspede recebe no hotel que depende, em grande parte, a formação de uma opinião positiva ou negativa da cidade, região ou país”.

Logo, a qualificação profissional somada à natureza intangível do serviço oferecido na hotelaria são fatores determinantes para o sucesso de um empreendimento hoteleiro e do destino turístico. Neste contexto faz-se necessário, portanto, a contratação de funcionários fundamentada em critérios específicos, uma vez que os meios de hospedagem dependem do seu material humano como condição diretamente relacionada à sua própria existência.

A demanda do meio de hospedagem é influenciada por vários fatores, só que a fidelização do hóspede depende diretamente da relação que os funcionários estabelecerem com seus clientes, Castelli (2001, p. 36) pondera que “a demanda é humana, e a oferta depende fundamentalmente do material humano”.

Em contraponto, os hóspedes se tornam cada vez mais críticos, tal como acontece com todos os tipos de clientes em outros segmentos da vida em sociedade, e com o advento de formas ágeis de comunicação qualquer insatisfação pode ser propagada rapidamente em redes sociais. A peculiaridade está no fato de que “ao

ingressar no hotel, o hóspede transforma-se em um fiscal de qualidade: avalia tudo, durante todos os dias em que estiver hospedado e durante as 24 horas de cada dia.” (PETROCCHI, 2002, p.21).

Bilhões de pessoas acessam os conteúdos publicados na internet diariamente, isso pode ter um impacto negativo inestimável, além é claro, da possível divulgação nas mídias impressas e de televisão. Mas estas só noticiam casos graves de negligência ou imperícia que acarretem em algum acontecimento calamitoso. Porém, tudo isso pode ser evitado, desde que profissionais capacitados sejam responsáveis pelo atendimento direto ao hóspede, sobre os referenciais de qualificação, Castelli é claro ao dizer que:

Além da formação técnico-científica, deve-se pôr em evidência também as qualidades humanas na formação do profissional especializado. O profissional hoteleiro trata diretamente com gente e busca, através prestação de seus serviços, a satisfação das necessidades e dos desejos de outros seres humanos. Isso exige um engajamento pessoal total, muita iniciativa e criatividade. É da análise das aptidões físicas, intelectuais, sociais, de caráter e de trabalho que se pode forjar o verdadeiro profissional[...]. (CASTELLI, 2001, p. 37).

As demandas relacionadas aos meios de hospedagem estão em constante alteração, segundo Petrocchi (2002, p. 20), “Em todas as atividades, o hotel deve perseguir a satisfação dos clientes, em busca de sua sobrevivência. As mudanças no meio afetam hábitos, valores e reações das pessoas, sugerindo novos caminhos, preferências e tendências”.

Logo, a contratação de pessoal no meio hoteleiro, em tese, deverá ser feita pelo setor de recursos humanos e pelo responsável pelo departamento de pessoal, segundo Cândido (2003, p. 473) “compete ao encarregado do departamento pessoal aprofundar-se no conhecimento sobre todos os detalhes inerentes à sua atividade”. Portanto, deverá este colaborador ter conhecimentos específicos para discernir entre os postulantes a uma vaga nos meios de hospedagem. São características inerentes à qualificação profissional, segundo Castelli (2001, p. 39), “a qualidade pessoal resulta, pois, do somatório das aptidões inatas de cada indivíduo e de todos os elementos a ele agregados através da educação e do treinamento”.

Portanto, a qualificação profissional e os métodos de seleção de pessoal estão diretamente relacionados ao sucesso de um segmento empresarial, neste caso os hotéis. O investimento em contratações e treinamento de pessoal, a grosso modo, podem remeter a custos exacerbados. Mas, para uma empresa ter um diferencial em relação às outras de mesmo segmento ela precisa de ‘algo mais’, e essa singularidade se refere ao seu material humano, que é o que difere um empreendimento do outro.

Logo, funcionários qualificados, e, logicamente, satisfeitos com a sua situação na sociedade, entenda-se fazendo o que tem qualificação para fazer e remunerado de forma satisfatória pelos seus serviços, são fatores determinantes para o sucesso de uma empresa. Isso se reflete no tipo de atendimento que o cliente dessa empresa receberá, portanto, um empregado satisfeito, desde que capacitado para suas funções, pode representar um ganho inestimável a qualquer segmento empresarial. Outro fator determinante, segundo Richard Gerson (2001) é a maneira como o empreendimento enxerga cada colaborador como parte do processo, impactando diretamente na relação empresa/cliente.

Manter permanentes os funcionários é simplesmente uma parte dos serviços internos a clientes de alto padrão. Selecione, contrate e treine as melhores pessoas com as atitudes próprias de bons seres humanos. Depois, dê a elas o poder de tomar decisões. Dê a elas autonomia de trabalhar com a responsabilidade de servir o cliente. Reconheça e recompense suas realizações e cumprimentos. Trate-as da mesma forma que trataria seu melhor cliente. Você obterá tremendos resultados, tais como menores custos de recrutamento e reposição, porque mais pessoas ficarão com você por tempo maior. Essas pessoas recomendarão outras para trabalhar para você, que não terá que gastar dinheiro em recrutamento. Acima de tudo, lembre-se de que se você atender bem seus empregados, eles atenderão bem você e seus clientes. (GERSON, 2001, p. 22).

Obviamente, o hotel tem custos elevados e mesmo a contratação de funcionários capacitados e bem remunerados deve ser objeto de estudo criterioso de impacto nas finanças a médio e a longo prazo. Para avaliar a situação na qual o estabelecimento se encontra atualmente, e em qual se pretende que ele esteja num determinado período de tempo (planejamento estratégico). Uma solução viável, para a problemática da qualificação profissional, é a capacitação de funcionários já pertencentes à equipe

existente no empreendimento com incorporações imediatas nos vencimentos ao término das especializações, o que motivaria, em tese, uma maior adesão dos colaboradores.

No planejamento estratégico, que vise a obtenção de lucros a médio e a longo prazo, devem-se traçar objetivos palpáveis a cada período de tempo, previamente acordados entre o(s) capitalista(s) e os trabalhadores, visando um resultado final. Neste contexto, o atendimento, que diferencia um empreendimento hoteleiro de outro, deve ter atenção especial no projeto de aumento de receitas, a importância do atendimento pode ser esclarecida nas palavras de Petrocchi:

A dimensão 'atendimento' é fundamental. Afinal não são as paredes, os móveis ou a decoração do hotel que atenderão o hóspede, mas a equipe que opera o hotel. E é dela que vem a qualidade do atendimento. [...] A qualidade passa, também, pela implantação de um estilo de liderança democrático, no qual a gerência ouve os empregados e os estimula a discutir a melhor forma de fazer determinada tarefa. As pessoas da organização devem se voltar para uma busca incessante da qualidade e de um processo de melhoria contínua. (PETROCCHI, 2002, p. 42-43).

Atualmente, no segmento empresarial, é comum a figura do funcionário multidisciplinar e multifuncional que é capacitado e conhecedor de boa parte dos departamentos existentes na empresa. Portanto, para ser competitivo, o candidato a uma vaga no mercado de trabalho deverá, em tese, ter essas qualidades, para que a equipe de trabalho possa obter resultados como descritos por Petrocchi (2002, p. 49):

As equipes de trabalho tendem a ser multidisciplinares e multifuncionais, ou seja, as competências não mais são segregadas. As estruturas compactas e as necessidades de convergência de esforços emprestam uma grande relevância à comunicação dentro da organização. (PETROCCHI, 2002, p. 49).

O colaborador multidisciplinar é uma mão-de-obra mais cara que outra que se dedica apenas a uma determinada área. A pergunta então seria: é financeiramente viável um empreendimento constituído por funcionários multifuncionais a um custo teoricamente maior? Para Cavassa (2001), sim.



[...] quanto maior a preparação e a especialização dos funcionários, menor será o número deles e haverá redução de cargos, pois cada um pode assumir mais de uma tarefa, fato que enriquecerá o cargo como elemento dinâmico de motivação. Portanto, quanto menor for o número de cargos, mais reduzida será a infra-estrutura, ou vice-versa. (CAVASSA, 2001, p. 24-25).

Neste contexto, resta à empresa hoteleira, se quiser ser competitiva, contratar profissionais capacitados ou possibilitar a qualificação dos trabalhadores do quadro atual, incentivando a realização de cursos técnicos e/ou profissionalizantes, tornando deste modo, o funcionário capacitado a longo prazo. Subentende-se que a capacitação advinda desse processo deve estar ligada, obviamente, a uma alteração satisfatória na remuneração desse colaborador.

O hotel deve investir em capacitação e desenvolvimento dos seus recursos humanos, como forma de consolidar o processo de gestão em um ambiente de respeito às diferenças individuais. A qualidade da comunicação interna propiciará a conquista, a permanência e o desenvolvimento do quadro de colaboradores da empresa. (PETROCCHI, 2002, p.51).

Nesse sentido, na hipótese de qualificar profissionais pertencentes ao quadro de funcionários, o setor de Recursos Humanos (RH) do hotel deve ser dotado de profissionais altamente qualificados, que possam discernir sobre as características pessoais de cada colaborador para que este possa crescer dentro das suas possibilidades e afinidades pessoais com o intuito de ser aproveitado na área condizente com sua singularidade.

O trabalhador, uma vez qualificado, e, satisfeito com a sua condição social, entenda-se: fazendo aquilo que tem afinidade e sendo remunerado de forma satisfatória (para prover suas necessidades básicas e de sua família) será capaz de produzir mais e se sentirá valorizado por aquilo que faz. Porém, há nas relações de trabalho algumas singularidades que ultrapassam as barreiras físicas de cada hotel ou de qualquer segmento empresarial, que são as previsões específicas – em acordos coletivos – sobre a remuneração de cada categoria através da representatividade sindical, portanto, existem leis específicas que versam sobre o piso salarial de cada categoria. Logo, as relações de trabalho são regidas por legislações específicas, e dentro delas é vedada a diferença

salarial entre funcionários com o mesmo cargo, pertencentes à mesma empresa, isso gera um impedimento natural, em tese, de possíveis privilégios em favor do Empregado A em detrimento do Empregado B.

Uma possibilidade para resolver esse conflito de rendimentos *versus* qualificação profissional, que não é vedada por lei alguma, é a divisão de cada cargo por categorias, por exemplo:

- Recepcionista Júnior I;
- Recepcionista Júnior II;
- Recepcionista Sênior.

No primeiro caso, o salário base adotado seria o piso da categoria (recepcionista), os cargos seguintes estariam ligados a cursos específicos de capacitação profissional que agreguem valor a empresa hoteleira, esse procedimento deve ser previsto no regimento interno do hotel, e os requisitos necessários para a promoção devem ser iguais para todos os colaboradores, sem distinção ou privilégios por qualquer motivo.

Se a contratação de profissionais já qualificados for o critério adotado, até para uma questão de adequação à legislação específica vigente, a admissão de um colaborador poderia ser baseada nos critérios internos para promoção. Para cada cargo seria avaliado em qual grau hierárquico um novo colaborador se encaixaria, com base na sua qualificação profissional, usando como exemplo o recepcionista, algo como a fluência em outros idiomas, a formação voltada para o mercado hoteleiro, e qualquer outro curso superior ou técnico que seja necessário para a promoção interna.

## **2.6 Demanda turística goianiense e a sua capacidade de rendimentos**

O *Censo Hoteleiro 2012* (2013, p. 67) aponta que a demanda é predominantemente para o turismo de negócios/compras, a cada 100 hóspedes que vêm à Goiânia, 93 têm demandas comerciais.

Uma peculiaridade no Censo (2013, p.42-43) que endossa as informações apresentadas acerca do contexto sócio-histórico-cultural são aquelas relativas à essência imediatista da hotelaria goianiense ao analisarmos a quantidade de hotéis que possuem salas de eventos. Em uma cidade com o turismo de negócios como demanda prioritária, 70% ou 107 hotéis não possuem sala de eventos, 40 estabelecimentos declararam possuir e 6 hotéis se abstiveram de responder. Quanto maior o número de salas, maior a capacidade de arrecadação do empreendimento, e há uma disparidade considerável na quantidade de um estabelecimento para o outro. Em 2012, as salas de eventos disponíveis nos hotéis de Goiânia possuíam a seguinte configuração:

- 10 (dez) hotéis com uma (1) sala para eventos;
- 1 (um) com duas (2) salas;
- 7 (sete) com três (3) salas;
- 5 (cinco) com quatro (4) salas; e
- 12 (doze) com cinco (5) ou mais salas.

Nota-se a discrepância da capacidade de geração de receitas pelo fato de doze (12) estabelecimentos deterem mais da metade das salas de convenções disponíveis em toda a capital.

Para esclarecer os dados deste capítulo, cabe salientar que no estudo do SETUR (2013, p.12), os hotéis foram divididos por categorias, assim como no *Sistema Brasileiro de Classificação dos Meios de Hospedagem (SBCLASS)*, são elas:

- Simples (equivale a 1 estrela);
- Econômico (equivalente a 2);
- Turístico (3);
- Superior (4);
- Luxo (5).

A hotelaria de Goiânia possuía a capacidade para atender simultaneamente, nos empreendimentos participantes da pesquisa, até 16.181 pessoas. As 7.089 UH's eram distribuídas, segundo a SETUR (2013, p.28), da seguinte forma:

Se contabilizados por categoria, são 86 hotéis com 2.129 UH's e 5.189 leitos na categoria Simples; na categoria Econômico são 37 hotéis com 1.838 UH's e 4.200 leitos; já na categoria turística são 13 hotéis com 1.075 UH's e 2.584 leitos; na Superior são 1.406 UH's e 2.945 leitos distribuídos em 13 hotéis; e 279 UH's e 594 leitos disponibilizados em 02 hotéis Luxo. Conforme apresenta o gráfico e tabela a seguir. (SETUR, 2013, p. 28).

A grosso modo, os hotéis goianienses possuem três pilares básicos de geração de receitas, são eles: eventos, alimentos e bebidas (A&B) e hospedagem. Em sua pesquisa, o SETUR (2013, p. 40) elucida, que: 93 hotéis, ao todo, oferecem algum serviço relacionado a alimentação (*room service*, *room service* 24 horas, restaurante, etc.), mas, para fins matemáticos a hospedagem será tratada como a única fonte geradora de receitas, descartando assim, o setor de eventos e o de A&B, pois não possuímos meios para averiguar o impacto destes setores no faturamento médio dos hotéis.

Para os cálculos necessários, ao longo deste estudo, será preciso sabermos a quantidade de UH's por categoria, para tal basta dividir a quantidade de UH's disponíveis pelo número de hotéis. Após o cálculo, temos:

- 24 (vinte e quatro) UH's na categoria simples;
- 49 (quarenta e nove) nos econômicos;
- 82 (oitenta e dois) nos turísticos;
- 108 (cento e oito) nos superiores; e
- 139 (cento e trinta e nove) nos de luxo.

Uma vez sabendo a quantidade média de UH's por estabelecimento, por categoria, pudemos avançar em nossa reflexão acerca da capacidade de rendimentos dos setores de hospedagem dos hotéis de Goiânia. Mas, apenas a quantidade de UH's não era o suficiente para averiguarmos o faturamento médio dos hotéis. Nos valem de outros dados contidos no *Censo Hoteleiro* para ter esta estimativa. Notamos ao longo da análise do documento que ele continha os valores médios das diárias e que estes, por sua vez, poderiam nos auxiliar na compreensão de nosso objeto. Não sendo, por si, suficiente para apreender o faturamento dos meios de hospedagem locais, mas tornando

mais palpável nosso anseio. Por se tratar do Censo 2012, os dados são de 2011, mas nos auxiliam a compreender a desigualdade na distribuição da renda dentro dos hotéis. O valor médio das diárias locais, em 2011, por categoria, foi de:

- Simples – R\$ 59,49;
- Econômico – R\$ 87,59;
- Turístico – R\$ 138,16;
- Superior – R\$ 190,14;
- Luxo – R\$ 230,00.

Outro dado relevante que pode ser depreendido da pesquisa e que torna possível nosso anseio de averiguar o faturamento médio dos departamentos de hospedagem dos hotéis é a ocupação média por categoria, que ao serem analisadas conjuntamente com o valor médio das diárias e da quantidade de UH's disponíveis nos proporciona o faturamento médio dos meios de hospedagem de Goiânia. A ocupação média, segundo o SETUR (2013, p. 59), em 2011, foi de:

- 54% de ocupação nos simples;
- 63% nos econômicos;
- 63% nos turísticos;
- 74% nos superiores; e
- 68% nos de luxo.

