

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

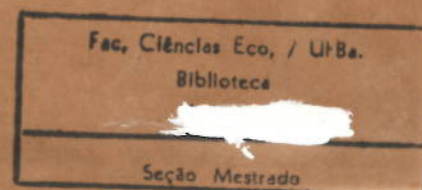
**DIFERENCIAÇÕES DE RENDIMENTOS NA REGIÃO
METROPOLITANA DE SALVADOR: EXPLORAÇÕES COM
OS DADOS DA PESQUISA DE EMPREGO E
DESEMPREGO**

(dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Economia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia)

VITOR CÉSAR RIBEIRO LOPES

ORIENTADOR: PROF. JOSÉ SÉRGIO GABRIELLI DE AZEVEDO

SALVADOR, AGOSTO DE 1994



Dedico esta tese a minha mãe, Furcinia, a quem devo tudo que sou. Agradeço-lhe especialmente o permanente estímulo aos estudos, sempre com confiança na minha capacidade de prosseguir.

A G R A D E C I M E N T O S

Ao longo da elaboração desta dissertação contei com a ajuda e estímulo de muitas pessoas, a quem devo registrar minha gratidão.

Ao professor José Sérgio Gabrielli de Azevedo por muitos motivos. Primeiro por ter tolerado as minhas redundâncias da fase de elaboração do Projeto, ressaltando-me permanentemente a necessidade de objetividade e concisão aliado ao rigor metodológico de investigação. Depois, ao longo da pesquisa, sempre encontrou tempo para dedicar-se à supervisão do estudo, mesmo em horários não habitualmente dedicados ao trabalho, o que normalmente implicava em sacrifícios de sua parte. Agradeço-lhe não só a sua orientação criteriosa mais principalmente a oportunidade de crescimento acadêmico e profissional proporcionado pelo nosso convívio durante esse período de orientação. A sua dedicação ao trabalho, seu senso de responsabilidade e compromisso com a ciência são lições que jamais esquecerei. Devo registrar, entretanto, que as redundâncias e imprecisões ainda remanescentes devem-se unicamente à minha teimosia.

Ao professor Fernando Cardoso Pedrão pelas críticas e sugestões recebidas durante a fase de elaboração do projeto de dissertação. Mas não só por isso. A leitura dos seus textos proporcionou-me uma visão menos imediata do fenômeno que estudava, sempre estimulando uma discussão mais abrangente. Sua erudição e sua elevada capacidade de abstração sempre me eram lembrados nos momentos mais difíceis de racionalização. É evidente que jamais conseguiria incorporar nesta tese suas preocupações mais profundas, mas acredito que as entendi bem.

Ao professor Antonio Henrique da Silveira pelo interesse demonstrado em ajudar no que fosse possível.

A colega Maria Emilia Marques Fagundes que me recebeu em sua casa com atenção e presteza, possibilitando o acesso ao material empírico, seus programas de computador bem como aos livros e material bibliográfico que dispunha.

A Vanda Sá Barreto que recebeu-me diversas vezes, sempre solícita, manifestando o interesse em colaborar no que fosse possível. Forneceu-me o material sobre a compatibilização das ocupações CBO-PED, além de modelos de programas em SPSS e parte do material empírico. Agradeço-lhe a boa vontade e a cordialidade.

A Carmen Lima a quem por inúmeras vezes consultei sobre o manuseio do Dbase, SPSS e os primeiros trabalhos com a base de dados.

A Maria das Graças Lisboa do CPD da UFBA um agradecimento especial. Durante a fase inicial de preparação da base de dados encontrei muitas dificuldades, notadamente aquelas referentes a elaboração de programas em SPSS. Os modelos de programas desenvolvidos para testes

simplesmente não "rodavam". Cheguei a pensar que não conseguiria realizar o trabalho em tempo hábil. Neste momento contei com a ajuda inestimável de Graça. Entendendo meu quase desespero, ela teve a paciência e a atenção de rever comigo os primeiros programas e rodá-los em outras versões do SPSS. Persistindo os problemas, Graça não mediu esforços em ajudar-me a resolvê-los, mesmo em prejuízo do seu trabalho. Não tenho dúvidas, hoje, que sem aquele apoio, num momento tão crucial, esse trabalho não seria possível. Por tudo isso, deixo aqui registrado toda minha gratidão. Quem sabe um dia eu possa retribuir-lhe... Só a partir da superação desses problemas é que pude dedicar-me ao trabalho de tratamento cuidadoso e sistemático dos dados. Uma tarefa árdua e exaustiva que exigia longos períodos de computação.

Muitos outros colegas e amigos merecem também meus agradecimentos. Ney Castro do Departamento de Ciências Contábeis, Administrativas e Econômicas da UNEB que juntamente com os demais colegas do núcleo de economia possibilitaram a redução de minhas atividades docentes para que pudesse dedicar-me mais intensamente ao trabalho de tese. Aos colegas do CME, particularmente a César e a Felipe. A Felipe pela tradução do inglês de parte dos textos neste idioma aqui utilizados. A César, pelas ricas discussões que tivemos sobre essa temática, também objeto de sua dissertação. A Lavinia Moura, amiga e colega do DIEESE, de quem não faltaram palavras de estímulo e confiança.

Finalmente, a solidariedade de Marlene, minha esposa que, sobretudo nos últimos meses, suportou com paciência o meu "exílio" dentro de casa frente ao computador diuturnamente, além das minhas constantes alterações de humor acompanhado de muita ansiedade e expectativa com o desenrolar do trabalho. Seu apoio material e emocional ajudaram-me muito a superar essa etapa tão importante para minha formação profissional. A Mariana, nossa filha, que com suas brincadeiras permitia algum relaxamento nesse período, dando-me forças para continuar trabalhando e terminar o que parecia não ter fim.

A todas essas pessoas aqui citadas devo repartir algum mérito que porventura esse trabalho possa ter e isentá-las, naturalmente, de eventuais equívocos e/ou imprecisões aqui incorridas, os quais são de minha única responsabilidade.

RESUMO

O trabalho aqui desenvolvido busca investigar as variáveis de maior relevância na diferenciação dos rendimentos para a RMS segundo suas fontes de influência, se oferta ou demanda de mão-de-obra. Ao observar que as variáveis selecionadas influenciam de forma distinta os rendimentos na região, buscou-se hierarquizá-las segundo a ordem de importância, explicitando suas causas principais.

Verificou-se que, dentre todas as variáveis investigadas, a escolaridade, classificada como uma das características pessoais da mão-de-obra e captadora de influência de oferta de trabalho, apresentou-se como a que mais explica as diferenciações de rendimento na Região, visto que se constitui em forte indicador de qualificação do indivíduo. Com menor poder explicativo, surge o gênero, classificado aqui também como uma das características pessoais da mão-de-obra. Em seguida, verificou-se também importantes discriminações com respeito às características funcionais e empresariais, tais como grupo ocupacional, natureza da empresa, tempo de serviço e segmento da atividade econômica, as quais buscaram captar influências de demanda de trabalho.

SUMARIO

APRESENTAÇÃO.....	1
CAPITULO I	5
DIFERENCIAÇÕES DOS RENDIMENTOS: UMA BREVE REVISÃO DA LITERATURA	
1. Antecedentes Teóricos	5
2. A Determinação dos rendimentos - o lado da oferta de trabalho..	17
2.1 Escolaridade e Rendimentos.....	17
2.2 Aspectos pessoais da mão-de-obra: gênero, idade, cor origem...	21
3. A determinação dos Rendimentos -o lado da demanda de trabalho..	27
3.1 Aspectos Empresariais na determinação de rendimentos.....	34
CAPITULO II	38
OS RENDIMENTOS NA RMS: MANUSEIO DA BASE DE DADOS, METODOLOGIA UTILIZADA E ESTUDO EXPLORATORIO DAS PRINCIPAIS VARIÁVEIS DETERMINANTES	
1. Seleção das variáveis relevantes segundo as fontes de influência.....	38
1.1 Variáveis relacionadas à oferta de trabalho.....	39
1.2 Variáveis relacionadas à demanda de trabalho.....	40
1.2.1 Variáveis associadas aos aspectos funcionais.....	41
1.2.2 Variáveis associadas aos aspectos empresariais.....	46
✓ 2. Breves observações sobre o emprego na RMS.....	49
3. Caracterização da base de dados: A Pesquisa de Emprego e Desemprego na RMS.....	53
3.1 Possibilidades e Limitações.....	55
4. Alguns aspectos metodológicos gerais.....	55
5. Estudo Exploratório das principais variáveis determinantes.....	56
5.1 Características Pessoais.....	57
5.2 Características Funcionais	66

5.3 Características Empresariais.....	84
6. Explorações sobre os rendimentos na RMS.....	93
6.1 Metodologia de apuração dos rendimentos.....	93
6.2 Distribuição geral dos rendimentos e concentração de renda na RMS	97
6.3 Política do Salário Mínimo e as implicações sobre os rendimentos médios; algumas contribuições usando o exemplo da RMS.....	103
CAPITULO III	122
INVESTIGAÇÕES SOBRE AS DIFERENCIAÇÕES DOS RENDIMENTOS NA RMS	
1. Características Pessoais.....	123
1.1 Escolaridade.....	123
1.2 Gênero.....	129
1.3 Cor.....	142
1.4 Idade	149
1.5 Origem	154
1.6 Conclusões	158
2. Características Funcionais.....	163
2.1 Grupo Ocupacional	163
2.2 Tempo de Serviço	173
2.3 Jornada de Trabalho	182
2.4 Conclusões	190
3. Características Empresariais.....	192
3.1 Segmento Económico.....	192
3.2 Tamanho da Empresa.....	195
3.3 Natureza da Empresa.....	198
3.4 Conclusões	202
4. Tabela Resumo dos Grupos de Características que influenciam os rendimentos na RMS	206

CAPITULO IV.....	209
CONCLUSIONES.....	209
BIBLIOGRAFIA.....	220
ANEXOS.....	233

A P R E S E N T A Ç Ã O

A forma pela qual se desenvolveu a acumulação capitalista ao nível mundial nas três últimas décadas, introduziu substanciais mudanças nas relações de produção (capital x trabalho). A oligopolização da economia com o surgimento de grandes empresas e regras institucionais impostas pelos Governos, pelas próprias empresas e, em certa medida, pelos trabalhadores, teriam provocado uma dicotomia estrutural entre o centro monopolista e a periferia competitiva. Ao nível do mercado de trabalho, isso traduziu-se em maior heterogeneidade do emprego na medida que as empresas do setor moderno exigiam maior qualificação da mão-de-obra ao passo que enfatizavam a estabilidade do emprego e asseguravam possibilidades de ascensão funcional.

Por outro lado, as empresas da periferia caracterizavam-se por alta competitividade e uma instabilidade no mercado de produtos o que implicava em empregos mais inconstantes e poucas possibilidades de ascensão. Aliado a isso, particularmente nas formações sociais mais atrasadas, desenvolve-se formas de ocupação não tipicamente capitalista, ocupação não registrada, auto-ocupação, etc, o que genericamente ficou conhecido como setor informal¹. Nesse quadro as discrepâncias de rendimentos tendem a agravar-se já que as empresas modernas, carro-chéfes da acumulação capitalista, tendem a remunerar melhor a mão-de-obra do que as empresas periféricas e as formas de ocupação não tipicamente capitalista.

Tentando explicar as crescentes disparidades de rendimentos, a partir da década de 60, os modelos de capital humano foram desenvolvidos com a idéia básica de que a educação era o elemento definidor do rendimento, já que esta encontra-se fortemente associada à qualificação do indivíduo. Outros trabalhos mais recentes ampliam o modelo considerando outros fatores de oferta de trabalho como a idade, o gênero, a origem, a cor, o estado civil, etc. A incorporação dessas

1 FAGUNDES (1992), coloca que o termo informal abrange, hoje, dois pares de oposição: atividade tipicamente capitalista/produção mercantil não capitalista e emprego registrado/não registrado.

variáveis nos modelos aumentaram significativamente seu poder explicativo. Contudo, dado a rigidez e os fortes pressupostos assumidos por estes, ficaram em aberto questões relativas aos determinantes dos rendimentos, sobretudo em economias marcadas pela heterogeneidade e complexidade estrutural do emprego.

Data também da década de 60, o desenvolvimento de outras alternativas teóricas que buscavam explicar a inserção ocupacional, o subemprego e a pobreza, levando-se em consideração a complexidade estrutural da mão-de-obra e sua heterogeneidade. Nesse contexto, situam-se trabalhos na linha da Teoria do Mercado Dual, incorporando a questão da segmentação do mercado de trabalho em dois tipos distintos que possuem sistemática próprias tanto no que diz respeito à absorção da mão-de-obra quanto à determinação dos salários.

Particularmente na RMS, a recente evolução do capitalismo e a conseqüente complexificação produtiva com a implantação do Pólo de Camaçari na década de 70, permitindo a instalação grandes empresas com tecnologia avançada vis-à-vis a média local - ensejou um novo perfil de qualificações, adequadas a dar continuidade ao processo de acumulação na região. Contudo, o processo de industrialização, com suas peculiaridades de intensividade em capital, numa economia predominantemente terciária², muito embora tenha seus impactos a montante e a jusante sobre a economia como um todo, elevando o nível médio de rendimento dos ocupados, não contribui para equacionar os problemas do desemprego. Aliado a isto, as políticas de ajustes da década de 80 ao passo que aumentava o desemprego conjuntural empurrava a massa de desempregados para as formas de ocupações irregulares e precárias com o fim de garantir-lhe a sobrevivência. Assim, o grande excedente de mão-de-obra encontrava-se disponível fazendo com que seus custos pudessem ser sistematicamente rebaixados. Nesse quadro, as disparidades de rendimentos tornaram-se mais acentuadas e são induzidas tanto pela demanda quanto pela oferta de trabalho.

² Ver AZEVEDO (1992), p. 10.

O trabalho aqui desenvolvido busca investigar as variáveis de maior relevância na diferenciação dos rendimentos para a RMS, segundo essas duas fontes de influência: oferta e demanda de mão-de-obra. Nessa perspectiva, considera-se de fundamental importância os elementos de oferta de mão-de-obra, não deixando, entretanto, de levar em conta na análise dos rendimentos, a dinâmica da acumulação, abordando, por um lado, as diferenças introduzidas na estrutura ocupacional (funções desenvolvidas pelos indivíduos) com o processo de industrialização na Região e, por outro, as características estruturais das empresas ou negócios. A tentativa aqui realizada é de estudar separadamente as variáveis ligadas à oferta de trabalho daquelas mais identificadas com a demanda de trabalho. Buscar-se-á hierarquizar as diversas variáveis segundo a ordem de importância na diferenciação dos rendimentos, explicitando suas causas principais.

A base de dados utilizada é a Pesquisa de Emprego e Desemprego - PED - desenvolvida em convênio entre a SETRABES-SEADE-DIEESE-SUDENE-UFRA, no período compreendido entre outubro de 1987 e setembro de 1989. A pesquisa de caráter domiciliar, permitiu a coleta de informações primárias envolvendo os municípios de Salvador, Camaçari, Candeias, Dias D'Avila, Itaparica, Lauro de Freitas, São Francisco do Conde, Simões Filho e Vera Cruz.

Cabe salientar, contudo, que não é objetivo central do presente estudo fazer uma reconstrução histórica do processo de estruturação do mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Salvador, o que envolveria um razoável aporte de pesquisa e conhecimento não só do aspecto econômico mas também sociológico e antropológico, constituindo-se, assim, em outro projeto de trabalho com objetivos próprios. Entretanto, a recorrência a elementos históricos como fonte geradora de problemas atuais, continua sendo válido na compreensão e explicitação desses problemas.

A dissertação foi desenvolvida em três capítulos. No primeiro capítulo far-se-á uma breve revisão da literatura quanto aos determinantes dos rendimentos, procurando-se detectar as variáveis comumente utilizadas nos diversos trabalhos sobre o tema segundo sua fonte de influência:

se de oferta ou de demanda de mão-de-obra, buscando-se compreender as formas e os limites de interferência de cada uma delas.

O segundo capítulo seleciona as variáveis relevantes, classificadas conforme o capítulo anterior, fazendo-se a compatibilização destas com a base de dados da PED. Inclui-se aí toda a explicitação metodológica empreendida para a consecução dos objetivos propostos. Em seguida é realizado um estudo exploratório sobre as variáveis selecionadas com o intuito de traçar um perfil da população ocupada e, na medida do possível, estabelecer comparações com demais regiões do país. Ainda fazem parte desse capítulo uma análise das flutuações dos rendimentos ao longo dos 24 meses da pesquisa, sua distribuição entre os ocupados e uma breve discussão da validade da política do salário mínimo para a distribuição de renda na Região.

O terceiro capítulo reúne os questionamentos que refletem o objetivo central da dissertação, qual seja, o estudo da diferenciação dos rendimentos na RMS. Aí serão verificadas empiricamente o poder explicativo das variáveis selecionadas segundo as fontes de influência na diferenciação dos rendimentos na Região, buscando-se explicitar as causas dessa influência.

Finalmente no quarto capítulo serão sumarizadas as conclusões extraídas ao longo do estudo, relativizando alguns dos resultados e destacando as suas restrições mais evidentes. Ainda serão sugeridas algumas linhas de pesquisa que se tornaram viáveis com o tratamento e sistematização da base de dados da PED, empreendida neste trabalho.

C A P I T U L O I

DIFERENCIAÇÕES DOS RENDIMENTOS: UMA BREVE REVISÃO DA LITERATURA

1) Antecedentes teóricos

No terceiro quartel do século XVIII, Adam Smith¹ já afirmava que o salário deve ser suficiente, no mínimo, para que o homem consiga sua manutenção. Ressaltava, entretanto, a disputa entre patrões e empregados como elemento importante na determinação dos salários: "Quais são os salários normais ou comuns? Depende do contrato normalmente feito entre as duas partes, cujos interesses, aliás, de forma alguma são os mesmos. Os trabalhadores desejam ganhar o máximo possível, os patrões pagar o mínimo possível".

Nesse contexto, as associações entre trabalhadores, por um lado, e patrões, por outro, acabam acontecendo a fim de defenderem interesses distintos. SMITH admite que os patrões levam vantagens nessa disputa, pois sendo um grupo menor, associam-se mais facilmente, pressionando, assim, os salários para baixo. Segundo o autor, isso não raro acontece: "Os patrões estão sempre e em toda parte em conluio tácito, mas constante e uniforme para não elevar os salários do trabalho acima de sua taxa em vigor"². Contudo, se a demanda de pessoas que vivem de salários aumenta constantemente, isto é, numa proporção maior do que o montante dos novos trabalhadores que chegam ao mercado em dado período, então os operários teriam seus salários aumentados pelo simples jogo da concorrência (oferta e demanda).

A demanda de assalariados, por sua vez, segundo SMITH, "cresce com o

1 SMITH (1988), p. 64-65.

2 *Ibid.*, p. 64.

aumento da renda e do capital de um país, não sendo possível o aumento sem isso. O aumento da renda e do capital é o aumento da riqueza nacional. A demanda de assalariados, portanto, naturalmente aumenta com o crescimento da riqueza, sendo simplesmente impossível quando isso não ocorre"³.

SMITH também reconhecia que ocupações distintas podiam resultar em salários igualmente diferenciados. Entre as causas destas desigualdades ele argumentou que nem todas as ocupações são igualmente agradáveis e, dessa forma, os salários seriam inversamente proporcionais à agradabilidade do trabalho. Stuart Mill, em meados do século XIX, rechaça essa afirmação alegando que, pelo contrário, os trabalhos exaustivos e repulsivos são piores remunerados já que são realizados por aqueles que não têm escolha⁴.

Ainda dentro do arcabouço teórico clássico, David Ricardo em seus *Princípios*⁵, ressalta: "O trabalho, como todas as outras coisas que são compradas e vendidas e cuja quantidade pode ser aumentada ou diminuída, tem seu preço natural e seu preço de mercado. O preço natural do trabalho é aquele necessário para permitir que os trabalhadores, em geral, subsistam e perpetuem sua descendência, sem aumento ou diminuição. O preço de mercado do trabalho é aquele realmente pago por este, como resultado da interação natural das proporções entre oferta e demanda. O trabalho é caro quando escasso e barato quando abundante".

RICARDO⁶ observa que os salários gravitam em torno do seu preço natural. Isso é atribuído a movimentos tanto do lado da oferta quanto da demanda. Pelo lado da oferta, considera que os movimentos de expansão ou contração da população aumentam ou reduzem a disponibilidade de trabalhadores. Pelo lado da demanda, Ricardo

³ *Idea*, p. 65-66.

⁴ Retirado de OLIVEIRA (1989), p. 16.

⁵ RICARDO (1988), p. 48.

⁶ RICARDO (1988), p. 48-49.

observa que os salários afetam a forma e o ritmo da acumulação, pois na medida em que eles são aumentados, comprimem os lucros fazendo com que os empresários hesitem em empregar produtivamente o seu capital.

No que tange as diferentes formas de inserção ocupacional da mão-de-obra, Ricardo não chega a penetrar em suas especificidades. Devido o caráter mais geral de sua obra, extraem-se poucas contribuições sobre o assunto. Ainda assim, algumas referências podem ser vislumbradas como por exemplo, da análise do valor, coloca: "Trabalhos de diferentes qualidades são remunerados diferentemente. Isso não é a causa da variação no valor relativos das mercadorias(...) A estimativa do valor de diferentes qualidades de trabalho se ajusta rapidamente no mercado, com suficiente precisão para todos os fins práticos, e depende muito da habilidade comparativa do trabalhador e da intensidade do trabalho realizado"⁷.

No enfoque da teoria marxista, a problemática da inserção ocupacional é tratada de forma globalizante. A lei Geral da Acumulação Capitalista⁸, preconiza que a absorção de mão-de-obra bem como os salários dependem fundamentalmente do nível geral da acumulação de capital. Marx argumenta que o decréscimo progressivo no montante de capital variável com o avanço da acumulação capitalista gera um excedente de força de trabalho. Por outro lado, o progresso técnico (que leva ao aumento da composição orgânica do capital) promove também a absorção do trabalho com o desenvolvimento de novos ramos produtivos, de sorte que o efeito líquido sobre o emprego dependerá da intensidade dos dois movimentos contrários, assumindo um caráter cíclico⁹.

Ao analisar as crises econômicas, Marx concebe o exército industrial de reserva ou mão-de-obra abundante como elemento de desvalorização da força de trabalho para uma nova fase da acumulação lucrativa. Segundo

⁷ *Ideas*, p.18.

⁸ MARX (1988), p. 178.

⁹ BUARQUE (1987), p. 24.

ROWTHORN¹⁰, Marx argumenta que durante a crise, o exército de reserva é reconstituído por um movimento duplo: a demanda de trabalho diminui e a oferta de trabalho aumenta. A demanda diminui por uma estagnação ou mesmo retração dos negócios, enquanto a oferta aumenta graças ao crescimento do número de pessoas em idade de trabalhar.

