

## **RESUMO**

A distribuição dos rendimentos da população ocupada brasileira sofreu nos últimos anos, alterações consideráveis, a partir dos novos requisitos exigidos para a contratação da mão-de-obra ou para a remuneração de autônomos, tendo em vista os renovados processos produtivos e organizacionais, bem como as políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização. A pesquisa visa contribuir com subsídios para a análise dos impactos das transformações recentes na composição dos rendimentos médios do trabalhador brasileiro, observando-se as situações nas condições de trabalho com ou sem carteira assinada, segundo o gênero, dentro e fora de empresas. Nas empresas é analisada a composição dos rendimentos segundo a segmentação do mercado de trabalho e a qualificação.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Rendimentos; Trabalho; Ocupações; Emprego; Reestruturação Produtiva.

## **ABSTRACT**

The earnings distribution of the Brazilian working population lately underwent considerable changes, which are a result, in one hand, of the new requirements demanded for labor hiring, by the present productive and organizational processes, and in the other hand, of the economic conjuncture policies aiming to stabilization, which limit the opportunities of new jobs in the formal labor market. The impacts of these transformations are showed in the composition of the average earnings, inside and outside the firms. The research aims to examine the transformations in the earnings composition of Brazilian workers, according to the situation of labor contracts, gender and the segmentation of the labor market inside the firms.

## **KEY WORDS**

Earnings; Labor; Occupations; Employment; Productive Restructuring.

## SUMÁRIO

I.	Introdução .....	3
II.	Aspectos teóricos.....	11
	1. Teoria do capital humano .....	11
	2. Teoria da segmentação do mercado de trabalho nas empresas.....	21
	3. Diferenciais na estrutura das remunerações .....	26
	4. Os determinantes de diferenças salariais entre gêneros .....	30
III.	Estudos empíricos.....	33
IV.	Diferenciais de rendimentos médios no Brasil .....	44
	1. Introdução .....	44
	2. Os cenários econômicos dos períodos selecionados .....	45
	3. Considerações metodológicas .....	54
	4. As transformações nos rendimentos médios.....	57
	4.1. Os diferenciais da população ocupada nas empresas.....	57
	4.2. Os diferenciais da população ocupada fora das empresas.....	68
	4.3. Os rendimentos médios segundo o gênero .....	74
	4.3.a. Os diferenciais entre ocupações nas empresas .....	74
	4.3.b. Os diferenciais entre ocupações fora das empresas .....	84
	4.4. As diferenciações regionais .....	89
V.	Conclusões .....	103
VI.	Bibliografia .....	106

# MUDANÇAS NA DISTRIBUIÇÃO DOS RENDIMENTOS DA POPULAÇÃO OCUPADA BRASILEIRA\*

*Anita Kon*

## I. INTRODUÇÃO

Observa-se particularmente a partir dos anos oitenta, tanto em economias mais avançadas como em desenvolvimento, o crescimento da velocidade e da intensidade de reestruturação produtiva. A velocidade das transformações tecnológicas, tem levado as empresas a constantes reformulações em seus processos produtivos e sistemas organizacionais, na busca de competitividade. Estas reformulações se verificam também pela situação conjuntural internacional, que tem levado à necessidade da contenção de gastos, tanto por empresas privadas quanto pela área governamental.

Paralelamente a isto, o processo de globalização econômica experimentado mundialmente, teve fortes impactos nas vantagens comparativas de cada país, na crescente transnacionalização de empresas, em fusões e aquisições, que resultaram em processos produtivos internacionalizados, onde etapas diferenciadas do processo se realizam em diferentes países. Estas condições levaram a um movimento de reestruturação produtiva intenso das economias. Estas mudanças requeridas por este novo contexto sócio-econômico são extremamente rápidas, abrangentes e profundas, requerendo mudanças no perfil da força de trabalho, no sentido de adaptação ao novo padrão de investimentos em novos equipamentos e novos esquemas organizacionais.

---

\*O NPP agradece às alunas que participaram da pesquisa que originou o presente relatório como auxiliares de pesquisas, Suzane Strehlau e Beatriz Margarita Adler.

A distribuição dos rendimentos da população ocupada brasileira sofreu nos últimos anos, alterações consideráveis, a partir dos novos requisitos exigidos para a contratação da mão-de-obra ou para a remuneração de autônomos, tendo em vista os renovados processos produtivos e organizacionais, dentro e fora das empresas, bem como as políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização, que limitam as oportunidades de abertura de novos postos de trabalho formalizados, aumentando o volume de trabalho em atividades informais. Os impactos destas transformações são retratados de forma diferenciada nos vários setores e situações de contrato de trabalho.

Foi observado que existe um limite para a ampliação dos investimentos nas atividades secundárias e conseqüente absorção de mão-de-obra, face a fatores como limites do mercado interno e externo, rigidez de coeficientes técnicos nas funções de produção, bem como em razão de conjunturas econômicas desfavoráveis a investimentos, como tem sido o caso brasileiro desde a década de oitenta, embora a partir do segundo quinquênio dos anos noventa se tenha observado uma lenta retomada dos investimentos produtivos. Assim, são desenvolvidas atividades terciárias, em um primeiro momento atendendo a funções intermediárias complementares ao processo de industrialização e modernização agrícola, porém em épocas posteriores do desenvolvimento se ampliam em decorrência de ali se alocarem o capital e a mão-de-obra que não encontram oportunidades nos outros setores. Neste caso, muitas vezes tais atividades criam seu próprio mercado, e a força de trabalho sua própria ocupação no contexto global do mercado, concorrendo para isto a diversidade da natureza dos serviços oferecidos, que se situam em uma gama que se estende do processo de produção mais moderno e capital intensivo, ao processo mais tradicional, cujo único fator de produção empregado é o trabalho de baixa qualificação.

É patente dessa forma, que estas mudanças são acompanhadas de um padrão diferenciado de remuneração oferecida aos trabalhadores que tenta conciliar a necessidade de qualificação específica de certas ocupações novas, a restrição na

oferta de postos de trabalho e o aumento da oferta de trabalhadores com níveis diferenciados de qualificação. As transformações estruturais ocorrentes internamente aos setores de atividades das economias, que por um lado se revestem de um caráter novo e inovador, por outro lado desempenham um papel desequilibrador em relação à criação de um volume de postos de trabalhos necessários para o crescimento e para o perfil de qualificação da força de trabalho.

Como em outras economias de níveis diversos de desenvolvimento, no Brasil especificamente, observou-se no início dos anos noventa, o crescimento da velocidade e da intensidade das transformações produtivas que levaram à redução de postos de trabalho e à necessidade de readaptação da mão-de-obra a ocupações e funções criadas, paralelamente à constante requalificação de suas habilidades enquanto trabalhador. Neste período verificou-se que as atividades terciárias passaram a absorver um número crescente de ocupados, mesmo em situações conjunturais de estagnação ou crise econômica, tendo em vista a capacidade da criação de ocupações autônomas ou no mercado informal da economia, em substituição às perdas de postos de trabalho no setor secundário. Como consequência são observadas transformações estruturais relevantes na distribuição ocupacional brasileira, que mudam o perfil da população ocupada ou em busca de ocupação, sendo possível inferir-se que as implicações sobre a distribuição dos rendimentos da população ocupada são significativas.

O crescimento da demanda por novos postos de trabalho resultante do aumento populacional no Brasil, associou-se a uma conjuntura recessiva, nos anos oitenta, que resultou no crescimento da velocidade e intensidade da reestruturação organizacional nos anos noventa, o que acabou por eliminar postos de trabalho, particularmente no setor secundário da economia. Estas tendências acarretaram em um desequilíbrio acentuado entre as necessidades de absorção da força de trabalho e as possibilidades de oferta de empregos. Por outro lado o ritmo da modernização econômica e da introdução de novas funções e ocupações dentro de empresas ou autônomas, esbarra muitas vezes nas condições específicas de qualificação da força

de trabalho, não preparada para assumir condições mais flexíveis de operacionalização ou tarefas mais sofisticadas.

Nestas condições, a capacidade de ampliação da oferta de empregos do país está diretamente relacionada à natureza da qualificação da oferta de trabalhadores e à possibilidade de requalificação de parte da força de trabalho que não se encontra preparada para assumir os novos requisitos de qualificação. No entanto, não fica muito claro as possíveis conseqüências sobre a distribuição dos rendimentos no mercado de trabalho, como resultado tanto de novas ocupações que estão sendo criadas, das novas necessidades de qualificação que se apresentam aos trabalhadores, dos diversos setores em que se alocam os maiores graus de transformações, das mudanças estruturais que vêm ocorrendo na distribuição do trabalho segundo a qualificação e de outras variáveis relevantes.

Pesquisas anteriores, observaram a estruturação ocupacional na década de oitenta, particularmente detalhando a distribuição do trabalho nos anos de 1983 e 1989. O primeiro período foi selecionado particularmente por se constituir no ano de pico da crise econômica que se verificou no início da década, quando tentou se verificar as implicações conjunturais sobre a estrutura ocupacional. O ano de 1989 correspondeu a uma situação estrutural que resultou de um período em que a economia havia passado por uma forte recuperação das atividades em 1985, seguida de nova desaceleração produtiva com problemas consideráveis relacionados à aceleração do crescimento das taxas de inflação.

No entanto, a partir da década de noventa, após um período inicial de forte retração econômica até 1992, a economia brasileira vem iniciando um período de grande transformação estrutural, quando se verificou a intensificação da reestruturação produtiva das empresas. Tendo em vista a abertura às importações e o processo intenso de globalização econômica, as empresas foram obrigadas a buscar a modernização dos processos produtivos e organizacionais e a intensificar a introdução da inovação tecnológica que permitisse a maior competitividade

internacional e a diminuição da defasagem tecnológica em relação aos países industrializados. Dessa forma, as repercussões sobre a distribuição do trabalho e sobre a natureza das condições de qualificação que refletiram na absorção setorial e regional da mão-de-obra, se mostraram mais intensificadas e velozes nesta década de noventa.

A representatividade dos trabalhadores em diferentes categorias ocupacionais segundo os rendimentos do trabalho recebidos, reflete os impactos das condições de oferta e demanda por trabalho. A composição da população ocupada em categorias específicas relacionadas a níveis significativamente diversos de qualificação, em atividades que exigem (ou não) requisitos de habilidade ou outros específicos, reflete tanto as condições da empresa em oferecer as remunerações de mercado, quanto a capacidade da força de trabalho de atender aos requisitos exigidos e demandar condições adequadas de rendimentos. No entanto, as consideráveis transformações sócio-econômicas que vêm sendo observadas no país nos anos noventa, parecem apontar para reflexos significativos tanto sobre divisão do trabalho segundo as categorias de ocupações, quanto no padrão de remunerações da estrutura ocupacional.

Quando se analisa especificamente as questões relacionadas à remuneração do trabalho, as hipóteses básicas que fundamentam esta avaliação estão primeiramente ligadas à qualidade da oferta de trabalho, ou seja, ao “capital humano” apresentado pelos trabalhadores. Este capital humano é composto em parte pelas capacidades mentais e físicas dos trabalhadores que são inatas, porém outras são o resultado da escolaridade adquirida, treinamento no posto de trabalho e em outros cursos profissionalizantes ou de especialização. A característica comum destas capacidades são que elas mantêm ou aumentam o valor de mercado do trabalho oferecido pelas pessoas que participam na força de trabalho. A estrutura salarial, ou seja, as diferenças de remunerações entre grupos em uma economia, são freqüentemente associadas a idade, gênero, raça e tipo de ocupação, porém também refletem as diversidades em escolaridade treinamento e experiência no mercado de trabalho. Os

estudos sobre o mercado de trabalho se preocupam consideravelmente com as diferenças de investimento em capital humano entre grupos de ocupações e a forma pela qual se relacionam à distribuição da renda pessoal.

No entanto, uma outra hipótese refere-se à constatação de que estas diferenças resultam não apenas das características físicas e das capacidades ou habilidades da população ocupada, mas também da demanda por trabalho apresentada pelas empresas e pelos consumidores de bens e serviços produzidos por autônomos.