Anteriormente, calculamos a quantidade média de UH's por categoria. O Censo 2012 oferece o percentual de ocupação anual. Logo, com a quantidade de UH's e a ocupação média, utilizando regra de 3 simples, pode-se saber o valor médio arrecadado (com hospedagem) na hotelaria goianiense, segundo os próprios hotéis. Sabendo que um hotel simples tem ocupação anual de 54%, com média de 24 UH's por estabelecimento, podemos chegar às seguintes conclusões:

$$24 - 100\%$$

$$X - 54\%$$

Com a multiplicação, temos que:  $54 \times 24$  é igual a 1296,  $X \times 100$  é igual a  $100x$ , a letra necessita ser isolada, logo, o número 100 vai para o outro lado, fazendo função contrária a que fazia anteriormente, ou seja, ele passa dividindo. Assim, teremos que  $1296/100$  é igual a 12,96, arredondando para cima, temos que 54% de ocupação equivale a 13 UH's por dia nos hotéis de categoria simples. Na tabela abaixo podem ser observados os resultados para a mesma modalidade de cálculo para cada categoria.

**TABELA 3.** Ocupação média na hotelaria goianiense, por categoria

Categoria	Valor médio da Hospedagem(R\$)	UH's (média) Disponíveis	Ocupação (média)	Potencial Inexplorado
Simple	59,49	24	13	11
Econômico	87,59	49	31	18
Turístico	138,16	82	52	30
Superior	190,14	108	80	28
Luxo	230,00	139	95	45

FONTE: Censo Hoteleiro 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Com a ocupação em UH's e o valor médio podemos chegar ao valor arrecadado por cada categoria. Basta, para tal, multiplicar o valor pela quantidade de UH's locadas diariamente. Na categoria simples, por exemplo, temos que Ocupação Média (13) x Valor Médio da Hospedagem (R\$ 59,49) que gera uma arrecadação diária de (13 x 59,49) R\$ 773,37. Esse valor pode ser multiplicado por 30 para termos a média mensal (773,37 x 30) R\$ 23.201,10 para sabermos os rendimentos anuais, o valor deve ser multiplicado por 12 (23.201,10 x 12) e teremos que: os hotéis simples arrecadam em média R\$ 278.413,20 por ano. A tabela abaixo utiliza a mesma modalidade de cálculo para cada categoria e contém os seguintes valores:

**TABELA 4.** Valor médio arrecadado pelos hotéis, por categoria

Categoria	Arrecadação Diária	Mensal	Anual
Simple	773,37	23.201,10	278.413,20
Econômico	2.715,29	81.458,70	977.504,40

Turístico	7.184,32	215.529,60	2.586.355,20
Superior	15.211,20	456.336,00	5.476.032,00
Luxo	21.850,00	655.500,00	7.866.000,00
<b>Total Arrecadado</b>	<b>47.734,18</b>	<b>1.432.025,40</b>	<b>17.184.304,80</b>

FONTE: Censo Hoteleiro 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Paralelamente, ao valor arrecadado, temos o Potencial Inexplorado, apenas em hospedagem, se temos o valor médio da tarifa diária e número de UH's locadas, teremos conseqüentemente, o número de UH's ociosas. Pela intangibilidade do serviço e sua incapacidade de estocagem, esse valor jamais será reaproveitado. Para cálculo, temos que a diária é de R\$ 59,49 (categoria simples) x 11 UH's não utilizadas, um total de R\$ 654,39 diariamente, R\$ 19.631,70 mensais e R\$ 235.580,40 anuais. Na tabela abaixo, o cálculo é estendido às outras categorias.

**TABELA 5.** Valor médio inexplorado, por categoria

Categoria	Potencial Inexplorado	Mensal	Anual
Simple	654,39	19.631,70	235.580,40
Econômico	1.576,62	47.298,60	567.583,20
Turístico	4.144,80	124.344,00	1.492.128,00
Superior	5.323,92	159.717,60	1.916.611,20
Luxo	10.350,00	310.500,00	3.726.000,00
<b>Total Inexplorado</b>	<b>22.049,73</b>	<b>661.491,90</b>	<b>7.937.902,80</b>

FONTE: Censo Hoteleiro 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Estes valores acima são fornecidos pelo próprio Censo, de autoria da SETUR, de forma implícita. Os números da pesquisa são de responsabilidade dos próprios hotéis, a relevância está na divulgação, feita pelo SETUR que é o órgão local que fomenta a atividade, os dados são de responsabilidade dos pesquisadores e dos pesquisados. O resultado do estudo, *Censo Hoteleiro 2012*, está disponível para qualquer cidadão na *internet*. São números oficiais com endosso das instituições reguladoras, que quantificam o que foi produzido em 2011.

Com o intuito de averiguar uma possível desvalorização da classe trabalhadora da hotelaria de Goiânia, confrontaremos o faturamento do setor de hospedagem dos hotéis com o rendimento mensal dos trabalhadores. Porém, cabe ressaltar que estes dados serão mistificadores, pois tanto a hospedagem não é a única fonte de renda de um empreendimento hoteleiro, quanto os funcionários são apenas uma das formas de custo fixo que o capitalista possui. Mas, este movimento nos permite avançar na reflexão acerca da condição dos sujeitos que trabalham nesse segmento, considerado um dos mais promissores no que tange à geração de emprego e renda. Mas, que emprego é este? Faremos tanto o panorama estadual quanto municipal destas relações, embora tenhamos um panorama dos capitalistas do setor hoteleiro apenas na capital. Portanto, a relação entre capital e trabalho que nos propusemos acontecerá no cenário goianiense, mas consideramos que cabe demonstrar, a partir dos indicadores contidos no IPEA, a situação dos trabalhadores no estado de Goiás, visto que oferecemos um panorama dos capitalistas do setor de serviços no primeiro capítulo, bem como nos Apêndices E e O. Apresentaremos a situação material no estado e aprofundaremos a questão na capital do estado, ao longo do terceiro capítulo.



### 3. TRABALHO EM HOTELARIA EM GOIÁS E EM GÔIÂNIA: UMA QUESTÃO DE GÊNERO

– Essa cova em que estás,  
com palmos medida,  
é a conta menor  
que tiraste em vida.

– É de bom tamanho,  
nem largo nem fundo,  
é a parte que te cabe  
deste latifúndio.

(*Morte e Vida Severina* – João Cabral de  
Melo Neto)

No primeiro capítulo, pudemos aprofundar em questões relativas à distribuição da renda em Goiás, de maneira geral, bem como tivemos acesso à materialidade da desvalorização dos trabalhadores da iniciativa privada, que representam 78,29% do total de postos de trabalho, em 2012, e a 58,58% da RTG. Portanto, há defasagem salarial na redistribuição entre o capital e o trabalho, tanto no estado quanto na capital. No segundo capítulo, pudemos aprofundar a reflexão acerca das peculiaridades na construção de identidade da hotelaria local, que por estar conectada às outras formas sociais de prestação de serviços e de relações entre o capital e o trabalho nos auxiliam tanto a compreender a materialidade da condição dos trabalhadores de Goiânia em hotelaria como onde estes se inserem na estratificação regional.

Mas, dentre todas as possibilidades de estudos acerca das formas de trabalho, e de renda, existentes em Goiás, o que nos levou a escolher a hotelaria goianiense? Fundamentalmente, pelas contradições específicas deste segmento identificadas ao longo do tempo, tanto na ação profissional, quanto na leitura e estudos sobre o tema. Esse ramo laboral possui muitas exigências (acolhimento, idiomas estrangeiros, atendimento personalizado, horário de trabalho diferenciado, etc.), mas consideramos que não remuneram seus trabalhadores de acordo com as capacidades técnicas exigidas. Neste contexto, surge o questionamento: quem tem a função de acolher é acolhido? Onde se inserem os trabalhadores e trabalhadoras na estratificação da renda regional? Os baixos salários são destinados a quem? A quem se destinam os altos salários e/ou

remunerações? Como isto impacta no faturamento deste meio de hospedagem, em Goiânia? Qual a representatividade do conjunto de funcionários no faturamento da empresa? Estas são algumas das questões que tínhamos, acerca da hotelaria local e sobre às quais procuraremos delinear possíveis respostas ao longo deste capítulo.

Primeiramente, faz-se necessário que tenhamos em mente qual a influência que o trabalhador exerce sobre a qualidade do serviço prestado neste setor e porque ele se torna fundamental para o sucesso, ou não, de um empreendimento hoteleiro. Posto isto, faremos o caminho inverso àquele percorrido no capítulo anterior e averiguaremos qual a influência material do hotel na vida de seus trabalhadores e como os resultados nos direcionaram para questões de gênero ao longo da análise.

### **3.1 O trabalho em turismo no estado de Goiás**

Os dados relativos ao trabalho formal, não somente em hotelaria, mas nas outras ACTs do turismo podem ser encontrados tanto na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), fonte primária dos dados compilados, quanto no extrator de dados do IPEA, onde estes já estão classificados. Cabe salientar que não utilizaremos os dados relativos às ACTs transporte terrestre; transporte aquaviário; transporte aéreo; aluguel de transportes; agência de viagem; e cultura e lazer, pois, mesmo considerando a relevância destas para o turismo, elas não são o foco deste estudo. Por isto, nos ateremos apenas às categorias alojamento e alimentação. Embora apenas alojamento contemple exclusivamente a hotelaria, a variável alimentação é indissociável nestes casos pela simbiose de ambas na representação sindical. São comuns, no Brasil, os sindicatos (patronais e de trabalhadores) onde os hotéis, os bares e os restaurantes estão contidos na mesma legenda, ex. SINHORES (Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São José dos Campos e Região), logo, por mais que a empregabilidade em alimentação aconteça mais fora dos hotéis que dentro deles, cabe a este estudo apresentar as especificidades de ambas as áreas, tanto no estado quanto em Goiânia. Porém, diferentemente dos dados que podem ser apreendidos na PNAD, os dados da RAIS não possuem a categoria raça. Portanto, não é possível especificar o trabalho em hotelaria a partir desta variável utilizada ao longo do primeiro capítulo.

Quanto ao trabalho em alojamento, no estado, há uma questão complexa sobre a condição material das mulheres. A disparidade entre os sexos é tão estrutural que nos propusemos a apresentar os resultados em estratificações sociais à parte daquelas globais apresentadas anteriormente. Isto auxilia o leitor a compreender a desvalorização do trabalho feminino em hotelaria e alimentação em Goiás, na comparação direta com o masculino. O ano de 2012 é o objeto desta análise sobre a condição dos sexos nas ACTs, alojamento e alimentação.

A condição material dos homens, nas duas ACTs pesquisadas, é bem mais favorável que a das mulheres. Embora, no contexto global o trabalho em alojamento e alimentação não remunere bem, mas isto é uma característica na iniciativa privada, responsável por gerar a quase totalidade dos subsalários da economia em Goiás. Embora, em 2012, os empregos gerados pela iniciativa privada, num contexto de todos os trabalhos no estado, não apenas naqueles relativos ao turismo, correspondam a quase 80% do total de postos de trabalho ocupados. Logo, consideramos que emprega muito por empregar mal.

### **3.1.1 O trabalho em alojamento no estado de Goiás**

Para a apresentação que se segue utilizamos a razão p90/p10, como no primeiro capítulo, porém, com a particularidade de que consideramos cada microgrupo como uma totalidade em si mesma, para averiguar a distância material entre homens e mulheres. Isto quer dizer que estratificamos o grupo de homens trabalhando no estado de Goiás, exceto na cidade de Goiânia, em alojamento. Faremos o mesmo movimento em alimentação, o mesmo valendo para as mulheres. Então faremos o diálogo com os dados relativos aos trabalhos na capital e, posteriormente, com o dado global do conjunto das rendas no estado, galgando demonstrar onde se encontram os empregos gerados em alimentação e alojamento, tanto em Goiás quanto em Goiânia.

**QUADRO 1.** Estratificação Social dos homens trabalhando na ACT alojamento, em Goiás, exceto os de Goiânia

ALOJAMENTO – GOIÁS – 2012		
	HOMENS	MÉDIA
E1	R\$ 818,40 <b>p10 R\$ 818,40</b>	R\$ 704,02
E2	R\$ 890,12	R\$ 859,49
E3	R\$ 968,24	R\$ 929,50
E4	R\$ 1.016,96	R\$ 990,86
E5	R\$ 1.089,66	R\$ 1.062,61
E6	R\$ 1.185,47	R\$ 1.132,88
E7	R\$ 1.301,67	R\$ 1.252,18
E8	R\$ 1.401,21	R\$ 1.361,53
E9	R\$ 1.865,13 <b>p90 R\$ 1.890,79</b>	R\$ 1.615,66
E10	De R\$ 1.890,79 a R\$ 6.500,00	R\$ 3.336,34

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

É possível inferir que a distância entre o teto dos 10% pior remunerados para o piso dos 10% com as melhores remunerações não seja tão acentuada, 2,3%, quanto aquela verificada na distribuição global da renda em Goiás (11,8%), como pode ser observado no apêndice K. Isto, de maneira alguma, quer dizer que o contexto da hotelaria no estado seja bom para os trabalhadores, de maneira geral, diz mais sobre a aplicabilidade da lei e da garantia do salário mínimo nacional e/ou da categoria aos prestadores de serviços no setor.

No que tange à condição das mulheres, na mesma ACT (alojamento), a estratificação social estava configurada da seguinte maneira:

**QUADRO 2.** Estratificação Social das mulheres trabalhando na ACT alojamento, em Goiás, exceto as de Goiânia

ALOJAMENTO – GOIÁS – 2012		
	MULHERES	MÉDIA
E1	R\$ 717,94 <b>p10 R\$ 717,94</b>	R\$ 582,52
E2	R\$ 756,05	R\$ 733,98
E3	R\$ 780,37	R\$ 769,93
E4	R\$ 831,84	R\$ 803,87
E5	R\$ 836,51	R\$ 834,34
E6	R\$ 883,39	R\$ 861,55
E7	R\$ 937,19	R\$ 909,22
E8	R\$ 1.048,10	R\$ 974,71
E9	R\$ 1.235,97 <b>p90 R\$ 1.250,51</b>	R\$ 1.135,98
E10	De R\$ 1.250,51 a R\$ 7.526,55	R\$ 2.157,35

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Nota-se, portanto, a desvalorização feminina na ACT alojamento no estado de Goiás, excetuando, como dissemos anteriormente, a cidade de Goiânia, que possui dado próprio, separado deste no extrator do IPEA. Com o intuito de deixar mais tácita ao leitor a distinção na situação de homens e mulheres neste segmento empresarial, apresentamos os dados no mesmo quadro:

**QUADRO 3.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alojamento, em Goiás, exceto Goiânia

ALOJAMENTO – GOIÁS – 2012			
	HOMENS		MULHERES
E1	R\$ 818,40 <b>p10 R\$ 818,40</b>		R\$ 717,94 <b>p10 R\$ 717,94</b>

E2	R\$ 890,12	R\$ 756,05
E3	R\$ 968,24	R\$ 780,37
E4	R\$ 1.016,96	R\$ 831,84
E5	R\$ 1.089,66	R\$ 836,51
E6	R\$ 1.185,47	R\$ 883,39
E7	R\$ 1.301,67	R\$ 937,19
E8	R\$ 1.401,21	R\$ 1.048,10
E9	R\$ 1.865,13 <b>p90 R\$ 1.890,79</b>	R\$ 1.235,97 <b>p90 R\$ 1.250,51</b>
E10	De R\$ 1.890,79 a R\$ 6.500,00	De R\$ 1.250,51 a R\$ 7.526,55

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

É possível notar que o primeiro grupo feminino com renda superior a R\$ 1.000,00 (mil reais) se encontra apenas na escala E8 da estratificação feminina, enquanto os homens superam esta marca já na E4. Portanto, a remuneração masculina superior à feminina é uma questão estrutural, ainda mais se levarmos em consideração os números absolutos. Ao todo, 3.101 homens trabalhavam nesta ACT no interior do estado, destes, 1.966 recebiam, em 2012, valor superior a R\$ 1.000,00. No caso das mulheres, apenas 901 delas recebiam valores superiores a R\$ 1.000,00, ou seja, mesmo elas sendo maioria no mercado representando, à época, 59,44% do total de empregados, apenas 11,79% estavam no grupo que possuía renda superior ao ponto de corte que identificamos (R\$ 1.000,00), enquanto o percentual de homens com renda superior a esta representava 25,71% do total. Dito de outra forma, galgando evidenciar o machismo estrutural nestas relações, se partirmos dos homens, hipoteticamente, enquanto a totalidade dos trabalhadores na ACT alojamento, em Goiás, apenas 11,05% deles estavam entre as escalas entre E1 e E5, os outros 88,95% estavam entre as escalas E6 e E10. Ao fazermos o mesmo exercício para as mulheres, o feminino enquanto totalidade, 53,75% delas estavam entre E1 e E5, enquanto 46,25% estavam entre as escalas E6 e E10. Ao levarmos em consideração ambos os sexos, elas representam 31,94% do total de trabalhadores em hotelaria nas cinco primeiras escalas. Enquanto nas

cinco com melhor remuneração representavam 27,50%. Os homens, por sua vez, nas faixas com maiores salários correspondiam a 36,06%. Cabe ressaltar que os valores destinados aos trabalhadores da hotelaria, em geral, não são altos, o homem é pouco valorizado de maneira geral, mas a mulher, em especial, é ainda mais desvalorizada materialmente.