Assim sendo, Marx parece levar em conta fatores de oferta na determinação dos salários e observa que a acumulação poderá ser prejudicada pela insuficiência ou inadequabilidade do trabalho disponível. Em Salário, Preço e Lucro (1978) Marx observa a relevância da oferta e demanda. Diz: "Quanto aos limites do valor do trabalho, sua fixação efetiva depende sempre da oferta e da procura, e refiro-me à procura de trabalho por parte do capitalista e a oferta de trabalho pelos operários"¹¹.

Contudo, a definição dos salários em Marx parece depender menos das características pessoais da mão-de-obra e mais da forma e do ritmo da acumulação. Segundo ROWTHORN¹², "os últimos escritos de Marx sobre a questão salarial ampliam sua análise em três direções pelo menos. Ele considera em maior profundidade a interdependência de salários e oferta de trabalho, faz sério exame dos sindicatos (...) e debate amplamente a relação salário e acumulação. Em Salário, Preço e Lucro (1978), Marx reconhece a importância do poder e conflito e que os salários são determinados através de um processo de barganha entre Capital e Trabalho"¹³.

Em outra passagem do referido trabalho, Marx rejeita o uso da análise pura e simples da demanda e oferta para determinar o valor da força de trabalho. Ele coloca: "Mas para focalizar as coisas com maior amplitude: equivocaram-nos-eis por inteiro, caso acrediteis que o valor do trabalho ou de qualquer outra mercadoria se determina, em última

¹⁰ ROWTHORN (1982), p. 183.

¹¹ MARX (1978), p. 96.

¹² ROWTHORN (1982), p. 183.

¹³ MARX (1978), p. 94.

análise, pelo jogo da procura e da oferta. A oferta e a procura só regulam as oscilações temporárias dos preços no mercado. Explicam por que o preço de um artigo no mercado se eleva acima ou desce abaixo de seu valor, mas não explicam jamais esse valor em si mesmo"¹⁴.

Para Marx, o valor da força de trabalho "é determinado pelo valor dos artigos necessários para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho"¹⁵. Entretanto, o valor do salário mínimo de subsistência não possui apenas um caráter puramente físico ou biológico e dependem fortemente das condições históricas, ou seja, dependem do padrão de vida da sociedade no tempo e no espaço.

A despeito da argumentação aparentemente contraditória, Marx parece querer tratar de problemas distintos. Uma coisa é a discussão das flutuações conjunturais do salário, o que fundamentalmente depende das leis da oferta e procura por trabalho. Outra coisa é analisar o valor da força de trabalho em si mesma, que não tem mais nenhuma relação com oferta e demanda e sim com a quantidade de trabalho socialmente necessária para produzir e reproduzir a força de trabalho. Com isso, Marx tenta evitar a redundância de que os salários são determinados exclusivamente pela lei da oferta e procura, quando esta depende de muitas outras coisas, inclusive do próprio salário. Em Salário, Preço e Lucro, Marx faz a seguinte indagação: "Por que se dá uma determinada soma de dinheiro por uma determinada quantidade de trabalho?"¹⁶. Tal pergunta, como vimos, não pode ser respondida no âmbito estrito da oferta e procura.

De todo modo, os estudos sobre os determinantes dos rendimentos com alguma inspiração marxista tendem a privilegiar a demanda de trabalho, sendo que alguns deles introduzem a questão dos conflitos sociais¹⁷.

14 *Idea*, p. 71.

15 *Idea*, p. 82.

16 *Idea*, p. 70.

17 GORDON (1972), cap.5, discorre sobre os principais vertentes de análise de inspiração marxista, agregando sob o título de "Teoria Econômica Radical".

De fato, em algumas passagens do referido trabalho, Marx reconhece a necessidade do sistema por mão-de-obra especializada o que requer treinamento para o desenvolvimento dos talentos de ofício. Argumenta que além de certa soma de artigos de primeira necessidade, o custo com o trabalhador envolve aquisição de habilidades e aperfeiçoamentos. Desse modo, o autor admite a existência de diferentes níveis salariais, já que seus custos são diferenciados¹⁸. Em outros termos, isso significa que, com o desenvolvimento do sistema capitalista, os trabalhadores de melhor qualificação terão melhores oportunidades de inserção ocupacional assim como de melhores salários. Portanto, são as necessidades de acumulação que ensejam transformações no mercado de trabalho e as conseqüentes alterações de rendimentos.

MILL desenvolve a idéia das barreiras entre determinados grupos de ocupações, por considerar que as diferenças de qualificação da mão-de-obra restringem a mobilidade inter-ocupacional: "Partes diferentes da mesma série de operações requerem graus desiguais de habilidade e força física; os que têm habilidade suficiente para as operações mais difíceis ou força suficiente para as partes mais duras do trabalho tornam-se muito mais úteis pelo fato de serem exclusivamente nelas, ficando as operações de que qualquer um é capaz, para os que não servem para nenhuma outra"¹⁹.

Na década de 50 deste século, John Dunlop (1957) já atentava para a necessidade de se estabelecer uma nova teoria dos salários compatível com o mundo atual, isto é, entender como atuam os diversos mercados. Ele coloca que é preciso reconhecer a existência de padrões diferenciados entre os mercados, quer sejam entre empresas ou entre grupos ocupacionais, como uma "família" de empregos diferenciada das demais, no mercado ou na empresa, pela tecnologia, organização administrativa do processo de produção ou mesmo por usos e costumes.

18 *Idea*, p. 81.

19 MILL (1988), p. 118.

Ao fim da década de 60, economistas começaram a perceber ou a se dar conta de que a teoria convencional era insuficiente para explicar a inserção da mão-de-obra no mercado de trabalho, assim como a pobreza urbana e o subemprego. Particularmente GORDON²⁰ discorre sobre a incapacidade da teoria convencional explicar essas questões e resenha os trabalhos seminais que buscaram equacionar melhor essa problemática.

Sob essa concepção, começa a surgir, a partir de uma série de estudos relativamente informais e localizados, a Teoria do mercado dual²¹. Tal teoria que não se propunha generalizada, supunha a dicotomização do mercado de trabalho americano com base em fatores institucionais e/ou tecnológicos que geraram dois mercados: o mercado primário e o mercado secundário, nos quais trabalhadores e empregadores operam fundamentalmente por regras e condutas diferentes.

Ao reunir elementos da teoria tradicional com aspectos da teoria marxista²², incorporando tanto elementos de demanda quanto de oferta de trabalho, a teoria dual começou a exercer importante papel como participante emergente entre perspectivas teóricas que visam explicar a inserção ocupacional, o subemprego e a pobreza GORDON (1972). Também uma ligeira referência sobre alguns estudos empíricos com aplicação da Teoria podem ser visto em OLIVEIRA (1987). Uma importante aplicação da Teoria Dual no Brasil é o trabalho de CUNHA (1977) que visa identificar as mudanças de emprego que alteram a posição ocupacional da mão-de-obra numa amostra de trabalhadores de baixa renda.

20 GORDON (1972), Cap. 4 e 6.

21 Ideia, p.43, acrescenta que a Teoria Dual surgiu propondo estudar as condições de vida dos bairros pobres e suas grandes cidades, especialmente para tentar explicar o problema da pobreza e do subemprego.

22 A Teoria Dual incorpora elementos de demanda por mão-de-obra de cunho marxista e preserva questões ligadas a oferta de mão-de-obra de sabor neoclássico. Sobre esse aspecto, cabe um questionamento de CUNHA (1977) p. 105: "Em suma, embora os modelos dualistas analisem alguns aspectos da demanda da mão-de-obra, os fatores de demanda tendem a ser tratados como efeitos derivados e não indutores de dualismo no mercado". Podemos encarar a observação do autor apenas como uma crítica a alguns modelos que encaram a segmentação não como uma característica do sistema capitalista, mas sim baseada em características eminentemente pessoais da mão-de-obra.

Os trabalhos recentemente publicados sobre a teoria dual são em grande número e tão diversificado no que diz respeito aos pontos de vistas enfocados, que vão desde perspectivas ideológicas distintas como de trabalhos empíricos realizados²³. Entretanto, o eixo central da Teoria Dual, onde há uma relativa convergência é justamente a segmentação do mercado de trabalho. Será caracterizado a seguir os dois tipos de mercados:

. **Mercado primário** - Concentra as ocupações com as seguintes características: altos salários, boas condições de trabalho, chances de promoção, produtividade elevada, uso de tecnologia mais avançada e, sobretudo estabilidade no emprego, além de uma estrutura ocupacional rígida, geralmente com a presença de "mercados internos". Além disso, os empregados desse segmento estão concentrados em empresas com grau elevado de poder de mercado, que tem ao menos uma parte de suas vendas garantidas. Essas empresas comumente transferem para o produto, os custos incorridos.

Tanto empregadores e empregados valorizam as ocupações estáveis, o primeiro pelos custos com treinamento interno e o segundo por causa dos salários relativamente mais elevados. Também verifica-se maior nível de sindicalização bem como participações no lucro da empresa.

A esse respeito colocam LAGO, ALMEIDA & DE LIMA²⁴ que os empregados recebendo salários comparativamente elevados, tendem a valorizar as suas ocupações. Por outro lado, os elevados custos fixos associados com o treinamento estimulam o empregador a favorecer um clima de apego do trabalhador à ocupação".

. **Mercado Secundário** - Tem características distintas como salários relativamente mais baixos, más condições de trabalho, poucas oportunidades de promoção, alta rotatividade de mão-de-obra,

23 LAGO, ALMEIDA & DE LIMA (1983), p. 71.

24 Idem, p. 71.

baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente mais elevados de firmas competitivas que operam em mercados de demanda instável ou mesmo sazonal, tem pouco ou nenhum poder sobre o mercado, incorrem em reduzidos custos fixos e quase nenhum treinamento para seus empregados. Os trabalhadores desse mercado possuem a característica de ser mais disperso e com maior dificuldade de organização em sindicatos.

Michael Piore²⁵ distingue os trabalhadores dos dois segmentos por um conjunto de fatores históricos e de regras de comportamento que dificultam a passagem para o mercado primário, confinando populações marginais ao secundário. Sob este ponto de vista, a capacitação não parece constituir em principal barreira aos empregos do setor primário e sim a "inabilidade para manter a constância no emprego".

Tentando caracterizar melhor o mercado primário REICH, GORDON e EDWARDS²⁶ propõem uma subdivisão em: Primário Independente: cargos técnicos e administrativos, altos salários, status, porém com inconstância e rotatividade de mão-de-obra. A educação formal é muito importante. Primário Subordinado: Empregos relacionados com tarefas rotinizadas e comportamento dependente, obediência às regras estabelecidas e à autoridade e aceitação irrestrita aos objetivos da firma. OSTERMAN²⁷ conclui que a aplicação dos atributos de capital humano às ocupações do mercado primário independente conduz a bons resultados, mas que o modelo tem pouco poder explicativo para trabalhadores do mercado secundário. Isto significa que "as políticas destinadas a aumentar o capital humano dos trabalhadores do secundário não conduzem à melhoria de seus rendimentos".

De um modo geral, as hipóteses dualistas são bem sintetizadas por CUNHA²⁸ : "...as hipóteses dualistas buscam entender o inter-

25 PIÖRE (1971), retirado de OLIVEIRA (1987), p.22.

26 REICH, GORDON & EDWARDS (1973), p. 359-65.

27 OSTERMAN (1975), p. 513.

28 CUNHA (1977), p. 103.

relacionamento entre o processo de crescimento econômico e a reserva de mão-de-obra excedente, de baixa qualificação, que se tem concentrado nos principais mercados urbanos. Sob o ponto de vista econômico, a hipótese comum a essas teorias que tem causado maior debate, e até certa perplexidade, é a alegação implícita de que não há possibilidades, ou até mesmo vantagens, para a substitutibilidade entre capital e trabalho, entre diferentes categorias de trabalho, para aproveitar a oferta elástica de mão-de-obra".

A despeito das ambiguidades conceituais que ainda perduram e algumas definições que precisam ser melhor elaboradas, a Teoria Dual constitui-se em alternativa teórica e analítica importante para o estudo das ocupações no mercado de trabalho. Os diversos estudos empíricos²⁹, parecem fortalecer a idéia da segmentação do mercado de trabalho. Entretanto, essa segmentação nem sempre se verifica exatamente conforme os preceitos da Teoria Dual, até por que o contexto que a originou - a realidade americana - é bem diverso de outras realidades verificadas em espaços geográficos diversos, particularmente nos países periféricos. Todavia, seu arcabouço teórico-conceitual constitui-se numa referência importante, apresentando em certos aspectos, aproximações razoáveis da realidade considerada³⁰.

No enfoque da teoria neoclássica, o salário, assim como as demais mercadorias, é determinado pela lei da oferta e demanda. Não existe

29 Ver, dentre outros: OSTERMAN, op. cit., p. 513; ROSENBERG, S. *Male Occupational Standing and the Dual Labor Market*, *Ind. Relation*, v.19, n.1, p. 34-35; KERR, C. *The Balkanization of Labor Relations*, ed. Readings e Master (1974); os trabalhos da DIT e também ABET e os já referidos PIORE & DOERINGER (1971); GORDON (1972); BOWLES (1972); CUNHA (1977); LIMA (1980); LAGO et alii (1983) e o próprio OLIVEIRA (1989).

30 No âmbito da Teoria Dual, diversas linhas de abordagens podem ser seguidas, tendo em vista a não formalização completa da teoria segmentacionista ou até mesmo devido às suas próprias ambiguidades conceituais. Assim, pode-se situar estudos empíricos tomando-se por base interpretações totalmente distintas da Teoria Dual, sobretudo no que diz respeito às causas da segmentação, levando muitas vezes, a resultados que abarcam determinados aspectos em detrimento de outros. Algumas das interpretações empreendidas vislumbram o dualismo no corte formal/informal, usando como "divisor de águas" a carteira assinada, isto é, a atividade regulamentada e a não regulamentada (protegida ou não). Nessa linha estão os trabalhos de TOLOSA (1973), SOLIMANO (1988), SEDELAČEK, BARROS & VARANDAS (1990), dentre outros. Por outro lado, os trabalhos que se reportam aos estudos originais da Teoria Dual compreendem a segmentação do mercado dentro do próprio setor formal, na linha precursora de KERR (1954), DUNLOP (1957). São alguns deles: PIORE & DOERINGER (1972), GORDON (1972), REICH, GORDON & EDWARDS (1973).

aqui qualquer referência sobre preços naturais ou de subsistência como nos clássicos. A oferta de trabalho depende da maximização da utilidade pelo indivíduo que escolherá entre a renda que vai receber no emprego e o lazer proporcionado pelo ócio. A demanda por trabalho depende das condições de maximização do lucro pelas firmas. Dada certa tecnologia e em condições de equilíbrio, o preço de cada fator de produção deve ser proporcional à sua produtividade física marginal e que o valor da produtividade marginal de cada fator deve ser igual a seu preço. Em sendo o salário um dos fatores de produção, sua remuneração deve estar na proporção do que ele acrescenta ao processo produtivo. Portanto, a demanda por mão-de-obra depende da produtividade marginal do trabalho, enquanto que a oferta de trabalho depende da desutilidade marginal da ocupação. O encontro das duas curvas determina o nível de emprego de equilíbrio, sendo absorvidos todos aqueles dispostos a trabalhar por um salário equivalente a sua produtividade marginal³¹.

Buscando adaptar o arcabouço teórico neoclássico às então recentes discussões sobre heterogeneidade da mão-de-obra, a Teoria do Capital Humano é incorporada à teoria convencional, pois acredita-se que crescentes investimentos em educação implicam em maiores habilidades cognitivas o que leva a uma maior produtividade do trabalho e, por conseguinte, maiores salários. MINDER (1958), BECKER (1964, 1966), SCHULTZ (1973) sustentam que o capital humano é o resultado do investimento em educação ou em treinamento, ou ainda, a autovalorização por parte do indivíduo que escolhe livremente entre a inserção imediata no mercado de trabalho ou o investimento em educação. Sua decisão dependerá da taxa de retorno desse investimento e do número de anos que a pessoa frequenta a escola. Neste contexto cabe a proposição de SCHULTZ acerca da explicação da pobreza pela baixa produtividade da mão-de-obra que, por sua vez, é devido à baixa escolarização.

Seguindo essa vertente teórica, diversos modelos de capital humano foram construídos a exemplo de KURATANI (1971), ECKAUS (1973),

LANGONI (1973), SENNA (1976), LAM & LEVISON (1990a, 1990b), REIS e BARROS (1990)³², só para citar alguns. LAGO, ALMEIDA & DE LIMA³³ lembram que alguns trabalhos sobre distribuição de renda no Brasil entre 60 e 70, atribui o elevado grau de concentração da renda a uma crescente defasagem entre a remuneração de pessoal qualificado e não-qualificado, em função da escassez de oferta daquele. De fato, essa vertente de análise, se possui evidências a favor, também possui farta evidência em contrário. Dados dos referidos autores³⁴ mostram que houve grande aumento de oferta de pessoas dos vários níveis educacionais na década de 70. Também BOWLES³⁵ questiona a suposta eficácia da escolaridade como instrumento para a equalização da renda. Seu estudo consiste, em linhas gerais, na estimação de um modelo que incorpora também a origem da classe social do indivíduo como elemento determinante do seu sucesso econômico, fazendo com que a relação positiva escolaridade-renda seja relativizada já que o acesso à educação não é igual para todos os indivíduos.

Particularmente, a grande crítica que se faz a SCHULTZ é sua exagerada ênfase no pressuposto de que o capital humano é algo que é produto de decisões deliberadas de investimentos (LIMA, 1980). Ora, isso reduz toda a diferenciação de rendimento que possa existir no mercado de trabalho à uma questão de investimento em educação. E como o aumento do nível educacional eleva o patamar da produtividade no trabalho, os salários tendem a elevar-se. Desse modo, o modelo de operação do mercado de trabalho figuram ao lado da demanda, a teoria da produtividade marginal e no lado da oferta a teoria do capital humano e a escolha entre renda e lazer.

32 REIS e BARROS (1990), realizam importante trabalho onde procuram analisar a evolução da relação entre educação e desigualdade salarial nas regiões metropolitanas brasileiras no período 1976/86. Tal estudo faz uso do índice de desigualdade de Theil-L e constata a existência de significativas diferenças na desigualdade salarial entre regiões metropolitanas, fato que, segundo os autores, é acompanhado por diferenças de salários também expressivas na distribuição de educação e nos diferenciais de salários entre grupos educacionais. Assim, os diferenciais tendem a ser mais elevados nos mercados de trabalho do nordeste nos quais o conteúdo educacional médio da força de trabalho é menor.

33 LAGO, ALMEIDA & DE LIMA (1983), p. 315. Um exemplo pode ser vista em LANGONI (1973). Uma ligeira referência à literatura pode ser vista em LAM & LEVISON (1990).

34 LAGO, ALMEIDA & DE LIMA (1983), seção III 2.1.2, p. 133-165.

35 BOWLES (1972), p. 217.

2) A Determinação dos Rendimentos - O Lado da Oferta de Trabalho

Felo lado da oferta de trabalho, comumente registrada na literatura, estão atributos associados diretamente ao trabalhador, como idade, gênero, cor, procedência, etc. A escolaridade também pode ser compreendida neste contexto, muito embora deva se despende um tratamento mais específico.

2.1) Escolaridade e Rendimentos

Um dos atributos mais importante da mão-de-obra para a determinação do rendimento é a escolaridade. Contudo, esta variável tem sido tratada de forma diferenciada a depender do contexto teórico-conceitual que se queira utilizar.

A teoria neoclássica com a incorporação da teoria do capital humano resolve, em parte, a questão da heterogeneidade do trabalho, já que se podia explicar as diferenças salariais através das diferentes qualidades da mão-de-obra. A esse respeito LIMA³⁶ coloca que "a idéia de um mercado contínuo, associada à convicção de que existe uma relação direta entre habilidade cognitiva e produtividade, leva os adeptos da teoria do capital humano a acreditarem que os acréscimos na educação de indivíduos correspondem, em média, a aumentos nos seus salários". LAGO, ALMEIDA & DE LIMA³⁷, também questionam essa relação direta entre educação e salários: "o aumento do nível médio de escolarização tem pouco impacto sobre o número de tais ocupações modernas, já que esta e o emprego no setor moderno dependem do investimento em capital físico e da tecnologia e independem das características dos trabalhadores". Parecem, no entanto, exagerar ao sugerir a exclusão das características pessoais dos trabalhadores como

36 LIMA (1980), p.219-220.

37 LAGO, ALMEIDA & DE LIMA (1983), p.71-72.

elemento importante na determinação de salários.

Abordando a questão do ponto de vista da teoria tradicional CHAHAD³⁸ observa que a educação é uma variável importante na determinação do volume de trabalho oferecido, principalmente devido aos seguintes motivos:

1) Influencia a oferta de trabalho, dada a necessidade que o indivíduo tem de pagar a escolaridade recebida; assim os indivíduos com maior escolaridade tendem a trabalhar mais. Argumenta-se também que o volume de trabalho oferecido é maior entre os educados, porque o custo de oportunidade em abandonar a força de trabalho varia diretamente com o nível de educação (BOWEN e FINEGAN, 1966).

2) Pode criar maior preferência pelo trabalho de mercado ou por determinados tipos de ocupação, levando a estímulos positivos quanto à oferta. Além disso, um volume de educação eleva a produtividade de mercado do indivíduo, bem como em tarefas domésticas;

3) O aumento da escolaridade pode facilitar a obtenção de empregos onde existam maiores retornos não pecuniários;

4) Maior nível de instrução aumenta as oportunidades de emprego do indivíduo, bem como lhe permite uma maior rotatividade com relação à ocupação que deseja;

5) Indivíduos com maiores níveis de escolaridade tendem a avaliar o lazer de modo diferente dos menos educados, o que indiretamente afeta sua oferta de trabalho.

38 CHAHAD (1991). Seu enfoque é essencialmente voltado para a oferta de mão-de-obra. Utilizando-se do arcabouço teórico tradicional, o autor estima modelos de oferta, onde tem por base as preferências individuais entre renda e lazer (ou melhor, entre trabalhar ou não trabalhar como prefere colocar o autor), muito embora admita que elas não são a única explicação da relação salário-horas trabalhadas. A despeito de sua opção teórica, o autor parece ter consciência de que a análise da estrutura ocupacional bem como da determinação dos salários não pode ser concebida apenas com fatores de oferta ou de demanda, mas sim da interação entre ambas.

PSACHAROPOULOS & ARRIAGADA (1986) argumentam que a capacidade de produção de um país se acha quase inteiramente determinada pela magnitude dos diversos fatores de que dispõe, em particular a superfície das terras cultivadas, o potencial material de produção, o tamanho da população ativa e a qualidade de capital humano incorporado na mão-de-obra. Segundo os autores, esses estoques de recursos produtivos se modificam ao longo do tempo por efeitos dos fluxos de investimentos. Assim, como os estoques de equipamentos, os estoques de capital humano aumentam com a incorporação nesta população economicamente ativa do fluxo de diplomados oriundos do sistema de ensino.