Neste contexto, os fatores de oferta e demanda do mercado de trabalho nos anos mais recentes, esteve profundamente associado à aceleração do progresso tecnológico e de globalização econômica, que obrigou a uma reestruturação tecnológica e organizacional das empresas na maior parte dos países e teve repercussões consideráveis sobre a natureza dos processos produtivos, sobre a composição interna dos setores e sobre a evolução e natureza do produto. Esta dinâmica teve impactos transformadores sobre as condições e a natureza do trabalho, em todos os setores econômicos. A modernização econômica, com a introdução de novas técnicas, ao mesmo tempo que cria novas funções e ocupações, elimina uma série de ocupações e postos de trabalhos. Transformam-se também os requisitos essenciais da força de trabalho para assumir novas técnicas em um mesmo setor de atividades ou novas ocupações em setores diferenciados. A necessidade de especialização do trabalhador em tarefas repetitivas, vem sendo substituída pela necessidade de adequação a constantes mudanças tecnológicas e à possibilidade de atender a funções diferenciadas nos processos produtivos e distributivos das economias, na atualidade caracterizados pela flexibilidade na operacionalização como forma de redução de custos.

No que se refere especificamente à questão dos rendimentos, constatou-se na década de oitenta as diferenças consideráveis entre categorias ocupacionais e entre setores, de acordo com o nível de qualificação, proteção através de carteira assinada, nível de escolaridade, horas trabalhadas e gênero. Neste último caso, a análise dos



rendimentos transcende a simples das capacidades inatas ou adquiridas da força de trabalho, desde que na atualidade, o gênero é considerado uma categoria analítica relacional, referindo-se à organização social das relações entre os sexos (Bruschini, 1995:83). Bruschini chama a atenção para o fato de que nas sociedades ocidentais, das quais a brasileira é um exemplo, estas relações ainda são predominantemente assimétricas e hierárquicas, e são desiguais as posições ocupadas pelos indivíduos dos dois sexos seja na esfera da produção ou das relações familiares. As oportunidades de trabalho oferecidas para cada sexo, decorrem em grande parte da consideração sobre o papel da mulher na sociedade no âmbito familiar e doméstico, e sua capacidade de conjugar o trabalho profissional com o doméstico, bem como da qualificação ou capacitação (que recebe uma conotação diferenciada de escolaridade) para exercer ocupações de maior responsabilidade. Conseqüentemente, estes fatores repercutem de forma contundente sobre a valorização de mercado da população ocupada segundo o gênero.

Observa-se no Brasil, como no resto do mundo, a tendência constante e aumento das taxas de representatividade da mulher no mercado de trabalho. No entanto, diferentemente do que acontece em outros países, este aumento se deve apenas em parte às mudanças culturais, demográficas e econômicas voltadas à modernização social e ao desenvolvimento econômico, porém observa-se também que mesmo em períodos de crises sócio-econômicas conjunturais a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado como conseqüência da necessidade de complementação (ou como única fonte) da remuneração familiar. De qualquer forma, as condições diferenciadas por gênero com relação a responsabilidades familiares e profissionais, horários de trabalhos rígidos, exigências mais estritas de qualificação em relação ao homem, entre outras, tornam patente que a remuneração do trabalho da mulher não depende apenas da demanda do mercado, mas também de uma série de outros fatores a serem articulados (Bruschini, 1995). Estes fatores conduzem freqüentemente à alocação de trabalhadoras em atividades informalizadas, que permitam mais facilmente esta articulação, porém que se revestem de um caráter instável e de menor remuneração. O trabalho a domicílio é

uma solução freqüentemente encontrada pela mulher na sociedade contemporânea (Abreu e Sorj, 1993; Bruschini e Ridenti, 1993; Ruas, 1993). No entanto, ao contrário do trabalho domiciliar resultante da terceirização de uma série de serviços modernos mais sofisticados anteriormente alocados nas empresas, o trabalho domiciliar feminino, na maior parte dos casos tem se revestido de um caráter artesanal, baixa qualificação e baixa remuneração.

O conceito básico de estrutura ocupacional adotado neste estudo, decorre da constatação de que esta divisão em uma sociedade apresenta padrões específicos relacionados ao nível de desenvolvimento econômico, bem como uma capacidade de mantê-los relativamente estáveis, o que determina uma estrutura que envolve características próprias de um sistema. Verifica-se ainda que a espacialidade (qualidade específica de cada espaço) deste sistema resulta, dos determinantes históricos e naturais, mas também das interrelações dentro do macrosistema social, entre os subsistemas cultural, de participação, político e econômico.

Nesse sentido, o objetivo global deste estudo foi contribuir com subsídios para a análise dos impactos das transformações recentes do perfil ocupacional do trabalhador brasileiro particularmente no que se refere às mudanças no padrão de distribuição dos rendimentos da população ocupada, tendo em vista os novos requisitos demandados pelos atuais processos produtivos e organizacionais, dentro e fora das empresas, por um lado, e por outro lado pelas políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização, que limitam as oportunidades de abertura de novos postos de trabalho formalizados, aumentando o volume de trabalho em atividades informais. Os impactos destas transformações são retratados pela representatividade ocupacional dos trabalhadores nos setores e situações de contrato de trabalho, que se refletem nos rendimentos médios auferidos.

O trabalho analisou as transformações na distribuição dos rendimentos médios da população ocupada brasileira nos três anos selecionados de 1983, 1989 e 1995, como subsídios para o conhecimento da realidade brasileira no que se refere ao

planejamento de medidas relacionadas à questão do mercado de trabalho. Estas mudanças foram avaliadas do ponto de vista nacional e regional (apenas para 1995), enfocando a ocupação dentro e fora das empresas (como autônomos ou trabalhadores por conta-própria), por categoria ocupacional e segundo o gênero e condição de vínculo empregatício com ou sem carteira assinada.

São analisados inicialmente os aspectos teóricos que embasam as hipóteses sobre as diferenças nos rendimentos médios dos ocupados, através da Teoria do Capital Humano e da Teoria da Segmentação do Trabalho. Em seqüência o trabalho apresenta uma revisão de estudos empíricos internacionais e nacionais que examinaram os diferenciais de remunerações, para evidenciar a constatação da segmentação do trabalho internamente às empresas e a relação dos diferenciais de remuneração com o nível de incorporação de capital humano no trabalhador.

A análise específica para a realidade brasileira é então empreendida através do exame de índices de diferenciação calculados especificamente para os fins deste trabalho e que retratam as diferenças dentro e fora de empresas, segundo os critérios expostos na seção dedicada à Metodologia. Para embasar a análise empírica são anteriormente examinados os cenários econômicos que envolveram os vários períodos de análise, enfocando a diversidade de políticas salariais que ocorreram.

## **II . ASPECTOS TEÓRICOS**

### **1. TEORIA DO CAPITAL HUMANO**

O conceito de capital humano é uma discussão antiga na teoria econômica, desde as idéias de Adam Smith que em seu trabalho *A Riqueza das Nações* argumentava que constitui uma das formas em que se divide o capital geral da sociedade:

*“(...) as habilidades úteis adquiridas por todos os habitantes ou membros da sociedade. A aquisição destas habilidades para a manutenção de quem as adquiriu durante o período de sua formação, estudo ou aprendizagem, sempre custa uma despesa real, que constitui um capital fixo e como que encarnado na sua pessoa. Assim como essas habilidades fazem parte da fortuna da pessoa, da mesma forma fazem parte da sociedade à qual ela pertence. A destreza de um trabalhador pode ser enquadrada na mesma categoria que uma máquina ou instrumento de trabalho que facilita e abrevia o trabalho e que, embora custe certa despesa, compensa essa despesa com lucro.” (Smith, 1983:248).*

No entanto, o conceito não teve muita utilização desde este período até o início da década de 1960, pois até então nas discussões sobre o trabalho prevaleceram as teorias clássicas e marginalistas, que por hipótese consideravam o trabalho como homogêneo, ou seja de que todos os trabalhadores têm as mesmas qualificações e são idênticos em todos os aspectos relevantes.

A análise da remuneração dos trabalhadores em diferentes mercados de trabalho, deve abandonar estas hipóteses menos realísticas constantes em parte das teorias econômicas neo-clássicas, de que todos os trabalhadores são idênticos, pois esta suposição, embora extremamente importante para isolar os princípios básicos da oferta e da demanda, não guarda relação com a realidade observada. Na realidade, a força de trabalho é heterogênea, com diferenças entre indivíduos e as diferenças no mercado de trabalho como efeito desta heterogeneidade interferem diretamente na remuneração dos trabalhadores.

Os trabalhadores diferem entre si em um número considerável de maneiras, porem nesta seção serão observadas as diferenças nas qualificações e habilidades que adquirem, a partir do modelo teórico do Capital Humano desenvolvido na década de 1960, tendo entre os pioneiros das idéias os nomes de Schultz (1961 e 1967),

Mincer (1958) e Becker (1975). As diferenças em habilidades e qualificações foram reconhecidas como um novo conjunto de fatores que permitem explicar as causas de diferenças de renda entre indivíduos e o comportamento do demandante e do ofertante de trabalho perante as condições estruturais e conjunturais do mercado de trabalho. A partir disto, a análise da pobreza e da riqueza, incorporada à distribuição pessoal de renda e a desigualdade de oportunidades neste mercado, tornou-se parte integrante das análises ligadas à economia do trabalho. Os analistas passaram a se interessar também pelo processo pelo qual os indivíduos adquirem qualificação mais valorizada no mercado de trabalho, o que significa dizer que as qualificações dos trabalhadores passaram a ser tratadas como uma variável endógena do modelo de oferta e procura, ao contrário dos modelos anteriores em que eram tratadas de forma exógena, ou seja eram consideradas como dadas e não necessitavam de análise mais aprofundada.

É necessário considerar-se inicialmente com clareza o conceito e as implicações do capital humano, em geral, para a determinação das remunerações da força de trabalho. Becker (1993) define capital humano como as habilidades do indivíduo, ligadas à capacidade produtiva, e incorporadas no conhecimento e qualificação para determinadas tarefas. Investimento em capital humano significa portanto tornar a mão-de-obra mais produtiva ou aumentar o conhecimento e a qualificação da mão-de-obra. Qualquer atividade que tenha um componente educacional ou de aprendizado pode ser um investimento em capital humano, como por exemplo, saber datilografar ou digitar um texto, guiar um veículo ou falar em público. O trabalhador “aluga” o uso do seu capital humano ao empregador e o salário resultante não é apenas a compensação pelas horas gastas no trabalho, mas também pelo capital humano disponível pelo trabalhador.

O conceito de capital humano pode estar ligado também à aquisição de maior bem-estar para o indivíduo, independente de sua aplicação de forma produtiva no mercado de trabalho, podendo contribuir apenas para o tempo dedicado ao lazer. Assim, uma pessoa que se dedica ao estudo adicional em alguma escola ou

Universidade, sem ter em mente um futuro trabalho, pode estar pensando em aprimorar o conhecimento para usufruir mais cultura, desfrutar melhor seus momentos de lazer ou sua compreensão sobre o mundo, ou mesmo para aumentar a produtividade em tarefas domésticas ou trabalho não mercantilizado.

Parte das capacidades mentais e físicas dos trabalhadores são inatas, porém outras são adquiridas através de investimento planejado. O traço comum destas capacidades adquiridas é que conduzem à melhora ou à manutenção do valor de mercado do trabalho das pessoas que participam da força de trabalho. Dessa forma, as diferenças salariais ou de remuneração entre grupos que são associadas a variáveis como idade, gênero, raça e tipo de ocupação, são em grande parte atribuídas nas análises econômicas a diferenças incorporadas em cada trabalhador pela educação, treinamento ou experiência no trabalho. As escolhas individuais ou das famílias para adquirir educação ou das empresas para fornecer o treinamento, bem como as decisões da sociedade de financiar a educação e o treinamento com fundos públicos, são comportamentos relevantes para o entendimento das direções do investimento em capital humano em cada sociedade.

Como salienta Rima (1996:109), a teoria mais recente do comportamento do consumidor é uma extrapolação microeconômica da análise do capital humano, pois entre seus enfoques principais, salienta-se a observação da eficiência com que a família combina os bens e serviços que adquire com os recursos familiares, para consumir produtos finais. Os salários e outras remunerações do trabalho são as formas mais importantes de renda pessoal e são associadas pelos trabalhadores às competências adquiridas através da educação formal, para a participação bem sucedida no mundo do trabalho. Por outro lado, as famílias reconhecem que o papel de seus filhos no mundo do trabalho no futuro, depende do nível de escolaridade que venham a adquirir. As teorias do capital humano enfocam prioritariamente as questões relacionadas a estas escolhas individuais e familiares, que associadas às escolhas das empresas e do governo de investimento neste tipo de capital. Estas

decisões são as influências relevantes que embasam a oferta e a demanda de trabalho, com reflexos nas estruturas ocupacional e de remunerações.