### 3.1.2 O trabalho em alimentação no estado de Goiás

Ao leitor, acreditamos que fique a impressão de que a defasagem salarial feminina demonstrada no tópico anterior, acerca da ACT alojamento, seria o auge da desvalorização das mulheres, mas não é. A situação das mulheres trabalhando no interior, na ACT alimentação é ainda pior. Os prestadores de serviços, neste setor, do sexo masculino, em 2012, também não possuem uma situação favorável, mas continua sendo melhor que a delas. Eles poderiam ser apresentados, segundo sua estratificação salarial específica, da seguinte forma:

**QUADRO 4.** Estratificação social dos homens trabalhando na ACT alimentação, em Goiás, exceto os de Goiânia

ALIMENTAÇÃO – GOIÁS – 2012		
	HOMENS	MÉDIA
E1	R\$ 783,87 <b>p10 R\$ 783,87</b>	R\$ 604,95
E2	R\$ 857,31	R\$ 825,87
E3	R\$ 865,99	R\$ 861,55
E4	R\$ 875,52	R\$ 874,26
E5	R\$ 931,48	R\$ 902,51
E6	R\$ 1.064,34	R\$ 1.006,87
E7	R\$ 1.069,68	R\$ 1.069,68
E8	R\$ 1.187,15	R\$ 1.128,20

E9	R\$ 1.231,58	<b>p90 R\$ 1.231,59</b>	R\$ 1.220,28
E10	De R\$ 1.238,94 a R\$ 4.441,25		R\$ 1.734,71

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Portanto, podemos inferir, que os salários dos trabalhadores e trabalhadoras na ACT alimentação, no estado de Goiás, em 2012, era ainda pior que os rendimentos na ACT alojamento, que, por si só, já não eram altos. Este setor (alimentação), gerava, à época, mais que o dobro de postos de trabalho que o alojamento. Neste sentido, pode imperar a lógica de mais postos de trabalho resultarem em salários mais baixos, pois, em tese, existem mais pessoas postulando estas vagas que profissionais trabalhando efetivamente naquela profissão. A grosso modo, para cada um querendo sair, há dois querendo entrar. Logo, um empregado insatisfeito poderia ser substituído com facilidade por outro. Por esta ótica, consideramos que o desemprego é vantajoso para o capitalista e desvantajoso para a sobrevivência do capitalismo, uma vez que pessoas procurando por postos de trabalho disponíveis, diminuem o ganho real do trabalhador em exercício. Sobretudo, em trabalhos considerados de fácil apreensão e reprodução, como exemplo os ofícios manuais que possuem menor reconhecimento social, bem como menores exigências em capacitação. Isto faz com que o custo do trabalho dos trabalhadores caia. Já para o capitalismo, o desempregado não consumir, ou o fazer em menor quantidade do que poderia, pode ser considerado um problema. Para o capitalista pelo contrário, pessoas desempregadas diminuem o custo do trabalho. Dito isto, inferimos que, no setor de serviços, quem emprega mais paga menos, justamente por empregar mais e pela possibilidade de usufruir da massa de desempregados brasileira, goiana e goianiense. Estes empregos de menor remuneração geram os maiores lucros aos capitalistas, pelas características peculiares da redistribuição direta entre capital e trabalho nestes setores, bem como auxilia na redução dos índices de desemprego, pois, de fato o turismo, como um todo, emprega mais, mas por empregar mal. Neste sentido, há lógica nos investimentos em turismo com o intuito de gerar empregos, de menor qualidade, para minimizar a problemática mundial (brasileira, goiana, goianiense) do desemprego.



No que tange à condição material das mulheres nesta ACT, em 2012, a estratificação estadual da renda possuía a seguinte configuração:

**QUADRO 5.** Estratificação social das mulheres trabalhando na ACT alimentação, em Goiás, exceto as de Goiânia

ALIMENTAÇÃO – GOIÁS – 2012		
	MULHERES	MÉDIA
E1	R\$ 726,91 <b>p10 R\$ 726,91</b>	R\$ 592,59
E2	R\$ 747,30	R\$ 737,87
E3	R\$ 758,78	R\$ 752,64
E4	R\$ 760,34	R\$ 760,34
E5	R\$ 782,16	R\$ 772,18
E6	R\$ 797,67	R\$ 789,92
E7	R\$ 827,52	R\$ 812,96
E8	R\$ 838,94	R\$ 833,49
E9	R\$ 892,49 <b>p90 R\$ 892,50</b>	R\$ 866,02
E10	De R\$ 902,05 a R\$ 2.822,59	R\$ 1.287,87

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

A situação das mulheres deste grupo em relação à dos homens é tão ruim quanto a verificada na ACT alojamento, embora a situação deles e delas em relação ao todo não ser das melhores, bem aquém de seus pares que laboram exclusivamente na hotelaria. Mas, mesmo assim a vantagem econômica dos homens em relação às mulheres, naquele período, merece menção, bem como uma análise como a realizada anteriormente sobre os trabalhos em alojamento.

**QUADRO 6.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alimentação, em Goiás, exceto Goiânia

ALIMENTAÇÃO – GOIÁS – 2012				
	HOMENS		MULHERES	
E1	R\$ 783,87	<b>p10 R\$ 783,87</b>	R\$ 726,91	<b>p10 R\$ 726,91</b>
E2	R\$ 857,31		R\$ 747,30	
E3	R\$ 865,99		R\$ 758,78	
E4	R\$ 875,52		R\$ 760,34	
E5	R\$ 931,48		R\$ 782,16	
E6	R\$ 1.064,34		R\$ 797,67	
E7	R\$ 1.069,68		R\$ 827,52	
E8	R\$ 1.187,15		R\$ 838,94	
E9	R\$ 1.231,58	<b>p90 R\$ 1.238,94</b>	R\$ 892,49	<b>p90 R\$ 902,05</b>
E10	De R\$ 1.238,94 a R\$ 4.441,25		De R\$ 902,05 a R\$ 2.822,59	

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Ao confrontarmos as quatro categorias possíveis nas duas ACTs podemos inferir que a condição das mulheres era amplamente desfavorável à dos homens e que a dos trabalhadores e trabalhadoras da alimentação, no estado, em 2012, era pior que a de seus pares na ACT alojamento. Essa realidade apresenta, neste caso, a seguinte configuração entre homens e mulheres, por ACT:

**QUADRO 7.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres nas ACTs alojamento e alimentação, em Goiás, exceto Goiânia

TRABALHO EM GOIÁS – 2012				
	ALOJAMENTO		ALIMENTAÇÃO	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres

E1	R\$ 818,40	R\$ 717,94	R\$ 783,87	R\$ 726,91
E2	R\$ 890,12	R\$ 756,05	R\$ 857,31	R\$ 747,30
E3	R\$ 968,24	R\$ 780,37	R\$ 865,99	R\$ 758,78
E4	R\$ 1.016,96	R\$ 831,84	R\$ 875,52	R\$ 760,34
E5	R\$ 1.089,66	R\$ 836,51	R\$ 931,48	R\$ 782,16
E6	R\$ 1.185,47	R\$ 883,39	R\$ 1.064,34	R\$ 797,67
E7	R\$ 1.301,67	R\$ 937,19	R\$ 1.069,68	R\$ 827,52
E8	R\$ 1.401,21	R\$ 1.048,10	R\$ 1.187,15	R\$ 838,94
E9	R\$ 1.865,13	R\$ 1.235,97	R\$ 1.231,58	R\$ 892,49
E10	R\$ 1.890,79 (+)	R\$ 1.250,51 (+)	R\$ 1.238,94 (+)	R\$ 902,05 (+)

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Podemos notar que mesmo a ACT alojamento remunerando mais que a ACT alimentação, no estado de Goiás, os trabalhadores do sexo masculino que prestam serviço em alimentação ganham mais que as mulheres em alojamento em praticamente todos os estratos da renda, exceto E9 e E10. O mesmo não se pode dizer das mulheres que prestam serviços em alimentação. Estas possuíam os salários muito defasados em relação aos demais trabalhadores e trabalhadoras da ACT alojamento. Ao transportarmos esta realidade para o contexto da renda geral da população no estado, podemos inferir que os empregos nas ACTs alojamento e alimentação gravitam entre todos os níveis da estratificação social, mas como a representatividade destes no todo seria inexpressiva isolamos os valores contidos no Apêndice K e tratamos os sujeitos das ACTs como totalidade, ou seja, apresentaremos qual o percentual de empregados da hotelaria e da alimentação em cada nível da estratificação regional (ver apêndices T e U).

Portanto, podemos inferir que um pequeno percentual dos empregos gerados em alojamento e alimentação faziam com que os trabalhadores destas áreas, que não prestavam seus serviços na capital, fizessem parte do grupo dos 20% mais ricos do

estado. Porém, os empregos gerados, em sua maioria, também não colocam muitos trabalhadores entre os 20% com os menores rendimentos. Porém, como dito anteriormente, cabe salientar que a situação das mulheres no setor precisa ser problematizada, pois há uma nítida defasagem salarial para as pessoas do sexo feminino nestes segmentos, que, por sua vez, não exigem mais de homens que de mulheres, portanto são diferenças salariais que não se justificam, a não ser que estes fossem baseados em possíveis estruturas machistas, patriarcais e coronelistas, tanto no estado de Goiás quanto na cidade de Goiânia.

### **3.2 O trabalho em Hotelaria em Goiânia**

Mais uma vez nos deparamos com a falta de diálogo entre os indicadores macroeconômicos, como dito acerca das ACTs, no que tange à Goiás. A categoria raça não faz parte dos dados da RAIS, mas o que tornou mais complexo nosso intento é que enquanto no estado possuíamos os dados do ano de 2012 acerca da capital, as informações disponíveis são aquelas a partir de 2013. Isto prejudica tanto a análise direta com o dado regional de 2012 quanto a comparação com o *Censo Hoteleiro 2012* que demonstra o faturamento dos empreendimentos em 2011.

Para solucionar estas constatações, fizemos uma análise direta da capital no ano que temos, 2013, e analisamos as CCT locais para fazer o caminho reverso e diminuir das rendas individuais os valores aumentados através dos acordos sindicais. Portanto, ao diminuirmos a primeira vez pudemos fazer uma comparação da estimativa dos ganhos na capital com os rendimentos dos empregados do interior do estado. Ao efetuarmos novamente este movimento, desta vez para 2011, apenas na ACT alojamento, neste caso, pudemos efetuar uma comparação direta entre o faturamento dos meios de hospedagem, em 2011, e o gasto com folha de pagamento naquele ano. Cabe salientar, que os resultados aos quais chegamos são estimativas, pois estamos efetuando um movimento retroativo e especulativo, podendo haver diferenças com o real à época, mas acreditamos que chegamos muito próximo ao cenário estabelecido, em 2011, na redistribuição entre capital e trabalho na hotelaria goianiense.

Apresentaremos assim, como no tópico anterior, cada uma das duas ACTs isoladamente, por gênero, em seguida os resultados dos cálculos retroativos que efetuamos, bem como uma comparação ilustrativa entre o cenário observado na capital e no restante do estado. Por último, aquilo que nos propusemos desde o início, averiguar uma possível (des)valorização dos trabalhadores a partir da redistribuição direta entre capital e trabalho na cidade de Goiânia.

### 3.2.1 O trabalho em alojamento em Goiânia

O cenário averiguado nas relações de trabalho no interior do estado não é muito diferente daquele encontrado na capital, os trabalhadores possuem melhores salários que as trabalhadoras. No ano de 2013, na ACT alojamento, os homens possuíam a seguinte estratificação da renda:

**QUADRO 8.** Estratificação social dos homens trabalhando na ACT alojamento, em Goiânia

ALOJAMENTO – GOIÂNIA – 2013		
	HOMENS	MÉDIA
E1	R\$ 939,17 <b>p10 R\$ 939,17</b>	R\$ 771,84
E2	R\$ 1.019,52	R\$ 987,33
E3	R\$ 1.152,80	R\$ 1.077,23
E4	R\$ 1.184,81	R\$ 1.184,81
E5	R\$ 1.210,70	R\$ 1.196,51
E6	R\$ 1.292,43	R\$ 1.260,74
E7	R\$ 1.353,64	R\$ 1.329,93
E8	R\$ 1.563,04	R\$ 1.446,72
E9	R\$ 1.779,72 <b>p90 R\$ 1.839,00</b>	R\$ 1.654,00

E10	De R\$ 1.839,00 a R\$ 9.358,00	R\$ 3.616,53
-----	--------------------------------	--------------

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Como descrito anteriormente, estes dados acima são mistificadores, pois nos esclarecem o cenário do trabalho masculino em hotelaria em 2013 e nossa pesquisa tem como pano de fundo os anos de 2011 e 2012. Logo, precisamos reduzir os salários destes trabalhadores para adequar à realidade que nos interessa neste estudo. O dado que utilizaremos para isto é o percentual de reajuste da categoria na CCT anterior, que foi de 5,5% de 2012 para 2013 (2% de reajuste + 3,5% do INPC do segundo semestre de 2012). A mesma CCT versa sobre um reajuste bianual (2012-2013), logo faremos o mesmo movimento sobre a estimativa de 2012 para 2011 para averiguar o impacto do conjunto de trabalhadores no faturamento dos hotéis.

Podemos observar que a situação do trabalhador da capital era melhor que a do trabalhador no interior. Em Goiânia, os homens ganhavam mais que seus pares fora da capital. Esta diferença, poderia ser justificada pelo potencial turístico e pela capacidade de geração de receitas da capital. Neste cenário, o estado, enquanto totalidade, acaba por ficar aquém na questão da remuneração pois entram tanto os dados das cidades com os maiores quanto as com os menores fluxos turísticos.

No que tange à condição material das mulheres, trabalhando na ACT alojamento, em 2013, na cidade de Goiânia o panorama laboral era da seguinte maneira:

**QUADRO 9.** Estratificação social das mulheres trabalhando na ACT alojamento, em Goiânia

ALOJAMENTO – GOIÂNIA – 2013		
	MULHERES	MÉDIA
E1	R\$ 859,00 <b>p10 R\$ 859,00</b>	R\$ 708,31
E2	R\$ 904,00	R\$ 882,98
E3	R\$ 940,02	R\$ 920,24
E4	R\$ 975,27	R\$ 960,85

E5	R\$ 1.029,94	R\$ 1.007,58
E6	R\$ 1.029,94	R\$ 1.029,94
E7	R\$ 1.124,37	R\$ 1.078,66
E8	R\$ 1.262,27	R\$ 1.190,38
E9	R\$ 1.750,89 <b>p90 R\$ 1.770,00</b>	R\$ 1.453,92
E10	De R\$ 1.770,00 a R\$ 5.099,00	R\$ 2.750,71

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Assim como no cenário observado no estado, as mulheres, trabalhando em Goiânia, possuem rendimentos menores que seus companheiros de trabalho em todas as escalas da estratificação social local. Como pode ser observado na comparação direta.

**QUADRO 10.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alojamento, em Goiânia

ALOJAMENTO – GOIÂNIA – 2013			
	HOMENS		MULHERES
E1	R\$ 939,17 <b>p10 R\$ 939,17</b>		R\$ 859,00 <b>p10 R\$ 859,00</b>
E2	R\$ 1.019,52		R\$ 904,00
E3	R\$ 1.152,80		R\$ 940,02
E4	R\$ 1.184,81		R\$ 975,27
E5	R\$ 1.210,70		R\$ 1.029,94
E6	R\$ 1.292,43		R\$ 1.029,94
E7	R\$ 1.353,64		R\$ 1.124,37
E8	R\$ 1.563,04		R\$ 1.262,27
E9	R\$ 1.779,72 <b>p90 R\$ 1.839,00</b>		R\$ 1.750,89 <b>p90 R\$ 1.770,00</b>

E10	De R\$ 1.839,00 a R\$ 9.358,00	De R\$ 1.770,00 a R\$ 5.099,00
-----	--------------------------------	--------------------------------

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Portanto, em todos os estratos do trabalho em hotelaria, em Goiânia, as mulheres possuíam rendimentos inferiores aos dos homens. Trata-se de uma questão estrutural, seja no estado, seja na capital.

Ao efetuarmos os cálculos para averiguar a condição dos trabalhadores e trabalhadoras na estratificação regional de 2012, chegamos aos seguintes resultados acerca das relações de trabalho, a partir do sexo dos sujeitos na hotelaria goianiense. As mulheres representavam à época 59,83% do total da mão-de-obra do setor, enquanto os homens correspondiam a 40,16%, mas na estratificação social entre E1 e E6, elas eram 36,67% do total de pessoas trabalhando em alojamento, eles representavam nessas escalas 9,9%. Nas quatro faixas com os maiores rendimentos (E7 a E10), elas eram 23,16%, enquanto eles eram 30,26%. Dito de outra forma, se partíssemos dos homens enquanto totalidade, 24,64% destes estavam entre as escalas E1 e E6, enquanto o restante (75,36%) estava entre E7 e E10. No caso das mulheres, partindo destas enquanto totalidade, 61,28% estavam, em 2012, entre E1 e E6. Nos quatro grupos com as maiores rendas eram 38,7%, uma situação quase inversa à dos homens, mas estes possuem menos representantes nas maiores rendas que elas nas menores rendas. Portanto, não houve meios para problematizar o trabalho em Goiás, como um todo, e na hotelaria em Goiânia, de maneira específica, sem abordar a influência do gênero no mercado de trabalho regional e local.