Ainda de acordo com os autores, as diferenças entre os estoques e os fluxos são mais importante com respeito à educação do que aquelas relativos a outros fatores de produção, pelos seguintes motivos:

a) O tempo transcorrido entre o investimento em educação (por ex. a partir do momento em que se efetuam as matrículas) e o incremento dos estoques de capital humano é mais prolongado em qualquer outro setor da economia;

b) Alguns investimentos em educação não chegam jamais a incrementar os estoques de capital humano por causa das perdas que se produzem ao longo do tempo (chega a ocorrer que alguns diplomados não se incorporam à população ativa e que se perde tempo pelo abandono de alguns alunos ou pela repetição de cursos por parte de outros).

Nesse contexto, os autores propõem uma política de educação que de fato estabeleça uma ordem de prioridades para os investimentos nesta esfera, atribuindo-se, portanto, à variável educação a importância devida para a eficácia do sistema³⁹.

39 PSACHAROPOULOS & ARRIAGADA (1986), p. 494, em um estudo empírico comparativo exhibe a duração média dos estudos (em anos) da população ativa na América Latina e Caribe. O Brasil, em 1980, mostrava uma média de 5,6 anos, colocando-se em 16o. lugar dentre os 26 países que fizeram parte do estudo. Nota-se, ainda que a média de anos de escolaridade da

O trabalho de LAM & LEVISON (1990b) teve por objetivo analisar as mudanças na distribuição de escolaridade ocorridas nas últimas décadas no Brasil e os efeitos dessas modificações na distribuição de renda. Os autores observam que as comparações para os anos de 1976, 1982 e 1985 mostram que a desigualdade de rendimentos no Brasil cresceu ao longo desse período, apesar das mudanças benéficas na desigualdade de escolaridade. Colocam: "Infelizmente, a recente experiência do Brasil também demonstrou que, mesmo havendo melhoria substancial no componente escolaridade da desigualdade dos rendimentos, esta não garante um declínio na desigualdade como um todo"⁴⁰.

A Teoria Dual relativiza a posse de educação enquanto elemento fundamental para se auferir rendimentos. Na verdade, para esta, a educação é importante para a entrada (acesso) no mercado de trabalho segmentado (primário e secundário). Uma vez dentro do mercado de trabalho secundário, por exemplo, não tem relevância as diferenças de escolaridade, ou seja, outros fatores como experiência, habilidades pessoais, referências é que influenciam a obtenção de rendimento⁴¹.

Segundo CUNHA⁴² o dualismo no mercado de trabalho é essencialmente ocupacional, ou seja, refere-se às qualificações dos trabalhadores. Entretanto, essas qualificações não se resumiriam em alguns critérios educacionais. Observa o autor⁴³: "Portanto, outro aspecto (e até mesmo causa) da dualidade seria o uso, no setor protegido, de critérios de seleção mediante os quais as empresas selecionassem o trabalhador não apenas em termos de sua qualificação formal, mas também com base na sua familiarização com o ambiente de trabalho, suas regras e costumes. Em suma, com base na fácil variável instrumental que é dada

América Latina e Caribe ficou em 5,8 anos contra 10,0 anos verificados nos países capitalistas desenvolvidos.

40 LAM & LEVISON (1990b), p. 275.

41 Segundo CUNHA (1977), p.105, os níveis de qualificação e preparação atuam como barreiras entre os segmentos do mercado.

42 CUNHA (1977), p. 110.

43 CUNHA (1977), p. 110.

pela experiência do trabalhador no local de trabalho".

2.2) Aspectos pessoais da Mão-de-obra: Gênero, Idade, Cor e Origem

2.2.1) Gênero

Outras características pessoais da mão-de-obra que não guardam relação direta com a produtividade são indutoras de diferenciação de rendimento no mercado de trabalho. Uma importante característica é o gênero do indivíduo. Mesmo nos países desenvolvidos é bem marcante a desvantagem que as mulheres têm na obtenção dos rendimentos⁴⁴. Os obstáculos a uma maior utilização da mão-de-obra feminina podem ser atribuído à "consagração" de certos mitos no que tange ao desenvolvimento profissional destas. Assim, colocava-se que a questão da menor capacitação para o trabalho do gênero feminino, seja pela menor dissolubilidade de força física, maior frequência de doenças ocupacionais, seja no que tange à capacidade de liderança para exercer certas funções de supervisão, chefia, etc. Portanto, a perspectiva de ascensão profissional das mulheres é muito mais limitada que a dos homens. A consequência disso, é uma maior frequência das mulheres em ocupações de menor importância na estrutura ocupacional o que leva, por via de consequência, a uma diferenciação de rendimentos que lhe é desfavorável.

TERRELL⁴⁵ levanta a hipótese de que as disparidades salariais segundo o gênero podem ser explicadas, em parte, pelas diferenças de capital humano incorporadas. Assim, a evolução ~~de~~ dos níveis educacionais de homens e mulheres com o tempo pode explicar a diminuição ou o aumento das disparidades de rendimentos. Já GINDLING⁴⁶ observa que o

44 LAGO, ALMEIDA & LIMA (1983), p. 88, apresenta dados estatísticos que evidenciam a maior remuneração dos homens vis-à-vis as mulheres para os países da OCDE. Também TERRELL (1993), p. 36-38, exhibe algumas estatísticas que demonstram que a diferenciação nos rendimentos segundo o gênero não é exclusividade dos países em desenvolvimento.

45 TERRELL (1993) desenvolve um estudo comparativo das desigualdades entre homens e mulheres nos países desenvolvidos e dos países em desenvolvimento.

46 GINDLING (1990), estuda a discriminação sexual na Costa Rica.

declínio da razão entre os rendimentos femininos e masculinos durante a recessão de 1981-82 na Costa Rica, deve-se fundamentalmente à incorporação naquele momento de mulheres de nível de instrução mais baixo que a média das mulheres que já estavam trabalhando. Um estudo de POLACHEK constata que a redução da disparidade salarial nos Estados Unidos entre a década de 70 (quando a relação salários feminino/masculino era de 58%) e a década de 80 (quando a relação salários femininos/masculinos subiu para 65%), pode ser explicada em grande parte pelo número menor de mulheres se incorporando pela primeira vez ao mercado de trabalho na década de 80, com a conseqüente elevação do nível médio de experiência das mulheres que já trabalhavam.

Contudo, o trabalho de TERRELL conclui que as disparidades salariais decorre mais da segregação ocupacional. Segundo o autor, os dados estatísticos sobre as diferenças de homens e mulheres na estrutura ocupacional urbana nos países desenvolvidos confirmam que a distribuição das mulheres nas distintas categorias ocupacionais é uma determinante importante da disparidade salarial em função do sexo, por que a concentração de mulheres em um número limitado de categorias contribui para rebaixar os salários delas. Isso porque muitas mulheres em um menor número de ocupações faz com que os empregadores ofereçam salários mais baixos. LAGO, ALMEIDA & LIMA⁴⁷ observam que a discriminação no mercado de trabalho deve-se mais à segregação de ocupações que a diferenças de escolaridade.

Outra prática é também conhecida como *discriminação estatística*, isto é, se recorre a diferenças observadas entre subgrupos da população como base para exercer a discriminação para todos os membros de um subgrupo dado. Assim, um empregador que pense que, em geral, as mulheres são mais instáveis e menos qualificadas que os homens, poderá discriminar todas as mulheres. Também o custo ou a impossibilidade de se obter informações detalhada sobre o candidato à vaga pode levar os empregadores a utilizar-se de características como gênero, raça, idade, procedência, como método de seleção para avaliar as

47 LAGO, ALMEIDA & LIMA (1983), p. 91.

possibilidades de quem procura trabalho.

2.2.2) Cor

Características pessoais da mão-de-obra como a cor tem-se revelado um importante discriminador de rendimentos no mercado de trabalho. Particularmente no Brasil onde a presença do negro no mercado de trabalho é marcada inicialmente pelo trabalho forçado como escravo, e depois pelas enormes dificuldades de acesso dessa população ao mercado de trabalho, as discrepâncias de rendimentos parecem ser mais evidentes. Diversos são os trabalhos que tratam da segregação racial no mercado de trabalho⁴⁸. CHAIA⁴⁹ observa que o indicador trabalho entre os escravos e seus descendentes permite acompanhar a trajetória deste grupo étnico no Brasil, deixando perceber então que o avanço ou progresso no sentido do aprimoramento individual e social tem sido pouco significativo para estes indivíduos.

Coloca CHAIA: "A forma como se deu a libertação dos escravos e a implantação dos modelos econômicos e políticos, após a proclamação da República, recriam constantemente as situações deterioradas de vida em sociedade para os negros. Se, por um lado, não se garantiu meios que permitissem o acesso ao trabalho para os negros no meio rural e nas cidades, para que pudessem reproduzir e satisfazer as necessidades dos seus núcleos similares, por outro, verifica-se a ausência de espaço político para que o negro possa participar na sociedade, não em consequência da existência de instrumentos legais de discriminação ou segregação, mas como resultado de uma concepção política e ideológica da classe dirigente e da sociedade branca"⁵⁰.

48 Ver, dentre outros, HASENBALG (1983), PORCARO (1988), SANDOVAL (1991), HASENBALG (1991). Mais recentemente, uma série de trabalhos tem sido desenvolvidos por pesquisadores ligados ao Mestrado em Sociologia da UFBA, assim como técnicos da Secretaria do Trabalho do Estado da Bahia, usando os dados da PED para a RMS. São eles: CASTRO & BARRETO (1992); BARRETO (1992); BAIRROS (1992); SILVA (1992); CASTRO (1993); BARRETO (1993); BAIRROS (1993); BAIRROS, CASTRO & BARRETO (1993).

49 CHAIA (1989) p. 163.

50 Idem, p. 163.

CASTRO⁵¹ coloca duas questões, cujas preocupações são as mais recentes da Sociologia Brasileira no que tange à produção das desigualdades raciais no Brasil. Uma delas diz respeito a uma segregação geográfica dos grupos raciais. Segundo HASENBALG⁵² a segregação geográfica se verifica com a concentração de negros em regiões subdesenvolvidas do Brasil, onde as oportunidades econômicas e educacionais são bem menores.

Outra questão aventada pela autora diz respeito à "hipótese de que as práticas discriminatórias e a violência simbólica exercidas sobre os negros reforçavam-se mutuamente, impedindo a efetiva mobilidade ascendente dos não-brancos e fazendo com que estes regulassem suas próprias aspirações de acordo com o que é culturalmente imposto como lugar apropriado para pessoas de cor"⁵³.

Essas duas questões, portanto, passaram a ser objeto de investigações empíricas levadas a cabo pelos referidos autores que têm se debruçado sobre a problemática da discriminação racial na Região Metropolitana de Salvador (RMS)⁵⁴.

A RMS possui singularidades importantes para o trato dessa questão⁵⁵. Isto por que além de ser a metrópole com maior contingente da raça negra do país, com todas as implicações culturais que isso possa acarretar, o próprio desenvolvimento histórico, social e econômico impingiu-lhe uma conformidade particular. As profundas alterações na estrutura produtiva impulsionaram modificações nas relações de trabalho e no "perfil da força de trabalho requeridas para as novas

51 CASTRO (1993), p. 45.

52 HASENBALG (1993), p.180, op. cit CASTRO (1993), p.45.

53 CASTRO (1993), p.45. Acerca da predominância dos não-brancos em determinadas ocupações (geralmente aquelas menos qualificadas, que exigem maior esforço físico e de menor prestígio social); ver também BARRETO (1992).

54 BAIÁRROS, BARRETO & CASTRO (1993).

55 Idem, p. 13.

modalidades de crescimento"⁵⁶,

2.2.3) Idade

Comumente a idade é tratada como atributo pessoal do indivíduo, constituindo-se em forma relevante de influência nas variações dos rendimentos. CHAHAD⁵⁷, usando a teoria tradicional, observa que "existe teoricamente um padrão bem definido entre esta variável [idade] e os salários: à medida que cresce a faixa de idade o salário tende a crescer, atinge um pico (variável com a educação) para ir declinando com o aumento da idade". Essa assertiva está associada a idéia de que o indivíduo tem um ciclo produtivo de vida cujo comportamento seria semelhante a uma parábola.

Assim, a idade inicial estaria vinculada a um pequeno rendimento, já que o indivíduo teria baixa escolaridade e pouca experiência no serviço. Com o passar dos anos o indivíduo tenderia a incorporar gradualmente mais escolaridade e também mais experiência no serviço fazendo jus a um maior rendimento. A partir de um certo ponto, a escolaridade e experiência não mais lhe confere habilidades cognitivas e portanto não interfere em sua produtividade. Por outro lado, a idade avançada tenderia a contribuir para perda de algumas de suas acuidades. Desse modo, o rendimento começaria a declinar.

É comum aos modelos de capital humano estabelecer uma relação estreita entre a idade e a experiência quando da avaliação dos rendimentos⁵⁸. Esse relação apesar de não ser totalmente verdadeira⁵⁹ não parece

⁵⁶ *Ibidem*, p. 13.

⁵⁷ CHAHAD (1981), p. 102.

⁵⁸ O modelo de MINCER (1974) é dos pioneiros a analisar a concentração de renda para grupos específicos de idade e experiência.

⁵⁹ LAN & LEVISON (1990a), p. 242, observa que "o perfil de experiência da desigualdade de renda exibe, nos EUA, uma forma em U, muito semelhante à do perfil de idade. No Brasil, no entanto, os dois perfis de desigualdade dos rendimentos apresentam importantes diferenças, sendo a mais notável delas o fato de a desigualdade crescer com a idade, mas cair com a experiência, a partir de 3-5 anos".

constituir-se em fontes de maiores questionamentos. O mesmo não acontece com a relação idade-escolaridade. Esta relação parece comportar certa instabilidade. Isto por que obviamente até certa faixa de idade - mais precisamente até a entrada no mercado de trabalho - a idade caminha junto com a escolaridade revelando uma associação positiva, a qual sucede uma desconexão, já que dificilmente o indivíduo que ingressa no mercado de trabalho continua estudando.

Contudo, o que parece temerário é admissão de um comportamento "parabólico" para a relação idade-rendimento de modo tão categórico que assume status generalizantes. Apenas em ocupações onde o esforço físico é mais exigido o comportamento da relação seria daquela maneira. Contrariamente, em ocupações que exigem grande desempenho intelectual, experiência e maturidade, além de maior capacidade de gestão e administração, o rendimento tende a ser crescente com o nível de idade, sem um aparente ponto de inflexão. Isto porque dado a complexidade da tarefa, a disciplina e o rigor em executá-la, o aumento da idade do trabalhador implicaria também em maior experiência, tornando-o um especialista na sua função.

2.2.4 Migração

O estudo de SAVEDOFF⁶⁰ observa que o principal motivo para as migrações no país é a econômica, como mostram as entradas líquidas de pessoas nas áreas de renda mais alta, bem como os níveis superiores de rendimentos dos migrantes face aos não migrantes (MEDEIROS, 1982).

Já o trabalho de RODRIGUES & FERREIRA⁶¹, observa que os migrantes recentes apresentam uma taxa de participação no mercado de trabalho maior que os demais residentes. Essa maior participação está relacionada com o fato de que a vinda do migrante para a região é fortemente motivada pela necessidade de trabalhar. Contudo, os seus

⁶⁰ SAVEDOFF (1990), p. 523.

⁶¹ RODRIGUES & FERREIRA (1989), trabalham com os dados da PED para a Grande São Paulo no período de mar/86 a fev/87.

rendimentos médios reais continuam integrando a parcela mais baixa dentre os ocupados. Assim, o aumento do tempo de residência se reflete em aumento dos rendimentos recebidos.

Embora pareça, essas duas conclusões não são contraditórias se for considerado as particularidades dessa mão-de-obra. No primeiro caso, o fluxo migratório é altamente seletivo, restringindo-se a indivíduos que migraram tendo em vista oportunidades efetivas de trabalho, melhores posições ocupacionais e maiores rendimentos. Também neste caso ocorrem transferências de trabalhadores de uma mesma firma para suas filiais situadas em outros espaços geográficos. No segundo caso, é abordado a migração para a Grande São Paulo. Esse fluxo migratório é caracterizado predominantemente por indivíduos do interior do estado e de outros lugares do país sobretudo do Nordeste. Estes migrantes são fundamentalmente indivíduos de baixa qualificação.

Ratificando o exposto CUNHA⁶² observa que o contingente de trabalhadores migrantes atraído aos centros urbanos pela perspectiva de melhores rendimentos e níveis de vida, resulta numa maior elasticidade da oferta de mão-de-obra o que contribui para pressionar para baixo os salários do setor não protegido.

3) A Determinação dos Rendimentos - O Lado da Demanda de Trabalho

DUNLOP⁶³ afirma que coexistem várias taxas de salários que não variam na mesma proporção, nem no curto nem no longo prazo, e que estão intimamente relacionados com a estrutura salarial, "complexo de taxas salariais entre empresas diferenciadas por grupos ocupacionais". Desse modo, a análise da determinação dos salários leva em conta o estado atual e a variação na estrutura ou complexo salarial, quer seja dentro da empresa ou de uma organização de trabalhadores - estrutura salarial

62. CUNHA (1977), p. 109.

63. DUNLOP (1957), p. 15.

- ou no mercado externo onde agentes estabelecem as variadas estruturas existentes.

O autor coloca que um grupo de empresas que fabrica produtos do mesmo ramo industrial e que utilizam mão-de-obra com semelhantes níveis de qualificação constitui um "contorno" salarial⁶⁴. Assim, para o grupo particular de ocupações, o contorno é definido tanto em termos do mercado de produtos como o de trabalho, da mesma forma que o contorno salarial e suas taxas salariais relativas refletem a natureza básica dos mercados de bens e de mão-de-obra. Desse modo, havendo escassez no mercado de trabalho para ocupações de um determinado contorno, uma estrutura diferenciada de taxas salariais é estabelecida.

Um declínio na demanda por produtos nos segmentos mais competitivos pode provocar a redução nos preços finais dos bens que, por sua vez, proporciona salários mais baixos. Em segmentos menos competitivos, os preços de produtos tendem a se manter, portanto não se verificam quedas dos salários, muito embora o desemprego tenda a aumentar.

DUNLOP⁶⁵ enfatiza que "os determinantes estruturais de variações salariais num determinado contorno, em resposta à mudanças na demanda dos produtos das empresas desse contorno, parecem ser as características da concorrência no contorno, a proporção dos gastos com mão-de-obra nos custos totais e da taxa de variação da produtividade do trabalho". Salienta ainda que quando no curto prazo esses elementos são dados, àquelas variações salariais dependerão dos lucros e do nível de desemprego existente.

Nessa perspectiva, OLIVEIRA⁶⁶ observa que "a longo prazo, durante um processo de industrialização, por exemplo, a estrutura salarial sofre alterações significativas. No início, quando as primeiras indústrias necessitam de mão-de-obra relativamente pouco qualificada, os níveis

64 DUNLOP (1957), p. 17.

65 DUNLOP (1957), p. 24-25.

66 OLIVEIRA (1987), p. 20.

salariais oferecidos nas indústrias é pouco elevado em relação aos da agricultura. Com a instalação de novas indústrias, entretanto, maiores salários são oferecidos não para atrair os trabalhadores diretamente do campo, mas sim das indústrias existentes onde essa mão-de-obra semiqualficada está empregada a níveis ainda mais baixo de remuneração. Modernizando ou implementando sucessivas unidades fabris, maiores salários são pagos e mais específicos níveis de qualificação são demandados. A continuação desse processo, onde são requeridos cada vez maiores níveis de especialização para a força de trabalho, acabou por determinar a estrutura salarial atual, onde atividades semi-artesanais e baixos salários convivem com indústrias altamente sofisticadas e salários bastante superiores ao salário médio da economia".

ORTEGA⁶⁷ observa as diferenças salariais entre trabalhadores qualificados e não qualificados por ocupação na indústria da Colômbia. O autor conclui que no segmento mais tradicional (a indústria têxtil) os salários para as ocupações da produção são, em média, inferiores aos salários pagos nos setores mais modernos como a farmacêutica. Entretanto, as ocupações administrativas não apresentaram diferenças significativas de salários entre os referidos setores da atividade econômica daquele país.

Desse modo, as diferenciações ocupacionais são em grande parte decorrentes da complexificação produtiva em uma sociedade capitalista. A evolução do capitalismo ao longo da história tem levado à especialização da força de trabalho com o conseqüente parcelamento das tarefas. MARGLIN (1980) argumenta que "o aparecimento da fábrica e posteriormente da grande empresa, não proporcionou o aumento da produtividade da mão-de-obra através de maior especialização da força de trabalho, mas pelo fato de que o capitalista moderno pode estabelecer a natureza do trabalho, a qualidade do produto a ser obtido". Assim sendo, a divisão das tarefas e a conseqüente qualificação da mão-de-obra para desempenhá-la, deve-se mais a uma

67 ORTEGA (1979), p.149.

necessidade de controle do capital sobre o trabalho⁶⁸.

Sob esse ponto de vista, o surgimento de novas ocupações com o advento da industrialização, foram impulsionados pelas necessidades do sistema não por uma busca individual do trabalhador. Assim, a demanda por mão-de-obra é que estabelece as exigências no requerimento de mão-de-obra de acordo com as suas necessidades de acumulação.

NABUCCO⁶⁹, usando a Teoria Dual, salienta o fato de uma segmentação extremada da mão-de-obra no mercado de trabalho, o que significa ter havido uma expansão nos empregos de alta qualificação (primários independentes) e nos empregos secundários, ficando o segmento médio - primário subordinado - com a sua existência questionada devido às conquistas trabalhistas conseguidas através da luta sindical. Tal fenômeno é percebido pela autora como sendo resultado de um processo de "desindustrialização" ou terciarização da economia que provocou modificações substanciais na dinâmica e segmentação do mercado de trabalho.

Este enfoque atribui à perda de importância do segmento médio na indústria devido à sua substituição " por ocupações *white collars*, com o desenvolvimento dos escritórios centrais, com mais amplas funções para administradores e demais profissionais liberais. Finalmente a nova divisão técnica do trabalho nas indústrias - como a eletrônica, por exemplo - cria novas funções técnicas especializadas, diferenciando estes profissionais dos chamados *blue-collars*"⁷⁰.

Outra relevante explicação sobre a redução dos trabalhadores médios, arrolada pela autora, diz respeito ao processo de subcontratação, utilizado pelas grandes firmas para adquirir maior flexibilidade frente às demandas de seus produtos e para reduzir os custos com a mão-de-obra. A subcontratação facilita a dispersão dos trabalhadores

⁶⁸ Desta forma, a idéia de qualificação da mão-de-obra, então, é vista como adequação à divisão do trabalho.

⁶⁹ NABUCCO (1989), p. 54.

⁷⁰ NABUCCO (1989), p. 57.

em firmas de menor porte, o que dificulta a organização sindical, favorecendo o achatamento salarial⁷¹.