Os rendimentos são associados ao capital humano, na teoria econômica tradicional, através de um modelo de escolaridade que, embasado em um mercado de fatores em concorrência perfeita, a escolaridade aumento a produtividade e conseqüentemente os rendimentos, ao elevar o estoque de conhecimentos e habilidades que aumenta a capacidade de um indivíduo de solucionar os problemas ligados ao processo produtivo. No estudo das diferenças das remunerações dos trabalhadores, as análises sobre as decisões sobre a participação da força de trabalho no mercado de trabalho, devem dessa forma ser precedidas pela observação do investimento em capital humano.

No que se refere ao próprio conceito de capital humano, observa-se que tradicionalmente, trabalho e capital eram tratados nas análises econômicas como dois fatores de produção distintos, sendo o trabalho um insumo humano homogêneo e capital era representado pela maquinaria. O capital era um meio de produção produzido e nesse sentido significa que um montante de recursos escassos que poderiam ter sido utilizados para consumo presente para aumentar o bem-estar da população, deveria ser usado, ao invés, como investimento de capital. O capital humano, neste sentido é conceituado como um meio produzido de produção incorporado em um ser humano.

No entanto, a idéia modelo de capital humano gera controvérsias e críticas. Schultz resumizou estas críticas numa palestra para a Associação de Americana de Economia (*American Economics Association*), que se tornou um marco da origem moderna do modelo:

*“O simples pensamento do investimento em seres humanos é ofensivo para alguns entre nós. Nossos valores e crenças nos inibem para olhar para os seres humanos como sendo bens de capital, exceto como escravos, e isso nós abominamos... No entanto, tratar os*

*seres humanos como riqueza que pode ser aumentada por investimento, vai contra os valores mais profundos. Parece reduzir o homem uma vez mais a um mero componente material, algo semelhante à propriedade”.*(Schultz,1961:1).

Schultz discorda dessas idéias e argumenta que a abordagem sobre o capital humano é válida como uma perspectiva analítica e não é conflitante com os valores humanos, pois ao investirem em si mesmos, as pessoas podem aumentar sua amplitude de escolhas disponíveis. É, assim, uma forma pela qual o homem livre pode intensificar seu bem-estar. Sem ela haveria apenas trabalho pesado manual e pobreza, para aqueles que não têm renda originada da propriedade. Da mesma forma que o capital físico, o capital humano aumenta as habilidade de produzir bens e serviços, e para este autor existe uma relação direta entre capital humano e a distribuição de rendimentos: “... *uma distribuição mais eqüitativa de investimento humano nivela os salários (...) alterações de investimento no capital humano são um fator básico na redução das desigualdades da distribuição pessoal de renda*” (Schultz, 1967:82).

Becker (1975: Capítulo 1) argumenta sobre algumas formas de atividades e comportamentos são considerados como investimentos em capital humano, ou seja atividades que influenciam a renda monetária e psíquica futura ao aumentar os recursos das pessoas, e que são chamados de investimentos em capital humano. Aponto relevante a ser considerado neste sentido é a orientação para o futuro, desde que como qualquer investimento, os benefícios do investimento em capital humano ocorrem no futuro, na maior parte das vezes após um período extenso de tempo, enquanto que seus custos são incorrido no presente. Em contraste, os benefícios e custos das atividades de consumo ocorrem no momento em que este consumo é efetuado. Existe um conjunto considerável de atividades que poderiam qualificar-se como investimentos em capital humano, mas a teoria econômica usualmente salienta as seguintes (Hoffman, 1986:150):



- a) Educação forma em todos os níveis;
- b) Atividades de treinamento no emprego (*on the job training*);
- c) Melhoria nos cuidados da saúde;
- d) Tempo dos pais dedicado ao cuidado dos filhos;
- e) Atividades da procura de trabalho pelos trabalhadores;
- f) Migração dos trabalhadores, de uma região para outra.

As primeiras quatro formas acima mencionadas são investimentos que aumentam o montante de capital humano possuído por uma pessoa, enquanto que as duas últimas se referem à utilização mais produtiva e lucrativa do capital humano da pessoa. Ao lado disso, existem diferenças relevantes na fonte de financiamento destes investimentos. A educação nos níveis primário e secundário e os cuidados de saúde, em grande parte dos países são pagos pela sociedade, grandemente através da provisão governamental direta, enquanto que a migração, a procura de trabalho, o cuidado das crianças e grande parte do treinamento são usualmente resultado de ações individuais, ou de empresas.

A linha de distinção entre as atividades orientadas para o presente ou para o futuro, isto é, atividades de consumo ou de investimento, nem sempre é clara. Hoffman observa o exemplo de alguns estudantes, para quem a educação pode fornecer prazer intelectual ou social imediato, completamente desligado de seus efeitos sobre a produtividade, enquanto que para outros o processo de estudar e de ser testado pode ser uma forma desagradável de passar o tempo. De qualquer forma, a educação envolve consumo e investimento, pois para ambos os tipos de estudantes, possibilitará um retorno maior no futuro. O relacionamento freqüente entre consumo e investimento é um resultado inevitável do fato de que o capital humano é

incorporado em um ser humano e os sentimentos sobre a forma de adquiri-lo podem ser positivos ou negativos.

A necessidade do investimento em capital humano está necessariamente ligada à idéia de custos e benefícios obtidos, embora a dificuldade em estabelecer e mensurar através de critérios econômicos esta relação acompanhe constantemente estes investimentos.

A educação é o exemplo mais relevante de investimento em capital humano, embora muitos educadores argumentem que a educação é um objetivo intelectual (atividade de consumo) e não uma atividade a ser avaliada em termos econômicos puros de taxas de retorno futuro (investimento). No entanto a provisão de educação envolve o uso de recursos escassos (professores, estudantes, muitas formas de bens de capital) que poderiam ser utilizados de outra maneira na economia, ou seja existe um custo de oportunidade da aplicação dos recursos na educação. Neste sentido o investimento em capital humano através da educação exige a avaliação dos custos e benefícios auferidos, o que pode ser visualizado de forma diferenciada, quer se adote a perspectiva do indivíduo que a recebe ou da sociedade como um todo, desde que ambos dividem estes custos.

Do ponto de vista de um indivíduo que contempla seu investimento em educação, os custos incluem custos diretos do pagamento do curso, livros e assim por diante, acrescidos das despesas de sobrevivência que ultrapassem as despesas que seriam incorridas se o indivíduo não estivesse estudando; estes últimos incluem a remuneração que o indivíduo deixa de auferir por não estar trabalhando (o custo de oportunidade de estudar e não trabalhar). Do lado dos benefícios, primeiramente a educação leva a prováveis maiores remunerações futuras, apesar da diminuição no tempo de remuneração recebida. Da mesma maneira, não investimento em educação implica em que rendimento seja recebido durante um tempo maior, porém a um valor menor. A teoria supõe que o indivíduo só invista em educação formal se o valor presente dos seus rendimento com o investimento forem superiores ao valor

presente dos seus rendimentos sem o investimento. Paralelamente a estes ganhos monetários, um aumento na educação conduz freqüentemente a um aumento dos benefícios extra salariais (*fringe benefits*) e à melhoria das condições de trabalho. Existem ainda outros benefícios não intangíveis como os efeitos significantes sobre a saúde, sobre a qualidade do tempo de lazer, sobre o desenvolvimento educacional e de saúde dos filhos e sobre a capacidade de fazer escolhas enquanto consumidor ou cidadão, além dos benefícios puramente psíquicos do prazer intelectual do aprendizado.

Assim o cálculo dos custos e benefícios individuais são estabelecidos por uma equação de arbitragem, em que são comparados valores presentes dos fluxos de remunerações recebidas com ou sem os benefícios mencionados durante a vida do indivíduo. Quanto maior for a taxa de desconto, maior deverá ser o valor esperado do rendimento futuro (Hoffman, 19986:153; Rima, 1996:118).

Observando estes investimentos educacionais a partir do ponto de vista público ou social, os custos e benefícios podem ser interpretados de forma diferente, desde que incluam todos os custos educacionais pagos efetivamente pelo governo e os custos de oportunidade que a sociedade incorre com a ausência daquele indivíduo como gerador de produto na economia, ou seja o valor dos bens e serviços que deixam de ser produzidos enquanto o indivíduo é estudante ou o valor dos outros bens e serviços que o governo deixa de produzir para investir na educação. Os benefícios públicos da educação, ou seja, os que são usufruídos pela sociedade global, incluem todos os benefícios individuais acima descritos. O aumento na renda de uma pessoa é dessa forma interpretado como uma medida do crescimento da economia e na capacidade da produção de bens e serviços adicionais. Outros benefícios indiretos e intangíveis podem ser atribuídos a toda a sociedade e não apenas ao indivíduo que usufrui da educação, como por exemplo a diminuição das taxas de crime (constatadas empiricamente em muitas sociedades), a capacidade da melhor escolha eleitoral e o melhor funcionamento dos mercados de produtos. Estes exemplos podem ser considerados como externalidades positivas que muitas vezes não são

quantificáveis para efeito de avaliação monetária destes custos e benefícios (Hoffman, 1986:158).

Quando se analisa as causas determinantes das diferenças de remuneração entre os gêneros, destaca-se também a disponibilidade de capital humano entre as primordiais, paralelamente à existência de diferenciais de compensação para tipos de trabalhos e a discriminação. As diferenças sistemáticas no tipo de capital humano que explicam muitas defasagens salariais entre os sexos, podem resultar de escolhas do indivíduo sobre o tipo de capital humano a ser adquirido. Por exemplo, durante muito tempo historicamente, as mulheres foram mais inclinadas a investir em capital humano que traria um retorno maior fora do mercado de trabalho, em doméstico ou que acarretaria maior satisfação seja no tempo de trabalho ou de lazer, enquanto os homens tendem a investir em capital humano que traga maior retorno no mercado e maiores salários, embora menor satisfação pessoal.

Como vimos anteriormente, as formas de capital humano ligadas diretamente à força de trabalho que se dirige ao mercado de trabalho, referem-se especificamente à educação formal, treinamento especializado fora ou dentro das empresas (*in-the job*) e experiência. Estes tipos de capital humano podem caracteriza categorias gerais ou específicas de capital. Por exemplo, a capacidade de ler seria considerada uma categoria geral, enquanto que o conhecimento de música destinado a retornos monetários, seria um capital específico para um determinado setor, e adicionalmente o capital pode ser ainda mais específico e relacionado dentro de um setor, ao conhecimento da operacionalização do processo produtivo de uma determinada empresa. Dessa forma cada indivíduo apresenta uma combinação e estoques diferenciados de capital humano geral e específico, que acarretam diferentes taxas de retorno quando comparados no mercado de trabalho. Os diferentes estoques de capital humano relacionados à educação formal, por exemplo, referem-se aos graus de escolaridade adquiridos, desde a educação primária ou básica, passando pela secundária, universitária e prosseguindo pelos vários níveis de especialização adicionais.

Algumas teorias não consideram que o capital humano seja sempre diretamente responsável pelos diferentes retornos de um indivíduo, primeiramente porque nem sempre existe uma relação direta entre educação e remunerações, ou seja, em muitos casos a educação em si nada acrescenta à produtividade do trabalhador em determinado processo produtivo. Além disso, os teóricos institucionalistas argumentam que a relação entre escolaridade, treinamento, experiência de um lado, e as remunerações de outro passa por uma série de dispositivos legais, contratuais ou acordos tradicionais, que não são necessariamente atrelados à produtividade. No entanto, a escolha da ocupação a ser desempenhada pelo trabalhador, tanto por parte do empregador quanto da mão-de-obra, está amplamente relacionada ao tipo e montante de capital humano; isto se verifica porque as ocupações variam grandemente em termos de necessidades de capital humano geral ou específico e também tendo em vista a taxa de depreciação deste capital, específica a aquela ocupação (Jacobsen, 1998:249).

## 2. TEORIA DA SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO NAS EMPRESAS

Um outro enfoque que tenta explicar as diferenças de remuneração entre indivíduos diz respeito a um grupo de teorias que discutem a segmentação do mercado de trabalho. Os diferentes enfoques destas teorias procuram explicar diferenças existentes nos tipos de emprego dentro de empresas, a partir de diferentes critérios de recrutamento, seleção, treinamento e promoção da mão de obra, por um lado, e por formas diversas de condições de trabalho e promoção, associadas a níveis salariais específicos (Gordon, Reich & Edwards, 1973; Doeringer e Piore, 1971; Vietorisz & Harrison, 1973; Cacciamali, 1978).