### **3.2.2 O trabalho em alimentação em Goiânia**

Na ACT alimentação, assim como aquilo verificado no estado, mais postos de trabalho são gerados, mas os salários são inferiores, tanto no ponto de corte de cada escala quanto na média em todos os níveis da estratificação social goianiense. Neste caso (também), a situação masculina é melhor que a condição feminina, reforçando, mais uma vez, nossa percepção sobre um possível machismo arraigado nas relações entre o capital e o trabalho, tanto na capital como no estado.



A estratificação masculina, em alimentação, segue uma lógica similar à averiguada em alojamento, como pode ser observado a seguir.

**QUADRO 11.** Estratificação social dos homens trabalhando na ACT alimentação, em Goiânia

ALIMENTAÇÃO – GOIÂNIA – 2013		
	HOMENS	MÉDIA
E1	R\$ 929,24 <b>p10 R\$ 929,24</b>	R\$ 709,53
E2	R\$ 971,86	R\$ 953,32
E3	R\$ 986,61	R\$ 983,58
E4	R\$ 1.118,12	R\$ 1.046,21
E5	R\$ 1.250,40	R\$ 1.192,99
E6	R\$ 1.259,44	R\$ 1.259,44
E7	R\$ 1.265,50	R\$ 1.264,95
E8	R\$ 1.363,94	R\$ 1.319,15
E9	R\$ 1.415,25 <b>p90 R\$ 1.427,50</b>	R\$ 1.392,21
E10	De R\$ 1.427,50 a R\$ 4.083,00	R\$ 2.017,39

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

É possível inferir que o trabalho em alimentação na capital, possui salários ligeiramente melhores que aqueles averiguados, para a mesma ACT, no restante do estado. Mesmo com os dados coletados, acerca das relações de trabalho na capital, tendo sido coletados em um ano posterior, 2013, àquele utilizado para analisar as relações de trabalho no estado.

Na capital, mesmo em 2013, as mulheres prestadoras de serviços na ACT alimentação também superaram com dificuldade a barreira dos R\$ 1.000,00 (mil reais), constatada no estado, em 2012. Apenas na escala E8, as mulheres superaram esta marca,

que, diga-se de passagem, não era alta para a época, era pouco superior a 1,5 SMN, ou seja, nada exorbitante. Os homens, por sua vez, rompiam esta barreira na escala E4. A estratificação feminina, em alimentação, em 2013, pode ser observada no quadro a seguir.

**QUADRO 12.** Estratificação social das mulheres trabalhando na ACT alimentação, em Goiânia

ALIMENTAÇÃO – GOIÂNIA – 2013		
	MULHERES	MÉDIA
E1	R\$ 822,80 <b>p10 R\$ 822,80</b>	R\$ 676,53
E2	R\$ 861,50	R\$ 845,26
E3	R\$ 864,85	R\$ 863,49
E4	R\$ 876,64	R\$ 870,37
E5	R\$ 938,74	R\$ 908,24
E6	R\$ 939,92	R\$ 939,92
E7	R\$ 957,65	R\$ 951,39
E8	R\$ 1.026,31	R\$ 991,83
E9	R\$ 1.068,80 <b>p90 R\$ 1.070,80</b>	R\$ 1.050,64
E10	De R\$ 1.070,80 a R\$ 10.578,00	R\$ 1.793,85

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Assim, como aquilo averiguado em todas as outras categorias do trabalho nas ACTs alojamento e alimentação, o salário das mulheres é menor que o dos homens em todas as escalas da estratificação. Como pode ser averiguado na comparação direta entre eles.

**QUADRO 13.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres na ACT alimentação, em Goiânia

ALIMENTAÇÃO – GOIÂNIA – 2013				
	HOMENS		MULHERES	
E1	R\$ 929,24	<b>p10 R\$ 929,24</b>	R\$ 822,80	<b>p10 R\$ 822,80</b>
E2	R\$ 971,86		R\$ 861,50	
E3	R\$ 986,61		R\$ 864,85	
E4	R\$ 1.118,12		R\$ 876,64	
E5	R\$ 1.250,40		R\$ 938,74	
E6	R\$ 1.259,44		R\$ 939,92	
E7	R\$ 1.265,50		R\$ 957,65	
E8	R\$ 1.363,94		R\$ 1.026,31	
E9	R\$ 1.415,25	<b>p90 R\$ 1.427,50</b>	R\$ 1.068,80	<b>p90 R\$ 1.070,80</b>
E10	De R\$ 1.427,50 a R\$ 4.083,00		De R\$ 1.070,80 a R\$ 10.578,00	

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Ao compararmos as quatro categorias, ACT alimentação e alojamento por gênero, em 2013, na cidade de Goiânia, podemos inferir que mesmo na ACT alimentação, que paga pior aos homens em relação a alojamento. Estes são melhor remunerados que as mulheres pertencentes à ACT alojamento, em praticamente todas as escalas, exceto E9 e E10, nestes casos com uma diferença razoável em favor das mulheres do alojamento sobre os homens da alimentação, como pode ser observado no quadro que se segue:

**QUADRO 14.** Comparação entre as estratificações sociais de homens e mulheres nas ACTs alojamento e alimentação, em Goiânia

TRABALHO EM GOIÂNIA – 2013				
	ALOJAMENTO		ALIMENTAÇÃO	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
E1	R\$ 939,17	R\$ 859,00	R\$ 929,24	R\$ 822,80
E2	R\$ 1.019,52	R\$ 904,00	R\$ 971,86	R\$ 861,50
E3	R\$ 1.152,80	R\$ 940,02	R\$ 986,61	R\$ 864,85
E4	R\$ 1.184,81	R\$ 975,27	R\$ 1.118,12	R\$ 876,64
E5	R\$ 1.210,70	R\$ 1.029,94	R\$ 1.250,40	R\$ 938,74
E6	R\$ 1.292,43	R\$ 1.029,94	R\$ 1.259,44	R\$ 939,92
E7	R\$ 1.353,64	R\$ 1.124,37	R\$ 1.265,50	R\$ 957,65
E8	R\$ 1.563,04	R\$ 1.262,27	R\$ 1.363,94	R\$ 1.026,31
E9	R\$ 1.779,72	R\$ 1.750,89	R\$ 1.415,25	R\$ 1.068,80
E10	R\$ 1.839,00 (+)	R\$ 1.770,00 (+)	R\$ 1.427,50 (+)	R\$ 1.070,80 (+)

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Portanto, podemos inferir que nestas ACTs, que são as duas que mais empregam em turismo em Goiás<sup>5</sup>, a qualidade material proporcionada pela relação entre capital e trabalho é desvantajosa aos trabalhadores, mas esta é uma característica das relações de trabalho no estado, como um todo, e, em Goiânia, em particular. Isto pode estar relacionado às peculiaridades do contexto sócio histórico-cultural, bem como àquilo que

<sup>5</sup> Alimentação é de longe a que gera mais postos de trabalho no Brasil, seguido por transportes terrestres que equivale a cerca de 40% da ACT alimentação e a ACT alojamento que equivale em média a 25% dos empregos gerados pelo setor que mais emprega. Isto é uma tendência de 2006 a 2013, quando caiu a representatividade do setor de transportes terrestres e aumentou os postos gerados alojamento, chegando muito próximo em 2014 e ultrapassando em 2015 ano em que gerou mais postos de trabalho, passando para o segundo lugar, neste *ranking*. Em Goiás, a empregabilidade em alojamento, por vezes, supera a alimentação e as duas encontra-se sempre em patamares muito superiores ao setor de transportes terrestres, que equivale, em média, a aproximadamente 20% dos setores com maior empregabilidade no turismo em Goiás.

Bertran (2011) denomina como o *homo cerratensis*: que é um ser preguiçoso, afeito à fortuna rápida e avesso ao trabalho pesado. Isto é constantemente atribuído, estritamente, à figura dos trabalhadores (escravos, ‘libertos’, assalariados, etc.) e, para nós, poderia ser transposto aos capitalistas, aos latifundiários, mas, comumente não o é. Quem de fato se beneficiava da ‘fortuna fácil’ das minas dos goyazes? Quem de fato enriquecia rapidamente? Eram os que garimpavam ou os que expropriavam? Em nosso modo de pensar, esse imaginário acerca da mentalidade estagnada e preguiçosa sobre o *homo cerratensis* (BERTRAN, 2011) tem muito mais sentido ao olharmos para capitalistas e latifundiários do que para os trabalhadores. No contexto regional, o importante é ter emprego, esse não tem necessariamente a função de emancipar a pessoa que vende sua força de trabalho, gerando a sensação de uma condição transitória, provavelmente anterior àquela melhor situação que poderá vir a ser, ou não.

Mas, ao olharmos para a estratificação social, tanto a regional como a específica da hotelaria esta mudança de paradigma ou de qualidade de vida dificilmente ocorrerá. Os estratos sociais são muito achatados, não havia, na iniciativa privada, que correspondia, em 2012, a quase 80% do total de empregos gerados no estado, possibilidades reais de crescimento. No caso da hotelaria goianiense, por exemplo, os cargos de gestão que, em tese, deveriam ser ocupados por pessoas qualificadas são limitados, havendo, hipoteticamente, em um hotel, 10 (dez) trabalhadores e/ou trabalhadoras qualificada(o)s para o cargo de gerente geral, ainda assim, apenas uma pessoa poderia exercer esta função. Cabe salientar que, provavelmente, este gerente geral seria homem, dadas às características da estratificação social que apresentamos, a partir das distinções salariais, que encontramos, entre homens e mulheres na hotelaria. Isto nos permite avançar na reflexão acerca de uma das contradições levantadas no primeiro capítulo acerca da escolarização e salários não possuírem proporções crescentes. Pelo contrário, apresentavam-se de maneira caótica, pois nas relações sociais de trabalho, a escolaridade e a capacitação não são os únicos fatores determinantes na condição do sujeito na ocupação. Outras questões influenciam, tais como: gênero e raça.

Ao analisarmos a estrutura da hotelaria goianiense, a partir do *Censo Hoteleiro 2012*, percebemos uma reprodução majoritária de membros das famílias nos cargos de gestão. Logo, a maior parte dos cargos de gestão da área, na capital, estariam

comprometidos por critérios predominantemente não-técnicos, mas afetivos e consanguíneos. Portanto, há um certo limite no que tange às possibilidades de salários na hotelaria local, e, principalmente, na inserção de trabalhadores e trabalhadoras nos cargos de chefia, em Goiânia. Não que a gestão familiar seja um problema a ser combatido, até porque este é o meio de subsistência daquele grupo, mas os trabalhadores, por sua vez, dependem ainda mais que os capitalistas do empreendimento, pois é do salário recebido nestas relações que o indivíduo provê sua subsistência.

A iniciativa privada, em Goiás, paga mal e a sua participação quantitativa na economia não condiz com a sua participação qualitativa. Ela representava 73,63% dos empregos, em 1995, e 78,29%, em 2012, mas os rendimentos gerados aos trabalhadores e trabalhadoras, correspondia a 47,02% e 58,58% da RTG, respectivamente, ou seja, emprega muito por empregar mal<sup>6</sup>. O capital, por sua vez, em 1995, correspondia a 17,21% da RTG e a 11,15%<sup>7</sup>, em 2012. Porém, cabe ressaltar que no caso dos empregados tratam-se de números reais, pois esta relação (capital e trabalho), em tese, tinha segurança jurídica e uma das questões do direito trabalhista era a garantia do salário mínimo da categoria, mas no caso dos capitalistas não existe uma legislação específica para as grandes fortunas, logo, a renda deles contidas na PNAD são as rendas declaradas pelo capitalista, ou seja, num país onde o ‘leão’ é um dos terrores dos empresários, podemos supor que provavelmente a renda declarada seja inferior àquilo que de fato são os rendimentos destas senhoras e senhores.

---

<sup>6</sup> Isto fica mais nítido ao calcularmos como estão dispostos os quantitativos laborais nos estratos da renda. Entre as escalas E1 e E7, em 1995, estavam 80,72% dos trabalhadores da iniciativa privada, estes, por sua vez, detinham 44,13% da renda do grupo, dito de outra forma, 20,75% da RTG. Enquanto os da escala E8, E9 e E10, em 1995, correspondiam a 19,27%, das PCR do grupo, e concentravam 55,87% da renda, que correspondia a 26,27% da RTG. Em 2012, 78,12% dos trabalhadores privados estavam entre E1 e E7, enquanto 21,88% estavam nas três mais remuneradas, aumentando a quantidade de trabalhadores nas escalas superiores, em relação a 1995, estes detinham 51,48% da renda do grupo, ou 30,16% na RTG, em 2012, enquanto os das sete primeiras faixas equivaliam a 28,42% na RTG e a 48,51% dentro do grupo. A distribuição destas relações mais detalhada, tanto por raça quanto por gênero, pode ser encontrada nos Apêndices I e S.

<sup>7</sup> Queda significativa na concentração da renda por parte dos capitalistas de 1995 para 2012, embora a questão da concentração neste segmento continue acentuado, pois, deste valor os da escala E10 detinham 9,73% da RTG, enquanto os capitalistas dos nove primeiros estratos detinham apenas 1,42% da RTG. Poderíamos afirmar que os empresários sofreram significativa perda de poder de compra de mão-de-obra, principalmente, com o aumento do SMN, mas que os salários dos trabalhadores continuam baixos, bem como a iniciativa privada corresponde à quase totalidade dos salários abaixo do SMN, que correspondia, em 2012, a quase 30% da PCR.

As informações contidas nos indicadores acerca da realidade material dos trabalhadores da hotelaria goianiense nos permite inferir que estes não são aqueles mais pobres indicados no estudo da ONU (2013), porém, os capitalistas podem estar entre os mais ricos da capital. Como dissemos no primeiro capítulo, estes sujeitos (detentores de capital) são de difícil caracterização, mas neste processo foi possível averiguar muito da mentalidade regional, no segundo capítulo, no que tange ao imediatismo local e sobre o impacto disto nas relações entre o capital e o trabalho. Embora não possamos ter uma estratificação tão nítida dos capitalistas quanto tivemos dos trabalhadores ao longo de todo o processo.

### **3.3 Relação entre o capital e o trabalho na hotelaria goianiense**

Ao longo deste estudo pudemos apreender a desvalorização material dos trabalhadores, como um todo, bem como daqueles que prestam serviços na hotelaria em Goiânia, embora estes em menor medida. Mas, na relação direta entre eles e os capitalistas goianienses do segmento, fica nítido o baixo reconhecimento dado aos prestadores de serviços. Para chegarmos a esta conclusão fizemos alguns movimentos. A partir da média salarial dos trabalhadores e trabalhadoras na estratificação social da ACT alojamento, em 2013, em Goiânia, tivemos que subtrair os reajustes salariais contidos na CCT da hotelaria local (-5,5%) para obtermos a estimativa dos salários, em 2012. Em seguida, subtraímos o reajuste de 2012, para voltarmos ao patamar de 2011 (-7,5%). A partir disto, pudemos efetuar uma comparação direta entre o faturamento dos empreendimentos e os salários dos trabalhadores, como segue.