Não obstante os efeitos indutores acerca do processo de expansão do número de ocupações na economia, um fato relevante é que são diferenciadas as exigências quanto à escolaridade, tempo de serviço, etc. As ocupações situadas em posições inferiores de uma estrutura ocupacional são mais permeáveis aos indivíduos por exigirem menor escolarização formal, pouco treinamento e baixa experiência no serviço, além de não possuir uma regulamentação explícita através de instrumentos institucionais (conselhos, assoc., etc). Também tais ocupações não apresentam, via de regra, restrições quanto ao status social ou influência familiar. Contrariamente, as ocupações do topo da hierarquia possui fortes restrições à entrada, desde a escolarização formal, treinamentos e maior experiência no serviço até influência direta da família, de professores, etc⁷².

As ocupações inferiores da estrutura ocupacional dos países da América Latina, parecem estar mais frequentes nas atividades econômicas atrasadas - sobretudo no setor informal. O PREALC⁷³ preparou uma lista com as ocupações mais frequentes nos setores mais atrasados da economia comparando com os cursos de capacitação oferecidos por instituições nacionais⁷⁴. Para essas ocupações, o estudo salienta alguns resultados:

a) Certos grupos populacionais existem conhecimentos transmitidos por tradição, por exemplo, como fabricar móveis de vime;

b) Em certas famílias se sabe também "por tradição", por exemplo, como preparar e conservar vários alimentos;

71 Também usando a classificação primário independente e subordinado, OLIVEIRA (1989), desenvolve estudo sobre os determinantes de rendimentos para a indústria de transformação do estado de Pernambuco,

72 Ver TERREL (1993) e também BOWLES (1972).

73 PREALC/OIT (1977), p. 213-215.

74 SENA na Colômbia, INACAP no Chile e INCE na Venezuela.

c) Também são trabalhadores capacitados que difundem seus conhecimentos por iniciativa individual a um grupo de alunos ou amigos, como ocorre, por exemplo, nas oficinas de calçados ou carpintaria.

O estudo ressalta que os programas de capacitação não atende às demandas da economia nacional, pois são geridos pelos empresários do setor formal organizado de trabalho. Portanto, as qualificações requeridas pelas pessoas ocupadas nos setores atrasados não receberam a devida atenção.

MELO e SOUZA⁷⁵ coloca que deve ser posta ênfase em um tipo de capital humano: aquele baseado na aprendizagem da prática. Desse modo, a escolarização formal teria uma importância relativamente menor. Nesse contexto, "a demanda de empregos no setor moderno é uma demanda de treinamento pela prática". Ao classificar dois setores, o moderno e o informal, o autor observa que não existe fortes razões de ordem institucional para uma divergência do salário inicial dos dois setores. Assim, "a igualdade inicial dos salários estaria ligada a um excesso de oferta de pessoas com escolaridade mínima que permita a mobilidade entre os dois setores. A diferença dos salários seria progressiva e resultante do aprendizado pela prática e das promoções, restritas aos empregos no setor moderno. A escolaridade deixaria de ser importante na determinação dos salários; estes seriam influenciados pelo tipo de emprego"⁷⁶.

Também LAM e LEVISON (1990a) ao realizar estudo sobre a influência da idade, escolaridade e experiência sobre os rendimentos no Brasil e Estados Unidos, utilizando-se de um modelo de capital humano, constata evidências de que a variável experiência no serviço é relevante na diferenciação dos rendimentos tanto num país quanto no outro.

75 MELO e SOUZA (1976), p. 107.

76 MELO e SOUZA (1976), p. 110.

Outro aspecto funcional importante de ser apontado diz respeito à jornada de trabalho. Ao longo do tempo a regulamentação e redução da jornada de trabalho tem sido uma reivindicação constante do movimento sindical. A jornada de 48 horas semanais foi negociada pelos trabalhadores europeus e americanos na passagem do século XIX para o século XX. No Brasil as 48 horas semanais foi estendida a todos os trabalhadores em 1936. A partir de novembro de 1988, com a promulgação da nova Constituição a jornada legal passou para 44 horas.

DEDECCA⁷⁷ coloca dois aspectos importantes da jornada de trabalho, a saber: 1) Apesar da regulamentação da jornada de trabalho mais reduzida atingir, em princípio, somente os trabalhadores assalariados, é bastante provável que seus efeitos sejam difundidos para outros segmentos de trabalhadores, como por exemplo, os autônomos; 2) A efetividade do cumprimento da regulamentação da jornada de trabalho menos intensiva, que deve depender não apenas de ação fiscalizadora do aparelho de Estado mas principalmente dos resultados dos processos de negociações coletivas entre trabalhadores e empregados.

Outro aspecto relevante na análise da jornada de trabalho diz respeito a sua associação aos movimentos cíclicos da economia. DEDECCA⁷⁸ observa que "nos momentos iniciais da recuperação econômica, pode-se verificar uma elevação da proporção de ocupados com jornadas mais extensas de trabalho devido ao fato de os empresários não se sentirem seguros quanto à disponibilidade de manutenção do período de crescimento, o que o leva a optar, transitariamente, pelo uso mais intensivo de horas extras. Posteriormente, quando se evidenciar a possibilidade de uma fase mais duradoura de crescimento, os empresários poderão reduzir o uso de horas extras com a contratação de novos trabalhadores".

77 DEDECCA (1989), p.368.

78 *Ibidem*, p. 368-370, mostra também algumas evidências empíricas dessa associação para a Grande São Paulo entre 1965 e 1987.

3.1) Aspectos empresariais na Determinação dos Rendimentos

O trabalho de BUCHELI (1990) se reporta a existência de diferenças salariais estáveis entre trabalhadores de mesma características, que desempenham atividades aparentemente similares, mas que se inserem em diferentes setores de atividade. Isto tem contribuído para reforçar a idéia de que existe uma segmentação no mercado de trabalho como resultado das diferenças - baseada em aspectos tecnológicos - entre setores produtivos. Assim, um setor que concentra empresas com características como alta rentabilidade, grande tamanho, certo grau de monopólio em seu mercado de bens, baixa participação do trabalho nos custos, alta relação capital-trabalho, tem capacidade de pagar salários superiores que setores de características opostas.

Utilizando-se dos conceitos que envolvem o mercado primário de trabalho, suas características, sobretudo no que diz respeito ao uso de tecnologia mais avançada, de uma estrutura ocupacional rígida, geralmente com a presença de "mercados internos", pode-se inferir que há uma maior concentração de empresas com grau elevado de poder de mercado, que tem ao menos uma parte de suas vendas garantidas. Essas empresas comumente transferem para o produto, os custos incorridos.

Assim sendo, seria razoável supor que certas ocupações que exigem uma maior educação bem como treinamento e experiência no serviço, estejam mais freqüentemente em setores da atividade econômica mais avançados, onde estão as empresas mais integradas, oligopolizadas, com uma estrutura organizacional e administrativa bem definida. Nessa perspectiva, a segmentação do mercado de trabalho segundo a atividade econômica poderia captar os elementos mais estruturais da firma no que tange a sua tecnologia e sua forma de inserção no mercado de produtos e insumos⁷⁹. SALAZAR-CARRILLO⁸⁰ em estudo sobre as diferenças

79 OLIVEIRA (1987), p. 44, em estudo sobre a indústria de Pernambuco, coloca que o acréscimo relativo das indústrias dinâmicas no emprego total manufatureiro está localizado no gênero das atividades mais modernas, ou seja, metalúrgica, mecânica e material elétrico, de comunicações e transporte; enquanto a perda de importância das tradicionais encontra mais ressonância no gênero têxtil, uma das mais antigas atividades da indústria daquele estado. O desenvolvimento das indústrias dinâmicas, com tecnologia mais moderna, propiciou o surgimento de ocupações técnicas, científicas e administrativas mais bem remuneradas.

salariais em países da América Latina, observa que controlando-se a ocupação verifica-se discrepâncias das remunerações devido às distinções dos setores da atividade econômica.

Características de cunho empresarial que se pode notar para a influência dos rendimentos são por exemplo, o tamanho da empresa ou negócio e sua natureza (se pública, privada, capital nacional ou estrangeiro, etc.).

A idéia de que o desenvolvimento industrial acelerado num ambiente de incerteza quanto ao fornecimento de insumos indispensáveis à produção, levaria a um processo de verticalização das plantas produtivas e também das estruturas organizacionais e administrativas, impulsionando a formação de grandes empresas com grande número de funcionários. Por outro lado, a complexificação das atividades terciárias e a necessidade de se buscar melhores níveis de qualidade e eficiência atendendo a demandas maiores, também conduziria a um aumento do tamanho médio dos estabelecimentos.

CAMPOS & ORTEGA (1994) observam que a análise do tamanho da empresa reveste-se numa importância crucial para o estudo das possibilidades estratégicas que elas oferecem em seus respectivos âmbitos competitivos. É evidente que as distintas companhias, em função de sua magnitude promovem projetos de maior ou menor envergadura e adotam atitudes nada comparáveis umas com as outras.

Os autores colocam que existe três ordens de fatores que favorecem o crescimento das empresas, a saber:

a) Fatores Técnicos - Traduzem-se em melhoras introduzidas no sistema de produção com o objetivo de elevar as taxas de produtividade (divisão do trabalho, integração de processo, racionalização de métodos de fabricação, desenho dos postos de trabalho).

b) Fatores Financeiros - A obtenção de financiamentos é facilitada dada a garantia de reembolso avalizada pelo maior patrimônio da empresa.

c) Fatores Comerciais - As grandes empresas possuem redes e sistemas encarregados de coordenar, controlar e sincronizar seus numerosos fatores para que estes funcionem de forma uníssona e as operações se relacionem o máximo, facilitando os contatos com os clientes.

Nesse contexto, as operações de verticalizações encerram uma série de vantagens muito concretas tais como a obtenção de economias de escala; a realização de lucros e melhoras logísticas; os custos de transação entre empresas do grupo permite gerar poupança; eliminação derivada de uma dependência a respeito dos fornecedores e clientes.

SALAZAR-CARRILLO⁸¹ argumenta que a dimensão da empresa constitui uma variável que não se tem tomado para analisar as diferenças salariais, já que esta se relaciona normalmente com a produtividade. Também relaciona-se com o tipo de estrutura do mercado no qual opera. Por sua vez, a produtividade e a estrutura de mercado influenciam os salários e as taxas de lucro. O autor coloca que a comparação de salários entre países é útil verificar o relacionamento com o tamanho da empresa e assim indiretamente com a produtividade e a estrutura de mercado. Particularmente no que diz respeito aos salários da Bolívia e Brasil, ele constatou que a dispersão salarial através dos quartis também é afetada pela introdução do tamanho da empresa. Também a análise das disparidades salariais entre Brasil e Equador mostra que esta é maior quando leva-se em conta a dimensão da firma⁸². Contudo, conclui o autor, que a maior parte da variação dos salários deve-se a requisitos de qualificação e em menor proporção ao tamanho do estabelecimento.

81 SALAZAR-CARRILLO (1979), p. 101.

82 SALAZAR-CARRILLO (1979), p. 105.

Essa breve revisão da literatura fornece elementos indicadores de que as diversas variáveis captadoras de pressões de oferta e demanda de trabalho são responsáveis por influências distintas sobre os rendimentos. O trabalho aqui desenvolvido fará a seleção das variáveis relevantes na diferenciação de rendimentos na Região Metropolitana de Salvador, adaptando-as às especificidades da região bem como à base de dados utilizada.

CAPÍTULO I

OS RENDIMENTOS NA RMS: MANUSEIO DA BASE DE DADOS, METODOLOGIA
UTILIZADA E ESTUDO EXPLORATORIO DAS PRINCIPAIS VARIÁVEIS
DETERMINANTES

O trabalho aqui desenvolvido - como já foi mencionado - usa a base de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego para a Região Metropolitana de Salvador (RMS) e tem por objetivo principal investigar as principais causas das discrepâncias dos rendimentos nesta região¹, captando as influências da oferta e demanda de mão-de-obra. Nesta perspectiva, a estrutura deste capítulo contempla: a) Seleção das variáveis relevantes na diferenciação dos rendimentos na RMS, levando em conta as fontes de influência vistas na referência à literatura, adaptando-as às especificidades da região bem como à base de dados disponível; b) Breves observações sobre o emprego da RMS; c) Explicitação dos aspectos metodológicos gerais e específicos utilizados para viabilizar o estudo dos determinantes dos rendimentos; d) Caracterização geral das variáveis determinantes - uma análise descritiva e; e) Explorações iniciais sobre o comportamento dos rendimentos na RMS: distribuição de renda e relação do salário médio com o salário mínimo.

1. Seleção das variáveis determinantes segundo as fontes de Influência

A revisão da literatura tratada no Capítulo anterior enfocou, de um modo geral, as duas fontes de influência básicas na determinação dos rendimentos no mercado de trabalho: a oferta e demanda por mão-de-obra. A finalidade desta seção é distinguir as variáveis relevantes

¹ Atualmente, o interesse no trato dessa questão tem sido estimulada pela disponibilização dos dados da PNAD, da Lei 4923, da Lei 2/3 do Ministério do Trabalho e outras fontes estatísticas. A implantação das Pesquisas de Emprego e Desemprego (PED) em algumas regiões metropolitanas do país, com sua vasta base de dados sobre as diversas características da mão-de-obra ensejaram relatórios exploratórios sobre a distribuição de rendimentos nestas regiões, a exemplo dos Boletins da PED São Paulo.

segundo essas fontes de influências, classificando-as em grupos distintos para a análise dos rendimentos.

1.1) Variáveis relacionadas à oferta de trabalho

As variáveis utilizadas para captar as influências da oferta de trabalho na diferenciação de rendimentos, foram aqui agrupadas em características pessoais da mão-de-obra. Essas variáveis são as mais usuais nos diversos modelos de oferta de trabalho existentes na literatura², além de constarem em trabalhos empíricos levados a cabo sobre a égide da teoria do capital humano³. São elas: escolaridade - a esta normalmente é dado uma ênfase especial; idade; gênero, cor e procedência (origem)⁴. Cabe ressaltar que a inclusão da variável escolaridade como uma das características de oferta de trabalho deve-se a uma racionalização de que maiores níveis educacionais conduzem a melhores oportunidades de emprego ou até por que torna o indivíduo mais hábil na obtenção desta. Nesse sentido é de bom alvitre a observação de CHAHAD⁵: "... é viável a hipótese de que a educação venha a afetar a oferta de trabalho do indivíduo, embora não seja fácil precisar se em termos de participação ou em horas trabalhadas... Em termos de participação parece claro que a educação tende a afetar a esta positivamente no caso dos homens na medida que conduz a maiores oportunidades de trabalho".

A forma de mensuração dessas variáveis são relativamente mais fáceis sendo bem captadas pelas metodologias de pesquisas sobre mercado de

2 Reconhece-se aqui a pertinência da observação de CHAHAD (1981) quanto a não incorporação, nos estudos tradicionais, de importantes variáveis qualitativas como a história ocupacional, articulação da família face a produção de bens de mercado, de consumo caseiro, etc. As diversas pesquisas sobre mercado de trabalho, não obstante suas riquezas de informações, não contemplam essas variáveis. Conseqüentemente, no âmbito desse estudo, o qual faz uso dos dados da PED, não será possível a avaliação dessas variáveis.

3 Na linha de MINCER (1958), SCHULTZ (1960) e BECKER (1964, 1966) estão KURATANI (1971), ECKAUS (1973), LANGONI (1973), SENNA (1976), LAM & LEVISON (1990), só para citar alguns.

4 SALAZAR-CARRILLO (1979), define estas mesmas características como sendo demográficas.

5 CHAHAD (1981), p. 130.

trabalho disponíveis⁶.

No questionário da PED existe todas essas variáveis, sendo que algumas delas foi necessário fazer alguma adaptação para se levar adiante o presente estudo (ver capítulo III).

1.2) Variáveis relacionadas à Demanda por trabalho

As variáveis ligadas à demanda por trabalho que se podem depreender * da revisão da literatura vão desde àquelas relacionadas aos aspectos gerais da acumulação do sistema capitalista (nível de atividade econômica, nível de investimentos, etc)⁷ até questões como a da organização interna da firma, setor de atividade, tamanho e natureza da empresa, qualificação da mão-de-obra, experiência no serviço, estabilidade e jornada de trabalho.

A rigor, uma avaliação mais precisa dos aspectos da demanda por mão-de-obra deveria contemplar outras variáveis além das que serão explicitadas neste estudo. Variáveis como magnitude do capital aplicado, capacidade produtiva, tecnologia adotada, posição de mercado, organização do trabalho no interior da empresa, etc. Todavia, a PED, pelas suas próprias características de pesquisa domiciliar, não permite a obtenção de indicadores desta natureza. Assim, as variáveis aqui selecionadas foram aquelas que tinham alguma relação com o enfoque do estudo, ainda que de forma parcial e aproximativa.

Nesta perspectiva, trabalhou-se com duas linhas de análise. Uma que trata de variáveis ligadas à função do indivíduo, envolvendo a ocupação propriamente dita, a experiência no serviço, a estabilidade

⁶ Ressalvadas as observações anteriores sobre um tratamento mais qualitativo da oferta de trabalho.

⁷ PRATES RODRIGUES (1994), p. 40-43, utiliza dados da PNE do FIBGE entre 1983-93 e verifica que os "ciclos econômicos" guardam uma correspondência com os chamados "ciclos do mercado de trabalho". Uma análise para os rendimentos médios reais no período revela um comportamento estreitamente relacionado ao nível de atividade. Na recessão de 83/84, por exemplo, o nível de rendimentos tanto dos empregados com e sem carteira caiam significativamente. O período 1986 a 1989 pode ser dividido em dois, ou seja, um marcado pela queda dos rendimentos provocada pelo fracasso do plano cruzado, e o outro, marcado pela posterior recuperação dos salários em 1989.

e a jornada no trabalho. A outra linha trabalha com as variáveis ligadas aos aspectos empresariais da demanda por mão-de-obra que foi possível captar ao nível da base de dados, quais sejam: segmento econômico, tamanho da empresa ou negócio e natureza da empresa ou negócio. Acredita-se que essa postura metodológica permita abarcar importantes variáveis vinculadas à demanda de mão-de-obra.

1.2.1) Variáveis associadas aos aspectos funcionais da mão-de-obra

a) As ocupações

Uma variável de fundamental importância para captar diversos focos de influência de demanda na diferenciação dos rendimentos, é a ocupação. A recente evolução do capitalismo tem demonstrado que as diferenças ocupacionais são proveniente da complexificação produtiva, a qual tem ensejado a especialização da força de trabalho. A teoria dual ao supor implicitamente não haver substitutibilidade do capital e o trabalho, entre as diferentes categorias de trabalho, sugere que dada a especialização exigida para exercer certas funções na sociedade capitalista contemporânea, a abundância de mão-de-obra não baratearia de forma indiscriminada os custos da mesma, isto é, os salários pagos para todas as ocupações.

DUNLOP (1957) já ressaltava que cada grupo particular de ocupações, é delineado por uma espécie de contorno, o qual é definido tanto em termos do mercado de produtos como de trabalho, da mesma forma que o contorno salarial e suas taxas salariais relativas refletem a natureza básica dos mercados de bens e de mão-de-obra. Dessa forma, havendo abundância ou escassez no mercado de trabalho para ocupações de um certo contorno, a influência sobre os rendimentos dar-se-ia sobre as ocupações deste contorno e não nos demais.

Usando ainda o arcabouço da Teoria Dual, os conjuntos de ocupações podem formar mercados diferenciados como primário independente, subordinado e secundário, cada qual com dinâmicas próprias. Esses mercados de ocupações estariam orientados pelo mercado de produtos e

serviços. Desta forma, o dualismo no mercado de trabalho é essencialmente ocupacional, isto é, refere-se às qualificações dos trabalhadores. Entretanto, como bem ressalta CUNHA⁸ "essas qualificações não se resumiriam em alguns critérios educacionais". O dualismo estaria ligado à diferenças qualitativas entre os trabalhadores pouco educados. Ou seja, existem trabalhadores pouco educados que estão em setores protegidos. Isso é constatado posto que o processo de seleção não leva em conta apenas os fatores educacionais mais também aqueles relativos ao desempenho esperado do trabalhador, à disciplina e sua adequação às especificidades do trabalho.

No plano conceitual, as ocupações constituem-se em um conjunto de atribuições e tarefas a serem desempenhadas pelos indivíduos. Em linhas gerais, é o conteúdo do trabalho no que diz respeito às suas exigências físicas e intelectuais. Assim sendo, o conceito de ocupações é fundamental pois aproxima o trabalhador da sua atividade produtiva.

Além disso, na medida em que as ocupações são definidas com base nas exigências do trabalho, e por conseguinte, do empregador, evidencia-se a caracterização desta variável como sendo de demanda por trabalho. Resumindo, a ocupação constitui-se em variável determinante dos rendimentos captando elementos essencialmente do lado da demanda de trabalho.

A variável ocupação consta na base de dados utilizado neste trabalho definida segundo a CBO. A fim de adaptá-la à necessidade do estudo trabalhou-se com uma categorização mais agregada explicitada com detalhes no item 4).

b) Experiência no Serviço

A experiência no serviço está vinculada ao tipo de função que o indivíduo exerce, estando assim relacionado à complexidade da tarefa

⁸ CUNHA (1977), p. 110.

que desempenha, responsabilidade maior nas atribuições, maturidade, adestramento, etc.

Existem ocupações que exigem além de certo nível de escolarização, uma qualificação mais específica da mão-de-obra e cuja influência da experiência é relevante na medida em que esse trabalhador se torna mais especializado. Outras funções exigem apenas uma escolarização mínima, porém com uma ênfase no aprendizado pela prática que só é adquirido com o tempo de serviço naquela função. Ambas as situações dizem respeito ao setor organizado da economia e a experiência no serviço influencia tanto a contratação do trabalhador - a seleção exige normalmente algum tempo de serviço - como a obtenção do rendimento. Desse modo, a tendência é que um indivíduo que tenha uma formação profissional básica mas que não possua qualquer experiência no desempenho daquela função, consiga no mercado, níveis de rendimentos inferiores ao indivíduo com mesma formação e com maior nível de experiência⁹.

Além destas exigências de experiências, ressalta-se que alguns grupos ocupacionais adquirem a experiência no convívio do ambiente familiar, visto que os pais tem um ofício que é transmitido para os filhos independentemente do acesso destes à escolarização formal (ofícios de carpintaria, pedreiros, alfaiates, por ex.). Essa experiência do "aprender fazendo", na medida em que o profissional vai se aperfeiçoando na arte do fazer, ^{de acordo com a experiência} as suas perspectivas de rendimentos também são aumentadas. Contudo, enfatiza-se que a experiência no serviço para esses grupos ocupacionais estaria inicialmente ligada a seu ambiente familiar. Essas ocupações estão comumente associadas a formas não tipicamente capitalista de produção (ver FAGUNDES, 1992).