Os diferentes segmentos de mercado de trabalho interno às empresas assim determinados são denominados como Primário e Secundário. O mercado Primário é composto por empregos em período integral, com estabilidade, e com salários e

produtividades relativamente elevados. As promoções e os salários são estabelecidos através de regras dentro das empresas, e são freqüentemente adotados em grandes empresas, oligopolistas ou que tenham alta relação capital/trabalho. São divididos em dois tipos: Primário dependente e independente.

O Primário dependente ou rotineiro, é formado por ocupações da linha de produção direta de bens e serviços das empresas privadas e rotineiras de escritório e burocráticas da Administração Pública. A mão-de-obra apresenta como atributos, hábitos de trabalho estáveis, responsabilidade, respeito à hierarquia e metas de produção definidas. A qualificação é adquirida no próprio emprego através da experiência, a entrada na empresa é efetuada através de seleção a partir do mercado externo de trabalho. As promoções são comuns, a partir do *on the job training* (experiência), conceito diferente do *training on the job* (treinamento fornecido pela empresa). A estabilidade é incentivada, o tempo de casa adquire relevância, não existindo competição entre os antigos e novos trabalhadores, o que elimina o temor dos mais antigos de transmitirem sua experiência.

O segmento Primário independente ou criativo, encontrado em grandes empresas corresponde ao grupo mais privilegiado no mercado interno de trabalho, assumindo ocupações de gerência, supervisão administrativa e financeira. As atribuições da mão-de-obra se voltam para a iniciativa, criatividade, tendo como princípio de que as regras são um dado e que precisam ser inovadas. Estas ocupações requerem raciocínio dedutivo e abstrato, liderança, capacidade e rapidez de tomar decisões. O nível de escolaridade registrado se situa entre o 2º grau completo e superior (incompleto ou completo). A entrada na empresa se dá também através do mercado externo e as promoções são freqüentes. No caso destes trabalhadores em geral é a empresa que arca com os custos de treinamento, pois em grande parte das vezes não interessa ao trabalhador arcar com conhecimento específico para as necessidades daquela empresa.

O segmento Secundário é composto por trabalhadores com qualificação e treinamento mínimos, que não são incorporados em cadeias promocionais. Os salários são relativamente baixos, assim como a produtividade e os hábitos de trabalho não são estáveis, apresentando alta rotatividade, e poucos contratos formais. Estes segmentos são mais facilmente encontrados em pequenas firmas competitivas com demanda instável e pouco acesso a capital e tecnologia. No entanto, também em grandes empresas industriais parte do mercado interno de trabalho apresenta estas características. Neste segmento não existe um mercado interno de trabalho sujeito a promoções, porque o trabalho é homogêneo e não há custo de rotatividade para a empresa. Os salários são determinados por oferta e demanda e não pela qualificação da mão-de-obra. Os trabalhadores apresentam-se em condições insatisfatórias caracterizadas por uma forma de “círculo vicioso”, pois as características históricas do trabalhador são um impedimento para a mudança em suas condições de trabalho ou de salário, a partir da repetição de hábitos adquiridos e do preconceito social contra esta classe de trabalhadores.

Doeringer & Piore (1971) explicam a segmentação entre o mercado Primário e Secundário, a partir da crescente especificidade de funções nas firmas que se verificava naquele período do desenvolvimento das indústrias, em que o *on the job training* e a instituição de leis dentro da empresa se tornaram mais rígidas. A estrutura do mercado interno de trabalho então é composta de modo a satisfazer o empregados, no que se refere aos custos de treinamento e rotatividade, e também ao trabalhador, com relação a salários e promoções. Portanto no segmento Secundário o empregador não quer investir em treinamento e o trabalhador sem qualificação ou que traz o ônus de determinada idade, raça ou sexo, só pode inserir-se neste segmento. Neste caso, a alocação inicial do trabalhador definirá portanto a evolução de suas características e as futuras inserções no mercado de trabalho; seus filhos são condicionados a permanecer no mesmo segmento configurando a discriminação social.

Vietorisz e Harrison (1973) ressaltam as diferenças tecnológicas na estrutura industrial entre as principais atividades como responsáveis pela composição dos segmentos Primário e Secundário. A organização do sistema industrial condiciona a demanda por trabalho, cerceando os menos qualificados. Os autores salientam que o dualismo tecnológico, característico da concentração capitalista, induz e reforça a segmentação, por meio do “*feedback* positivo” do ciclo técnico de produção. Prosseguem argumentando que no mercado Primário, os altos salários induzem técnicas intensivas em capital, mas o investimento em capital humano acompanha os investimentos em capital físico realizados pela empresa; a partir disto aparecem divergências salariais entre atividades. Por outro lado, no mercado Secundário, as técnicas são intensivas em mão-de-obra, não existindo investimento em capital humano, e dessa forma a produtividade e os salários permanecem estagnados. NO entanto, os autores negam a existência de “*feedbacks* negativos” , ou seja, de que o ciclo técnico seja convergente. Os salários são equalizados neste segmento, e a pobreza e segmentação são persistentes, desde que são reproduzidas relações sociais da família. Os empregadores vêm com desconfiança o segmento, o que implica em menor treinamento, maior rotatividade, maiores riscos e portanto, como resultado, maiores custos.

Gordon, Reich, & Edwards (1973), estudando a situação em muitas grandes empresas dos Estados Unidos, tentam explicar a origem da segmentação interna do trabalho como originada pelas forças políticas e econômicas inerentes ao capitalismo, que atuaram na passagem do capitalismo competitivo para o capitalismo monopólico. A segmentação seria o esforço do capitalista para dividir e conquistar a força de trabalho. Capitalistas e Estado organizam a produção e as instituições de apoio de modo a manter o controle e reduzir o poder de barganha dos trabalhadores, dividindo força de trabalho em grupos de interesses opostos.

A partir das três formas anteriores de explicações teóricas para a segmentação do trabalho internamente às empresas, é possível constatar-se que efetivamente as barreiras existentes no mercado de trabalho, independentemente de sua origem,



coíbem a mobilidade dos trabalhadores do segmento Secundário para o Primário e no Primário entre o segmento independente e o rotineiro (Cacciamali, 1978:62). Estas barreiras se referem quer aos requisitos específicos exigidos dos trabalhadores para seu desempenho em determinadas funções, quer aos critérios dos mecanismos de promoção internos e diferenciados em cada empresa.

Este dualismo no mercado interno de trabalho, do ponto de vista da demanda é influenciado pelo tipo de empresa e pela característica do emprego. As empresas competitivas (empresas menores) oferecem mais freqüentemente empregos do tipo Secundário, por estarem sujeitas a oscilações sazonais em suas vendas e no processo produtivo e dessa forma os empregos oferecidos são mais instáveis e utilizam porém utilizam processos produtivos intensivos em mão-de-obra menos qualificada, com baixa taxa de lucro, o que impede o investimento nos trabalhadores ou em condições melhores de trabalho. Como consequência tendem a pagar salários inferiores aos das grandes empresas.

As grandes oligopolistas, por sua vez, oferecem empregos do tipo Primário e apresentam um mercado de trabalho estável com vistas a reduzir o custo de treinamento e da rotatividade da mão-de-obra. Oferecem maiores salários, além de outros benefícios pecuniários, promoções e melhores condições de trabalho. Sendo em geral mais complexo o processo produtivo e a organização administrativa, a exigência de maior treinamento implica em que parte relevante deste custo corresponde a custos fixos para a empresa.

Do ponto de vista da oferta de trabalho, algumas características especiais da mão-de-obra serão básicas para o preenchimento de postos de trabalho no segmento primário ou secundário, como por exemplo o *status* sócio-econômico, gênero, escolaridade, idade, experiência no serviço.

### 3. DIFERENCIAIS NA ESTRUTURA DAS REMUNERAÇÕES

Os aspectos da teoria neoclássica relacionados ao mercado de trabalho e às diferenças na estrutura das remunerações, são baseados na suposição de que as relações entre estas valorações são derivadas da troca de mercadorias (sendo o trabalho uma mercadoria) por dinheiro em que todos os participantes são maximizadores. A premissa da maximização é concebida como subjacente à alocação individual do tempo gasto nos processos de educação e treinamento, que determinam a “qualidade” da oferta de trabalho (como visto na teoria do capital humano). Analogamente, as escolhas que os indivíduos fazem com relação à sua participação na força de trabalho e entre as oportunidades de emprego, são vistas como relacionadas às oportunidades de continuarem o auto investimento em capital humano. Dessa forma a curva de oferta de trabalho pressupõe que as pessoas em idade de trabalho procuram maximizar suas escolhas entre atividades de mercado e fora do mercado.

O lado da demanda do mercado de trabalho, também desempenha um comportamento maximizador. Os empregadores consideram os potenciais empregados como pertencentes a uma classificação de espécies que reflete uma estimativa de suas produtividades marginais. Um firma maximizadora de lucro deseja arcar com os custos mínimos de treinamento, ou seja aqueles que acrescentem ganhos de produtividade a seus trabalhadores e que compensem a possibilidade de contratar diretamente outros trabalhadores com maior produtividade. Dessa forma, a teoria neoclássica consideram os empregadores como demandantes dos estoques de capital incorporados nos trabalhadores individuais. Conseqüentemente, se a remuneração de um trabalhador é baixa, isso se deve ao fato de que sua produtividade é baixa. A renda do indivíduo pode ser elevada se sua produtividade aumentar de modo a melhorar a demanda por seus serviços e dessa forma sua remuneração. Esta premissa estabelece que a escolha do trabalhador individual é para se tornar mais produtivo e que os trabalhadores igualmente produtivos são igualmente capazes de encontrar emprego a remunerações

equivalentes. No entanto as premissas da teoria neoclássica são insuficientes para explicar algumas constatações sobre os diferenciais de remunerações encontrados na estrutura ocupacional de países de níveis diferenciados de desenvolvimento (Rima, 1996; Hoffman, 1986; Reynolds, 1984).

Diferenças na estrutura das remunerações têm sido analisadas, a partir de dois enfoques básicos, ou seja, diferenciais entre ocupações e entre pessoas. O enfoque tradicional, desenvolvido por Adam Smith, dos diferenciais entre as ocupações, considera a economia como uma rede de mercados de mão-de-obra para cada uma das muitas ocupações, que são diferenciadas de acordo aos requisitos de qualificação, regularidade do emprego, condições de trabalho e outros aspectos. Mais recentemente, o enfoque do capital humano acima descrito, não observa a diferença entre os empregos, mas sim entre as pessoas. Como visto, relaciona as remunerações de um trabalhador diretamente com suas características pessoais.

As diferenças na estrutura ocupacional, por sua vez, podem ser examinadas a partir de abordagens específicas: a) do ponto de vista de uma mesma ocupação que exija os mesmos requisitos de habilitação, porém é desempenhada em diferentes condições em um mesmo mercado de trabalho; b) do ponto de vista da situação entre trabalhadores em uma mesma ocupação, que possuem ou não proteção legal através de carteira de trabalho; c) tendo em vista a relação entre diferentes ocupações, que exigem qualificações diferenciadas; d) comparando a situação das remunerações entre categorias em que a influência da existência de um sindicato mais (ou menos) atuante se faz sentir.

A questão da explicação das diferenças na estrutura da remuneração, ou seja, do relacionamento de uma taxa de remuneração de uma determinada categoria ocupacional em relação a outra, é mais complexa do que a determinação das causas de diferenças no pagamento de trabalhos com requisitos de habilitação equivalentes que são desempenhados sob diferentes condições em um mesmo mercado. Isto se dá porque este diferencial não se relaciona a diferenças nas qualificações; no caso de

diferenças nas qualificações que se manifestam em diversidades nas remunerações ocupacionais, estas se verificam independentemente da ação sindical ou da condição de vínculo empregatício legalizado.

O exame da natureza e das fontes de mudanças nos diferenciais das remunerações ocupacionais, tem mostrado na atualidade — seja em países industrializados ou nos menos desenvolvidos — a forte influência de um processo de polarização salarial entre as categorias ocupacionais, relacionada à erosão das oportunidades de emprego que pagam remunerações médias dentro da escala de remunerações. Isto está ligado, por um lado, às crescentes medidas de corte dos custos empreendidas pelas empresas como parte de suas estratégias administrativas, com o objetivo de reduzir a folha de salários paga. Os cortes tiveram maior impacto em determinados setores modernos como na indústria de informática e nos setores financeiro e de comércio. Estes cortes têm afetado um grande número de ocupações burocráticas e administrativas, criando uma nova categoria de postos de trabalho que exigem trabalhadores mais qualificados e flexíveis, contratados a salários mais baixos. Muitos trabalhadores eliminados são recontratados por suas anteriores empresas sem proteção legal, sem benefícios adicionais e com remunerações inferiores. Um grande número destes trabalhadores administrativos se transformaram em trabalhadores contingenciais ou temporários, através de processos de terceirização de serviços. Estas práticas recentes das empresas afetam particularmente as ocupações de profissionais liberais, técnicos e outros trabalhadores qualificados, refletindo os esforços das empresas para reduzirem seus custos unitários de produção.