A média de rendimentos mensais dos trabalhadores e trabalhadoras, em 2011, em Goiânia, na ACT alojamento, foi de R\$ 1.128,31 mensais. Porém, este valor possui suas próprias mistificações, não sendo o valor real do custo do trabalhador para o capitalista, pois incidem impostos sobre os salários dos empregados e estes precisam ser acrescidos. Logo, ao adicionarmos os valores dos impostos por empregado, o custo médio mensal por trabalhador(a) pode ser visto na tabela abaixo:

**TABELA 6.** Custo médio de um funcionário (com encargos)

Direitos Básicos dos Funcionários	Valores Mensais (R\$)
Salário Médio	1.128,31
Vale transporte (2,70)	140,40
Desconto Vale Transporte (6%)	- 67,70
13° (mensal)	94,02
Férias (mensal)	94,02
1/3 de Férias (mensal)	31,34
FGTS (8%)	90,26
FGTS (Férias, 13° e 1/3 de Férias)	13,16
INSS (20%)	225,66
INSS (Férias, 13° e 1/3 de Férias)	43,88
<b>Total</b>	<b>1.793,35</b>

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

Portanto, podemos inferir que o custo médio de um funcionário em hotelaria, em Goiânia, em 2011, era por volta de R\$ 1.793,35 (mil, setecentos e noventa e três reais e trinta e cinco centavos) mensais. Isto nos permite realizar um outro cálculo, a comparação direta com o faturamento dos meios de hospedagem, por categoria, como pode ser observado na tabela que se segue:

**TABELA 7.** Impacto por funcionário no faturamento do setor de hospedagem dos hotéis

Categoria	Custo com Funcionário	Quantidade de Trabalhadores	Valor Total Mensal	Impacto no Faturamento
Simplex	R\$ 1.793,35	5	R\$ 8.966,75	38,65%
Econômico	R\$ 1.793,35	12	R\$ 21.520,20	26,42%
Turístico	R\$ 1.793,35	35	R\$ 62.767,25	29,12%
Superior	R\$ 1.793,35	63	R\$ 112.981,05	24,76%
Luxo	R\$ 1.793,35	109	R\$ 195.475,15	29,82%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

O que pode ser apreendido nesta comparação direta é a desvalorização real dos trabalhadores da ACT alojamento, em Goiânia, pois, eles possuem uma baixa



representatividade no faturamento médio dos empreendimentos. A categoria que possui o maior impacto com folha de pagamento são os simples, ou, dito de outra forma, os estabelecimentos de apenas uma estrela, correspondendo a 38,65% do faturamento, os hotéis que possuem o menor impacto são os de categoria superior, chegando a 24,76% dos rendimentos brutos mensais. Cabe salientar que não incluímos, na análise da tabela 7, os salários contidos na ACT alimentação, pois isto diminuiria a média mensal dos gastos com funcionários há um patamar que poderia ser considerado mistificador, não sendo o nosso interesse. Quanto às fontes de renda dos capitalistas, da hotelaria, levamos em consideração apenas a renda do departamento de hospedagem, pois não possuímos dados das outras fontes de renda do hotel (eventos, A&B, etc.). Portanto, ou a classe trabalhadora da hotelaria goianiense é desvalorizada ou o capital remunera exacerbadamente o trabalho morto, em detrimento do trabalho vivo<sup>8</sup>. Nestes casos, defendemos que os trabalhadores pagam pelo investimento feito às pressas pelos entes que edificaram as estruturas. Portanto, defendemos que o imediatismo da hotelaria goianiense pode estar sendo pago pelos trabalhadores e trabalhadoras, mas, principalmente, pelas mulheres. Dada a diferença salarial entre ambos os sexos averiguadas e demonstradas ao longo deste capítulo, no qual fica nítida a desvalorização feminina na hotelaria goianiense, possuindo médias salariais menores que as dos homens em todos os dez níveis (E1 a E10) da estratificação social da hotelaria goianiense.

---

<sup>8</sup> Para Marx (2013) trabalho vivo é aquele realizado por trabalhadores, que geram mais-valia e, conseqüentemente, valor, enquanto o trabalho morto é aquele realizado por artefatos, que não geram nem mais-valia, nem valor. Sejam máquinas ou artifícios tecnológicos estes produzem uma determinada capacidade em função de um tempo e se a quantidade de horas for aumentada o artefato deteriorará mais rapidamente (vida útil). Enquanto o trabalho vivo possui a capacidade de ser expropriado, o trabalho morto não, por isto, somente o trabalhador, ou trabalhadora, tem a triste sina de poder ser explorado e produzir mais-valor.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, nos valem de alguns campos de investigação que nos auxiliaram na reflexão acerca do nosso objeto, galgando responder ao nosso problema de pesquisa: a estratificação social e a desigualdade da renda; o contexto sócio histórico-cultural; o trabalho, turismo, hotelaria e inclusão social; e as relações entre o capital e o trabalho. Em cada um destes campos, obtivemos um nível distinto de profundidade teórico-metodológica. Em alguns, avançamos mais que em outros, dada às necessidades que fomos percebendo em função do tempo do qual dispúnhamos. Neste contexto, Bertran (2011), Galli (2005), Avena (2006) e Marx (2013) contribuíram para nosso estudo.

Neste sentido, faz-se necessário retomar o nosso problema de pesquisa, com o intuito de demonstrar o papel dos campos de investigação na nossa reflexão, que visa averiguar se: a relação entre capital e trabalho na hotelaria goianiense, reproduz (ou não) a desigualdade existente na estratificação social local? Consideramos que obtivemos respostas significativas para esta questão, mas cabe salientar que a hotelaria goianiense, embora possua uma desigualdade severa, não reproduz a desigualdade social existente no contexto local. Os trabalhadores pior remunerados da hotelaria não estão entre os mais pobres e, inclusive, alguns, dos mais remunerados, estão entre os mais ricos. Porém, de maneira geral, foi possível demonstrar que a relação entre o capital e o trabalho é desfavorável ao trabalho, pois o impacto dos funcionários no faturamento pode ser considerado baixo.

A contribuição do campo de investigação sobre a estratificação social e a desigualdade da renda foi central, para este estudo. A partir dele, pudemos tanto estratificar a renda, no estado de Goiás, quanto fornecer um panorama sólido para averiguarmos a desvalorização profissional, na hotelaria goianiense. Consideramos que o aprofundamento teórico-metodológico neste campo foi satisfatório, pela baixa existência de estudos como este, que partam dos indicadores não-tratados, com o intuito

de esclarecer as nuances da distribuição da renda em determinada localidade. Estudos como este, comumente, partem dos indicadores finais (Coeficiente Gini, por exemplo), em muito, pelo excesso de variáveis. Cada ano da PNAD regional possui mais de 120 mil variáveis para análise, tornando, por isto, os dados compilados mais atrativos às pesquisas acadêmicas. Este campo de investigação correspondeu a parte significativa do nosso problema de pesquisa, bem como corresponde ao primeiro capítulo e a praticamente todos os apêndices.

No que tange ao contexto sócio-histórico-cultural nos valem das informações disponíveis, passando este de central no planejamento da pesquisa, a complementar, desde o redirecionamento em banca de qualificação. Entre aquilo que havíamos analisado anteriormente e aquilo que foi utilizado nesta parte da redação final, pouco se aproveitou. Sejam as discussões acerca das bandeiras, da corrida pelo ouro, do genocídio indígena, da escravização do povo africano, seja a distribuição das terras em Goiás, nada disto fez parte deste texto. Estes estudos que emergiram deste então serão utilizados em pesquisas futuras. Portanto, nos ativemos apenas à caracterização das relações sócio-históricas interligadas com a mentalidade hoteleira local, que embora possua relações com os grandes proprietários de terra e de capital locais, nos levariam para outras direções, consideravelmente amplas e que careceriam de estudos pormenorizados. O que neste trabalho não foi o caso, embora este movimento tenha nos auxiliado a compreender o imediatismo da hotelaria local e como isto pode estar impactando nas relações entre o capital e o trabalho locais. Cabe salientar, que este campo possui a menor influência na apresentação final do estudo, mas, também, possui sua relevância no desvelamento do problema de pesquisa.

O campo mais controverso deste estudo e que pode suscitar os maiores questionamentos é o relativo ao trabalho, turismo, hotelaria e inclusão social. Estas relações são ligadas, dentre outras coisas, à visão de mundo tanto de quem escreve quanto de quem lê. Para nós, a quantidade de postos de trabalho gerados pela iniciativa privada, em 2012, 78,29% do total de trabalhos, poderia ser considerado satisfatório, mas a qualidade material gerada por eles não. Defendemos que estes possuem alta relevância quantitativa e baixa relevância qualitativa, os empregos são muitos por serem ruins. Quanto aos postos em turismo, trata-se de um domínio controverso, não abordado

com a profundidade necessária para emitir uma opinião neste estudo. Quanto ao trabalho em hotelaria, que consideramos abranger a totalidade da ACT alojamento e parte da ACT alimentação, consideramos que estes empregam muitos, mas empregam mal. Os salários dos trabalhadores homens, em 2012, era baixo. Apenas uma pequena parcela deles estavam entre os mais remunerados (E10), porém as ACTs em análise não colocavam muitos trabalhadores nos estratos com as piores remunerações. Ao observarmos a questão das mulheres a sua condição material era significativamente inferior à dos homens, que já não era grande coisa. Elas ganhavam menos em praticamente todos os estratos sociais da hotelaria regional e local, como pôde ser observado no terceiro capítulo. A partir daí, há indícios que o machismo e a misoginia nas relações entre capital e trabalho, se fazem presentes, pois, as mulheres ganham sempre menos que os homens nas ACTs alojamento e alimentação, independentemente da escolaridade. Portanto, se a perspectiva acerca do trabalho for aquela em que gerar muitos postos de trabalho é o suficiente, tanto alojamento quanto alimentação, em Goiás, e Goiânia, poderiam ser consideradas satisfatórias. Mas, se a qualidade destes empregos for o objeto da análise, ponderamos que alojamento e alimentação possuem pouca capacidade emancipatória para seus trabalhadores, menos ainda para suas trabalhadoras, ou seja, empregam mal, tanto no estado quanto na capital.

No tocante às relações que se estabelecem entre o capital e o trabalho, na hotelaria goianiense, pudemos realizar uma triangulação entre o *Censo Hoteleiro 2012*, acerca do capital, a *Relação Anual de Informações Sociais – RAIS*, acerca dos trabalhadores e a estratificação social regional, que apresentamos no primeiro capítulo e nos apêndices. A partir disto, nos foi possível apresentar tanto a própria estratificação social dos trabalhadores das ACTs objeto da análise, em Goiás e em Goiânia, como a posição destes sujeitos na distribuição da renda no estado, como um todo. A partir do momento que obtivemos os valores dos salários dos trabalhadores goianienses, nos foi possível fazer uma comparação direta com os dados contidos no *Censo Hoteleiro 2012*, que nos fornece, implicitamente, o faturamento médio dos departamentos de hospedagem dos hotéis, por categoria. Cabe salientar, que a hospedagem é apenas uma das fontes de receita do hotel. Porém, ao utilizarmos apenas este valor, o único que dispúnhamos, ficou evidenciada a desvalorização profissional da categoria, em Goiânia,

na relação direta entre o faturamento do capital *versus* o seu custo com o trabalho, incluindo impostos.

Consideramos que o nosso objetivo geral que consistia em investigar a estratificação social, a partir da distribuição da renda contida nas relações entre capital e trabalho na hotelaria goianiense, foi totalmente esclarecido. Ao longo deste estudo tanto a estratificação social, quanto a distribuição da renda nas relações entre o capital e o trabalho, na hotelaria goianiense, foram amplamente discutidos. Portanto, consideramos que nestes quesitos, fizemos uma análise significativa, inclusive, expandindo a análise para gênero e raça, estratificando não só a capital, mas o trabalho no estado, como um todo.

No que tange aos objetivos específicos, consideramos que tivemos grau distinto de aprofundamento em suas questões centrais, na explicação, não na investigação. Pois, no tocante ao contexto sócio-histórico-cultural boa parte dos autores e dos estudos realizados não foi utilizado, ficando como contribuições para estudos futuros. No tocante à análise da qualidade dos empregos gerados pela hotelaria e os seus limites e possibilidades de inclusão social emancipatória, pudemos avançar mais que o esperado na proposição da pesquisa, refletindo também sobre questões de gênero, nos postos de trabalho gerados pelo setor. Em nosso último objetivo específico, atendemos àquilo que almejávamos na proposição da pesquisa, pois tanto descrevemos o faturamento médio dos meios de hospedagem quanto os correlacionamos aos custos dos empreendimentos com o conjunto dos seus trabalhadores, demonstrando a desvalorização do trabalho em relação ao capital, na hotelaria goianiense.

Portanto, poderíamos inferir que no tocante às relações entre o capital e o trabalho no estado, como um todo, a situação de homens e mulheres pretos e pardos melhorou entre 1995 e 2012, no tocante à escolaridade e à participação na RTG, mas está longe de ser o suficiente. Não é nada que sane as diferenças históricas, sociais e culturais entre as raças e os sexos. Neste sentido, surgiram algumas questões, e, consideramos que estas poderiam nortear pesquisas futuras. Por isto, cabe apresentá-las.

Seria interessante uma pesquisa que analisasse a possível relação entre as medidas impopulares do governo atual de Michel Temer e os desdobramentos nas relações sociais entre o capital e o trabalho, tendo como pano de fundo investigações relacionadas ao trabalho, à previdência, ao salário mínimo, aos repasses à saúde e educação, às políticas para minorias, em suma, às conquistas sociais mínimas dos últimos anos e a perda de qualidade de vida de trabalhadores e trabalhadoras.

Quais os fatores que influenciam na baixa escolarização média, em Goiás, de homens pardos e pretos? Como a escola se relaciona com estes sujeitos e como eles, por sua vez, se relacionam com a escola? Uma pesquisa baseada na memória escolar destas pessoas que abandonaram os estudos e os motivos pelos quais isto ocorre poderia ser algo relevante para uma possível compreensão do racismo à goiana.

Quanto às mulheres pardas e pretas, quais os motivos delas terem baixos salários no mercado mesmo com alta escolarização? Não acreditamos na lenda da baixa capacidade intelectual das pessoas pretas e pardas. Então, quais os motivos que separam as mulheres capacitadas pardas e pretas dos melhores salários na iniciativa privada? Que história estas mulheres têm para contar sobre si mesmas? Seriam questões relacionadas a assédios? Se sim, de que tipo? Moral? Sexual? Ambos? Fato é que as mulheres estudam, muito mais, e ganham muito menos. Assim, consideramos que apenas elas poderiam materializar as formas de violência a que estão sujeitas.

Poderia haver um imaginário social sobre homens pardos, negros, indígenas e amarelos, bem como sobre todas as mulheres que necessita ser compreendido a fundo, visando desmitificar esses signos fundantes da cultura local que parecem depositar na figura do homem branco uma capacidade presumida que é mais condizente com a estrutura do patriarcado que com a real capacidade destas pessoas. Não há nem estudos que comprovem a superioridade masculina sobre a feminina, nem de brancos sobre as outras raças. Portanto, seriam estes signos construções sociais, ideológicas, construídas a partir do modelo eurocêntrico de colonização e da construção do imaginário local e regional?

Algo percebido ao longo deste estudo e que não foi possível aprofundar, por fugir muito ao nosso objeto de pesquisa é a possibilidade de comprovar a Lei Tendencial da Queda da Taxa de Lucro (MARX, 2013), a partir de estudos como este, pois, os capitalistas estagnaram, no que tange à sua renda, enquanto a concorrência em seus setores foi se expandindo, a ponto de o maior rendimento mensal médio de um capitalista, em 1995 (R\$ 39.320,47), ser praticamente o mesmo em 2012 (R\$ 40.000,00). Enquanto a realidade dos trabalhadores passou por uma metamorfose quantitativa relevante no mesmo período, passando de uma situação deplorável, para outra que poderíamos considerar apenas ruim.

Outro objeto que consideramos relevante, para uma nova pesquisa, é relacionado ao universo mental dos sujeitos e às representações sociais destes acerca da construção do imaginário regional e/ou local acerca das pessoas pretas, pardas, indígenas, de homossexuais, de transexuais, mulheres, bem como sobre o imaginário acerca dos homens brancos e a influência destas representações na dinâmica social; a relação entre a segurança pública e as pessoas pardas e pretas; do sentimento de posse masculino em relação ao feminino; a religiosidade, tentando pautar a sexualidade alheia. Defendemos que estas representações sociais podem ser apreendidas a partir de estudos que tenham como objeto o universo mental dos sujeitos, como aquele realizado por Avena (2006) acerca do acolhimento e das representações sociais na região cacauceira ao Sul da Bahia.

Por último, consideramos necessário dar prosseguimento neste estudo, talvez em nível de doutoramento, ampliando as reflexões e recorrendo a áreas como a sociologia e a história, uma vez que nosso objeto extrapolou as temáticas de interesse da área de turismo. Desejamos partir de uma categoria que emergiu na primeira versão deste texto: o estigma, que segundo nossa linha de raciocínio paira sobre negros, pardos, mulheres, etc., porém de maneiras distintas entre os grupos. Isto merece uma análise crítica mais cuidada, com mais tempo e fôlego, recorrendo a outras áreas do conhecimento que poderão proporcionar um solo mais fértil e propício para a discussão que pretendemos propor, partindo de uma dicotomia entre protagonismo e invisibilidade. A continuidade deste estudo se mostra relevante, devido a incômodos que nos foram surgindo à medida que analisávamos os dados e redigíamos o texto desta dissertação. A principal que emergiu nestas relações sociais e intelectuais é relacionada ao estigma. Assim,

defendemos que isto surge muito antes dessa relação social imediata que percebemos, podemos encontrar estas mesmas formas de protagonismos e de servidão desde os textos clássicos da cultura ocidental, a saber: a *Odisseia* de Homero; a *Bíblia Sagrada*; e a *Torá*: a lei de Moisés.

Enfim, as relações de trabalho na hotelaria e no turismo impactam tanto nas questões de acolhimento, que tanto preocupam os estudos da área e os donos de empreendimentos hoteleiros, quanto na vida cotidiana e na autoestima do trabalhador do ramo. Ainda que estas questões pareçam desconectadas, uma influencia a outra e ambas merecem atenção por parte de mestrandos e doutorandos. Defendemos, no entanto, que mais pesquisadores se proponham a pesquisar sobre o modo como o trabalhador é acolhido nos empregos nas áreas de hotelaria e turismo e como as relações entre empregado e empregador impactam no cotidiano do ramo e influenciam em como o turista será atendido e acolhido nos empreendimentos ligados ao turismo.