Diante dessas duas formas de acúmulo de experiência, poder-se-ia detectar uma aparente ambiguidade para classificar esta variável

⁹ SENNA (1976), desenvolve um estudo sobre os salários no Brasil em 1970 usando os dados da Lei 2/3. Inicialmente o autor estima o modelo básico de capital humano, no qual o logaritmo do salário é uma função do número de anos de estudo. Com esse modelo o autor encontra um R2 de 0,34. Em seguida é incorporado o tempo de serviço no modelo e o poder explicativo deste é aumentado para 44% (R2 = 0,44).

como sendo puramente de demanda de mão-de-obra. No primeiro caso, é claramente visível a sua vinculação com a demanda de trabalho. No segundo, a influência parece partir das características pessoais (familiares) do indivíduo.

A opção aqui adotada é de considerar a referida variável como captadora das influências do lado da demanda de trabalho. Isto porque, não obstante a importância relativa que as formas não tipicamente capitalista possuem no contexto do mercado de trabalho da RMS, fica evidente que as formas capitalistas de produção são predominantes, ratificando a conveniência dessa alternativa.

Para efeito de avaliação dessa variável no presente estudo, será usado o *tempo de serviço no emprego* em anos constante na base de dados da PED que, via de regra, parece ser uma boa aproximação da experiência no serviço.

c) A estabilidade

Segundo a Teoria Dual, os trabalhadores com maior estabilidade tendem a desenvolver atividades mais complexas com maior nível de responsabilidade - compoariam o chamado mercado primário de trabalho, onde o investimento das empresas em treinamentos com a mão-de-obra é grande, não havendo sentido, portanto, a rotatividade como mecanismo de desvalorização da força de trabalho. Assim, a obtenção de rendimentos dos indivíduos com maior estabilidade estaria associada a uma necessidade (estratégica) da empresa no que diz respeito a formação de um quadro "fixo" de pessoal, bem treinado e bem sintonizado com suas finalidades, no tocante a metas de produtividade, competitividade e inserção no mercado de produtos.

Neste sentido, a organização interna da firma e a estruturação do plano de cargos e salários, também oferecem uma possibilidade de ascensão funcional e salarial ao trabalhador, o que favorece uma certa adesão deste aos objetivos da empresa. Por outro lado, as empresas do chamado mercado secundário utilizam do expediente de dispensa de empregados, já que as altas taxas de rotatividade

possibilitam a elas a reconstrução quase contínua da mão-de-obra, reestruturando suas folhas de pagamentos. Nesse sentido, pode-se encarar a estabilidade no emprego como sendo mais uma característica da demanda por trabalho.

Para fins de avaliação dessa variável no estudo aqui desenvolvido será criado um índice de estabilidade a ser explicitado com detalhes no item 5.2.9).

d) Jornada de trabalho

A jornada de trabalho, ao longo do tempo, está associada a modificações nas relações de trabalho notadamente as conquistas da negociação coletiva ou a regulamentações por parte do governo. Desse modo, verifica-se que certas funções possuem jornadas de trabalho diferenciadas, seja por conquistas trabalhistas consolidadas posteriormente na Legislação (como turno de 6 horas, por ex.), seja por outro tipo de expediente como pressão no parlamento ou mesmo junto ao executivo. A influência da jornada de trabalho sobre os rendimentos deve ser vista com alguns cuidados. A primeira intuição que se poderia formar é aquela que diz respeito a uma relação direta entre a jornada e o rendimento, o que poderia ser resumido na colocação: "trabalha mais, ganha mais".

Se essa correlação fosse tão simples e direta, seria natural que o indivíduo possuidor de maior rendimento tivesse uma jornada mais prolongada, a qual poderia estar dividida em horas no trabalho principal somado às horas extras no mesmo trabalho ou horas no trabalho principal somado às horas de trabalho adicionais em um segundo trabalho.

Entretanto, existe uma jornada legal sob a qual está submetida grande parte da população. Por outro lado, verifica-se a existência de ocupações cuja carga horária é mais reduzida e no entanto isso

não se reflete negativamente nos rendimentos¹⁰.

A despeito de interferências políticas e regulamentações jurídicas que de certo modo espelham o nível de mobilização social em certo momento histórico, a variável jornada de trabalho é aqui admitida como sendo uma fonte de influência sobre os rendimentos pelo lado da demanda de mão-de-obra. Esse procedimento se justifica pois, dado a existência de uma jornada legal pré-estabelecida, a extensão da mesma corresponde muito mais às necessidades da demanda de trabalho do que da oferta, muito embora remunere adicionalmente o trabalhador com o pagamento de horas extras.

Para fins desse estudo usou-se a jornada de trabalho total (em horas) do indivíduo, posto que além de sua jornada no trabalho principal, eventualmente poderá ter outro emprego. Tal variável foi obtida pela agregação de duas variáveis constantes no questionário da FED (ver Capítulo III).

1.2.2) Variáveis relacionadas aos aspectos Empresariais

a) Segmento econômico

Como visto no Capítulo II, o segmento econômico é um importante discriminador dos rendimentos, captando influências iminentemente pelo lado da demanda de trabalho. Essas diferenciações dos rendimentos estariam ligadas às distinções estruturais entre as atividades econômicas (atividades mais ou menos dinâmicas) que está relacionada com uso de tecnologia; poder sobre o mercado; poder de barganha sindical e a presença dos mercados internos de trabalho. Desta forma, haveria uma tendência para que os setores mais oligopolizados (com maior poder sobre o mercado), mais dinâmicos tecnologicamente e também maior nível de sindicalização, recrutassem trabalhadores oferecendo-lhes maiores níveis de rendimentos além de possibilitar a ascensão dos trabalhadores ali inseridos¹¹. Por

10 Um exemplo pode ser dado com as profissões de telefonista, recepcionista, jornalista, advogado, professor, médico, etc.)

11 GORDON (1972), por exemplo, coloca que os segmentos mais organizados sob o ponto de vista da inserção no mercado de produtos e serviços tendem a remunerar melhor a mão-de-obra, já que tem maiores níveis de rentabilidade.

outro lado, os segmentos cuja atividade são mais atrasadas, empresas que atuam em um mercado mais competitivo, tenderia a pagar menos aos trabalhadores ali alocados¹².

Para avaliação desta variável no presente estudo foi realizado a agregação das atividades classificadas pela FED, obedecendo critérios mais próximo da inserção ocupacional da mão-de-obra (ver item 5.3.8, adiante).

b) Tamanho da Empresa ou Negócio

Segundo as referências à literatura¹³ o tamanho da empresa também constitui-se em importante variável que capta influência pelo lado da demanda de mão-de-obra. Isso por que as empresas maiores, com estruturas administrativas e organizacionais mais complexas, tenderiam a enfatizar a hierarquia ocupacional interna com nítida divisão das tarefas e atribuições entre os trabalhadores¹⁴. Esse procedimento levaria as empresas a estabelecerem certos patamares salariais em troca de certo perfil mais exigente para a mão-de-obra. Por outro lado, aliado às atividades dinâmicas emergentes, verifica-se a disseminação de empresas pequenas e também da auto-ocupação que são responsáveis pela absorção de elevado contingente da população excluída desse mercado protegido.

As informações da FED para a RMS, a despeito do seu caráter domiciliar, permite investigar a influência do tamanho da empresa nos rendimentos. Ressalta-se, entretanto, que o tamanho da empresa será medida pelo número de empregados e que a informação é dada pelo indivíduo. Portanto, admite-se aqui alguma imprecisão na avaliação

12 O trabalho de BUCHELI (1990) ratifica essas colocações, ao argumentar que existe diferença salariais significativas entre trabalhadores de mesma características que desempenham atividades similares, mas que se inserem em diferentes setores.

13 Ver por exemplo, SALAZAR-CARRILLO (1979), CAMPOS & ORTEGA (1994).

14 OLIVEIRA (1989), p. 67, constata que as médias salariais para a indústria de Pernambuco diferem significativamente segundo o tamanho da empresa.

dessa variável, já que trata-se da percepção do próprio ocupado informante.

c) Natureza da Empresa ou Negócio

A denominação natureza da empresa ou negócio foi criada a partir de um quesito do questionário da PED que contempla uma classificação que abrange a sua personalidade jurídica (pública, privada, mista) e também se o trabalho tem características de serviços domésticos.

Essa segmentação pode captar diferentes dinâmicas no que tange a absorção de mão-de-obra e remuneração. As empresas privadas ou particulares parecem estar vinculadas a uma lógica diferente daquelas ligadas ao setor público posto que a necessidade de concorrência é mais premente nas empresas ou negócios privados. Por outro lado, os serviços domésticos são guiados por uma lógica específica que parece depender em boa medida do padrão de vida da classe média¹⁵.

Ressalta-se que esse quesito não é respondido por todos os indivíduos, restringindo-se aos indivíduos classificados como empregados (exclui-se os conta-próprios profissionais universitário autônomos, empregador, dono de negócio familiar e trabalhador familiar). Além disso, nas empresas públicas, estatais, etc, há restrições à demissão imotivada, à subcontratação e a terceirização, o que evita o uso desses expedientes como elementos rebaixadores dos rendimentos.

Sintetizando o exposto, o trabalho ora desenvolvido fará uso de três agrupamentos de características, os quais congregaram variáveis que se supõe relevantes na diferenciação dos rendimentos dos indivíduos ocupados na Região Metropolitana de Salvador. Os grupos de características foram construídos tentando agregar as variáveis

15 JELIN (1974).

sob diferentes fontes de influência sobre os rendimentos¹⁶. Assim, o grupo: a) Características Pessoais - agregam variáveis que dizem respeito a elementos intrínsecos do trabalhador - contemplando, desse modo, fatores da oferta de trabalho na investigação dos rendimentos. Os grupos b) Características Funcionais comportam as variáveis do lado da demanda por trabalho; o grupo b) Características Empresariais, contemplam uma fonte específica da demanda por trabalho, qual seja, a visão de que o segmento econômico e as especificidades da empresa como tamanho e natureza - constituem-se também outra fonte importante na determinação dos rendimentos. Sumarizando, os grupos de características são descritos a seguir:

1) Características Funcionais: Congregam as seguintes variáveis, a saber: Ocupação, Tempo de Serviço no Emprego, Estabilidade, jornada de trabalho.

2) Características Empresariais: Congregam as seguintes variáveis, a saber: Segmento Econômico, Natureza das empresas (pública, privada, mista, etc.), Tamanho das Empresas (avaliado pelo número de empregados).

3) Características Pessoais: Congregam as seguintes variáveis, a saber: Escolaridade, Gênero, Cor, idade e procedência.

2) Breves observações sobre o emprego na RMS

Na Região Metropolitana de Salvador (RMS), a composição do emprego atual tem uma relação estreita com o processo de industrialização acelerado dos finais da década de 70, liderado pela implementação do

16 A fim de classificar as principais fontes de influência nos rendimentos, num universo tão heterogêneo - que são os países da ALALC, SALAZAR-CARRILLO (1979) classificou uma série de variáveis em 6 grupos a saber: 1) Diferenças inter-ocupacionais - trabalho manual, operário, trabalhador não manual; 2) Diferenças inter-empresas - por tamanho e produtividade; 3) Diferenças inter-atividades - setor de atividades, natureza do produto, linha de produção; 4) Diferenças geográficas - inter-regionais, inter-cidade e urbano-rural; 5) Diferenças entre sindicalizados e não sindicalizados - por empresa, indústria e região; 6) Diferença de características demográfica - por sexo, raça, idade e educação. O presente agrupamento tem inspiração no referido trabalho de SALAZAR-CARRILLO (1979), mas não é exatamente aquele proposto por ele.

Pólo Petroquímico em Camaçari, município da RMS.

O dinamismo que a implantação do Pólo Petroquímico imprimiu à economia baiana foi decisivo¹⁷. Esta mudou substancialmente sua base produtiva da década de 70 até os dias de hoje. Dois fatos fundamentais para o correto entendimento dessa mudança: por um lado, uma forte queda da participação da agropecuária na formação do Produto Interno Bruto e, simultaneamente, um crescimento a um ritmo extraordinário da indústria de transformação capitaneada pela segmento químico e petroquímico.

O ponto de clivagem dessa transformação na base econômica coincide com o ano de 1980, quando pela primeira vez o PIB da indústria de transformação supera o PIB gerado na agricultura. Atualmente, segundo o Centro de Estatística e Informação - CEI, o setor industrial petroquímico/químico responde por 50% da indústria de transformação baiana. Outros 15% vêm do setor metalúrgico, basicamente a Caraíba Metais; 10% vêm do setor alimentício, predominantemente o cacau; e outros 25% são pulverizadas por atividades de indústria de terceira geração e agropecuária.

Também é de grande importância os efeitos sinérgicos sobre a economia baiana no sentido de difundir o progresso não só sobre os demais segmentos da indústria de transformação mas também sobre a economia como um todo. Apesar de não ser um setor de intensiva utilização da mão-de-obra, ele emprega trabalhadores qualificados cuja elevada remuneração estimula a demanda por produtos e serviços gerado por esse segmento da sociedade sendo importante para dinamizar os outros setores produtivos, além do comércio e dos serviços.

Mas se por um lado a RMS sofreu os impactos da rápida industrialização, o que implicou no surgimento de ocupações qualificadas e portanto, sendo um elemento de estímulo aos cursos

¹⁷ Essa realidade a década de 70 caracterizou uma espécie de internalização, na Bahia, do modelo capitalista já estabelecido em nível nacional (ver CASTRO, 1993).

técnicos profissionalizantes. Por outro lado, o desenvolvimento particular do capitalismo nesta região aliado às políticas macroeconômicas de ajuste encampadas a nível nacional, faz ampliar de forma contundente a informalidade e a precarização das relações de trabalho¹⁸.

Conforme AZEVEDO¹⁹ "convivem relações tradicionais semi-escravas do trabalho doméstico, com uma miríade de formas particulares de contratos de conta-própria, sub-empreiteiras, comércio ambulante e micro-empresas com relações claramente assalariadas das grandes empresas". Acrescente-se a isto o enorme contingente do setor público, envolvendo as esferas municipais, estaduais e federais, o que dão uma face bem peculiar à estrutura ocupacional da RMS.

FAGUNDES (1992) ao dimensionar o setor informal da RMS em aproximadamente 40% da população engajada na atividade produtiva, permitiu enxergar, por um lado, o grande excedente de força de trabalho face às necessidades de reprodução do capital e, por outro, a persistência de um espaço significativo para a atuação desses trabalhadores autônomos muito embora as formas tipicamente capitalista com o advento do assalariamento da mão-de-obra tivesse se consolidado com o desenvolvimento industrial do final dos anos setenta.

Segundo PEDRAO²⁰ "a continuidade de políticas econômicas de curto prazo, e a falta de uma visão em perspectiva da duração e da concomitância dos investimentos, implica na incorporação de distorções que atingem, desigualmente, os diversos setores da produção às diferentes regiões. São interrupções e demoras dos investimentos, que se refletem em diversas modalidades de desemprego, desde aquelas que desempregam temporariamente os trabalhadores, àquelas que excluem definitivamente de empregos

18 FAGUNDES (1992), verifica empiricamente esta assertiva.

19 AZEVEDO, (1992), p. 10.

20 PEDRAO (1993), p. 27.

régulares. Têm o efeito de deslocar trabalhadores de uma atividade para outra; e põ-los na situação de reserva ativa do sistema de produção, isto é, exclui de suas atividades habituais, compelindo-os a realizarem atividades improvisadas, que na prática os mantêm disponíveis para eventual contratação por parte da produção organizada"²¹.

é bom notar que em finais da década de 80 não mais se verificava o papel tradicional do terciário²², de absorver a mão-de-obra liberada da indústria, tendo em vista que a sofisticação tecnológica acaba chegando a esse setor, sobretudo com o advento da informática. Assim sendo, resta poucas alternativas de geração de empregos na região, ao contrário, a tendência é de eliminação de postos de trabalho e redução das conquistas trabalhistas²³.

Ainda segundo PEDRAO²⁴ "a frustração do trabalho é parte essencial do fenómeno de exclusão de trabalhadores" e isso se verifica por dois motivos 1) "O esgotamento da capacidade do Estado como promotor do modelo prevalecente de formação e centralização de capital, que leva à transferência de capital e de património público para o âmbito privado, que assim reduz a participação do Estado na reprodução do trabalho. 2) A crescente diferenciação entre os requisitos atuais de trabalho especializado e o processo de qualificação dos pretendentes a trabalhador. Em síntese, as condições em que hoje se efetiva a participação no mercado de trabalho dependem de alterações no balanço de poder económico em cada país, destacando-se a centralização de capital do lado das

21 FAGUNDES (1992) já observou em seu estudo com os dados da FEO para a RMS que a suposta independência daqueles trabalhadores autónomos não se verifica, já que eles estão subordinado a uma empresa ou pessoa que fixa a demanda por seu produto.

22 DEBECCA (1992), arrota algumas justificativas para o processo de terciarização em países subdesenvolvidos e observa a importância dos impactos desse processo sobre a capacidade de geração setorial do emprego e das possíveis implicações sobre a estrutura dos rendimentos da população.

23 AZEVEDO & SOUZA (1994), p. 5, observam que a globalização do capitalismo já em meados dos anos 70, ensejou uma revolução tecnológica proporcionada pela informática que se aprofunda na indústria, atingindo também o setor serviços que vinha se caracterizando por absorver mão-de-obra liberada pelas inovações tecnológicas das indústrias. Nesse contexto, observam os autores, muitas das conquistas trabalhistas foram sendo suprimidas.

24 PEDRAO (1993), p. 26.

Distribuição da população ocupada por anos de estudo segundo o sexo na RMS - 1987/89 (percentuais de linha e coluna)

ANOS DE ESTUDO	Homens	Mulheres	Total
SEM ESTUDO	52,7	47,3	100,0
1 a 4 anos	8,9	11,1	100,0
4 a 8 anos	61,8	38,2	100,0
8 a 11 anos	35,0	30,2	100,0
11 a 15 anos	62,4	37,6	100,0
15 a 18 anos	29,0	24,5	100,0
Total	53,1	46,9	100,0
	20,8	25,8	100,0
	48,8	51,2	100,0
	4,9	7,2	100,0
	62,9	37,1	100,0
	1,4	1,2	-
Total	100,0	100,0	-

FONTE: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba.
Cálculo nossos.

5.1.3 Idade

A análise da estrutura etária da população ocupada na RMS permite visualizar uma composição relativamente jovem. Com idade inferior a 40 anos estão cerca de 75,3% dos ocupados enquanto que a metade da população ocupada tem idade inferior a 30 anos. Por outro lado, a faixa de 40 anos em diante representa 24,7% da população ocupada (ver Tabela). Dados da PED para a Grande São Paulo em 1989 indicam uma leve diferença. 73% da população ocupada têm idade inferior a 40 anos enquanto que 27% têm idade superior a esse limite³⁶. Um estudo de SABÓIA³⁷ usando dados da PNAD de 1989 para o Brasil, revela que as faixas de idade inferior e superior a 40 anos representam, respectivamente, 70% e 30% da população ocupada. Para a faixa de idade inferior a 30 anos o referido estudo apresenta 46,1% dos

36 SABÓIA (1992), p. 15.

37 SABÓIA (1992), p. 3-15.

ocupados, percentual inferior àquele registrado para a RMS³⁸.

Esses indicadores parecem evidenciar uma população ocupada mais jovem na RMS. A tabela abaixo mostra, por exemplo, que 9,8% da população ocupada na RMS entre 1987/89 está na faixa de 10 a 17 anos de idade comparado a 6,4% da Grande São Paulo para o mesmo período³⁹.

Distribuição da população ocupada por faixa etária na RMS - 1987/89 ⁴⁰

FAIXA ETÁRIA	Freq(%)	Acum(%)
10 a 14 anos	3,9	3,9
15 a 17 anos	5,9	9,8
18 a 24 anos	23,4	33,2
25 a 29 anos	16,6	49,8
30 a 39 anos	25,5	75,3
40 a 49 anos	14,6	89,9
50 a 59 anos	7,0	96,9
De 60 em diante	3,1	100,0

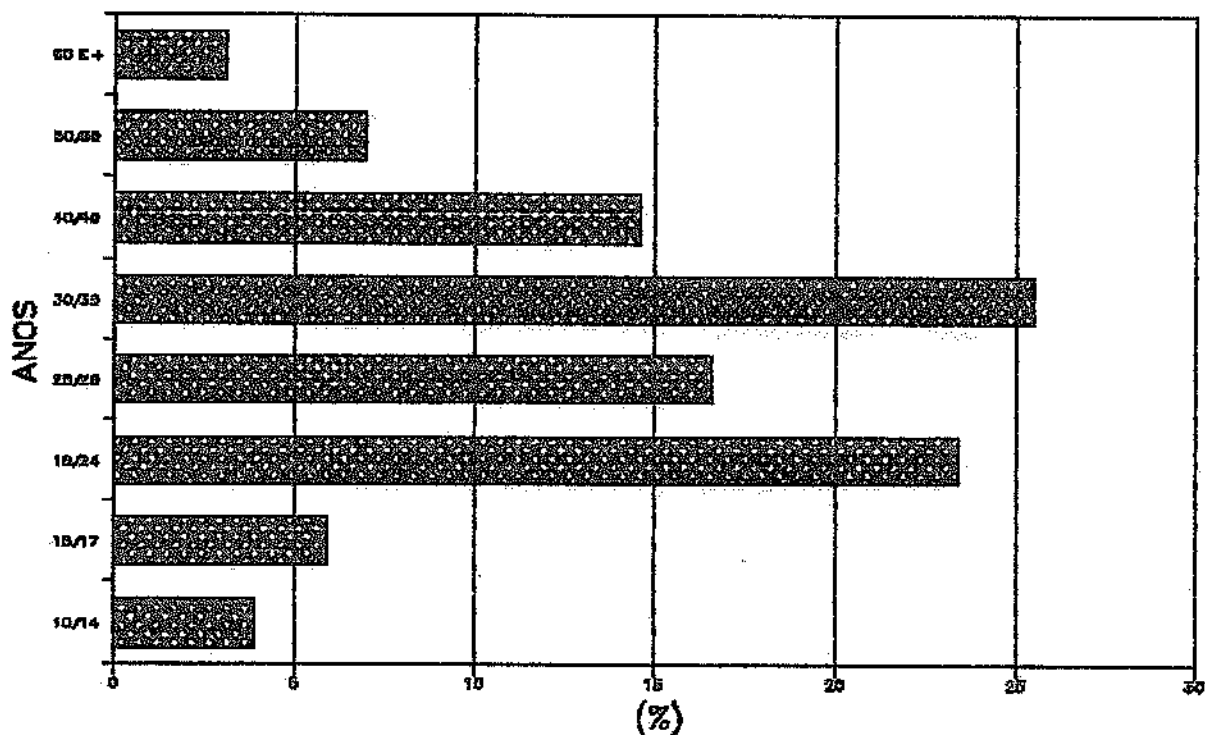
FONTES: FED/RMS, Setrab/Seade/Dieese/Gine/Ufba. Cálculo nossos.

38 As outras faixas etárias contidas no estudo de SABOIA não têm uma relação direta com o presente estudo.

39 FED-SP, Estudo 109 p. C122.

40 A estratificação tenta ser mais refinada possível, guardando, entretanto, compatibilidade com os diversos estudos realizados sobre o tema.