As ocupações diferem em muitas dimensões relevantes, como na satisfação ou insatisfação intrínseca do tipo de trabalho, na estima social de que desfruta o trabalhador, na regularidade do emprego, nos custos de aprendizagem e na probabilidade do êxito ou fracasso. Algumas destas características são indestrutíveis, enquanto que outras se transformam gradualmente ao longo do tempo. Do ponto de vista teórico, o elemento mais flexível do sistema de relações

de trabalho então, é a remuneração, e as diferenças salariais seriam diferenças desigualadoras que serviriam para contrabalançar as diferenças das características das ocupações que não podem se transformar facilmente (Reynolds, 1984: 265). No entanto, a observação das remunerações da estrutura ocupacional, não encontra respaldo para estes aspectos competitivos teóricos. No contexto dos trabalhadores manuais, as observações empíricas mostram que os trabalhadores com remunerações básicas mais elevadas, são aqueles que recebem também os maiores benefícios adicionais. Dessa forma os benefícios complementares pagos (*fringe benefits*) acentuam as diferenças de remuneração, ao invés de equilibrá-las. Por outro lado, é notório que as ocupações melhor remuneradas são também as mais desejáveis por outros motivos relacionados a segurança, prestígio, condições de trabalho, e nesse sentido deveriam ser mais demandadas pelo trabalhador, mas nem sempre o são.

Nesse caso a literatura econômica explica estas ocorrências como motivadas pelo costume, pela limitação do “talento” natural do trabalhador em áreas como ciências ou artes, os custos de educação requeridos por ocupações de profissionais liberais ou gerentes, a incapacidade de jovens oriundos de famílias pobres adquirirem educação superior, as distorções salariais induzidas pela pressão sindical e outras imperfeições do mercado.

As diferenças de remuneração dentro de uma mesma ocupação são responsáveis por uma parte das desigualdades médias das remunerações encontradas na estrutura ocupacional. Um estudo consagrado de Lyndall (1968) para os Estados Unidos estimou que cerca de 75% das variações totais das remunerações poderiam ser atribuídas a diferenças de remuneração dentro de uma mesma ocupação. As causas destas diversidades podem ser explicadas seja pelas diferenças na quantidade de tempo trabalhado (que podem refletir escolhas deliberadas ou dificuldade de encontrar trabalho no tempo desejado), ou de taxas salariais diferentes pagas pelas empresas para trabalhadores que embora com a mesma função ou com trabalhos comparáveis, apresentam características pessoais diferenciadas (idade, gênero e outras). Outra causa relevante são os diferenciais regionais, que incorporam

diversidades demográficas, culturais, políticas, e outras sócio-econômicas ligadas ao custo de vida, por exemplo, que interferem na determinação das remunerações.

Um outro aspecto relevante das crescentes desigualdades de remunerações e relaciona às mudanças que vêm ocorrendo nas remunerações dos trabalhadores com escolaridade e experiência similar. Estas são vistas como discriminatórias, no sentido de que não são relacionadas às diferenças na produtividade do trabalhador e têm como causa a classe de gênero (como visto anteriormente) ou cor. Estas diferenças são constatadas empiricamente em vários estudos para diversos países de vários níveis de desenvolvimento (Rima, 1996:260; Hoffman, 1986:215), sendo a discriminação evidenciada pelos diferenciais de remunerações entre trabalhadores que são homogêneos com respeito a educação e produtividade e que diferem apenas em termos de raça, ou gênero, ou antecedente cultural. Tais diferenciais implicam em que o mercado atribui um valor a determinadas características pessoais que não são relacionadas à produtividade, como a tradicional teoria neoclássica pressupõe.

#### 4. OS DETERMINANTES DE DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE GÊNEROS

Ao lado da participação crescente da mulher no mercado de trabalho, observa-se cada vez mais que a continuidade do emprego da mulher durante a idade de trabalho tem deixado de ser exceção, em grande parte dos países de vários níveis de desenvolvimento, substituindo a sazonalidade tradicionalmente observada, em que a mulher se retira da força de trabalho durante alguns anos, enquanto seus filhos são pequenos. Por outro lado, a mulher vem se preocupando crescentemente com o investimento em seu capital humano, com vistas a condições mais vantajosas de concorrência no mercado de trabalho. Na realidade, nem sempre o indivíduo é livre para escolher o tipo de investimento em seu capital humano que deseja efetuar, mas existem muitas barreiras à entrada para tipos específicos de investimento, ou seja, diferentes possibilidade de acesso e no caso do gênero, constata-se uma

discriminação em determinadas áreas que reduz a possibilidade de acesso e de remuneração do gênero feminino; isto se verifica, desde que determinadas atribuições sociais têm tradicionalmente implicado mais para a mulher do que para o homem, em intermitências e dificuldade de dedicação integral de tempo para aquele investimento. Além disso, as diferenças no planejamento sobre o tempo de vida útil no trabalho do homem e da mulher, leva à consideração pelos empregadores, de que os maiores retornos ao treinamento oferecido ao trabalhador serão conseguidos por uma vida útil maior na empresa; nesse sentido, as mulheres têm sido desprivilegiadas porque alguns treinamentos devem ser efetuados em um prazo maior e por este motivo acarretam em maiores remunerações posteriores, e as evidências têm mostrado que os homens têm apresentado uma maior vida útil nas empresas. Mas mesmo no caso de treinamentos que ocupam menor tempo, a previsão de menor vida útil do trabalho feminino afeta os ganhos dos gêneros. No caso da intermitência da mão-de-obra, a re-entrada em uma ocupação pode ser considerada como um nova entrada inicial que requer novos custos de treinamento e portanto é considerada como uma maior taxa de depreciação do capital investido.

Jacobsen descreve várias pesquisas efetuadas nos Estados Unidos em que as evidências empíricas mostram grandes diferenças entre gêneros no que se refere à experiência no trabalho, aquisição de treinamento no posto de trabalho, e na quantidade de capital humano específico, que se mostram desfavoráveis á mulher e às suas condições de remuneração. Mostram também que esta diferenças são responsáveis por cerca de 50% das diferenças nas remunerações, porem muitas das diferenças permanecem sem explicação. Alguns fatores não mensuráveis são citados como provavelmente influenciando estes diferenciais, através dos efeitos na produtividade ou nos ganhos, como: a) habilidade ou talento de cada pessoa para exercer determinada tarefa ou ocupação; b) motivação para o compromisso de trabalho; e c) características físicas (altura, peso, força física, timbre de voz, entre outras).

Outra causa de diferenças nas remunerações entre sexos, é atribuída aos *diferenciais de compensação*, que consiste num conceito já encontrado nos escritos de Adam Smith. Refere-se à constatação de que trabalhos desagradáveis ou “maus” postos de trabalho serão melhor remunerados do que os trabalhos agradáveis ou “bons” postos de trabalhos, sem considerar-se outros fatores. O adicional positivo de salário cobriria maior risco para a saúde, de ameaça de desemprego, menores ganhos extra-salariais (*fringe benefits*), e outras condições desfavoráveis de trabalho. Os trabalhos “bons” incluiriam condições agradáveis de trabalho no ambiente, alto nível de ganhos extra-salariais (*fringe benefits*), alimentos e transportes subsidiados, cooperativas de consumo, baixo controle de horário; todos estes fatores levariam a um diferencial de compensação negativo. Por sua vez, os trabalhos “maus” , incluem risco à saúde (como coleta de lixo), sazonalidade de emprego, e outros fatores que levariam a um diferencial de compensação positivo.

Dessa forma homens e mulheres expressariam diferentes preferências por certas condições de trabalho, e classificariam as oportunidades de emprego a partir destas condições; estas diferentes preferências influenciam suas escolhas no investimento em capital humano o que repercute nas variações das possibilidades de absorção segundo o gênero. Algumas características dos postos de trabalho que acarretam em escolhas diferenciadas entre os gêneros, são mencionadas por Jacobsen como: variedade no número de tarefas, autonomia de trabalho, clareza sobre o tipo de trabalho, esforço, grau de desafio, relações com companheiros de trabalho, grau de controle, tempo de locomoção ao trabalho, liberdade de dispensas no trabalho, uso das capacidades de trabalho, condições de saúde.

Os efeitos da discriminação sobre o gênero, também são considerados nas recentes discussões econômicas como influentes nas diferenças de remunerações. Do ponto de vista econômico esta discriminação é conceituada quando duas pessoas que possuem igual produtividade e gostos para o trabalho naquelas condições, mas que são membros de diferentes grupos (definidos de acordo com alguma característica, seja de gênero, raça, classe, preferência sexual, crença religiosa, etc.), recebem



diferentes resultados no local de trabalho, em termos de salários pagos e/ou acesso ao posto de trabalho.

A discussão dentro do campo econômico tende a se limitar à discriminação na forma de remuneração, nas condições de contratação e nas práticas de promoção. Por outro lado, a comprovação destas evidências se torna difícil, tomando a forma de depoimentos diretos, pesquisas de auditoria e evidências indiretas através de informações estatísticas, que no entanto muitas vezes perdem o poder de explicação devido à interferência de outros fatores que influenciam as variáveis, embora se encontre na literatura alguns modelos neo-clássicos que tentam explicar através da maximização da utilidade ou dos lucros, os mecanismos de equilíbrio que consideram discriminação (Jacobsen, 1998:304).

Estas teorias basearam-se seja no preconceito, seja em divergências do modelo de competição perfeita. As fontes de preconceito nestes modelos, podem ser tanto os empregadores, quanto os trabalhadores ou os consumidores. As divergências da competição perfeita apontam para poder de mercado da parte de grupos da sociedade ou informação imperfeita sobre a produtividade do trabalhador, como visto. Estas teorias podem ser agrupadas como modelos de monopsonio, modelos de busca de diferencial de retornos, modelos de dois setores, e outros modelos estatísticos da discriminação. No entanto, cada modelo explica uma parte das implicações da discriminação e não existe um modelo abrangente que abarque vários fatores determinantes. Por outro lado, estes modelos tentam justificar a discriminação para a consecução do equilíbrio a longo-prazo.

### **III. ESTUDOS EMPÍRICOS**

Uma série de trabalhos empíricos que buscam analisar as diferenças nas remunerações ocupacionais são encontrados na literatura internacional e brasileira, seja para a estrutura ocupacional do país como um todo, seja para diferenças

regionais. Alguns destes recorrem aos modelos de capital humano, estimando equações de rendimentos procuram determinar quais são os incrementos nas remunerações, utilizando regressões lineares simples ou múltiplas tendo em vista o tempo gasto em escolaridade, aplicando-se uma taxa de desconto. Outros trabalhos dedicam-se a pesquisas de campo para determinar as diferenças.

Para o Brasil Fishlow (1972) realizou o primeiro trabalho que analisa as desigualdades de renda no Brasil entre os anos de 1960 e 1970. Conclui que mais da metade das desigualdades de renda são explicadas pela situação no setor de atividade, idade, região e educação. Adverte, no entanto, que não é possível explicar uma parte considerável das diferenças de renda.

Langoni (1973), em um estudo muito discutido, examina também o mesmo período, objetivando explicar a relação entre desenvolvimento econômico e distribuição de renda, salientando que a variável educação era a componente mais relevante para explicar as diferenças individuais de rendimentos. O autor descreve um processo em que, na fase inicial do desenvolvimento econômico, ocorreria uma elevação da demanda por trabalhadores qualificados, criando uma demanda excedente que aumentaria os salários destes trabalhadores e conseqüentemente o diferencial entre estes mais qualificados e os não qualificados. O resultado seria a ampliação dos diferenciais de renda para cada nível educacional. Dessa forma, ocorreria um desequilíbrio transitório que seria corrigido com a continuidade do crescimento, desde que se houvesse continuidade na expansão da educação no país, a oferta de trabalhadores qualificados seria aumentada, e as quase-rendas recebidas pelos mais qualificados acabariam por reduzir-se. Como conseqüência, a tendência seria para favorecer a igualdade da distribuição de renda, ou seja, o processo de concentração de renda seria transitório. Um trabalho de Mallan e Wells (1975) critica a tese de Langoni, ao contestar a teoria do capital humano que serviu de base para suas constatações, enquanto Fishlow criticava a hipótese de desequilíbrios do mercado de trabalho e que a concentração de renda seria transitória.