## REFERÊNCIAS

- AVENA, Biagio M. **Turismo, educação e acolhimento: um novo olhar**. São Paulo: Roca, 2006.
- BERTRAN, Paulo. **História da terra e do homem no planalto central: eco-história do Distrito Federal**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2011.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)> Acesso em 16 de fevereiro de 2018.
- \_\_\_\_\_. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). **Extrator de dados**. Disponível em: < <http://extrator.ipea.gov.br/>>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2018.
- CÂNDIDO, Índio; VIERA, Elenara Viera de. **Gestão de hotéis: técnicas, operações e serviços**. Caxias do Sul: EDUCS, 2003.
- CASTELLI, Geraldo. **Administração hoteleira**. Caxias do Sul: EDUCS, 1992.
- \_\_\_\_\_. **Administração hoteleira**. 9ª edição. Caxias do Sul: EDUCS, 2001.
- \_\_\_\_\_. **Excelência em hotelaria: uma abordagem prática**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- CAVASSA, César Ramírez. **Hotéis: gerenciamento, segurança e manutenção**. São Paulo: Roca, 2001.
- DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Trad. Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016.
- GALLI, Ubirajara. **A história da hotelaria em Goiás: dos poucos bandeirantes ao século XXI**. Goiânia: Editora da UCG, 2005.
- GERSON, Richard F. **A excelência no atendimento a clientes: mantendo seus clientes por toda a vida – programas eficazes para manter seus clientes**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão social do trabalho. Trad. Fátima Murad. In. **Cadernos de Pesquisa**. v.37, n.132, p. 595-609, set./dez. 2007.
- KOSIK, Karel. **Dialético do concreto**. Trad. Célia Neves e Alderico Toríbio. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

\_\_\_\_\_. **O capital**: crítica da economia política: Livro III: o processo global da produção capitalista. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

MINISTÉRIO DO TURISMO. **Cartilha do Sistema Brasileiro de Classificação de hotéis** – **SBCLASS**, 2010. Disponível em: <[http://www.turismo.gov.br/turismo/o\\_ministerio/publicacoes/cadernos\\_publicacoes/23\\_classificacao\\_hoteleira.html](http://www.turismo.gov.br/turismo/o_ministerio/publicacoes/cadernos_publicacoes/23_classificacao_hoteleira.html)> Acesso em 09 de junho de 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Estado das cidades no mundo 2010/2011**: unindo o urbano desunido, s/d. Disponível em: <[www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/100408\\_cidadesdomundo\\_portugues.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/100408_cidadesdomundo_portugues.pdf)> Acesso em 09 de junho de 2015.

PETROCCHI, Mario. **Hoteleria**: planejamento e gestão. 3ª edição. São Paulo: Futura, 2002.

PIKETTY, Thomas. **A economia da desigualdade**. Trad. André Telles. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015.

SECRETARIA MUNICIPAL DE TURISMO DE GOIÂNIA. **Censo Hoteleiro 2012**, de março de 2013. Disponível em: <<http://www.observatoriodoturismo.tur.br/paginas/showArq.php?id=399>> Acesso em 10 de junho de 2015.

SINDICATO DE HOTÉIS, BARES E SIMILARES DE SÃO LOURENÇO. **Convenção Coletiva de Trabalho de São Lourenço**: nº MG001089/2013, 2013. Disponível em: <<http://sindhoteis.com.br/PDF2013/ICRegistrado659679.pdf>> Acesso em 09 de junho de 2015.

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO. **Convenção Coletiva de Trabalho de São José dos Campos**: de 21 de janeiro de 2013. Disponível em: <<http://www.sinhores.com.br/erapido/plugins/erapido.link/download.php?id=168>> Acesso em 09 de junho de 2015.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE GOIÁS. **Convenção Coletiva de Trabalho de Goiânia**: nº GO000840/2012, 2012. Disponível em:

<[http://sechseg.com.br/media/886/CCT\\_HOTEIS\\_GOIANIA\\_2012\\_2013.pdf](http://sechseg.com.br/media/886/CCT_HOTEIS_GOIANIA_2012_2013.pdf)> Acesso em 09 de junho de 2015.

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE TRABALHADORES EM HOTÉIS, FLATS, PENSÕES, Pousadas, MOTÉIS, APART-HOTÉIS E SIMILARES, BOATES, RESTAURANTES, LANCHONETES E DO SINDICATO DE HOTÉIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO.

**Convenção Coletiva de Trabalho de Pernambuco:** nº PE001263/2012, 2012.

Disponível em: <[http://sintrahpe.com.br/page\\_7.html](http://sintrahpe.com.br/page_7.html)>. Acesso em 09 de junho de 2015.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – Estratificação Social Geral por Raça e Gênero em 1995

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Io	Ia	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 151,23	PCR	X	X	1,6	1,9	X	X	3,7	2,4	0,3	0,1
	RTG	X	X	0,36	0,06	X	X	0,09	0,08	0,01	0,01
	Esc.	X	X	3,5	4,1	X	X	3,2	2,3	0,5	3,8
E2 287,34	PCR	X	X	1,7	1,6	X	X	2,2	4,4	0,1	0,1
	RTG	X	X	0,18	0,32	X	X	0,32	0,7	0,48	0,23
	Esc.	X	X	4,8	4,9	X	X	2,9	4,4	1,7	2,7
E3 340,27	PCR	0,01	X	1,9	2,7	0,01	X	1,5	3,3	0,3	0,2
	RTG	0,0	X	0,36	0,70	0,0	X	0,53	0,96	0,11	0,08
	Esc.	2,0	X	3,1	4,8	0,0	X	2,9	3,7	1,8	2,6
E4 404,54	PCR	X	X	1,2	1,8	X	X	2,5	4,2	0,15	0,2
	RTG	X	X	0,55	0,52	X	X	1,21	1,33	0,07	0,09
	Esc.	X	X	2,8	3,2	X	X	3,2	2,5	1,1	0,8
E5 453,69	PCR	X	X	1,1	3,3	X	0,01	3,2	2,2	0,15	0,05
	RTG	X	X	0,58	1,29	X	0,01	1,70	0,85	0,09	0,03

	Esc.	X	X	4,5	3,6	X	0,0	2,3	3,7	2,5	9,0
E6 589,80	PCR	X	X	2,65	1,8	X	0,01	03	2,5	0,04	0,1
	RTG	X	X	1,79	0,9	X	0,01	1,96	0,67	0,03	0,01
	Esc.	X	X	3,4	6,0	X	5	3,5	4,7	3,0	8,0
E7 756,16	PCR	0,02	X	3,2	1,23	X	X	3,66	1,23	0,15	0,04
	RTG	0,02	X	2,6	0,84	X	X	3,46	0,99	0,14	0,05
	Esc.	3,5	X	4,7	5,9	X	X	3,7	6,7	2,8	5,7
E8 1.119,12	PCR	X	0,01	2,9	1,96	X	X	3,06	1,24	0,15	0,04
	RTG	X	0,01	3,47	1,49	X	X	4,32	1,39	0,18	0,05
	Esc.	X	4,0	5,2	9,0	X	X	4,4	7,7	2,8	7,7
E9 1.890,40	PCR	X	X	03	2,16	0,02	0,01	3,1	1,5	0,1	0,01
	RTG	X	X	5,51	2,46	0,05	0,02	5,75	1,76	0,2	0,02
	Esc.	X	X	6,2	7,7	5,5	11,0	5,6	8,8	5,4	11,0
E10	PCR	0,01	0,03	4,2	2,28	0,01	X	2,4	0,6	0,06	X
	RTG	0,18	0,24	24,53	7,97	0,03	X	12,15	2,32	0,2	X
	Esc.	15,0	10,7	9,0	11,9	11,0	X	9,0	11,0	8,3	X

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Ia – Índia

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 39.320,47 (mensais)

### APÊNDICE B – Estratificação Social dos 10% mais ricos em 1995

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Io	Pdo	Pda	Pto
Parte I – de R\$ 1.893,93 a 2.846,19	PCR	X	0,01	1,71	1,27	0,01	1,17	0,44	0,04
	RTG	X	0,03	4,89	2,86	0,03	3,46	1,14	0,13
	Esc.	X	15,0	8,0	12,1	11,0	7,9	10,3	10,2
Parte II – de R\$ 2.873,41 a 39.320,47	PCR	0,01	0,02	2,54	1,01	X	1,23	0,20	0,02
	RTG	0,18	0,21	19,64	4,09	X	8,68	1,17	0,08
	Esc.	15,0	8,5	9,8	11,6	X	10,1	12,5	4,5

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

X – Sem representantes na escala

Parte I – 5% ‘mais pobres’ dos 10% mais ricos

Parte II – 5% mais ricos

### APÊNDICE C – Estratificação Social dos 1% mais ricos em 1995

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Pdo	Pda
1% mais ricos – de R\$ 8.090,94 a 39.320,47	PCR	0,01	0,01	0,43	0,33	0,21	0,01
	RTG	0,18	0,16	7,02	0,74	2,90	0,15
	Esc.	15,0	6,0	12,0	11,8	9,7	16

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

Pda – Parda



**APÊNDICE D – Estratificação Social dos Capitalistas em 1995**

Faixa	Categ.	Ama	Bo	Ba	Pdo	Pda
<b>E3</b>  340,27	PCR	X	X	X	0,02	X
	RTG	X	X	X	0,01	X
	Esc.	X	X	X	3,5	X
<b>E4</b>  404,54	PCR	X	X	X	0,01	X
	RTG	X	X	X	0,005	X
	Esc.	X	X	X	0,0	X
<b>E5</b>  453,69	PCR	X	0,01	X	0,01	X
	RTG	X	0,01	X	0,01	X
	Esc.	X	9,0	X	0,0	X
<b>E7</b>  756,16	PCR	X	0,03	0,02	0,02	0,04
	RTG	X	0,01	0,02	0,02	0,04
	Esc.	X	7,3	7,0	4,0	1,0
<b>E8</b>  1.119,12	PCR	X	0,06	0,02	0,13	0,01
	RTG	X	0,02	0,02	0,15	0,01
	Esc.	X	9,0	8,0	3,8	4,0

<b>E9</b>  1.890,10	PCR	X	0,23	0,12	0,23	0,04
	RTG	X	0,08	0,23	0,45	0,09
	Esc.	X	5,8	9,3	6,6	9,5
<b>E10</b>  A partir de R\$ 1.897,97	PCR	0,01	1,48	0,27	0,68	0,03
	RTG	0,16	9,7	1,36	4,67	0,16
	Esc.	6,0	8,0	10,5	8,2	10,7

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

Pda – Parda

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 39.320,47 (mensais)

**APÊNDICE E – Estratificação Social dos Capitalistas do Setor de Serviços em  
1995**

Faixa	Categ.	Bo	Pdo
E10	PCR	0,03	0,02
	RTG	0,22	0,16
	Esc.	8,0	9,5

Fonte: PNAD, 2015. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Bo – Branco

Pdo – Pardo

E10 Renda a partir de R\$ 2.223,11 a R\$ 9.073,95 (mensais)

**APÊNDICE F – Estratificação Social dos Trabalhadores por Conta Própria em  
1995**

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 151,23	PCR	X	X	0,03	0,14	0,11	0,20	0,02	0,02
	RTG	X	X	0,00	0,02	0,01	0,02	0,00	0,00
	Esc.	X	X	1,7	3,4	2,2	2,9	1,0	2,0
E2 287,34	PCR	X	X	0,04	0,22	0,10	0,31	0,06	0,02
	RTG	X	X	0,01	0,06	0,03	0,09	0,02	0,01
	Esc.	X	X	0,2	3,6	2,4	2,2	1,2	3,0
E3 340,27	PCR	X	X	0,06	0,17	0,14	0,32	0,02	X
	RTG	X	X	0,02	0,07	0,06	0,13	0,01	X
	Esc.	X	X	4,5	5,7	4,3	4,0	0,0	X
E4 404,54	PCR	X	X	0,14	0,13	0,20	0,12	0,01	X
	RTG	X	X	0,07	0,06	0,09	0,06	0,01	X
	Esc.	X	X	2,6	9,7	1,2	7,1	4,0	X
E5 453,69	PCR	X	X	0,06	0,21	0,20	0,34	0,02	0,01
	RTG	X	X	0,04	0,11	0,10	0,19	0,01	0,01
	Esc.	X	X	2,0	4,3	4,4	5,4	4,5	11,0

E6	PCR	0,01	X	0,25	0,17	0,68	0,32	X	X
589,80	RTG	0,01	X	0,16	0,11	0,45	0,21	X	X
	Esc.	3,0	X	3,3	6,2	2,3	3,4	X	X
E7	PCR	X	X	0,85	0,26	1,21	0,17	0,04	X
756,16	RTG	X	X	0,74	0,23	1,03	0,16	0,03	X
	Esc.	X	X	3,5	2,8	2,9	6,2	2,5	X
E8	PCR	X	0,01	1,38	0,24	1,59	0,30	0,04	0,01
1.119,12	RTG	X	0,01	1,67	0,28	1,87	0,31	0,05	0,01
	Esc.	X	4,0	4,3	7,5	3,7	3,6	1,0	11,0
E9	PCR	X	X	1,24	0,31	1,08	0,13	0,04	X
1.890,40	RTG	X	X	2,15	0,58	2,04	0,24	0,08	X
	Esc.	X	X	4,4	8,5	4,3	7,6	4,5	X
E10	PCR	X	0,01	1,06	0,17	0,81	0,17	X	X
	RTG	X	0,03	5,12	0,86	3,12	0,57	X	X
	Esc.	X	15,0	7,9	10,6	8,0	11,2	X	X

Fonte: PNAD, 2015. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 22.684,88 (mensais)

**APÊNDICE G – Estratificação Social dos Trabalhos para Consumo Próprio em  
1995**

Faixa	Categ.	Bo	Ba	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 151,23	PCR	X	0,06	X	0,21	X	X
	RTG	X	0,00	X	0,00	X	X
	Esc.	X	2,3	X	2,3	X	X
E2 287,34	PCR	X	0,02	0,01	0,13	X	X
	RTG	X	0,00	0,00	0,01	X	X
	Esc.	X	12,0	4,0	0,0	X	X
E3 340,27	PCR	0,01	0,19	0,02	0,40	0,01	0,02
	RTG	0,00	0,03	0,01	0,05	0,00	0,00
	Esc.	4,0	1,6	1,5	2,9	0,0	0,0
E4 404,54	PCR	0,03	0,06	0,02	X	X	X
	RTG	0,01	0,02	0,01	X	X	X
	Esc.	0,0	0,0	0,0	X	X	X
E5 453,69	PCR	0,04	0,05	X	0,47	X	X
	RTG	0,02	0,01	X	0,05	X	X
	Esc.	0,0	1,6	X	1,1	X	X

E6 589,80	PCR	X	0,03	X	X	X	X
	RTG	X	0,01	X	X	X	X
	Esc.	X	1,3	X	X	X	X
E7 756,16	PCR	X	X	X	X	X	X
	RTG	X	X	X	X	X	X
	Esc.	X	X	X	X	X	X
E8 1.119,12	PCR	X	X	X	X	X	X
	RTG	X	X	X	X	X	X
	Esc.	X	X	X	X	X	X
E9 1.890,40	PCR	0,01	X	X	0,01	X	0,01
	RTG	0,01	X	X	0,02	X	0,02
	Esc.	4,0	X	X	11,0	X	11,0
E10	PCR	0,02	0,01	X	0,01	X	X
	RTG	0,10	0,17	X	0,03	X	X
	Esc.	4,0	15,0	X	8,0	X	X

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Bo – Branco

Ba – Branca



Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 11.796,14 (mensais)

**APÊNDICE H – Estratificação Social dos Funcionários Públicos Estatutários e/ou Militares em 1995**

Faixa	Categ.	Amo	Bo	Ba	Io	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 151,23	PCR	X	X	X	X	X	X	X	X
	RTG	X	X	X	X	X	X	X	X
	Esc.	X	X	X	X	X	X	X	X
E2 287,34	PCR	X	X	X	X	X	0,02	0,01	X
	RTG	X	X	X	X	X	0,01	0,00	X
	Esc.	X	X	X	X	X	2,5	0,0	X
E3 340,27	PCR	X	0,02	0,10	X	0,03	0,14	0,01	0,01
	RTG	X	0,01	0,04	X	0,01	0,06	0,00	0,00
	Esc.	X	7,0	5,5	X	4,7	5,9	2,0	5,0
E4 404,54	PCR	X	X	0,09	X	0,04	0,17	X	0,03
	RTG	X	X	0,04	X	0,02	0,08	X	0,02
	Esc.	X	X	5,2	X	3,5	4,6	X	11,5
E5 453,69	PCR	X	0,02	X	X	0,04	0,08	X	X
	RTG	X	0,01	X	X	0,02	0,04	X	X
	Esc.	X	4,5	X	X	2,2	8,7	X	X