DIST POP OCUPADA POR FAIXA ETARIA RMS - 1987/89



5.1.4) Procedência

5.1.4.1) Tempo de Residência e Origem

A tabela abaixo mostra que 90% dos ocupados na RMS sempre viveram na região ou têm mais de 5 anos nesta. Apenas 4,9% tem menos de 2 anos na região. Dos migrantes que têm mais de 5 anos de residência, 80,2% são proveniente de outros municípios do estado, 18,6% de outros estados e apenas 0,6% de outros países.

Distribuição dos ocupados por tempo de residência na RMS e origem - 1987/89 (%) (percentuais de linha e coluna)

ORIGEM	TEMPO DE RESIDÊNCIA NA RMS				Total
	Viveu sempre na RMS	Mais de 5 anos	De 2 a 5 anos	Menos de 2 anos	
	99.4	0.5	0.0	0.1	100.0
Munic. RMS	100.0	0.7	0.5	0.7	52.1
Out Mun Es		81.0	9.5	9.5	100.0
Out Estado		80.2	71.2	73.5	37.8
		73.1	14.1	12.7	100.0
Out País		18.6	27.2	25.3	9.7
		72.5	19.5	8.0	100.0
		0.6	1.1	0.5	0.3
Total	51.8	38.2	5.1	4.9	100.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

FONTE: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba. Cálculos nossos.

Desse modo, as evidências dão conta de que há uma predominância dos migrantes dos diversos municípios do estado e que estes migraram a mais tempo que os oriundos de outros estados ou países.

5.1.4.2) Naturalidade

A distribuição da amostra por naturalidade demonstra que a esmagadora maioria dos ocupados na RMS são de baianos (91,2%) seguidos de sergipianos (2,1%), pernambucanos (1,4%), cearenses (0,9%), cariocas e paulistas (0,7% cada), mineiros (0,5%) e paraibanos (0,4%) (ver Tabela). Esse quadro mostra que a população ocupada por não baianos é predominantemente de nordestinos.

**Distribuição da população ocupada
por naturalidade na RMS - 1987/89**

NATURALIDADE	Freq (%)
Bahia	91,2
Sergipe	2,1
Pernambuco	1,4
Ceará	0,9
Rio de Janeiro	0,7
São Paulo	0,7
Alagoas	0,6
Minas Gerais	0,5
Paraíba	0,4
Outros	1,5

FONTES: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/
Sine/Ufba. Cálculos nossos.

5.1.5) Outras características Pessoais

5.1.5.1) Contribuição à Previdência Social

Os dados sobre a contribuição à previdência social revelam que 55,8% da população ocupada contribuem para a Previdência, sendo que 44,2% não contribuem. Informações de SABOIA⁴¹ para o Brasil de 1987 dão conta de 50,6% de contribuintes contra 49,4% de não contribuintes.

**Distribuição da população ocupada
segundo a contribuição à previdência
na RMS - 1987/89**

Contr. Previdência	%
Contribui	55,8
Não Contribui	44,2

FONTES: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/
Sine/Ufba. Cálculos nossos.

⁴¹ SABOIA, Ibid, p. 7.

5.1.5.2) Carteira Assinada

Uma parte dos ocupados na RMS não têm carteira de trabalho assinada devido a sua posição na ocupação (conta-própria ou autônomo, empregador, profissional nível superior, dono de negócio familiar e trabalhador sem remuneração salarial). Dos trabalhadores empregados, 69,2% têm carteira assinada enquanto que mais de um quarto (30,8%) não têm carteira assinada. Dados de PRATES RODRIGUES⁴² para o Brasil indicam 24,5% para 1989.

Distribuição dos empregados segundo a carteira de trabalho assinada na RMS - 1987/89

Carteira Assinada	%
Sim	69,2
Não	30,8

FONTES: PED/RMS. Setrab/Seade/Diêese Sine/Ufba. Cálculos nossos.

5.2) Características Funcionais

5.2.1) As Ocupações

Neste item será, inicialmente, explicitado a forma de tratamento das ocupações (agregação efetuada) e realizadas algumas investigações sobre as características dos grupos ocupacionais construídos.

Agregação das Ocupações: Explicitação Metodológica.

A amostra da FED classifica os ocupados segundo os critérios da CBO - as ocupações estão dispostas em ordem decrescente de complexidade, responsabilidade e importância social. Ao utilizar um código como tipificador das categorias ocupacionais, a CBO estabelece como amplitude máxima 5 dígitos arrumados seqüencialmente

⁴² PRATES RODRIGUES (1994), p. 42, usa a PME do IBGE.

em Grande Grupo; Subgrupo; Grupo de Base e Ocupação. O primeiro dígito denomina o Grande Grupo que possui características ocupacionais básicas ao nível de agregação máxima. Os dois primeiros dígitos identificam o Subgrupo que denota as grandes linhas de mercado do trabalho. Os três primeiros dígitos identificam o Grupo de Base que agrega ocupações que apresentam grau de semelhança elevado e/ou complementariedade dos conteúdos ocupacionais e níveis de complexidade também semelhantes. A ocupação é identificada pelos cinco dígitos. A classificação adotada na PED utiliza os critérios da CBO (5 dígitos) compatibilizando-os ao nível de agregação de três dígitos.

A subamostra utilizada nesse estudo contém 327 ocupações que foram agregadas em 17 grupos para fins de análise. A agregação contempla, por um lado a qualificação da mão-de-obra, o que de certo modo privilegia a proximidade do trabalhador às atividades das empresas⁴³. E, por outro lado, procura levar em conta as especificidades de uma economia como a da RMS que demonstra elevada complexidade das relações de trabalho - convivem relações semi-escravas com relações tipicamente assalariada das grandes empresas⁴⁴. O agrupamento realizado foi o seguinte: *Planejamento e Organização*: 1) Empresários (Incl. Magistratura), 2) Gerência Interm. e Direção Superior; *Execução*: 3) Prof. Nível Superior, 4) Qualificados de Produção, 5) Outros Profissionais Qualificados, 6) Semiquualificados da Produção, 7) Semiquualificados de Manutenção, 8) Semiquualificados de Vendas, 9) Semiquualificados Autônomo, 10) Não Qualificados; *Apoio*: 11) Serv. Públicos, 12) Escritório, 13) Serviços Gerais I (trabalhadores assalariados c/ carteira assinada), 14) Serviços Gerais II (outras relações de trabalho), 15) Serviços Domésticos I (empregados com carteira assinada), 16) Serviços Domésticos II (outras relações de trabalho), 17) Mal definidos. (ver em anexo a relação das ocupações por grupo).

43 Ver PED - Estudo Especial, 106/108 "A trajetória da ocupação no Ramo metal-mecânico: notas sobre a experiência do período 1990-92.).

44 AZEVEDO (1992), p.10.

A agregação aqui estabelecida foi resultado de sucessivas tentativas de agregações que teve por objetivo colocar em um mesmo agrupamento as ocupações mais semelhantes existentes na amostra segundo os critérios de qualificação e inserção ocupacional. Nesse sentido, em alguns momentos foi necessário criar novas ocupações a partir de cruzamentos de outras informações existentes nos registros dos indivíduos, justamente para atender uma necessidade de estratificação que levasse em conta as peculiaridades da estruturação ocupacional da RMS.

O grupo 7) contém três ocupações novas: "Mecânico Veic Auto I", "Mecânico s/ Especificação I" e "Reparador de Equip. Elétrico I" que foram fruto da desagregação original. Tal procedimento justifica-se por que além de serem ocupações com elevada frequência na amostra, comportam relações de trabalho diferenciadas (existe tanto trabalhadores empregados como trabalhadores autônomos e conta-próprias). Desse modo, a extensão "I" após o nome da ocupação indica a existência de trabalhadores empregados, enquanto a extensão "II" indica que são trabalhadores autônomos, sendo alocados no grupo 9).

Tratamento especial também foi dado à ocupação "Vendedor" que representa na amostra cerca de 12% dos ocupados. Dividiu-se essa ocupação em cinco: "Vendedor I" - empregado assalariado sem comissão; "Vendedor II" - empregado assalariado com comissão; "Vendedor III" - empregado que recebe exclusivamente por produção; "Vendedor IV" - conta-própria e autônomo; "Vendedor V" - Outros vendedores (recebem em espécie, por produção, etc.). Os vendedores I, II e III foram alocados no grupo 8). Os vendedores IV e V foram alocados no grupo 9).

Outro tratamento especial foi dispensado às seguintes ocupações: "Vigia", "Cozinheiro", "Copeiro e Garçon", "Porteiro e Zelador", "Faxineiro e Lixeiro", "Lavadeira e passadeira", "Barbeiro e cabeleireiros", "Costureiro e Camiseiro", "Pintor e Caiador" e "Pedreiro". Essa ocupações somadas representam cerca de 1/4 dos ocupados e são características num mercado de trabalho onde ainda é grande as relações não assalariadas. Todas essas ocupações foram

desagregadas em duas (extensões "I" e "II"). A extensão "I" indica que o trabalhador tem carteira assinada, já a extensão "II" indica o contrário. Essas ocupações foram alocadas entre os grupos 13), 14), 15) e 16) (ver anexo).

Completando o agrupamento realizado, foi feita a agregação no grupo 17) de todas as ocupações mal definidas. Tal grupo se fez necessário por algumas razões: 1) A própria classificação de ocupações realizada pela PED contém a cifra "Outras ocupações ou Ocupações Mal definidas" certamente para abrigar trabalhadores com tarefas difusas que não se encaixam nos demais códigos de ocupação - representa nada menos que 5,8% da população ocupada⁴⁵; 2) Diversos códigos existentes no banco de dados original não constavam na listagem das ocupações utilizadas pela PED. Nesse caso, procedeu-se do seguinte modo: a) verificou-se a possibilidade de erro de digitação dos dados. Em sendo afirmativo, realizou-se o cruzamento com outras informações relativas ao setor de atividade econômica e escolaridade inferindo-se a ocupação do indivíduo (Ex. oficiais da Marinha, Exército, etc); b) Não se detectando erro de digitação, procedeu-se do mesmo modo para os códigos cujos percentuais de participação na amostra foram mais expressivos (Ex. Comerciantes de mercadorias).

Esse procedimento conseguiu resgatar as ocupações de parte dos indivíduos, os quais foram alocados entre os 16 grupos vistos anteriormente, minimizado-se assim o desconhecimento de informações relativas às ocupações dos indivíduos.

Outro fato que convém apenas de registro foi aquele referente à existência de códigos de ocupação com 4 dígitos (a PED trabalha com três dígitos). Após a verificação na relação da CBO ao nível de agregação do grupo de base e não tendo encontrado nada semelhante, optou-se por desconsiderar esses registros para fins de estudos sobre ocupação (esse contingente representa 0.2% da população ocupada).

45 Essa classificação também é comum em trabalhos realizados em outras regiões do país a exemplo da PED São Paulo (ver Estudo Especial - Supl. Boletim da PED 105/108).

Todo a agregação comporta algum tipo de arbitrariedade e esta não foge a regra. Contudo, a agregação ora alcançada parece contemplar de forma satisfatória os objetivos do estudo aqui desenvolvido.

A tabela abaixo mostra como ficou a distribuição de frequência do agrupamento realizado. Fica evidente que os grupos ocupacionais classificados como de "Planejamento e Organização" representam a minoria (4,7%) na estrutura ocupacional da RMS. Os grupos classificados como de "Execução" corresponde a 44,8% enquanto que aqueles classificados como de "Apoio" corresponde a 50,5% do total dos ocupados. O grande contingente classificado como ocupações de apoio é mais uma evidência de uma economia predominantemente terciária⁴⁶.

46 Dados do IBGE para 1990 revelam que o terciário brasileiro absorve 54% da população ocupada contra 23% dos setores primário e secundário. AZEVEDO (1992), p. 10, observa o fenômeno especificamente para a RMS. CASTRO LIMA (1993), estuda de forma detalhada as especificidades do setor terciário da RMS, apresentando a importância do setor de serviços para a Região. DEDECCA (1992), por sua vez, desenvolve um trabalho sobre os impactos da terceirização regional sobre os níveis de emprego e renda.

Distribuição da população ocupada segundo
os grupos ocupacionais construídos
RMS - 1987/89

GRUPO	Freq (%)
Empresariais	4,7
1) Empresários	2,3
2) Gerência e Dir. sup.	2,4
Execução	44,8
3) Prof. nível superior	3,1
4) Qualif. da Produção	4,0
5) Outros Qualificados	3,4
6) Semiquál. Produção	4,9
7) Semiquál. Manuten.	8,4
8) Semiquál. Vendas	4,4
9) Semiquál. Autônomo	11,0
10) Não Qualificados	5,6
Apoio	50,5
11) Serviços Utilid (*)	2,3
12) Escritórios	9,1
13) Serviços Gerais I	6,7
14) Serviços Gerais II	5,9
15) Serviços Domést I	5,3
16) Serviços Domést II	13,4
17) Mal Definidos	7,8

FONTES: PED/RMS, Setrab/Seade/Dieese/
/Sine/Ufba. Cálculos nossos.
(*) Diz respeito apenas aos serviços de
utilidade pública.

5.2.2) Grupos Ocupacionais x Gênero

A tabela abaixo mostra a distribuição dos grupos ocupacionais por Gênero para a RMS entre 1987/89. Os dados revelam que os grupos ocupacionais que abrigam ocupações mais privilegiadas no que diz respeito à hierarquia ocupacional, são composto predominantemente por indivíduos do Gênero masculino. Assim, o grupo 1 composto por empresários, contém 76,5% dos indivíduos do Gênero masculino contra apenas 23,5% do Gênero feminino. O grupo 2 (composto por administradores, diretores, etc) apresenta uma vantagem para as mulheres. De todos os indivíduos alocados nesse grupo as mulheres

participam com 55,3% contra 44,7% dos homens. Esse resultado já reflete de algum modo a emancipação feminina que ganhou impulso nas duas últimas décadas. Mas os grupos 3 e 4 (profissionais de nível superior e profissionais qualificados) voltam a ser predominantemente frequentado por homens. Por outro lado, os grupos 15 e 16 (Serviços Domésticos c/ e sem carteira assinada) são compostos predominantemente por mulheres (66,2 e 93,2% respectivamente). O grupo 11) Serviços de Utilidade Pública ressalta-se por possuir 98,1% de homens e apenas 1,9% de mulheres. Esse resultado deve-se ao fato desse grupo possuir oficiais civis e militares, bombeiros, guardas metropolitanos, carcereiro, etc. (ver relação anexa).

Distribuição dos Grupos Ocupacionais segundo o Gênero para RMS - 1987/89

GRUPO	GÊNERO (%)	
	MASC	FEM
Empresariáis		
1) Empresários	76,5	23,5
2) Gerência e Dir. sup.	44,7	55,3
Execução		
3) Prof. nível superior	55,6	44,4
4) Qualif. da Produção	85,5	14,5
5) Outros Qualificados	35,6	64,4
6) Semiquál. Produção	68,6	31,4
7) Semiquál. Manuten.	97,6	2,4
8) Semiquál. Vendas	66,7	33,3
9) Semiquál. Autônomo	51,3	48,7
10) Não Qualificados	90,5	9,5
Apoio		
11) Serviços Utilid (*)	98,2	1,8
12) Escritórios	40,7	59,3
13) Serviços Gerais I	76,6	23,4
14) Serviços Gerais II	72,8	27,2
15) Serviços Domést I	33,8	66,2
16) Serviços Domést II	6,8	93,2
17) Mal Definidos	75,9	24,1
TOTAL	58,4	41,6

FONTE: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/
/Sine/Ufba. Cálculos nossos.

(*) Limita-se apenas aos serviços de utilidade pública.

Testes		Significância
Cramer's V	0.56399	0.0000
Coefficiente de Contingência	0.49125	0.0000

Testes não paramétricos de associação entre duas variáveis⁴⁷ indicam que existe de fato uma dependência entre os grupos ocupacionais e o Gênero dos indivíduos. No próximo capítulo retorna-se a esse ponto para captar o efeito do Gênero sobre a determinação dos rendimentos.

5.2.3) Grupos Ocupacionais x Cor

A tabela abaixo mostra claramente que o contingente dos indivíduos classificados como brancos ou amarelos estão predominantemente em grupos ocupacionais mais bem situados na estrutura ocupacional da RMS. Verifica-se a maior presença dos branco/amarelos no grupo ocupacional 12 (Escritórios) e depois grupo 3 (profissionais de nível superior), apresentando participação expressiva também entre os grupos 1 e 2 (grupos classificados como de planejamento e organização). Contrariamente, os pretos/pardos frequentam mais os grupos ocupacionais de menor qualificação, cuja posição na estrutura ocupacional é inferior. Assim, os dois grupos de maior frequência dessa etnia são justamente o 9 (Semiquualificados Autônomos) e o 14 (Serviços Domésticos s/ carteira assinada). Esses resultados estão em perfeita consonância com aqueles produzidos por BARRETO (1992), usando a mesma base de dados e trabalhando ao nível de desagregação da ocupação.

Uma análise das linhas da tabela confirma esse quadro. Os grupos ocupacionais do topo da hierarquia ocupacional (grupos 1, 2 e 3) estão mais frequentemente os indivíduos de cor branca/amarela em percentuais bem superior a sua participação na amostra. Por outro lado, os grupos da base da estrutura ocupacional (serviços gerais e

⁴⁷ As provas não paramétricas são bem aceitas para esse caso. Ver SIEGEL (1975) particularmente o cap. 9.

domésticos) comportam mais frequentemente os pretos/pardos em percentuais bem superior à participação destes na amostra.

Distribuição dos Grupos Ocupacionais segundo a cor para a RMS 1987/89 (percentuais de linha e coluna)

GRUPO	TOTAL	COR	
		BRAN/AMAR	FRET/PARD
1) Empresários	2,3	43,8 6,1	56,2 1,5
2) Gerência e Dir. sup.	2,4	40,8 5,9	59,7 1,7
3) Prof. nível superior	3,1	55,2 10,4	44,8 1,6
4) Qualif. da Produção	4,0	16,5 4,1	83,5 4,0
5) Outros Qualificados	3,4	30,8 6,5	69,2 2,8
6) Semiquai. Produção	4,9	11,8 3,6	88,2 5,2
7) Semiquai. Manuten.	8,4	12,9 6,7	87,1 8,8
8) Semiquai. Vendas	4,4	21,5 5,8	78,5 4,1
9) Semiquai. Autônomo	11,0	14,2 9,7	85,8 11,3
10) Não Qualificados	5,6	6,5 2,3	93,5 6,3
11) Serviços Públicos	2,3	14,5 2,1	85,5 2,4
12) Escritórios	9,1	25,9 14,6	74,1 8,1
13) Serviços Gerais I	6,7	10,9 4,5	89,1 7,1
14) Serviços Gerais II	5,9	8,0 2,9	92,0 6,4
15) Serviços Domést I	5,3	7,7 2,8	92,3 5,8
16) Serviços Domést II	13,4	7,5 6,2	92,5 14,8
17) Mal Definidos	7,8	12,4 6,0	87,6 8,1
Total (linha)		16,2	83,8

FONTES: PED/RMS, Setrab/Seade/Dieese/
/Sine/Ufba. Cálculos nossos.

Testes:	Significância	
Cramer's V	0.30163	0.0000
Coefficiente de Contingência	0.28878	0.0000

Esses testes indicam que existe de fato uma correlação significativa entre os grupos ocupacionais e a cor dos indivíduos. No próximo capítulo retorna-se a esse ponto para captar o efeito da cor sobre a determinação dos rendimentos.

5.2.4) Grupos Ocupacionais x Idade

A análise da Tabela abaixo demonstra que há uma tendência para que o maior contingente dos ocupados esteja dentro do período mais produtivo do indivíduo (dos 25 aos 49 anos). Isso poderia sugerir que os segmentos econômicos absorvem trabalhadores dentro de uma faixa etária onde estes demonstram um maior desempenho. O ciclo de vida produtiva do indivíduo estaria relacionado a aumentos de escolaridade até certa faixa de idade concomitante com o acúmulo de experiência no serviço, além de um possível processo de amadurecimento pessoal que implicaria em maiores níveis de responsabilidade. Contudo, acredita-se que esta assertiva deva ser relativizada, pois esse comportamento para a população ocupada em geral não se verifica de forma indiscriminada para todos os grupos ocupacionais.

Constata-se que certos grupos ocupacionais contêm com maior frequência, determinada faixa de idade. Os grupos 1, 2, 3 e 4 (empresários, gerentes, nível superior e qualificados da produção), por exemplo, estão concentrados primeiramente na faixa de 30/39 anos e depois na faixa de 40/49 anos. O grupo 8 (semiquualificados de vendas) apresenta maior concentração de indivíduos primeiramente na faixa de 18/24 (36,9%) e depois na faixa de 25/29 (registrando 19,2%). Com idade inferior a 30 anos estão nada menos que 72,2% dos indivíduos deste grupo. Também os não qualificados (Grupo 10) parecem ter uma menor "vida produtiva". A maior concentração de indivíduos desse grupo está na faixa de 18/24 anos (34,8%). 69,8%

desse grupo tem idade inferior a 30 anos.

Uma análise dos percentuais de coluna na referida Tabela mostra que os indivíduos de dada faixa etária também alocam-se preferencialmente em certas ocupações. Os indivíduos da faixa de 10/14 anos estão alocados mais frequentemente no grupo 9 - semiquualificados autônomos - representando 36,2% dessa faixa etária. Depois ocupam o grupo 16 (serviços domésticos sem carteira assinada) e o grupo 17 (mal definidos) representando, respectivamente, 19,6% e 15,8% dessa faixa de idade. Fato interessante ocorre quando é tomado o outro extremo da distribuição etária. De 50 anos em diante, os indivíduos frequentam mais justamente o grupo 9 (semiquualificados autônomo) e depois o grupo 16 (serviços domésticos sem carteira assinada). Isso ratifica a idéia de que a porta de entrada para os indivíduos de baixa idade são as atividades autônomas (informais) e que uma parte desses indivíduos, após ter penetrado no setor formal da economia retornam à informalidade após a idade madura (FAGUNDES, 1992).