Barbosa, Morley e Cacciamali, realizaram um estudo para o IPEA e PNUD-OIT, em que utilizam os modelos de segmentação interna de mercado de trabalho nas empresas, a partir de uma amostra de estabelecimentos industriais pesquisados no município de São Paulo em 1976 (Cacciamali, 1978:63). Definiram algumas classes ocupacionais, examinando inicialmente os tipos de contratações, a rotatividade e as promoções. Em continuação analisam a distribuição e as diferenças salariais entre as classes ocupacionais. Concluem que nas grandes empresas os gerentes de relações industriais detêm grande controle sobre os salários e outras remunerações, determinando as diretrizes da política de pessoal, pesquisando níveis salariais de mercado. Relutam em aumentar os níveis salariais dos menos qualificados pelo temor de disseminação destes aumentos para outros indivíduos de categorias semelhantes e para outras classes ocupacionais hierarquicamente superiores, o que elevam os custos da empresa com a mão-de-obra e implicam em mudanças na estrutura salarial da empresa. É observado que quando ocorre disparidade entre o salário de mercado e o fixado internamente, a maior parte das empresas nada faz de imediato, resolvendo caso por caso, dependendo da qualificação e do conhecimento incorporado pelo empregado. A tendência é preferir ocupações de alta qualificação para atender primeiramente, tendo em vista o custo de substituição de um trabalhador deste tipo.

A pesquisa verifica também que este comportamento não é condizente com a teoria neoclássica, segundo a qual cada trabalhador é remunerado de acordo com sua produtividade marginal na empresa. Processos de barganha entre empregado e empregador são realizados para as ocupações de alta qualificação e conhecimentos específicos. A partir das constatações desta pesquisa, é possível inferir-se, no meu entender, de uma tendência ao aumento dos diferenciais de remunerações entre as diferentes classes de ocupações, em detrimento dos postos que requerem menor qualificação, que não possuem poder de barganha sobre salários e outras condições de trabalho e remuneração.

Uma pesquisa de Psacharopoulos (1977) para o Marrocos, para o ano de 1970, parte da estimação de uma função de rendimentos utilizada pelos modelos de capital humano, concluindo que a educação tem alto poder explicativo da desigualdade de rendimentos.

O trabalho de Rosen (1979) foi um dos primeiros a testar empiricamente as diferenças regionais de remunerações. Afirma que as localidades podem ser vistas como cestas interrelacionadas de salários aluguéis e amenidade, como a estrutura específica de cestas ofertadas sendo diferente entre as localidades. Conclui que os salários e os *rents* variam entre as localidades de forma a equilibrar a utilidade dos domicílios e das firmas que buscam minimizar seus custos buscando a melhor localização, de modo que este equilíbrio estará mantido quando o movimento de uma região para outra não melhora a utilidade dos domicílios nem reduzem os custos das firmas. Rosen tenta isolar os efeitos das amenidades sobre os diferenciais de salários entre cidade, considerando como indicadores a criminalidade, clima, poluição e densidade populacional, e conclui que os salários tendem a ser maiores para trabalhadores que moram em cidades com maior criminalidade ou com condições climáticas menos favoráveis ou ainda cidades mais populosas.

Ainda para o Brasil, em uma *cross section* para o ano de 1973, Medeiros (1982), analisa um modelo denominado de estruturado, onde testa variáveis de capital humano (educação e experiência no trabalho) e indicadores de segmentação do mercado de trabalho (gênero, posição no emprego e classe social do pai). Testa a hipótese de que o papel da educação era superestimado para explicar os diferenciais de rendimentos da teoria do capital humano, concluindo que esta variável é a mais importante para explicar as diferenças de remunerações. No entanto, salienta que o modelo do capital humano deixa de lado outras variáveis importantes que explicam os diferenciais.

Uma pesquisa para a Áustria desenvolvida por Maier e Weiss (1986), avaliando os fatores regionais na explicação dos diferenciais de rendimentos, descreve um

processo que é explicado parte pela teoria do desenvolvimento polarizado (economias de aglomeração, urbanização e acesso a mercados) e parte pela teoria da segmentação (distintos segmentos do mercado de trabalho), e que leva a diferenças inter-regionais na estrutura econômica, de crescimento e a diferenças estruturais nas funções regionais de rendimento. Regiões mais altamente desenvolvidas que estão central mente localizadas deveriam ter perfis idade-rendimento mais inclinadas que outras.

Um modelo para 32 cidades dos Estados Unidos, que tem como autora Roback (1988), procura considerar a heterogeneidade dos trabalhadores, além das variáveis indicadoras de amenidades, relacionadas no modelo de Rosen, e inclui também um indicador do custo de vida. Conclui que as diferenças de salários entre as regiões são gerados pelas diferenças nas amenidades e estas também geram diferenças nos aluguéis; estas últimas têm sinal oposto aos rendimentos.

Ainda para o Brasil, Lam e Levinson (1990), testam um modelo de capital humano, com o objetivo de detectar mudanças na distribuição da educação e seus efeitos sobre a desigualdade de remunerações. Constatam uma redução na desigualdade da educação entre os anos de 1976 e 1985, paralelamente a uma desigualdade de renda. Concluem também que embora tenha havido uma melhoria substancial no componente escolaridade da desigualdade de rendimentos estas teriam sido compensadas por outras fontes de desigualdades.

Savedoff (1990) procura testar a existência de segmentação regional, através de uma função de rendimentos para as regiões metropolitanas brasileiras, utilizando como instrumental uma regressão entre o logaritmo dos salários e variáveis *dummies* como variáveis de controle. Conceitua como indicadores de características pessoais a educação, idade, *status* da cabeça do casal, e como indicadores do trabalho, a ocupação, setor de atividade e situação do emprego enquanto empregado ou autônomo. Estimando quatro equações definidas com ou sem controle, conclui que

os salários variam sistematicamente entre regiões independente da qualidade da mão-de-obra e que forças de mercado não operam entre as regiões brasileiras.

Em um estudo conflitante com o de Lam e Levinson, Ramos (1991) relata um aumento na desigualdade da educação no Brasil entre 1977 e 1981, e certa estabilidade no período posterior até 1985, apesar da melhoria na educação média constatada. Salienta que a contribuição da educação para a variação da desigualdade é de apenas 6,2% no período de 1977 a 1982, mas no entanto afirma a importância da escolaridade para a formação dos salários individuais, oferecendo melhor inserção no mercado de trabalho e alguma proteção contra oscilações de curto prazo no desempenho da economia.

Cacciamali e Freitas (1992) estimam uma equação em que incluem outras variáveis além da escolaridade, combinando a teoria do capital humano, da segmentação no mercado do trabalho e a teoria do salário de eficiência, analisando cinco ramos manufatureiros da Grande São Paulo. As variáveis independentes são anos de estudo, experiência, tempo de permanência do trabalhador na empresa, gênero, rotatividade da firma, setor de atividade, ocupações de nível superior e técnico, especialização e qualificação. Os resultados das regressões múltiplas mostram que as teorias testadas se complementam na explicação dos diferenciais de salários.

Em pesquisa anterior (Kon, 1995) foi desenvolvido um modelo com o objetivo de determinar os fatores condicionantes da distribuição regional diferenciada da modernização da estrutura ocupacional, que resulta em diferenciais de remunerações, testando por meio de regressão linear múltipla e de análise fatorial, a associação entre as variáveis condicionantes e as estruturas ocupacionais para os Estados brasileiros, estimando os parâmetros de causalidade entre as mesmas. Foram testadas três submodelos definidos por equações de demanda por trabalho, de oferta de trabalho e de economias de aglomeração de cada região. Os indicadores selecionados como representativos das causas de diferenciação foram: a) para o submodelo de demanda, a acumulação de capital, progresso tecnológico e gastos do

governo; b) para o submodelo de oferta, escolaridade, gênero, grau de urbanização e migração; c) para as economias de urbanização, variáveis de densidade populacional e indicadores da infra-estrutura de serviços em disponibilidade. Os resultados do modelo global composto pelos submodelos define a escolaridade, a localização da população regional ocupada mais intensamente na cidade ou no campo e a existência de serviços aglomerativos de transportes e comunicações, como os principais determinantes das diferenças regionais no grau de modernização da estrutura ocupacional. A pesquisa constata ainda as diferenças entre remunerações entre categorias ocupacionais específicas, para o Brasil como um todo e para as macroregiões (para 1983 e 1989), considerando as situações de trabalhadores com carteira e sem carteira, e as diferenças entre gêneros.

Outra pesquisa (Kon, 1997), procurando melhor qualificar as causas dos diferentes impactos regionais e setoriais das políticas públicas a partir dos anos 1980, são examinados, através de quocientes de dispersão, coeficientes de intensidade da dispersão utilizando como variáveis a população ocupada segundo setores, e o produto por trabalhador. Os diferentes desempenhos regionais e setoriais das variáveis selecionadas podem explicar parte das transformações nas estruturas de remunerações da estrutura ocupacional brasileira segundo diferentes regiões. Constatou-se que as estruturas produtivas regionais são marcadas por significantes diferenças, caracterizadas também por graus diferenciados de avanço tecnológico, o que imprimiu ritmos diversos de comportamento da produtividade, conseqüentemente influenciando os ganhos dos trabalhadores envolvidos nos diferentes setores e regiões.

Azzoni, Carmo e Menezes (1998), chamam a atenção para ao fato de que as análises regionais sobre diferenciais renda real, devem ser feitas de maneira a incorporar os diferentes custos de vida das regiões, de modo a levar em conta as características de cada uma delas, decorrentes dos vários níveis de renda *per capita*, condições de vida, linhas de pobreza, etc. Apresentam um índice que mede o diferencial de custo de vida entre as regiões brasileiras de modo que as análises comparativas regionais

possam ser feitas de maneira mais precisa. Calculando a desigualdade regional de renda real no Brasil através da deflação dos dados por índices de custo de vida regionais, os autores salientam que o ganho de informação que obtiveram com a utilização dos deflatores, não pareceu ser muito grande. Observam que em alguns casos, quando são usados os deflatores regionais a dispersão é maior, indicando que a evolução dos custos de vida acaba compensando a evolução dos PIB regionais, reduzindo o grau de dispersão das rendas nominais. Salientam a natureza preliminar da pesquisa e que sua continuidade será dirigida no sentido de aperfeiçoamento do índice de mensuração e ampliação das séries históricas analisadas.

Lustig e MacLeod (1997: 62) desenvolvem um estudo para países em desenvolvimento, em que relacionam o salário mínimo e o grau de pobreza e verificam que são inversamente relacionados, ou seja, que um aumento nos salários mínimos reais é acompanhado pela queda da pobreza. Encontram resultados similares quando utilizam uma variedade de medidas de pobreza, de linhas de pobreza e de grupos populacionais (urbano e rural). O relacionamento inverso é encontrado também quando as observações são classificadas a partir do crescimento positivo ou negativo, e quando as observações para a América Latina foram separadas das da Ásia.

Uma pesquisa esclarecedora de Soares (1998:1149) busca investigar a existência e a direção da causalidade entre o salário mínimo real e os rendimentos dos trabalhadores não-qualificados nas seis regiões metropolitanas cobertas pela Pesquisa Mensal de emprego (PME/IBGE), no período de abril de 1982 e outubro de 1995. Parte da hipótese de que as características do período selecionado como a instabilidade das taxas de inflação, os sucessivos planos de estabilização econômica e a crise fiscal do governo, devem ter afetado a relação entre o salário mínimo e o rendimentos destes trabalhadores. A pesquisa desenvolve uma série de testes de causalidade pelo método de Engler-Granger e os resultados mostram que houve uma mudança na forma de relação entre o salário mínimo real e os rendimentos reais dos trabalhadores. Nos anos 90 os aumentos dos salários mínimos, ao invés de guiarem



as variações dos rendimentos em uma determinada direção (como no período anterior), passaram a ser guiados por aquelas variações. Salientam que embora possa parecer surpreendente que uma variável institucional como o salário mínimo possa ser causada por uma variável de mercado, ou seja, pelo rendimento dos trabalhadores, isto acontece considerando-se que o salário mínimo não regula apenas os rendimentos dos trabalhadores do setor privado da economia, mas também dos trabalhadores do setor público e os benefícios da Previdência. Nesse sentido, a determinação do salário mínimo está sujeita a forças que vão além da regulação do mercado de trabalho via imposição de um piso mínimo de remuneração, e que passam necessariamente pela crise fiscal do governo.