E6 589,80	PCR	X	0,03	0,05	X	X	0,04	0,01	X
	RTG	X	0,02	0,04	X	X	0,03	0,01	X
	Esc.	X	7,7	8,0	X	X	10,2	3,0	X
E7 756,16	PCR	X	0,15	0,12	X	0,02	0,06	X	X
	RTG	X	0,13	0,11	X	0,02	0,05	X	X
	Esc.	X	6,1	11,9	X	3,0	10,2	X	X
E8 1.119,12	PCR	X	0,09	0,22	X	0,19	0,38	0,01	X
	RTG	X	0,10	0,27	X	0,21	0,47	0,01	X
	Esc.	X	7,9	11,4	X	6,2	11,9	11,0	X
E9 1.890,40	PCR	X	0,06	0,33	X	0,37	0,26	X	X
	RTG	X	0,12	0,72	X	0,69	0,53	X	X
	Esc.	X	8,2	11,6	X	8,1	11,3	X	X
E10	PCR	0,01	0,53	0,44	0,01	0,33	0,14	0,01	X
	RTG	0,18	3,66	1,26	0,03	1,42	0,59	0,04	X
	Esc.	15,0	11,7	12,5	11,0	11,2	10,5	1,0	X

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 14.173,52 (mensais)

**APÊNDICE I – Estratificação Social dos Trabalhadores Celetistas em 1995**

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Io	Ia	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 151,23	PCR	X	X	1,55	1,67	X	X	3,63	2,03	0,27	0,05
	RTG	X	X	0,03	0,04	X	X	0,08	0,05	0,00	0,00
	Esc.	X	X	3,6	4,3	X	X	3,2	2,3	0,6	4,6
E2 287,34	PCR	X	X	1,67	1,36	X	X	2,09	3,99	0,09	0,08
	RTG	X	X	0,17	0,25	X	X	0,29	0,60	0,02	0,02
	Esc.	X	X	5,0	5,0	X	X	3,0	4,8	2,4	2,6
E3 340,27	PCR	X	X	1,86	2,31	X	X	1,26	2,49	0,25	0,16
	RTG	X	X	0,32	0,58	X	X	0,45	0,72	0,09	0,06
	Esc.	X	X	3,1	4,9	X	X	2,6	3,7	2,1	2,7
E4 404,54	PCR	X	X	1,00	1,53	X	X	2,24	3,82	0,14	0,20
	RTG	X	X	0,47	0,40	X	X	1,08	1,18	0,07	0,09
	Esc.	X	X	3,0	2,6	X	X	3,4	2,4	0,8	0,8
E5 453,69	PCR	X	X	0,94	3,03	X	X	2,92	1,30	0,13	0,01
	RTG	X	X	0,50	1,16	X	X	1,57	0,57	0,07	0,01
	Esc.	X	X	4,8	3,6	X	X	2,2	3,9	2,2	0,0

E6 589,80	PCR	X	X	2,37	1,52	X	0,01	2,31	2,16	0,03	0,01
	RTG	X	X	1,60	0,73	X	0,01	1,51	0,43	0,02	0,01
	Esc.	X	X	3,3	6,0	X	5,0	3,9	4,8	3,0	8,0
E7 756,16	PCR	0,01	X	2,19	0,81	X	X	2,85	0,94	0,12	0,04
	RTG	0,01	X	1,72	0,49	X	X	2,40	0,74	0,10	0,04
	Esc.	4,0	X	5,0	6,0	X	X	4,1	6,9	3,4	5,7
E8 1.119,12	PCR	X	X	1,40	1,48	X	X	1,70	0,55	0,10	0,03
	RTG	X	X	1,63	0,91	X	X	2,01	0,60	0,12	0,04
	Esc.	X	X	5,7	8,3	X	X	5,1	7,1	2,8	6,7
E9 1.890,40	PCR	X	X	1,47	1,40	0,02	0,01	1,46	1,06	0,05	X
	RTG	X	X	2,76	0,92	0,05	0,02	2,54	0,88	0,11	X
	Esc.	X	X	7,7	8,1	5,5	11,0	7,4	8,2	6,2	X
E10	PCR	X	0,01	1,16	1,38	X	X	0,59	0,27	0,05	X
	RTG	X	0,04	5,96	3,29	X	X	3,25	0,97	0,17	X
	Esc.	X	11,0	10,4	12,1	X	X	10,5	11,3	9,8	X

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Ia – Índia

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 36.295,82 (mensais)

**APÊNDICE J – Estratificação Social dos Empregados Domésticos em 1995**

Faixa	Categ.	Bo	Ba	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 151,23	PCR	0,02	0,19	0,02	0,26	X	0,01
	RTG	0,002	0,03	0,003	0,04	X	0,001
	Esc.	3,0	3,0	3,5	2,8	X	2,0
E2 287,34	PCR	0,05	0,55	0,02	1,74	0,01	0,08
	RTG	0,01	0,17	0,01	0,50	0,002	0,02
	Esc.	5,8	4,4	0,0	4,2	0,0	2,6
E3 340,27	PCR	0,02	0,59	0,05	0,66	X	0,06
	RTG	0,01	0,23	0,02	0,27	X	0,02
	Esc.	0,5	5,9	0,4	4,4	X	4,2
E4 404,54	PCR	0,03	0,36	X	0,51	X	0,05
	RTG	0,02	0,17	X	0,24	X	0,03
	Esc.	2,3	3,1	X	1,5	X	2,4
E5 453,69	PCR	X	0,34	0,04	0,42	X	0,01
	RTG	X	0,19	0,02	0,23	X	0,01
	Esc.	X	4,4	4,0	4,0	X	0,0



E6 589,80	PCR	X	0,16	0,01	0,17	X	0,01
	RTG	X	0,10	0,01	0,12	X	0,01
	Esc.	X	0,6	1,0	7,6	X	8,0
E7 756,16	PCR	0,06	X	0,01	0,13	X	0,02
	RTG	0,05	X	0,01	0,11	X	0,02
	Esc.	2,5	X	9,0	3,1	X	5,0
E8 1.119,12	PCR	0,01	0,01	0,01	X	X	X
	RTG	0,01	0,01	0,01	X	X	X
	Esc.	3,0	4,0	7,0	X	X	X
E9 1.890,40	PCR	0,02	X	X	X	X	X
	RTG	0,03	X	X	X	X	X
	Esc.	4,0	X	X	X	X	X
E10	PCR	X	X	X	X	X	X
	RTG	X	X	X	X	X	X
	Esc.	X	X	X	X	X	X

Fonte: PNAD, 1995. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

**APÊNDICE K – Estratificação Social Geral por Raça e Gênero em 2012**

Faixa	Categ.	Amo	Am a	Bo	Ba	Io	Ia	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 207,20	PCR	X	X	0,49	1,94	X	X	1,83	5,0	0,25	0,64
	RTG	X	X	0,02	0,05	X	X	0,04	0,14	0,01	0,03
	Esc.	X	X	3,9	8,3	X	X	5,1	7,0	4,0	6,4
E2 461,80	PCR	X	0,01	0,20	2,81	X	X	2,35	3,83	0,15	0,42
	RTG	X	0,0	0,04	0,25	X	X	0,19	0,45	0,04	0,07
	Esc.	X	10,0	7,5	7,1	X	X	5,5	6,3	6,7	8,4
E3 622,00	PCR	X	0,01	1,33	2,49	0,01	X	2,06	3,30	0,40	0,42
	RTG	X	0,01	0,58	0,80	0,01	X	1,02	1,11	0,21	0,20
	Esc.	X	4,0	7,8	6,2	9,0	X	5,9	6,2	3,1	7,4
E4 729,91	PCR	0,01	0,02	1,21	2,03	X	0,03	2,33	3,83	0,22	0,33
	RTG	0,01	0,01	0,66	0,92	X	0,02	1,19	2,09	0,13	0,19
	Esc.	0,0	8,3	4,6	7,6	X	3,7	3,5	4,8	8,4	4,9
E5 844,72	PCR	0,01	0,01	1,21	2,80	X	0,02	1,60	3,73	0,32	0,46
	RTG	0,01	0,01	0,79	1,78	X	0,01	1,12	2,39	0,23	0,29
	Esc.	11	11	5,8	4,4	X	11	5,6	6,3	7,1	4,1

E6 1.000,00	PCR	0,02	0,01	1,49	1,92	X	X	3,33	2,74	0,22	0,26
	RTG	0,01	0,01	1,25	1,55	X	X	2,59	1,91	0,18	0,19
	Esc.	4,0	8,0	7,0	7,6	X	X	6,5	10,1	5,5	6,5
E7 1.220,00	PCR	0,03	0,02	2,11	1,92	0,01	X	3,79	1,24	0,51	0,18
	RTG	0,03	0,01	2,12	1,45	0,01	X	3,65	1,25	0,48	0,17
	Esc.	14	11	7,4	11,2	5,0	X	7,3	10,1	6,3	9,3
E8 1.590,00	PCR	0,01	0,04	3,02	0,85	0,02	0,01	3,96	1,37	0,53	0,18
	RTG	0,01	0,05	3,16	1,06	0,03	0,01	4,83	1,60	0,66	0,21
	Esc.	11	10,6	8,1	11,6	7,7	11	7,7	9,8	6,4	11,2
E9 2.422,00	PCR	0,01	0,01	3,30	1,80	0,03	0,01	2,81	1,70	0,23	0,11
	RTG	0,01	0,01	4,16	2,65	0,05	0,01	4,87	2,72	0,40	0,20
	Esc.	11	15	8,7	12,7	5,5	11	8,3	12,7	7,8	11,9
E10	PCR	0,02	0,02	3,58	2,35	X	0,01	2,90	0,71	0,30	0,14
	RTG	0,19	0,05	16,6 5	7,51	X	0,04	10,7 7	2,47	1,25	0,37
	Esc.	14,0	11,0	11,7	13,6	X	15,0	10,9	13,7	10,6	12,6

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Ia – Índia

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 48.500,00

### APÊNDICE L – Estratificação Social dos 10% mais ricos em 2012

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Ia	Pdo	Pda	Pto	Pta
Parte I – de R\$ 2.448,78 a 3.407,37	PCR	0,02	0,01	1,53	1,41	X	1,35	0,44	0,12	0,11
	RTG	0,04	0,02	3,86	3,14	X	3,38	1,16	0,31	0,28
	Esc.	13,5	11,0	10,9	12,9	X	9,8	13,2	10,1	11,8
Parte II – de R\$ 3.440,67 a 48.500,00	PCR	0,01	0,01	2,05	0,95	0,01	1,55	0,26	0,18	0,02
	RTG	0,15	0,03	12,79	4,37	0,04	7,39	1,31	0,93	0,09
	Esc.	15,0	11,0	12,4	14,6	15,0	11,8	14,5	11,0	16,0

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Ia – Índia

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

Parte I – 5% ‘mais pobres’ dos 10% mais ricos

Parte II – 5% mais ricos

### APÊNDICE M – Estratificação Social dos 1% mais ricos em 2012

Faixa	Categ.	Amo	Bo	Ba	Pdo	Pda	Pto
1% mais ricos – de R\$ 7.400,00 a 48.500,00	PCR	0,01	0,52	0,15	0,29	0,02	0,02
	RTG	0,15	6,23	1,33	2,11	0,26	0,24
	Esc.	15,0	13,4	15,1	11,4	13,7	11,7

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

**APÊNDICE N – Estratificação Social dos Capitalistas em 2012**

Faixa	Categ.	Bo	Ba	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 207,20	PCR	X	X	X	X	X	X
	RTG	X	X	X	X	X	X
	Esc.	X	X	X	X	X	X
E2 461,80	PCR	X	0,01	X	X	X	X
	RTG	X	0,00	X	X	X	X
	Esc.	X	4,0	X	X	X	X
E3 622,00	PCR	0,01	0,01	0,01	X	X	X
	RTG	0,00	0,00	0,00	X	X	X
	Esc.	4,0	3,0	4,0	X	X	X
E4 729,91	PCR	X	X	0,01	X	X	X
	RTG	X	X	0,00	X	X	X
	Esc.	X	X	0,0	X	X	X
E5 844,72	PCR	X	X	X	0,02	0,01	X
	RTG	X	X	X	0,01	0,01	X
	Esc.	X	X	X	5,0	0,0	X



E6 1.000,00	PCR	X	0,02	0,01	0,01	0,01	X
	RTG	X	0,01	0,01	0,01	0,01	X
	Esc.	X	7,0	11,0	11,0	8,0	X
E7 1.220,00	PCR	0,04	0,01	0,02	0,02	0,01	0,01
	RTG	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01
	Esc.	6,8	8,0	6,3	9,5	3,0	0,0
E8 1.590,00	PCR	0,02	0,02	0,11	0,03	X	X
	RTG	0,03	0,03	0,13	0,04	X	X
	Esc.	5,3	8,3	6,4	10,2	X	X
E9 2.422,00	PCR	0,12	0,04	0,18	0,08	0,02	0,01
	RTG	0,22	0,06	0,33	0,14	0,04	0,01
	Esc.	9,4	12,0	6,7	8,7	6,3	11,0
E10	PCR	0,77	0,29	0,53	0,17	0,06	X
	RTG	5,32	1,09	2,46	0,60	0,26	X
	Esc.	10,6	12,8	9,6	13,3	10,0	X

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 40.000,00

**APÊNDICE O – Estratificação Social dos Capitalistas do Setor de Serviços em 2012**

Faixa	Categ.	Bo	Ba	Pdo
E7 1.220,00	PCR	0,01	X	X
	RTG	0,01	X	X
	Esc.	8,0	X	X
E8 1.590,00	PCR	X	X	X
	RTG	X	X	X
	Esc.	X	X	X
E9 2.422,00	PCR	X	X	0,01
	RTG	X	X	0,01
	Esc.	X	X	13,0
E10	PCR	0,02	0,02	0,02
	RTG	0,38	0,04	0,12
	Esc.	11,3	13,5	8,7

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 30.000,00

**APÊNDICE P – Estratificação Social dos Trabalhadores por Conta Própria em  
2012**

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Io	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 207,20	PCR	X	X	0,02	0,06	X	0,02	0,21	0,01	0,02
	RTG	X	X	0,00	0,00	X	0,00	0,01	0,00	0,00
	Esc.	X	X	2,5	4,8	X	2,0	6,6	10,0	7,7
E2 461,80	PCR	X	X	0,02	0,07	X	0,09	0,20	0,03	0,05
	RTG	X	X	0,01	0,02	X	0,03	0,06	0,01	0,02
	Esc.	X	X	4,3	6,8	X	4,5	6,2	4,7	5,5
E3 622,00	PCR	X	0,01	0,20	0,22	X	0,34	0,30	0,06	0,07
	RTG	X	0,00	0,11	0,11	X	0,17	0,15	0,03	0,04
	Esc.	X	4,0	4,5	8,6	X	4,3	4,9	2,6	7,5
E4 729,91	PCR	X	X	0,14	0,21	X	0,21	0,25	0,01	0,02
	RTG	X	X	0,09	0,10	X	0,13	0,15	0,00	0,01
	Esc.	X	X	4,9	3,6	X	5,6	6,0	11,0	5,5
E5 844,72	PCR	X	X	0,15	0,05	X	0,25	0,20	0,03	X
	RTG	X	X	0,11	0,03	X	0,18	0,14	0,02	X
	Esc.	X	X	6,6	8,3	X	5,8	6,8	8,7	X

E6 1.000,00	PCR	X	X	0,19	0,23	X	0,41	0,34	0,06	0,04
	RTG	X	X	0,16	0,20	X	0,36	0,27	0,05	0,34
	Esc.	X	X	6,4	6,3	X	3,8	7,5	3,0	6,6
E7 1.220,00	PCR	0,01	X	0,51	0,25	X	0,34	0,26	0,06	0,02
	RTG	0,01	X	0,53	0,24	X	0,34	0,27	0,05	0,02
	Esc.	15,0	X	5,3	10,3	X	7,4	8,4	7,0	9,5
E8 1.590,00	PCR	X	0,01	0,54	0,28	X	1,52	0,39	0,12	X
	RTG	X	0,01	0,69	0,35	X	1,98	0,50	0,14	X
	Esc.	X	8,0	7,3	10,4	X	6,5	8,7	4,8	X
E9 2.422,00	PCR	0,01	X	0,81	0,20	0,02	0,74	0,20	0,03	X
	RTG	0,01	X	1,42	0,37	0,04	1,33	0,32	0,05	X
	Esc.	11,0	X	8,5	9,2	6,0	7,1	11,4	8,2	X
E10	PCR	X	X	1,03	0,39	X	0,76	0,10	0,06	0,04
	RTG	X	X	3,96	1,75	X	2,91	0,34	0,29	0,09
	Esc.	X	X	11,1	12,9	X	9,3	13,1	10,9	8,2

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Ia – Índia

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 10.966,66 (Branco); R\$ 48.500,00 (Branca); R\$ 15.000,00 (Pardo); R\$ 6.900,00 (Parda); R\$ 6.680,00 (Preto); R\$ 2.648,00 (Preta). Estes eram os maiores salários mensais dos que trabalhavam por conta própria de acordo com a raça e o gênero nos grupos com a maior representatividade, em 2012.