Distribuição dos Grupos Ocupacionais segundo as faixas de idade para a RMS - 1987/89 (percentuais de linha e coluna)

GRUPO	FAIXA DE IDADE (em anos)							
	10/14	15/17	18/24	25/29	30/39	40/49	50/59	60 e+
	-	-	7.3	11.9	33.6	27.5	13.0	6.7
1) Empresário	-	-	0.7	1.6	3.0	4.3	4.2	4.9
	1.1	3.1	18.1	13.7	32.2	20.5	8.0	3.3
2) Ger. Dir.	0.6	1.3	1.8	1.9	3.0	3.3	2.7	2.5
	-	-	8.6	17.7	38.2	21.8	9.6	3.8
3) Prof n sup	-	-	1.1	3.3	4.6	4.5	4.2	3.7
	0.5	1.7	15.7	15.9	36.5	17.6	8.5	3.3
4) Qual. Prod	0.5	1.2	2.7	3.9	5.8	4.9	4.9	4.6
	0.3	2.0	23.4	20.3	29.9	16.9	5.5	1.7
5) Outr Qual	0.2	1.2	3.4	4.2	4.0	4.0	2.7	1.9
	2.5	4.9	19.2	18.6	29.2	15.2	6.8	3.6
6) Squal Prod	3.1	4.0	4.0	5.5	5.6	5.1	4.8	5.6
	0.7	1.7	15.5	17.4	35.7	19.7	7.1	2.2
7) Squal Man.	1.6	2.4	5.6	8.9	11.8	11.4	8.5	6.1
	8.4	10.7	36.9	19.2	17.9	6.8	2.0	1.2
8) Squal Vend	6.0	7.9	6.9	5.1	3.1	2.0	1.2	1.6
	12.8	8.0	14.8	11.1	22.4	14.7	10.3	5.8
9) Squal Auto	36.2	14.9	7.0	7.4	9.7	11.1	16.2	20.5
	7.6	13.0	34.8	14.4	14.7	7.8	4.6	3.2
10) Não Qual	11.0	12.4	8.4	4.9	3.3	3.0	3.7	5.7
	0.1	0.4	25.6	25.3	28.6	14.1	4.7	1.3
11) Ser Util.	0.0	0.2	2.6	3.6	2.6	2.3	1.6	1.0
	0.2	1.3	31.4	24.4	26.5	10.3	4.3	1.5
12) Escrit.	0.5	2.1	12.2	13.4	9.5	6.4	5.6	4.5
	1.0	3.8	25.2	20.1	25.2	13.8	8.2	2.8
13) Serv Ger I	1.6	4.3	7.2	8.1	6.6	6.3	7.8	5.9
	1.8	5.7	25.7	17.1	24.1	15.3	7.0	3.2
14) Serv GerII	2.8	5.6	6.4	6.0	5.6	6.2	5.9	6.0
	0.1	1.0	21.8	16.8	29.3	19.9	9.3	1.8
15) Serv Dom I	0.2	0.9	4.9	5.3	6.1	7.2	7.0	3.1
	5.7	12.1	24.6	12.1	19.3	14.3	7.7	4.2
16) Serv DomII	19.6	27.4	14.1	9.7	10.2	13.1	14.8	18.3
	8.0	11.0	33.3	15.2	18.0	9.3	3.6	1.6
17) Mal Defin.	15.8	14.4	11.0	7.1	5.5	4.9	4.0	4.1

FONTES: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba. Cálculos nossos.

Testes

Significância

Cramer's V	0.15131	0.0000
Coefficiente de Contingência	0.37164	0.0000

Esses testes indicam que existe de fato uma correlação entre os grupos ocupacionais e as faixas etárias dos indivíduos⁴⁹.

⁴⁹ Retorna-se à este tema no próximo capítulo.

5.2.5) Grupos Ocupacionais X Carteira Assinada

Para a análise da Tabela abaixo é necessário se esclarecer que os indivíduos que não responderem o quesito sobre carteira assinada, são aqueles não-empregados (i.e., trabalhadores autônomos, conta-própria, etc.). Isso posto, algumas observações podem ser apontadas sobre o contingente dos indivíduos com e sem carteira dentro dos grupos ocupacionais. Uma visualização da Tabela mostra que os grupos ocupacionais que congregam um maior número de indivíduos com carteira assinada são em ordem, os grupos 4 (qualificados de produção) com 89,6%; 12 (pessoal de escritório) com 87,6%; 7 (semiquualificados de manutenção) com 87,4%; 3 (profissionais de nível superior) com 78,9%, (a exceção dos Grupos 13 e 15 que, por construção, contempla o critério de carteira assinada). Permite constatar também que de todos os indivíduos que não tem carteira de trabalho assinada, 42,4% estão no grupo 16 (serviços domésticos), seguido do grupo 17 (Mal-definidos) com 9,3% e o grupo 14 (serviços gerais) com 5,9%.

Distribuição dos Grupos Ocupacionais segundo a carteira assinada para a RMS 1987/89 (percentuais de linha e coluna)

GRUPOS OCUPACIONAIS	CARTEIRA ASSINADA	
	NÃO	SIM
	36.1	63.9
1) Empresários	.7	.5
	23.3	76.7
2) Gerência e Dir.	1.9	2.8
	21.1	78.9
3) Prof. nível sup.	2.8	4.7
	10.4	89.6
4) Qualif. da Produção	1.4	5.3
	37.0	63.0
5) Outros Qualificados	5.1	3.9
	15.9	84.1
6) Semiquail. Produção	2.5	5.9
	12.6	87.4
7) Semiquail. Manuten.	4.2	12.9
	35.3	64.7
8) Semiquail. Vendas	6.5	5.3
	65.4	34.6
9) Semiquail. Autônomo	.5	.1
	27.5	72.5
10) Não Qualificados	3.5	4.1
	48.3	51.7
11) Serviços Utilid	5.6	2.7
	12.4	87.6
12) Escritórios	5.6	17.6
	6.2	93.8
13) Serviços Gerais I	2.1	13.8
	99.1	.9
14) Serviços Gerais II	5.9	.0
	-	100.0
15) Serv Domest I	-	11.9
	100.0	-
16) Serv Domest II	42.4	-
	33.0	67.0
17) Mal Definidos	9.3	8.4

FONTE: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba. Cálculos nossos.

Teste ⁴⁹

Significância

⁴⁹ Caso tem células cuja frequência esperada é inferior a 5, o poder desse teste para esse caso fica de certo modo comprometido.

Cramer's V	.67911	0.0000
Contingency Coefficient	.56181	0.0000

5.2.6) Posição na Ocupação

A distribuição dos ocupados na amostra segundo a posição na ocupação na RMS foi analisada de acordo com a seguinte classificação: Empregado, Conta-própria, Empregador, Profissional Liberal, Possuidor de Negócio Familiar e Trabalhador sem remuneração⁵⁰ e outros (trab. que recebem exc. por produção, trab. doméstico diarista ou que recebe em espécie/benefício. Como esperado, o número de empregados no total de ocupados é proporcionalmente maior que as demais categorias (66,1%). Tal índice é rigorosamente igual àquele registrado para o Brasil em 1989⁵¹. Fato relevante é a participação dos conta-próprias (trabalhadores autônomos) que somam 27% do total dos ocupados na RMS, enquanto que para o Brasil de 1989 esse percentual ficou em torno de 22% (Ver Tabela).

Distribuição da população segundo a posição na ocupação na RMS e Brasil - 1987/89

(%)

POSIC. OCUPACAO (1)	RMS	BRASIL (2)
Empregado	66,1	66,0
Conta-própria	27,0	21,9
Empregador	2,1	4,3
Prof. Liberal	0,2	-
Negócio Familiar	0,7	-
Trab. s/ Remuner	3,1	(3)
Outros	0,8	-

FONTE: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba- Cálculos nossos e SABOIA (1992) p. 7.

(1) Inclui o contingente de indivíduos com trabalho precário.

(2) Os dados para o Brasil refere-se a 1989 e foram obtidos por SABOIA usando a FNAD.

(3) SABOIA registra 7,8% para os não remunerados, mas esta faixa não tem uma compatibilidade direta com os dados da PED.

50 ver FAGUNDES (1992).

51 SABOIA, Ibid, p.4.

5.2.7) Tempo de Serviço

A tabela abaixo mostra que 47,1% da população ocupada na RMS possui até 1 ano de serviço no emprego. Até 2 anos de serviços estão na menos que 56,3% da população ocupada. Esses indicadores parecem evidenciar uma alta rotatividade na região. Por outro lado, a segunda classe que agrega maior contingente populacional é aquela de 8 a 15 anos, o que parece refletir o peso dos trabalhadores no setor público existentes na RMS. A frequência do segmento Serviços Públicos e Administrativo nesta faixa de idade foi de 18,7%, superior a todos os demais segmentos da atividade econômica.

Distribuição dos ocupados por tempo de serviço na RMS - 1987/89.

TEMPO DE SERVIÇO (em anos)	Freq (%)	Aum (%)
Até 1	47,1	47,1
+ de 1 a 2	9,2	56,3
+ de 2 a 3	6,9	63,2
+ de 3 a 5	9,3	72,5
+ de 5 a 8	8,8	81,3
+ de 8 a 15	10,8	92,1
+ de 15	7,9	100,0

FONTE: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba.
Cálculos nossos.

5.2.8) Estabilidade

Com o intuito de mensurar a estabilidade no emprego na RMS e sua influência sobre a determinação dos rendimentos, criou-se um índice que levou em conta tanto a estrutura etária quanto ao tempo de serviço dos indivíduos. O índice é dado pela seguinte fórmula:

$$IE = \frac{TSE}{IDADE} \cdot M_1/M_2$$

onde: IE = Índice de estabilidade;
 TSE = Tempo de Serviço no emprego em anos⁵² ;
 M₁ = Média de idade do segmento em questão;
 M₂ = Maior média de idade registrada entre os segmentos;
 IDADE = Idade em anos do indivíduo.

Esse índice parte do princípio de que em certos segmentos econômicos devido às suas próprias características, têm mais frequentemente ocupações que exigem uma maior experiência da mão-de-obra (captada aqui pelo tempo de serviço na empresa ou negócio) e, por outro lado, comportam faixas etárias diferenciadas. A relação M₁/M₂ tem por finalidade, além de ponderar o índice individual pela idade média no segmento, delimitá-lo num intervalo entre zero e 1 (portanto, 0 < IE < 1).

A tabela abaixo mostra a distribuição da população ocupada na RMS segundo os índices de estabilidade construídos. Conforme já tinha sido constatado para a variável tempo de serviço, há evidências de uma alta rotatividade da mão-de-obra para a região. As faixas iniciais do índice de estabilidade comportam grande contingente populacional, diminuindo na medida que se caminha para as classes mais elevadas.

Distribuição da população ocupada segundo a estabilidade no serviço para RMS - 1987/89

ÍNDICE ESTABILIDADE	Freq (%)	Acum (%)
Menos de 0.02	24,1	24,1
0.02 - 0.05	17,5	41,6
0.05 - 0.10	16,4	58,0
0.10 - 0.15	10,4	68,4
0.15 - 0.20	7,8	76,2
0.20 - 0.25	5,9	82,1
0.25 - 0.30	4,7	86,8
0.30 - 0.40	6,2	93,0
0.40 - 0.60	5,8	98,8
0.60 - 1.00	1,2	100,0

FONTE: FED-RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba. Cálculos nossos.

52 A informação tempo de serviço não assume só valores inteiros já que se converteu os valores de meses em frações de ano. A intenção foi aproveitar ao máximo as informações contidas no questionário da FED.

5.2.9) Jornada de Trabalho

A tabela a seguir mostra que a jornada de trabalho total⁵³ mais frequente (29,6%) para a RMS é na faixa de 48 a 60 horas semanais, sendo a faixa de 16 a 29 horas a de menor frequência. A faixa de 48 horas em diante apresenta um percentual de 42,2% dos indivíduos contra 43% encontrado por DEDECCA⁵⁴ para a Grande São Paulo em 1987. Deve-se ressaltar que esta faixa é bastante expressiva por incluir todos os trabalhadores com jornada de trabalho legal até outubro de 1988. A jornada de trabalho inferior a 40 horas para a RMS registrou um percentual de 22,1% contra 21,2% apurado por DEDECCA⁵⁵ para a Grande São Paulo entre 1985/87.

Distribuição dos ocupados segundo a jornada de trabalho total para a RMS - 1987/89

JORNADA DE TRABALHO (em horas/semanais)	Freq (%)	Acum (%)
- 15 horas	12,5	12,5
16 a 29	9,6	22,1
30 a 39	11,7	33,8
40 a 47	23,2	57,0
48 a 60	29,6	86,6
61 em diante	13,4	100,0

FONTE: PED-RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba.
Cálculos nossos.

Essa simples constatação ratifica, grosso modo, a assertiva de que mesmo em regiões metropolitanas de países subdesenvolvidos a jornada de trabalho é mais extensa que em outros países desenvolvidos.

⁵³ Considerou-se aqui a jornada de trabalho total do indivíduo, isto é, horas trabalhadas no emprego principal mais horas trabalhadas no emprego secundário. Em seguida, dar-se-á prosseguimento à análise usando a desagregação da jornada nas duas partes constitutivas.

⁵⁴ DEDECCA (1989), p.370.

⁵⁵ DEDECCA (1989), p.371. As demais faixas de jornada de trabalho construídas pelo autor não tem uma relação direta com o presente estudo. Contudo, uma visualização geral dos dados não permite constatar diferenças muito relevantes em relação às jornadas de trabalho nas duas regiões.

5.3) Características Empresariais

5.3.1) Segmento Econômico

Neste item será, inicialmente, explicitado a metodologia de construção da variável segmento econômico (variáveis de origem, agregação efetuada, etc.) e posteriormente será apresentada a distribuição da população ocupada segundo essa variável.

5.3.1.1) Agregação em Segmentos Econômicos: exposição metodológica

Originalmente, a Pesquisa de Emprego e Desemprego para a RMS trabalha com 6 setores de atividades desagregados em 38 subsetores, classificados sob o critério clássico de denominação setorial tradicionalmente utilizados por órgãos como o IBGE. A classificação é a seguinte:

1 - Agricultura, pecuária e extração vegetal (1)

2 - Indústria de transformação (14)

2.1 - Metalurgia, Mecânica, Material Elétrico-Eletrônico e Material de transporte;

2.2 - Química, Farmacêutica e Plásticos;

2.3 - Têxtil;

2.4 - Vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos;

2.5 - Alimentação;

2.6 - Mobiliário e produtos de Madeira;

2.7 - Artefatos de Borracha;

2.8 - Papel, Papelão e cortiça;

2.9 - Gráficas;

2.10 - Vidros, Cristais, Espelhos, Cerâmicas;

2.11 - Materiais de Construção;

2.12 - Artesanato;

2.13 - Petroquímica;

2.14 - Outras indústrias de transformação;

3 - Construção civil (2)

- 3.1 - Construção de Edificações e Obras de Infra-estrutura;
- 3.2 - Reformas e Reparação de Edificações.

4 - Comércio (1)

5 - Serviços (18)

- 5.1 - Transportes e Armazenagem;
- 5.2 - Serviços de Utilidade Pública;
- 5.3 - Serviços Especializados;
- 5.4 - Serviços de Adm. Pública, Forças Armadas e Polícia;
- 5.5 - Serviços Creditícios e Financeiros;
- 5.6 - Serviços Pessoais;
- 5.7 - Serviços de Alimentação;
- 5.8 - Educação;
- 5.9 - Saúde;
- 5.10 - Serviços domésticos;
- 5.11 - Serviços de comunicação;
- 5.12 - Diversões, Radiodifusão e Teledifusão;
- 5.13 - Serviços Comunitários;
- 5.14 - Comércio, Adm. de valores Industriais e Imóveis;
- 5.15 - Serviços Auxiliares;
- 5.16 - Outros Serviços de Reparação Mecânica;
- 5.17 - Outros Serviços de Reparação e Limpeza;
- 5.18 - Outros Serviços.

6 - Outros (2)

- 6.1 - Embaixadas, Consulados, Representações Oficiais e Políticas;
- 6.2 - Outras Atividades Não-Classificadas.

Tendo em vista que a setorialização da Pesquisa de Emprego e Desemprego contempla prioritariamente a classificação das atividades econômicas do ponto de vista produtivo e não sob a ótica das formas de inserção ocupacional da mão-de-obra, a tentativa foi, na medida do possível, levar em conta critérios que envolvessem algumas características relevantes para avaliação da influência das atividades econômicas nos rendimentos. Compatibilizando-se com esse propósito, buscou-se também ter um número de segmentos adequados

aos métodos estatísticos utilizados. Assim, procedeu-se uma nova agregação, descritas com detalhes a seguir.

A classificação leva em conta não só as características das atividades econômicas em si próprias (critério usado pela classificação do IBGE) mas também a semelhança quanto ao funcionamento do mercado de trabalho. Assim sendo, parece razoável supor que a lógica de funcionamento do mercado de trabalho das atividades desenvolvidas da indústria de transformação guarda certa semelhança com o funcionamento do mercado de trabalho para as atividades inerentes a serviços especializados. Essas atividades foram agrupadas no segmento 2.

Perseguindo o objetivo acima referido, desagregou-se o subsetor Serviços de Alimentação, denominando-o com extensões "I" e "II", tendo sido usado para tanto outras informações do questionário da Pesquisa. O subsetor "Serviços de Alimentação I" envolve as atividades de alimentação fornecida pelas grandes empresas, com estruturação internas bem definidas e política de pessoal próprias. O subsetor "Serviços de Alimentação II", contrariamente, envolve atividades de pequenas empresas e trabalhadores informais diversos, sendo alocado no Segmento 5. Para discernir um subsetor do outro usou-se como critério o número de funcionários como indicador do tamanho da empresa. Se o número de empregados foi igual ou superior a 100, enquadrou-se o indivíduo como pertencente ao subsetor "Serviços de Alimentação I", caso contrário enquadrou-se no subsetor "Serviços de Alimentação II".

Houve também a necessidade de desagregar o setor Comércio existente originalmente na Pesquisa. Isso porque esse setor é por demais abrangente, envolvendo grandes e pequenos comerciantes que do ponto de vista do mercado de trabalho funcionam por lógicas diferenciadas. A fim de distinguir o grande comércio atacadista com estabelecimentos de médio e grande porte fornecedores de peças e acessórios assim como o grande comércio varejista com lojas de departamentos, supermercados, etc. dos pequenos estabelecimentos e

trabalhadores autônomos⁵⁶, usou-se o critério do tamanho da empresa percebido pelo empregado. Adotou-se aqui o critério do número de empregados. Assim, se o número de empregado foi igual ou superior a 500 considerou-se o indivíduo como pertencente ao subsetor "Comércio I", e caso contrário em "Comércio II".

Esse "corte" (igual ou superior a 500 empregados) é plenamente justificado por um estudo comparativo entre o comércio em geral e o comércio aqui conceituado como de grande porte. As diferenças são bastante significativas seja no que tange à posição na ocupação, escolaridade e rendimentos (ver tabelas em anexo). No comércio em geral metade da população ocupada é de empregados, sendo que destes 49,2% são assalariados sem comissão e 40,8% assalariados com comissão. Já o comércio de grande porte 97,4% são de empregados sendo que destes 85,6% são assalariados com comissão e 7,8% de assalariados sem comissão.

No que tange à escolaridade dos indivíduos registra-se diferença significativa. No comércio em geral a faixa de maior frequência é a de 1 a 4 anos de estudo (31,3%) seguida pela faixa de 4 a 8 anos de estudo (29,3%). Já o comércio de grande porte apresenta a faixa de 8 a 11 anos de estudo como a mais frequente (41,4%) seguida da faixa de 4 a 8 anos (34,4%). Por fim, diferenças razoáveis também são verificadas para os rendimentos. No comércio em geral, 48,3% dos ocupados recebem até 2 SM enquanto que no comércio de grande porte apenas 23,1% recebem até 2 SM. A maior concentração de indivíduos para o comércio em geral encontra-se na faixa de 1 a 2 SM (22,9%) seguido pela faixa de "Até 1/2 SM" (18,6%) enquanto para o comércio de grande porte a faixa de rendimento mais frequente é a de 3 a 5 SM (29%) seguido pela faixa de 2 a 3 SM (23,9%).

Como o subsetor "Comércio I" representa 12,6% de todo o pessoal

⁵⁶ Estudo detalhado do comércio na RNS realizado pela Secretaria da Indústria, Comércio e Turismo juntamente com a Federação do Comércio do Estado da Bahia intitulado *Perfil do comércio na RNS*, mostra que o comércio de grande porte na RNS (classificado neste estudo por ter um número de funcionários superior a 100 empregados) representa 1,7% do total dos estabelecimentos, absorvendo, entretanto, um percentual de 40,4% do total de empregados no comércio em 1992.

alocado no comércio e apenas 2,2% do total de ocupados na amostra da PED, optou-se por aloca-lo no Segmento 3 que congrega as atividades da indústria de transformação menos desenvolvidas que não foram alocadas no Segmento 2. Ainda que exista alguma diferenças significativas entre os subsetores agrupados neste segmento, existe de fato importantes similaridades no que diz respeito a relevantes variáveis como ao grau de exigência de escolaridade, posição na ocupação - predominantemente empregados assalariados e remuneração intermediária. Assim sendo, a segmentação acima explicitada contempla essa distinção e parece ser razoável para os objetivos do estudo proposto.

O Segmento 5 congrega os subsetores Comércio II, Serviços de transportes e Armazenagem e Serviços Alimentação II. Ai estão, portanto, as atividades do pequeno e até médio comércio, os serviços de alimentação prestados por pequenas empresas e autônomos, serviços de transporte e armazenagens além das atividades de serviços não especializados.

O Segmento 6 congrega os Serviços de Utilidade Pública; Serviços de Administração Pública; Forças Armadas e Polícia; Educação; Saúde; Diversões, Radiofusão e Teledifusão; Serviços Comunitários.

Finalmente o Segmento 7 agrega os serviços pessoais, auxiliares, domésticos, limpeza e outros, onde é detectado uma alta taxa de informalidade das relações de trabalho (FAGUNDES, 1992). A presença do subsetor "Embaixada, Cons. e Repr. Oficiais nesse Segmento deve-se ao fato dele ter características completamente diferentes dos demais além de sua insignificante representação em relação à amostra, não justificando um agrupamento especial para ele.

Segmento 1 - Agricultura, pecuária e extração mineral. Continuou com a mesma classificação original da PED.

Segmento 2 - Indústria de transformação e Serviços Especializados. Atividades mais desenvolvidas da indústria de transformação e alguns serviços especializados. Esse segmento abrange os sub

setores:

- . Metalurgia, Mecânica, Material Eléctro-Electrónico e Material de transporte;
- . Química, Farmacêutica e Plástico;
- . Petroquímica;
- . Vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos;
- . Serviços Especializados;
- . Serviços Creditícios e Financeiros;
- . Serviços de Alimentação I

Segmento 3 - Outras Atividades da Indústria de transformação e Grande Comércio. Abrangem os subsetores:

- . Papel, papelão e cortiça;
- . Mobiliário e produtos de madeira;
- . Têxtil;
- . Gráfica;
- . Artefatos de borracha;
- . Serviços de Reparação Mecânica ;
- . Vidros, Cristais, Cerâmicas,
- . Comércio I

Segmento 4 - Construção civil. Abrangem os subsetores:

- . Construção de Edif. e outras de Infra-estrutura;
- . Reformas e Reparação de Edificações.

Segmento 5 - Pequeno Comércio e serviços não especializados

- . Comércio II
- . Serviços de transportes e Armazenagem;
- . Serviços Alimentação II

Segmento 6 - Serviços administrativos, públicos e afins. Contém os subsetores:

- . Serviços de Utilidade Pública
- . Serviços de Administração Pública, Forças Armadas e Polícia
- . Educação
- . Saúde
- . Diversões, Radiofusão e Teledifusão
- . Serviços Comunitários

Segmento 7 - Serviços domésticos, pessoais, auxiliares e outros.