Ainda investigando o salário mínimo no Brasil, Carneiro e Faria (1998:1169) investigam a precedência temporal do salário mínimo com relação aos outros salários no período entre 1980 e 1993. Utilizam um modelo de barganha salarial eficiente de Macdonald e Solow, e modelos de barganha seqüencial de Manning onde firmas, sindicatos e governo interagem para determinar tanto o salário de mercado como o salário mínimo. Observam que os resultados empíricos encontrados na literatura mostram que o salário mínimo não irá ocasionar perdas de postos de trabalho, como prevê o modelo clássico do mercado de trabalho. O modelo de barganha que introduz o governo como agente, da barganha salarial desenvolvido em seu estudo, considera que a perda do governo transforma o problema tradicional de barganha em um problema *maximin*, que pode gerar a determinação simultânea do salário (mínimo e do mercado) e do emprego, ou uma relação causal entre eles.

Barros e Lemos (1998: 1181) desenvolvem um estudo para esclarecer alguns pontos da controvérsia em relação ao papel do salário mínimo na determinação dos demais salários. Apresentam um modelo teórico que mostra como o salário mínimo pode afetar os demais salários da economia a partir de seu impacto sobre a demanda por trabalho, mesmo que as firmas maximizem lucro e operem com demanda por trabalho negativamente inclinada. Procuram testar também as hipóteses concorrentes quanto ao impacto do salário mínimo no salário médio; utilizam uma

auto-regressão vetorial incluindo o salário mínimo, o salário médio e a produtividade do trabalho, para testar a hipótese de que um choque autônomo no salário mínimo tem um impacto positivo no salário médio.

O modelo teórico desenvolvido pelos autores mostra que não foi encontrado suporte teórico para a idéia de que o impacto de uma variação do salário mínimo para os demais salários da economia seja nulo, apenas aumentando o salário médio por causa de seu efeito ao alijar o emprego da cauda inferior da distribuição dos salários. Argumentam que com o aumento do custo de alguns tipos de trabalho, haverá um incentivo das empresas de substituírem trabalho pelos demais fatores de produção. As firmas então investirão mais em tecnologia (como fator de produção) elevando a produtividade dos demais tipos de trabalho cujo salário é acima do mínimo, induzindo assim a um futuro aumento dos salários destas e de outras categorias. Os resultados do modelo empírico também desenvolvido, mostram que um choque autônomo no salário mínimo tem um impacto positivo e permanente no salário médio e que este efeito é significativamente diferente de zero até o quarto ano após o choque.

Servo (1999) investigando para os anos de 1992, 1993 e 1995, até que ponto as diferenças regionais (entre as metrópoles e entre as Unidades da Federação) de rendimentos no Brasil podem ser explicadas por características individuais, seleciona variáveis de capital humano (escolaridade e idade, gênero, raça e condição de chefe de família) e do emprego (segmentação do mercado), testa 5 modelos econométricos, com ou sem variáveis *dummies* geográficas e ainda com ou sem variáveis de controle das características do emprego e das características pessoais. Testa ainda o quanto das diferenças regionais de salários é explicado pelas diferenças de custo de vida entre regiões. Os resultados mostra que a dispersão salarial por grupos de escolaridade, por posição na ocupação, por idade, se mostra de formas bastante diferenciadas entre as unidades analisadas. Os diferenciais salariais por grupos de escolaridade (devido apenas a diferenças na escolaridade) e para posição na ocupação, se mostraram diferentes entre os Estados, ou seja, em

alguns são mais dispersos do que em outros. Isto significa que quando são evidenciadas diferenças inter-regionais, estas se devem grandemente a diferenças intra-regionais expressivas. Por outro lado não foi encontrado nenhum sinal de convergência entre as regiões, no que se refere a salários.

Leme e Wainjman (1999) procuram identificar o papel de um conjunto de fatores determinantes do estreitamento do hiato salarial verificado no Brasil no período mais recente, examinando a evolução dos diferenciais de rendimentos por sexo, numa análise descritiva para duas coortes (dos nascidos em 1952 e dos de 1962). Selecionam a escolaridade e outros atributos ocupacionais com setor de atividade, região e condição na ocupação para examinar o quanto da variação observada é justificada por diferenças dos atributos e o quanto é apenas discriminação. Concluem que o diferencial de escolaridade da população tornou-se favorável às mulheres a partir da coortes dos nascidos nos anos cinquenta. Nesse caso o atributo produtivo dado pela escolaridade “desexplica” o hiato salarial. Por outro lado, nas duas coortes, o diferencial salarial se deve ao componente de discriminação contra a mulher.

Bianchi e Pastore (1999) buscam caracterizar a estrutura ocupacional das regiões metropolitanas, analisando a composição da PME (Pesquisa Mensal de Emprego) do IBGE. Analisam os resultados empíricos relativos às famílias de ocupação, em termos de suas características gerais de gênero, escolaridade e situação de trabalho. Em continuidade focalizam o trânsito recente do pessoal ocupado entre posições na ocupação, em termos agregados e examinam a permanência na ocupação das diferentes famílias de ocupação, comparando a ocupação do indivíduo em 1991 com sua ocupação em 1996. Os autores, criam famílias de ocupações, examinando sua forma de inserção no mercado, a partir da combinação de duas variáveis, posição na ocupação e registro em carteira de trabalho. De uma forma descritiva, caracterizam diferenças consideráveis entre as famílias de ocupações paralelamente às características de gênero, escolaridade e situação de trabalho que devem ser

exploradas na avaliação de sua relação com as diversidades e com as transformações da estrutura de rendimentos das ocupações.

## **IV. DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS MÉDIOS NO BRASIL**

### **1. INTRODUÇÃO**

A literatura econômica brasileira relata uma série de pesquisas destinadas à avaliação dos diferenciais de remuneração dos trabalhadores encontrados na economia brasileira. Como apresentado na seção anterior, as pesquisas examinadas relatam, em síntese, diferenciais consideráveis de remunerações, relacionados em parte às diferenças no capital humano e conseqüentemente na produtividade individual, e também originadas pela segmentação de mercado interna às empresas. Estas diversidades se ampliam quando comparados os diferentes espaços econômicos do país. Como complementação a estes estudos, esta pesquisa objetivou qualificar os diferenciais de remunerações da economia brasileira, abordando um período em que se alternaram conjunturas recessivas, de estagnação ou de crescimento econômico das décadas de oitenta e primeiro quinquênio de noventa.

São aqui examinados os diferenciais de rendimentos médios no Brasil, enfocados primeiramente para os anos de 1983, 1989 e 1995. Para estes anos são analisados, por um lado, os diferenciais da população ocupada dentro e fora das empresas, e por outro, as transformações nestes diferenciais entre os períodos selecionados. As diversidades entre categorias ocupacionais nas empresas são observadas no sentido de identificar a segmentação de mercado descrita pela teoria apresentada anteriormente. Estas análises são efetuadas abordando-se o global dos trabalhadores nas empresas e separadamente os ocupados que trabalham com ou sem proteção legal através de carteira assinada. Um outro enfoque examina as diferenciações segundo o gênero, para as mesmas situações acima descritas.

Considerando-se que as diferenças nas remunerações entre categorias estão associadas ao montante de horas trabalhadas, uma análise mais detalhada foi efetuada para o ano de 1995, tendo em vista a disponibilidade de informações estatísticas, visando caracterizar as diferenças quando se leva em conta os rendimentos médios por horas trabalhadas. Estes diferenciais são examinados também entre regiões selecionadas.

## 2. OS CENÁRIOS ECONÔMICOS DOS PERÍODOS SELECIONADOS

A situação dos rendimentos médios da população ocupada brasileira no ano de 1983 analisado nesta pesquisa, correspondeu a um cenário econômico em que se verificou o auge da crise pela qual passou a economia no início da década de oitenta. Como antecedentes aos problemas constatados neste período, salientam-se o processo de desestabilização gradativa que veio se desenvolvendo no país como resultado de pressões externas surgidas com a nova situação mundial após os choques externos do preço do petróleo em 1973 e 1979, que havia comprometido as metas de desenvolvimento do país e ocasionou o agravamento das contas externas e pressões inflacionárias. A adoção de uma política de *stop and go* a partir de 1976 e a contenção do crescimento não impediu a aceleração da inflação, o aumento do déficit público e do déficit em transações correntes na balança comercial, bem como a elevação do endividamento público (Kon, 1999: 25).

Esta situação foi agravada com o crescimento considerável dos juros mundiais que atingiram seu pico em 1980, a ocorrência de fenômenos climáticos desfavoráveis como seca e geadas no país desde o final da década de setenta. Por outro lado, o ano de 1980 caracterizou-se pela expansão da demanda agregada, ocasionada pela promulgação da Lei Salarial de setembro de 1979 que fixou reajustes semestrais de salários baseados em um novo índice de preços, o Índice Nacional de Preços ao

Consumidor (INPC) e o prêmio de produtividade aos assalariados, situado em 7% em média em 1980.

A alta acelerada de preços externos e internos já acentuada em 1979, e a evolução da taxa de juros em 1980 para níveis inusitados, onerando ainda mais o pagamento da dívida externa do país, bem como a manutenção da queda da atividade econômica no âmbito mundial associou-se à restrição ao crédito externo. Estes elementos delinearão o ritmo de produção global no início da década de 80, concorrendo para isto a diminuição da demanda interna em consequência de políticas salariais sucessivas que reduziram consideravelmente o poder de compra da população e outras políticas de ajustes que passaram a ser postas em prática a partir de 1980.

Os anos de 1982 e 1983 o país observou sucessivas revisões da política salarial, num contexto que três anos consecutivos de recessão, em que se expandiu o atraso tecnológico brasileiro, comparativamente a outros países industrializados. A Lei 6.708 de 30 de outubro de 1979 havia instituído, como vimos, um novo sistema de reajuste salarial. Os salários eram reajustados duas vezes ao ano com diferentes esquemas de base, desde que as remunerações do trabalho até três salários mínimos eram reajustados considerando-se 110% do INPC; os salários médios entre 3 a 10 salários mínimos, eram reajustados com base em 100% do INPC e os mais altos, ou seja, acima de 10 salários mínimos e abaixo de 20, com base em 80%. Os ganhos acima de 20 salários mínimos obtinham reajustes com base em 50% dos salários mínimos. Os ajustes adicionais considerando-se o aumento da produtividade, como mencionado anteriormente, deveriam ser negociados entre o trabalhador e o empregador anualmente. A idéia por trás desta política era de provocar uma redistribuição de renda. No entanto, os custos da mão-de-obra e outros podiam ser repassados para os preços dos produtos, e a inflação resultante acabou por diluir os aumentos reais dos grupos de rendimentos mais baixos.

Nos anos de recessão de 1981 a 1983, o PIB mostrou uma queda de 5,1% e o PIB/*capita* de 11,7%, e a inflação anual se acelerou de 100% em 1981 a 211% em 1983. No entanto os dados sobre salário mínimo real mostram que nos anos oitenta, houve um aumento real nestes salários, em continuação a uma tendência desde 1972. Os dados da PNAD/1983 (Tabela 4) revelam que no ano de 1983, 33,6% da população ocupada ganhava até um salário mínimo, e nesta faixa salarial as mulheres representavam 46,3% dos trabalhadores e os homens 27,4%. Os trabalhadores que recebiam até 3 salários mínimos, que receberiam os maiores aumentos, correspondiam a 79,2% do total do país, dos quais 66,4% eram do gênero masculino e 74,9% feminino; os que ganhavam salários médios entre 3 e 10 salários mínimos eram representados por 16,5%, sendo 19,8% de homens e 9,8% de mulheres. No nível salarial mais elevado acima de 10 salários mínimos se alocavam 4,4% dos ocupados, correspondendo a 5,8% de homens e 1,5% de mulheres. Neste ano, a PNAD informa um número relativamente significativo de ocupados sem rendimentos, equivalente a 9,5% do total da população ocupada, distribuídos entre 7,5% de homens e 13,5% de mulheres. Como se observa, a situação do gênero feminino é de desvantagem em termos de remunerações, em todas as faixas de rendimentos.