**APÊNDICE Q – Estratificação Social dos Funcionários Públicos Estatutários e/ou Militares em 2012**

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Ia	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 207,20	PCR	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	RTG	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Esc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
E2 461,80	PCR	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	RTG	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Esc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
E3 622,00	PCR	X	X	0,05	0,03	X	0,06	0,02	0,01	0,01
	RTG	X	X	0,03	0,02	X	0,03	0,01	0,00	0,00
	Esc.	X	X	6,7	9,0	X	7,0	6,3	0,0	4,0
E4 729,91	PCR	X	X	0,02	0,06	X	0,01	0,09	0,01	X
	RTG	X	X	0,01	0,03	X	0,00	0,05	0,00	X
	Esc.	X	X	7,5	8,4	X	7,0	7,7	12,0	X
E5 844,72	PCR	X	X	0,01	0,02	X	0,03	0,13	X	0,02
	RTG	X	X	0,01	0,02	X	0,02	0,09	X	0,01
	Esc.	X	X	6,0	4,7	X	8,7	10,9	X	8,5



E6 1.000,00	PCR	X	X	0,04	0,10	X	0,11	0,07	X	X
	RTG	X	X	0,03	0,08	X	0,09	0,06	X	X
	Esc.	X	X	8,2	11,4	X	6,4	6,4	X	X
E7 1.220,00	PCR	0,01	X	0,02	0,08	X	0,09	0,20	0,01	0,01
	RTG	0,01	X	0,02	0,08	X	0,09	0,20	0,01	0,01
	Esc.	15,0	X	8,0	10,6	X	9,7	9,6	2,0	11,0
E8 1.590,00	PCR	0,01	0,01	0,14	0,12	X	0,02	0,14	0,02	0,05
	RTG	0,01	0,01	0,19	0,16	X	0,03	0,17	0,03	0,05
	Esc.	11,0	14,0	11,4	12,3	X	13,7	11,5	11,0	11,2
E9 2.422,00	PCR	X	X	0,13	0,31	0,01	0,22	0,54	0,01	0,02
	RTG	X	X	0,25	0,57	0,01	0,37	1,06	0,01	0,04
	Esc.	X	X	12,2	12,7	11,0	10,9	13,7	11,0	14,7
E10	PCR	0,01	X	0,26	0,46	X	0,41	0,18	0,02	0,06
	RTG	0,20	X	1,41	1,62	X	1,46	0,55	0,06	0,18
	Esc.	11,0	X	14,2	15,1	X	13,6	14,9	10,0	15,1

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Ia – Índia

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 11.854,00

**APÊNDICE R – Estratificação Social dos Trabalhadores Celetistas em 2012**

Faixa	Categ.	Amo	Ama	Bo	Ba	Io	Ia	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 207,20	PCR	X	X	0,47	1,89	X	X	1,81	4,79	0,24	0,62
	RTG	X	X	0,02	0,04	X	X	0,03	0,12	0,01	0,02
	Esc.	X	X	3,9	8,4	X	X	5,2	7,0	3,8	6,3
E2 461,80	PCR	X	0,01	0,18	2,73	X	X	2,26	3,62	0,12	0,37
	RTG	X	0,00	0,03	0,23	X	X	0,16	0,38	0,03	0,06
	Esc.	X	10,0	7,9	7,2	X	X	5,5	6,4	7,2	8,8
E3 622,00	PCR	X	X	1,08	2,23	0,01	X	1,65	2,97	0,34	0,34
	RTG	X	X	0,44	0,67	0,00	X	0,82	0,95	0,17	0,16
	Esc.	X	X	8,5	6,0	9,0	X	6,2	6,4	3,3	7,5
E4 729,91	PCR	0,01	0,02	1,05	1,77	X	0,03	2,10	3,50	0,21	0,30
	RTG	0,00	0,01	0,56	0,78	X	0,02	1,05	1,88	0,12	0,17
	Esc.	0,0	8,3	4,5	8,1	X	3,7	3,3	4,7	8,2	4,6
E5 844,72	PCR	0,01	0,01	0,10	2,70	X	0,02	1,32	3,38	0,28	0,44
	RTG	0,01	0,01	0,67	1,73	X	0,01	0,92	2,15	0,20	0,28
	Esc.	11,0	11,0	5,7	4,3	X	11,0	5,5	6,1	7,1	3,9

E6 1.000,00	PCR	0,02	0,01	1,25	1,57	X	X	2,80	2,32	0,16	0,22
	RTG	0,01	0,01	1,05	1,25	X	X	2,13	1,57	0,13	0,15
	Esc.	4,0	8,0	7,1	7,6	X	X	6,9	10,6	6,3	6,5
E7 1.220,00	PCR	0,02	0,01	1,53	1,58	0,01	X	3,34	0,76	0,43	0,15
	RTG	0,02	0,01	1,54	1,13	0,01	X	3,19	0,76	0,41	0,14
	Esc.	13,0	11,0	8,2	11,4	5,0	X	7,2	10,9	6,3	9,7
E8 1.590,00	PCR	X	0,02	2,31	0,42	0,02	0,01	2,29	0,81	0,38	0,14
	RTG	X	0,03	2,25	0,52	0,03	0,01	2,67	0,88	0,49	0,15
	Esc.	X	10,3	8,0	12,4	7,7	11,0	8,5	10,1	6,6	11,2
E9 2.422,00	PCR	X	0,01	2,24	1,25	0,01	X	1,67	0,88	0,17	0,08
	RTG	X	0,01	2,27	1,65	0,01	X	2,84	1,20	0,29	0,14
	Esc.	X	15,0	8,6	13,2	4,0	X	8,7	12,7	7,8	11,2
E10	PCR	0,01	0,01	1,52	1,21	X	0,01	1,20	0,26	0,16	0,04
	RTG	0,02	0,02	5,95	3,04	X	0,04	3,94	0,98	0,63	0,10
	Esc.	16,0	11,0	12,3	13,5	X	15,0	11,5	13,3	10,8	13,4

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Amo – Amarelo

Ama – Amarela

Bo – Branco

Ba – Branca

Io – Índio

Ia – Índia

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)

E10 Renda a partir do teto de E9 até R\$ 36.550,00 (Branco); R\$ 7.607,44 (Branca); R\$ 12.000,00 (Pardo); R\$ 10.500,00 (Parda); R\$ 11.500,00 (Preto); R\$ 3.200,00 (Preta). Estes eram os maiores salários mensais da iniciativa privada de acordo com a raça e o gênero nos grupos com maior representatividade, em 2012.

**APÊNDICE S – Estratificação Social dos Empregados Domésticos em 2012**

Faixa	Categ.	Bo	Ba	Pdo	Pda	Pto	Pta
E1 207,20	PCR	X	0,04	X	0,11	X	0,02
	RTG	X	0,00	X	0,01	X	0,00
	Esc.	X	4,8	X	7,1	X	10,0
E2 461,80	PCR	X	0,14	X	0,17	X	0,05
	RTG	X	0,04	X	0,05	X	0,01
	Esc.	X	5,5	X	7,3	X	6,3
E3 622,00	PCR	0,01	0,26	0,05	0,45	0,01	0,12
	RTG	0,00	0,14	0,03	0,24	0,00	0,05
	Esc.	7,0	6,1	7,7	6,2	5,0	6,6
E4 729,91	PCR	X	0,35	0,02	0,78	X	0,12
	RTG	X	0,22	0,01	0,48	X	0,07
	Esc.	X	6,0	5,5	7,3	X	6,1
E5 844,72	PCR	0,02	0,36	0,01	0,65	X	0,10
	RTG	0,01	0,25	0,00	0,45	X	0,07
	Esc.	4,5	7,3	0,0	6,0	X	7,1

E6 1.000,00	PCR	0,01	0,09	0,02	0,22	0,01	0,04
	RTG	0,01	0,07	0,02	0,18	0,01	0,03
	Esc.	11,0	4,4	7,7	6,0	11,0	7,6
E7 1.220,00	PCR	X	0,08	0,02	0,13	0,01	0,03
	RTG	X	0,08	0,01	0,12	0,01	0,03
	Esc.	X	12,0	4,0	9,4	8,0	8,2
E8 1.590,00	PCR	0,02	0,02	0,02	0,02	X	0,01
	RTG	0,03	0,03	0,03	0,03	X	0,01
	Esc.	8,0	7,3	7,7	7,7	X	0,0
E9 2.422,00	PCR	0,01	X	0,01	0,02	X	0,01
	RTG	0,01	X	0,01	0,03	X	0,01
	Esc.	6,0	X	0,0	11,0	X	10,0
E10	PCR	X	X	0,01	0,01	X	X
	RTG	X	X	0,02	0,02	X	X
	Esc.	X	X	8,0	0,0	X	X

Fonte: PNAD, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

PCR – População com Renda (percentual)

RTG – Renda Total Geral (percentual)

Esc. – Escolaridade (em anos)

Bo – Branco

Ba – Branca

Pdo – Pardo

Pda – Parda

Pto – Preto

Pta – Preta

X – Sem representantes na escala

E1 a E9 Renda de até o valor indicado na tabela (valores mensais)



**APÊNDICE T – Estratificação Social dos Trabalhadores da Hotelaria em Goiás  
em 2012, exceto a capital (Goiânia)**

ESTRATO	HOMENS	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,03%	0,01%
E2 R\$ 461,80	0,03%	0,09%
E3 R\$ 622,00	0,06%	0,38%
E4 R\$ 729,91	0,27%	6,13%
E5 R\$ 884,71	4,09%	25,33%
E6 R\$ 1.000,00	10,35%	15,71%
E7 R\$ 1.220,59	11,63%	5,81%
E8 R\$ 1.599,79	8,76%	2,16%
E9 R\$ 2.422,00	3,82%	2,98%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 7.526,55	1,50%	0,84%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores da Hotelaria em Goiás, exceto Goiânia, homens e mulheres enquanto totalidade

ESTRATO	HOMENS
E1 R\$ 207,20	0,06%
E2 R\$ 461,80	0,06%
E3 R\$ 622,00	0,16%
E4 R\$ 729,91	0,68%
E5 R\$ 884,71	10,09%
E6 R\$ 1.000,00	25,54%

E7 R\$ 1.220,59	28,67%
E8 R\$ 1.599,79	21,60%
E9 R\$ 2.422,00	9,42%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 6.500,00	3,71%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores homens, da Hotelaria em Goiás, exceto Goiânia, enquanto totalidade

ESTRATO	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,02%
E2 R\$ 461,80	0,15%
E3 R\$ 622,00	0,64%
E4 R\$ 729,91	10,32%
E5 R\$ 884,71	42,62%
E6 R\$ 1.000,00	26,42%
E7 R\$ 1.220,59	9,77%
E8 R\$ 1.599,79	3,63%
E9 R\$ 2.422,00	5,02%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 7.526,55	1,41%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadoras, da Hotelaria em Goiás, exceto Goiânia, enquanto totalidade

**APÊNDICE U – Estratificação Social dos Trabalhadores da Alimentação em Goiás  
em 2012, exceto a capital (Goiânia)**

ESTRATO	HOMENS	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,02%	0,01%
E2 R\$ 461,80	0,02%	0,04%
E3 R\$ 622,00	0,86%	1,03%
E4 R\$ 729,91	0,31%	6,65%
E5 R\$ 884,71	6,23%	39,52%
E6 R\$ 1.000,00	16,05%	7,84%
E7 R\$ 1.220,59	12,69%	1,40%
E8 R\$ 1.599,79	6,11%	0,73%
E9 R\$ 2.422,00	0,27%	0,14%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 4.441,25	0,03%	0,01%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores da Alimentação em Goiás, exceto Goiânia, homens e mulheres enquanto totalidade

ESTRATO	HOMENS
E1 R\$ 207,20	0,05%
E2 R\$ 461,80	0,05%
E3 R\$ 622,00	2,03%
E4 R\$ 729,91	0,72%
E5 R\$ 884,71	14,62%
E6 R\$ 1.000,00	37,68%

E7 R\$ 1.220,59	29,79%
E8 R\$ 1.599,79	14,34%
E9 R\$ 2.422,00	0,64%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 4.441,25	0,08%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores homens da Alimentação, em Goiás, exceto Goiânia, enquanto totalidade

ESTRATO	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,02%
E2 R\$ 461,80	0,08%
E3 R\$ 622,00	1,79%
E4 R\$ 729,91	11,58%
E5 R\$ 884,71	68,87%
E6 R\$ 1.000,00	13,66%
E7 R\$ 1.220,59	2,44%
E8 R\$ 1.599,79	1,28%
E9 R\$ 2.422,00	0,25%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 2.822,59	0,02%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadoras da Alimentação, em Goiás, exceto Goiânia, enquanto totalidade

**APÊNDICE V – Estimativa da Estratificação Social dos Trabalhadores da ACT  
Alojamento em Goiânia, em 2012**

ESTRATO	HOMENS	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,10%	0,03%
E2 R\$ 461,80	0,07%	0,27%
E3 R\$ 622,00	0,20%	0,64%
E4 R\$ 729,91	0,34%	1,18%
E5 R\$ 884,71	2,13%	8,95%
E6 R\$ 1.000,00	7,06%	25,60%
E7 R\$ 1.220,59	11,99%	14,08%
E8 R\$ 1.599,79	12,39%	2,63%
E9 R\$ 2.422,00	3,11%	5,17%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 8.843,31	2,77%	1,28%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores da Hotelaria, em Goiânia, homens e mulheres enquanto totalidade

ESTRATO	HOMENS
E1 R\$ 207,20	0,25%
E2 R\$ 461,80	0,17%
E3 R\$ 622,00	0,50%
E4 R\$ 729,91	0,84%
E5 R\$ 884,71	5,30%
E6 R\$ 1.000,00	17,58%

E7 R\$ 1.220,59	29,86%
E8 R\$ 1.599,79	30,87%
E9 R\$ 2.422,00	7,74%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 8.843,31	6,90%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores homens da Hotelaria, em Goiânia, enquanto totalidade

ESTRATO	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,06%
E2 R\$ 461,80	0,45%
E3 R\$ 622,00	1,07%
E4 R\$ 729,91	1,97%
E5 R\$ 884,71	14,95%
E6 R\$ 1.000,00	42,78%
E7 R\$ 1.220,59	23,53%
E8 R\$ 1.599,79	4,40%
E9 R\$ 2.422,00	8,63%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 4.818,55	2,14%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadoras, da Hotelaria em Goiás, exceto Goiânia, enquanto totalidade

**APÊNDICE W – Estimativa da Estratificação Social dos Trabalhadores da  
Alimentação em Goiânia, em 2012**

ESTRATO	HOMENS	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,02%	0,02%
E2 R\$ 461,80	0,07%	0,05%
E3 R\$ 622,00	1,16%	0,96%
E4 R\$ 729,91	0,57%	0,96%
E5 R\$ 884,71	2,12%	20,05%
E6 R\$ 1.000,00	13,47%	21,17%
E7 R\$ 1.220,59	19,16%	6,90%
E8 R\$ 1.599,79	11,02%	0,74%
E9 R\$ 2.422,00	0,68%	0,53%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 9.996,21	0,16%	0,16%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores da Alimentação, em Goiânia, homens e mulheres enquanto totalidade

ESTRATO	HOMENS
E1 R\$ 207,20	0,05%
E2 R\$ 461,80	0,14%
E3 R\$ 622,00	2,40%
E4 R\$ 729,91	1,19%
E5 R\$ 884,71	4,38%
E6 R\$ 1.000,00	27,79%

E7 R\$ 1.220,59	39,55%
E8 R\$ 1.599,79	22,74%
E9 R\$ 2.422,00	1,41%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 3.858,43	0,34%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadores homens da Alimentação, em Goiânia, enquanto totalidade

ESTRATO	MULHERES
E1 R\$ 207,20	0,03%
E2 R\$ 461,80	0,10%
E3 R\$ 622,00	1,87%
E4 R\$ 729,91	1,86%
E5 R\$ 884,71	38,90%
E6 R\$ 1.000,00	41,08%
E7 R\$ 1.220,59	13,38%
E8 R\$ 1.599,79	1,45%
E9 R\$ 2.422,00	1,02%
E10 de R\$ 2.447,15 a R\$ 9.996,21	0,30%

Fonte: IPEA, 2012. Cálculos realizados pelo autor.

\* Trabalhadoras da Alimentação, em Goiânia, enquanto totalidade

\* Cabe salientar que este alto salário é recebido por apenas uma pessoa e que o maior salário feminino seguinte é de R\$ 3.987,90