- . Serviços Pessoais
- . Serviços Domésticos
- . Comércio, administração de valores imobiliários e de imóveis
- . Serviços auxiliares
- . Outros serviços de reparação e limpeza
- . Outros serviços
- . Embaixada, Cons., Repres oficiais e políticas
- . Outras Atividades não classificadas

Essa classificação ainda que não seja a ideal, possui vantagens em relação a classificação original dos grupos, existentes na PED. O teste F realizado para os segmentos e os grupos mostra que a diferenciação de rendimentos é mais significativo para os segmentos que para os grupos ($F_{seg} = 751,09$ e $F_{grupos} = 217,37$)⁵⁷.

5.3.1.2) Distribuição da População Ocupada segundo os segmentos econômicos

A distribuição da população ocupada segundo os segmentos econômicos construídos para a RMB pode ser vistos na tabela abaixo. Fica evidente que o segmento que mais absorve mão-de-obra na Região Metropolitana de Salvador é o segmento 7) Serviços Domésticos, Pessoais e Auxiliares com 26,2% dos ocupados, seguido pelo segmento 5) Pequeno e médio comércio e serviços não especializados e pelo

57 Também verificou-se que os coeficientes de variação para os segmentos são menores que aqueles verificados para os grupos.

segmento 6) Serviços Administrativos, Públicos e Afins. Como esperado, o segmento 1) Agricultura, é aquele de menor representação na amostra.

Um dado importante é evidenciado quando se agrega os segmentos 5 e 7. Quase metade (48,7%) da população ocupada estavam desenvolvendo atividades no pequeno comércio, serviços domésticos, pessoais e outros não especializados, o que já um indicador importante da composição do emprego na região.

Distribuição dos ocupados por segmento econômico para RMS - 1987/89

SEGMENTO	Freq (%)
1 Agricultura	2,1
2 Ind Trans, Ser Esp	10,2 ¹
3 Out Ind Trans e G Com	11,9
4 Const. Civil	8,9
5 Peq Com e Ser N Esp	22,5
6 Ser Adm, Públ e afins	18,4
7 Ser Dom, Pess, Aux.	26,2

FONTES: PED-RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba. Cálculos nossos.

5.3.2) Tamanho da Empresa

A tabela a seguir apresenta a distribuição da população ocupada segundo o tamanho da empresa - avaliada pelo número de empregados. Uma análise dos dados permite constatar que 21,7% dos indivíduos trabalham sozinho e 11,7% são classificados como trabalhador familiar. Constata-se também que pouco mais da metade dos indivíduos ocupados trabalham em pequenos estabelecimentos - 51% estão alocados em empresa ou negócio com até 9 empregados. Por outro lado, o peso dos grandes estabelecimentos se faz sentir. 14,7% dos indivíduos ocupados estão em empresas com mais de 500 empregados.

Distribuição da população ocupada segundo o tamanho da empresa (em nº de empregados) para RMS - 1987/89 (1)

TAMANHO DA EMPRESA (Nº DE EMPREGADOS)	Freq (%)	Acum (%)
Nenhum	21,7	21,7
Nenhum, trab famil.	11,7	33,4
1 a 2 empregados	5,8	39,2
3 a 5 empregados	7,0	46,2
6 a 9 empregados	4,7	50,9
10 a 49 empregados	9,2	60,1
50 a 99 empregados	3,4	63,5
100 a 499 empregados	7,8	71,3
Mais de 500 empreg.	14,7	86,0
Não Sabe	14,0	100,0

FONTES: PED-RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba.
Cálculos nossos.

5.3.3) Natureza da Empresa ou Negócio

A análise da tabela demonstra que 63,3% dos indivíduos ocupados estão alocados nas empresas ou negócio de caráter privado ou particular. Por outro lado, as instituições públicas que aqui envolve tanto as repartições federais, estaduais e municipais como as empresas de economia mista, autarquia, etc.), absorvem 21,2% da população ocupada- revelando a importância destas para a região. Outro fato importante de ser mencionado é o expressivo percentual de ocupados em serviços domésticos, o que evidencia características peculiares dessa região.

Distribuição da população ocupada segundo a natureza da empresa para RMS - 1987/89

NATUREZA DA EMPRESA OU NEG.	Freq (%)
Privada/Part.	63,3
Inst. Pública	21,2
Serv. Doméstico	15,0
Não Sabe	0,5
Total	100,0

PONTE: FED-RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba.
Cálculos nossos.

6) Explorações sobre os Rendimentos na RMS.

Nesta seção far-se-á inicialmente a explicitação da metodologia de apuração dos rendimentos na RMS e do manuseio da base de dados. Posteriormente, será feita uma caracterização geral da distribuição dos rendimentos do trabalho na RMS, envolvendo uma discussão da concentração de renda na região vis-à-vis outras regiões do país. Também será objeto dessa seção uma breve análise sobre a influência do salário mínimo nos rendimentos médios da RMS.

6.1) Metodologia de apuração dos rendimentos

A FED-RMS pesquisou as remunerações dos indivíduos que compuseram a amostra, tomando-se por referência o mês imediatamente anterior ao da data da entrevista. Para coletar os dados, a Pesquisa estabeleceu a seguinte classificação para os rendimentos dos ocupados: 1) Rendimento Bruto, Contratual ou Retirada Mensal do Trabalho Principal - refere-se à remuneração bruta sem a incidência de impostos, encargos etc; 2) Remuneração Líquida do Trabalho Principal - é a remuneração depois de efetuados os diversos descontos como INSS, etc.; 3) Remuneração Bruta, Contratual ou Retirada Mensal do Trabalho Adicional - do mesmo modo é a remuneração sem incidência de

impostos; 4) Remuneração Líquida do Trabalho Adicional - de igual maneira é a remuneração efetuados os descontos.

Na aplicação do questionário da Pesquisa respondem ao item 1) as seguintes situações: a) Empregado assalariado; b) Empregado que presta serviço militar obrigatório, assistencial ou religioso, com alguma remuneração; c) empregado que só recebe por comissão ou por produção de serviços, tarefas, etc; d) empregador; e) profissional liberal autônomo; f) conta-própria; g) trabalhador familiar sem Remuneração salarial. Respondem ao item 2) todos os indivíduos à exceção das letras d), e), f) e g). Os campos referentes a essas questões ficaram em branco.

Procedimento similar foi efetuado para aqueles indivíduos que realizaram algum trabalho adicional no período.

Quando o entrevistado trabalhou no mês de referência mas por algum motivo não teve remuneração, os campos foram preenchidos com zeros. Em caso de não ter sido possível obter a informação, os campos referentes a rendimentos tiveram a última casa preenchida com um hífen.

Como já foi exposto anteriormente, esse estudo optou por trabalhar também com a parcela da população classificada como "Desempregada por trabalho precário", ou seja, indivíduos que realizaram algum trabalho ocasional no período de referência e obtiveram algum rendimento.

Os indivíduos classificados como "Desempregados por trabalho precário" respondem a outro Bloco de perguntas específicos sobre rendimentos que diz respeito ao rendimento líquido, a saber: a) Trabalhos Ocasionais; b) Pensões e/ou aposentadorias e c) Seguro desemprego.

O estudo ora desenvolvido optou por trabalhar com o rendimento líquido do indivíduo, por considerá-lo mais adequado dado que as informações da Pesquisa contemplam, fundamentalmente, o lado da

oferta de trabalho, isto é, a unidade de informação é o indivíduo e não a empresa ou negócio.

Isso posto, procedeu-se a apuração do rendimento líquido, em cujo processo deparou-se com algumas situações dignas de menção. Como foi dito anteriormente, os empregadores, contas-própria, profissionais autônomos não respondem a indagação sobre os rendimentos líquidos. Nesses casos foi realizado uma aproximação do rendimento líquido mediante o cruzamento de outras informações constantes no questionário. Se o indivíduo contribuiu a previdência social como autônomo, abateu-se do seu rendimento bruto 20%, referente a esse encargo. Caso contrário, considerou-se o rendimento líquido igual ao rendimento bruto.

Nos casos em que a informação sobre rendimento líquido não foi possível obter durante a fase de coleta direta da pesquisa (situação onde foi colocado um hífen) foi efetuado o cruzamento de outras variáveis contidas no questionário. Assim, se o indivíduo é empregado assalariado ou empregado que presta algum serviço militar obrigatório, assistencial ou religiosos com alguma remuneração e tem rendimento bruto declarado, encontrou-se seu rendimento líquido abatendo-se do rendimento bruto 8% referente ao INSS.

É sabido que a parcela dos indivíduos com rendimentos líquidos não informada e aqui estimada tem um caráter aproximativo, já que é possível que não se tenha abatido do rendimento bruto outros descontos que por ventura existissem. A apuração real do rendimento líquido para esses casos seria praticamente impossível no âmbito da base de dados. Contudo, além dessa parcela ser pequena em relação ao total dos indivíduos o procedimento adotado parece constituir-se em boa aproximação para a maioria dos casos.

Durante o processo de resgate dessas informações aconteceram situações onde não foi possível a obtenção dos dados simplesmente pelo fato deles não existirem. Essas informações foram consideradas como perdidas para efeito de avaliação dos rendimentos. São elas: 1) Não foi possível obter o Rendimento Bruto durante a Pesquisa de

Campo (campo preenchido com hífen) e o Rendimento Líquido não foi declarado (campo em branco); 2) Não foi possível obter nem o rendimento bruto e nem o líquido durante a Pesquisa de Campo (campos preenchidos com hífen); 3) O rendimento bruto e o líquido não foram declarados (campos em branco). O número de indivíduos nessa situação perfaz um total de 12,6% da amostra.

Finalmente, o rendimento do indivíduo aqui utilizado corresponde ao seu rendimento líquido total, isto é, o somatório de todos os rendimentos líquidos que ele tenha recebido no mês de referência tomado na pesquisa.

Esse rendimento líquido total por indivíduo estava expresso em termos nominais. Assim sendo, adotou-se o seguinte procedimento: 1) usou-se como deflator o IPC-Salvador calculado pelo CEI a fim de encontrar o salário real referente a fevereiro/94; 2) De posse das remunerações reais, efetuou-se a conversão para salários mínimos líquidos do mês de fevereiro/94. Tal procedimento tem a finalidade de, no primeiro caso, trabalhar com o conceito relevante em teoria econômica, qual seja, o *salário real*; e, no segundo caso, permitir a comparação com outros estudos existentes na literatura. Há de se ressaltar que a opção pelo IPC-Salvador deveu-se ao fato dele ser mais adequado para a mensuração do custo de vida na RMS⁵⁸.

Após a apuração do rendimento total, real, líquido e mensal de cada indivíduo para o período abrangido na Pesquisa (set/87 a ago/89), procedeu-se as diversas agregações necessárias ao estudo dos rendimentos na RMS. De posse dos primeiros resultados, verificou-se de pronto que ocorreram falhas na coleta das informações sobre rendimentos para os meses de janeiro e fevereiro/89 em virtude do Plano Verão, onde dentre outras coisas, ocorreu o corte de três zeros no valor da moeda que doravante teria curso forçado. Os problemas de coleta seriam de duas ordens: 1) O pesquisador de campo em fev/89 ao coletar os dados de rendimentos referentes ao mês de

58 Maiores discussões sobre a adequação de um índice regional bem como a metodologia do IPC-Salvador podem ser vistas em CEI/SPLANTEC, 15 anos de IPC, Séries Especiais, 1992.

jan/89, muito provavelmente computou os valores no novo padrão monetário, isto é, dividiu o valor recebido pelo indivíduo em janeiro por 1000 - nesse caso houve uma brutal subestimação dos valores dos rendimentos; 2) Outra situação provável de ter acontecido é aquela em que o pesquisador de campo em mar/89 coletando informações sobre fev/89 computou os valores dos rendimentos em moeda antiga, isto é, não dividiu os valores por 1000 - esse fato causou uma estúpida superestimação dos rendimentos do referido mês.

Para contornar esse problema teve-se que selecionar os meses de janeiro e fevereiro/89 e cruzar outras informações do questionário da Pesquisa para os rendimentos situados entre os 5% mais elevados. Um cruzamento com a ocupação e anos de estudo, confirmou de imediato as suspeitas acima relacionadas. A grande parte dos indivíduos de remuneração excessivamente elevada tinham ocupações em serviços domésticos e serviços não qualificados, todos com baixíssima escolaridade. Em muitos casos era flagrante o erro de coleta/digitação, dado o elevadíssimo valor do rendimento, totalmente incompatível com a ocupação do indivíduo.

Ficando evidenciado o problema, adotou-se o procedimento de multiplicar por 1000 todos os rendimentos dos indivíduos desse estrato para o mês de janeiro de 1989 e dividir por 1000 todos os rendimentos dos indivíduos do referido estrato para o mês de fevereiro/89.

6.2) Distribuição Geral dos Rendimentos e Concentração de Renda na Região Metropolitana de Salvador

Nesta seção será vista inicialmente a evolução geral dos rendimentos da RMS segundo o segmento de atividade econômica para o período de setembro de 1987 a agosto de 1989. Em seguida será apresentada a distribuição dos rendimentos, tentando-se analisar a concentração de renda na RMS vis-à-vis outras regiões do país.

6.2.1) Evolução dos rendimentos médios por segmentos econômico: set/87 a ago/89

A primeira visualização do gráfico abaixo permite constatar uma certa sazonalidade nos valores dos rendimentos reais dos diversos segmentos econômicos tomados para análise. Esta sazonalidade está intimamente ligado às políticas salariais vigente nesse período, o qual está quase todo na chamada Fase Bresser (até jan/89) que estabelecia reajustes salariais conforme a Unidade de Referência de Preços (URP) que era a média geométrica do IPC-IBGE do trimestre imediatamente anterior. Esse mecanismo estabelecia reajustes salariais para os três meses subsequentes. Em uma economia com inflação crescente é natural que a cada três meses, a média fosse maior e o primeiro mês de reajuste dos salários apresentava uma certa recuperação do seu valor real.

A partir de fevereiro de 1989, o novo "pacote" de medidas econômicas introduz modificações na política salarial. A partir de então a política anterior é extinta e os salários são convertidos em 01/02/89 pela média real verificada no ano de 1988, aplicando-se sobre esta média a URP de janeiro (26,05%). Assim, o mês de fevereiro de 1989, à exceção do segmento 3), representou um fosso para os rendimentos reais em todos os segmentos da atividade econômica. A partir de março de 1989, com a mobilização dos trabalhadores mais organizados e a eclosão de várias greves em diversos locais do país, o governo substituiu a URP de janeiro/89 pelo INPC-IBGE de janeiro/89 (35,48%).

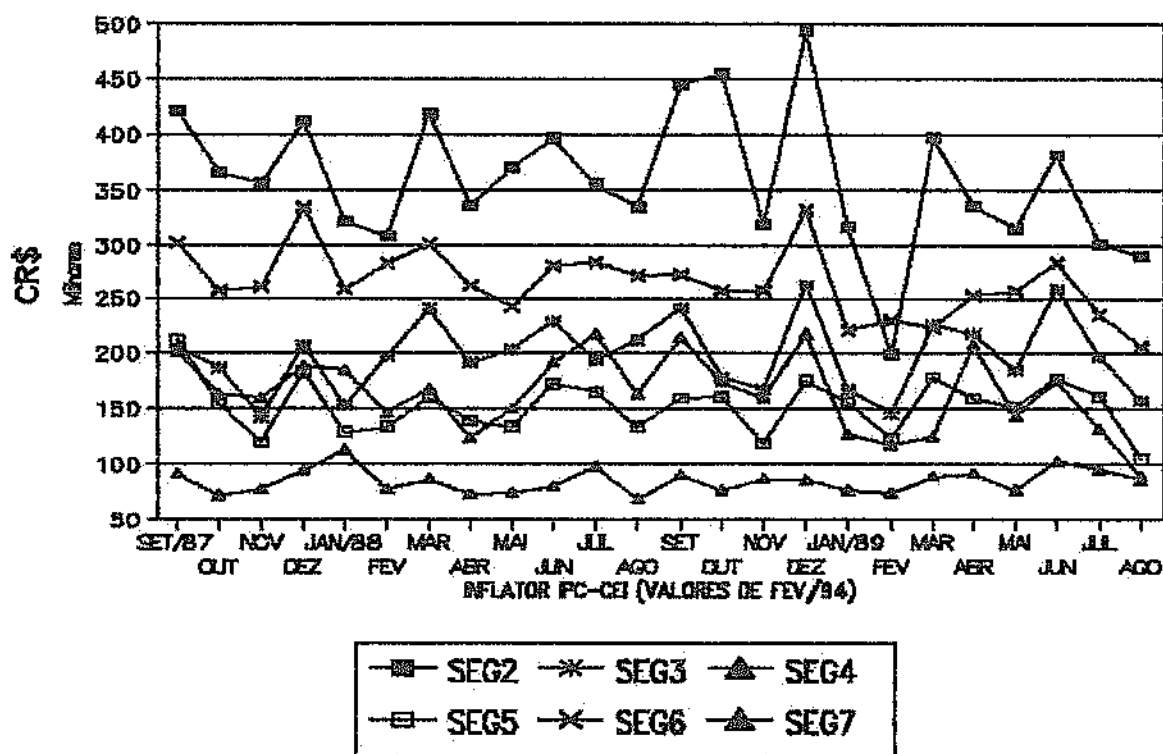
Na RMS a indústria de transformação capitaneada pelo Pólo Petroquímico de Camaçari⁵⁹ apresentou comportamento típico. Em fevereiro/89, registrou-se um fosso enorme nos rendimentos reais desse segmento, seguido de uma boa recuperação em março/89. Outros segmentos cujo poder de barganha e mobilização sindical são menores como o segmento 7) Serviços domésticos, auxiliares, etc. e o

59 Entre 1987 e 1989, a participação da indústria química na Bahia exibiu, em média, uma participação de 50% no Valor Agregado Bruto da indústria de transformação (ver CEI/SEPLANTEC, 1992, tabela 15).

segmento 3) Pequeno e Médio comércio e outras indústria de transformação. O segmento da Construção civil apresentou uma recuperação real dos rendimentos em abril, ao qual se seguiu uma queda acentuada.

O comportamento dos segmentos de um modo geral apresenta o comportamento próximo do rendimento médio real a ser visto no próximo item deste capítulo. Entretanto, a análise do gráfico abaixo deixa evidente que o segmento econômico 2) Indústria de Transformação e Serviços Especializados, a despeito de apresentar flutuações, mantém um valor mais elevado para o rendimento real ao longo dos 24 meses analisados. Por outro lado, o segmento 7 exibiu rendimentos médios inferiores aos demais segmentos durante todo o período considerado. Os demais segmentos ficaram flutuando entre esse intervalo, com destaque para o segmento 4) Serviços Administrativos, Públicos e afins que apresentou rendimentos médios logo abaixo do segmento 2). Isto deve-se a esse segmento comportar importantes empresas estatais, onde os rendimentos médios, sabidamente, são mais elevados que em outros segmentos.

REND REAL MENSAL DA POPUL. OCUPADA RMS - 1987/89



6.2.2) Distribuição geral dos rendimentos e concentração de renda na Região Metropolitana de Salvador

A distribuição dos rendimentos do trabalho na RMS para o período de 1987/89 pode ser visualizada na tabela a seguir. Uma análise apenas descritiva da distribuição indica uma forte assimetria positiva e uma distribuição extremamente platicúrtica se comparada à curva normal. A assimetria positiva significa que existe, por um lado, uma concentração de valores acima do valor mais frequente (moda), situado entre 1 e 2 SM. Por outro lado, indica uma concentração na cauda esquerda do polígono de frequência, enquanto que a cauda direita apresenta maior dispersão. A análise da distribuição mostra, por exemplo, que no período analisado, o rendimento médio de quase metade da população ocupada na RMS (47,8%) está limitada a 2 SM enquanto 76,4% da população ocupada ficou em até 5 salários mínimos. Por outro lado, apenas 6,2% da população ocupada percebem

rendimentos acima de 15 salários mínimos.

O grau de curtose da distribuição de frequências evidencia um alto grau de dispersão dos rendimentos dado a existência de valores muito altos e valores muito baixos, isso é confirmado quando verifica-se que o desvio-padrão dessa distribuição equivale a 1.8 de sua média. Tal fato significa que o leque dos rendimentos na RMS é bastante amplo, o que de certo modo está relacionado à heterogeneidade da mão-de-obra local e suas diversas formas de inserção no mercado de trabalho.

O estrato de rendimento da distribuição que apresentou maior coeficiente de variação⁶⁰ foi aquele referente aos rendimentos da faixa "Até 1/2 SM", já que esse estrato contém os indivíduos sem rendimentos. Os demais estratos da distribuição apresentam coeficientes de variação relativamente pequeno, revelando certa homogeneidade interna ao estrato.

⁶⁰ Coeficiente de variação de Pearson, definido pela relação entre o desvio-padrão e a média aritmética.

Distribuição dos rendimentos do trabalho para a população ocupada, participação na renda e índice de Gini: RMS - 1987/89.

RENDIMENTOS	Percentual da Pop. no Estrato		Percentual da Renda no Estrato	
	Freq (%)	Acum (%)	Freq (%)	Acum (%)
Até 1/2 SM	15,5	15,5	0,5	0,5
+ de 1/2 a 1 SM	8,7	24,2	1,4	1,9
+ de 1 a 2 SM	23,6	47,8	7,9	9,8
+ de 2 a 3 SM	13,1	60,9	7,0	16,8
+ de 3 a 5 SM	15,5	76,4	13,0	29,8
+ de 5 a 15 SM	17,4	93,8	31,3	61,1
+ de 15 a 25 SM	3,5	97,3	14,3	75,4
+ de 25 a 50 SM	2,1	99,4	15,4	90,8
+ de 50 SM	0,6	100,0	9,2	100,0
INDICE DE GINI (*)		0,58		

FONTE: PED/RMS. Setrab/Seade/Dieese/Sine/Ufba.

(*) Calculado a partir dos dados da distribuição de frequências, conforme proposto por IORIO (1973).

Visualizando a Tabela acima do ponto de vista da concentração de renda na RMS (ver curva de Lorenz em anexo), pode-se destacar alguns fatos relevantes. Quase 1/4 da população ocupada apropria-se menos de 2% dos rendimentos do trabalho. A faixa de até 5 SM, equivalente a 76,4% da população ocupada e apropria-se de cerca de 30% dos rendimentos. Por outro lado, a faixa dos 6% mais ricos (rendimentos acima de 15 SM) se apropriam de 39% dos rendimentos do trabalho. Esse resultado é um pouco inferior àquele obtido por SABOIA⁶¹, utilizando-se de dados da PNAD de 1989 para o Nordeste. Nesse estudo, o autor revela que os 5% mais ricos apropria-se de 42,5% dos rendimentos do trabalho. Tal diferença pode ser atribuída à existência de discrepâncias distributivas ainda maiores que as da RMS nos demais estados nordestinos.

⁶¹ As faixas de renda selecionada pelo autor não tem compatibilidade direta com o presente estudo.