O período seguinte selecionado para análise nesta pesquisa, correspondente ao ano de 1989, resultou da reversão da conjuntura apresentada no período de 1981–83, principalmente como resultado da recuperação da economia americana, principal mercado das exportações brasileiras, japonesa e dos países da OECD, com reflexos no aumento das exportações brasileiras. Este processo foi facilitado pela maxidesvalorização do cruzeiro em fevereiro de 1983, observando-se em 1984 um crescimento considerável das exportações e da atividade econômica do país. Em 1985 os salários reais se elevaram e o consumo teve uma ascensão rápida.

A tentativa governamental de formular estratégias para um política industrial entre 1985 e 1987 e metas de apoio à modernização tecnológica e científica, não foram implementadas com sucesso, e foram bloqueadas pela política fiscal baseada no

aumento real da folha salarial do governo federal em cerca de 40% ao ano e pelo congelamento de preços públicos que resultou na expansão da dívida interna real do setor público. Em 1984 a inflação anual havia atingido 220% e em Fevereiro de 1986 se situava em 300%.

A partir do diagnóstico de que a inflação era mormente causada por componentes inerciais, foi instituído o Plano Cruzado com o intuito de eliminar a indexação de todos os preços (Kon, 1999:106). Continha medidas de congelamento de preços, salários, aluguéis e novos contratos, paralelamente à criação da nova moeda, o Cruzado. Entre as medidas que afetaram os rendimentos salariais, destacam-se os reajustes dos salários baseados na inflação de 6 meses anteriores, complementado pelo abono de 8% para a maior parte dos trabalhadores e de 15% para o salário mínimo, seguido de congelamento dos salários. Para compensar as possíveis perdas salariais no tempo, foi instituído um sistema de aumento salarial automático quando o IPC atingisse 20%, denominado de “gatilho”.

Os resultados imediatos satisfatórios das medidas implementadas que resultaram na exacerbação do consumo impulsionada pelo aumento real imediato de rendimentos médios, logo apresentaram dificuldades de manutenção e agravamento de desajustes entre preços e entre a oferta e demanda agregada. No início de 1987 o cenário brasileiro era de instabilidade nos mercados financeiros internos do Brasil, com expectativas inflacionárias e incertezas, desde que a inflação atingiu em meados desse ano taxas anuais de 1.000% e os juros internos se nivelavam em 2.000%. Em Fevereiro de 1987 foi declarada a moratória unilateral brasileira. As rápidas perdas de reservas acumuladas no período anterior se associaram à perda do poder aquisitivo do trabalhador e à recessão a partir da metade daquele ano.

Um novo plano de estabilização decretado em junho de 1987 (Plano Bresser) manteve o congelamento dos preços durante noventa dias, para controlar a demanda agregada com compressão salarial e diminuir o déficit público corrigindo tarifas públicas, redução de subsídios e de gastos de capital. O Plano previa a manutenção



da correção monetária de salários, preços (após os 90 dias) e contratos em geral. Para reajustes de preços e salários foi instituída a URP (Unidade de Referência de Preços), que seria determinada pela média mensal da variação do IPC ocorrida no trimestre imediatamente anterior, para aplicação a cada mês do trimestre subsequente.

Os reajustes de salários pela URP extinguiriam o gatilho instituído no Plano Cruzado, mantendo as datas bases de revisões salariais das diversas categorias profissionais. Estes aumentos salariais eram proibidos de serem repassados aos preços em um montante acima da variação da URP. O crescimento continuado da inflação e o controle das finanças do governo, limitou o apoio ao plano.

Em janeiro de 1988 foi instituído o Plano Mailson que buscava a redução do déficit fiscal tentando evitar a hiperinflação e possibilitar a renegociação da dívida externa. Como medidas de contenção fiscal, foi decretado o corte de 5% dos gastos de custeio e pessoal da administração direta e indireta, o congelamento do montante do crédito aos estados e municípios, a suspensão de reajustes salariais ao funcionalismo público, paralelamente ao estímulo à exoneração e às aposentadorias voluntárias dos funcionários federais e autarquias. Porém a inflação tendia a acelerar-se e em janeiro de 1989 implantou-se o Plano Verão, baseado no congelamento, reforma monetária e na tentativa de desindexação da economia. As taxas de juros foram mantidas altas, elevando consideravelmente a dívida pública interna e dificultando o controle da expansão monetária. As Obrigações do Tesouro Nacional (OTN) foram extintas e substituídas por um novo indexador a Nota do Tesouro Nacional (NTN) e em seguida pelos Bônus do Tesouro Nacional (BTN). No maio de 1989 foi reintroduzida, pelo Congresso, a indexação trimestral dos salários, e em julho o salário mínimo de referência foi extinto e o piso nacional de salários, sendo determinada a correção mensal do salário mínimo em 13% reais. Em dezembro o país se encontrava ameaçado pela hiperinflação, com taxas mensais de inflação superiores a 50%.

Observa-se no período de 1984 a 1989 um crescimento constante dos salários reais, um aumento nos empregos industriais e nas horas trabalhadas na indústria no pólo econômico de São Paulo. Após 1986 observou-se um aumento acentuado de trabalhadores autônomos e um crescimento no setor informal, ou seja associado aos trabalhadores sem carteira de trabalhos alocados nas empresas.

O exame dos dados da PNAD/1989 (Tabela 4) mostram que neste ano 27,3% da população ocupada ganhava até um salário mínimo (situação melhor do que observada no ano de 1983), e nesta faixa salarial as mulheres representavam 37,3% dos trabalhadores e os homens 22%. Os trabalhadores que recebiam até 3 salários mínimos, correspondiam a 61,4% do total do país, dos quais 57,4% eram do gênero masculino e 69% feminino; os que ganhavam salários médios entre 3 e 10 salários mínimos eram representados por 21,5% (um considerável aumento em relação a 1983), sendo 25% de homens e 15,1% de mulheres. No nível salarial mais elevado acima de 10 salários mínimos se alocavam 8,2% dos ocupados, correspondendo a 10,3% de homens e 14,4% de mulheres. Neste ano, a PNAD informa um número relativamente de ocupados sem rendimentos ligeiramente inferior ao ano de 1983, equivalente a 8,8% do total da população ocupada, distribuídos entre 7,4% de homens e 11,5% de mulheres. Como se observa, a situação do gênero feminino ainda apresenta desvantagem em termos de representatividade em todas as faixas de remunerações.

Os rendimentos médios para o ano selecionado de 1995, refletem um período conturbado de instabilidade e de grandes transformações ocorrentes a partir do ano 1990. A implantação do Plano Collor I, combinava uma reforma monetária profunda, recriando o Cruzeiro, prefixando a correção de preços e salários, com câmbio flutuante, tributação ampla e pesada sobre aplicações financeiras, enxugamento drástico do dinheiro em circulação no país, fechamento de empresas e órgãos públicos e demissões de funcionários. Dos recursos mantidos em conta corrente e caderneta de poupança, apenas Cr\$ 50 mil puderam ser convertidos em

cruzeiros e sacados, o restante permaneceu depositado no Banco Central durante 18 meses, com correção monetária e juros de 6% ao ano.

A tributação indicava um aumento do IPI de vários produtos, taxaço mais pesada sobre o lucro do setor agrícola e a instituição do Imposto sobre Operações (IOF) Financeiras sobre aplicações como ouro, ações, títulos em geral e caderneta de poupança. Seriam extintos benefícios fiscais de redução do Imposto de renda das pessoas jurídicas e os incentivos às exportações. Os preços público congelados agravou a situação das estatais e a recuperação das tarifas pressionou a inflação. O bloqueio da dívida pública facilitou a administração do orçamento federal mas os cortes nos gastos foram limitados e no início de 1991 as contas públicas já fugiam do controle, a recessão se aprofundava com continuação da alta da inflação. A restrição da atividade econômica, subproduto das medidas de ajuste fiscal e monetário, a carência de recursos e o clima de incertezas quanto à a condução da política econômica pelo governo, bloquearam o avanço dos investimentos consideráveis por parte de empresas privadas e estatais.

Em janeiro de 1991, foi instituído o Plano Collor II, com o objetivo de refrear a inflação, com medidas que previam o congelamento de preços e salários, a unificação das datas-base de reajustes salariais (os salários passariam a ser corrigidos duas vezes por ano, em janeiro e julho, para todas as categorias profissionais), a conversão pela média real dos últimos 12 meses, o fim dos BTN e dos BTNF (Bônus do Tesouro Nacional Fiscal). Ainda como medidas para desindexar a economia, foi decretado o fim do *overnight*, a criação da Taxa Referencial de Juros (TR), a aplicação de uma tablita para reajustes de contratos anteriores ao plano, paralelamente ao aprofundamento do aperto monetário e fiscal e de um “tarifaço” para atualização dos preços públicos (tarifas portuárias, nafta, gás de cozinha, gasolina, álcool e energia elétrica).

No entanto, a inflação volta a crescer e a partir de abril situava-se em um patamar de 23% ao mês. Nesse período a economia apresentava uma situação de

aprofundamento da recessão econômica, aumento do desemprego e queda dos salários e da massa salarial. O PIB anual em 1990 decresceu 4,04%, elevando-se ligeiramente em 1,21% em 1992 para cair novamente cerca de 0,20% em 1992.

O período seguinte, com uma nova gestão presidencial, foi buscada a priorização do ajuste do setor público com cortes de despesas da União (prevista para US\$ 6 bilhões de 1993), o ajustamento das contas dos estados e municípios, o equilíbrio dos bancos oficiais estaduais e a aceleração do programa de privatizações iniciado na gestão anterior. Em dezembro de 1993 foi apresentado um programa de estabilização econômica, que deveria ser implementado em três tempos (Kon, 1999:35).

A primeira fase, de ajuste das contas do governos foi viabilizada a partir da aprovação pelo congresso Nacional da emenda constitucional de revisão que criou o fundo social de Emergência, que garantiu recursos advindos de impostos e contribuições. Outras medidas complementaram a eliminação do déficit público, como venda de ações e de participações acionárias depositadas no Fundo Nacional de Desenvolvimento (criado no período de 1986) e outros esforços de aumento da arrecadação e redução nas dotações orçamentárias para outros custeios e capital dos poderes Legislativo e Judiciário.

A segunda fase, se referiu à criação de um padrão estável de valor, denominado Unidade Real de Valor (URV), para servir como moeda confiável para denominação de contratos e obrigações, bem como para referenciar preços e salários, para romper a inércia inflacionária. No caso dos salários e benefícios, a aplicação da URV excluía a aplicação “pelo pico” que traria de volta a espiral inflacionária e a alternativa foi o reajuste pela média de quatro meses, levando em conta a periodicidade da atualização monetárias dos salários conforme a política vigente quando a URV foi instituída. A terceira fase do programa se relaciona às transformações deste novo padrão de valor em uma nova moeda de poder aquisitivo estável, o Real.

O Plano Real, introduzido em 1º de julho de 1994, tem sido considerado por diversos analistas como o mais bem-sucedido programa de estabilização observado no país (Lacerda, 1999: 205). O nível de atividade observou um crescimento em 1984 de 5,67%. A queda brusca da inflação teve repercussões favoráveis sobre o poder de compra da população, observando-se ainda um crescimento no emprego e na massa salarial até 1995. Nesse período, a abertura às importações de produtos finais e de insumos e bens de capital, impulsionou a modernização das empresas brasileiras levadas a enfrentar a acirrada concorrência internacional. A reestruturação produtiva se intensificou, embora em níveis não equivalentes aos países mais avançados, devido à política econômica restritiva monetária e fiscal que priorizava a estabilização dos preços e a entrada de recursos externos para o equilíbrio das contas externas, o que manteve os juros internos em patamares muito elevados.

Como conseqüência dos problemas conjunturais de estabilização e da intensificação da modernização organizacional e produtiva, observou-se a eliminação crescente de postos de trabalho nas empresas e da elevação das situações de contratação sem vínculo empregatício legalizado, por um lado, concomitantemente ao crescimento de ocupações autônomas a partir da terceirização dos serviços de empresas.

Dessa forma, a partir do exame das informações da PNAD/1995 (Tabela 4) é possível observar-se as conseqüências da dinâmica econômica brasileira nos primeiros anos da década de noventa, sobre as transformações da representatividade da população ocupada em cada faixa salarial. Os dados mostram que neste ano 22,1% da população ocupada ganhava até um salário mínimo (situação melhor do que observada no ano de 1989), e nesta faixa salarial as mulheres representavam 27,7% dos trabalhadores e os homens 18,3%. Os trabalhadores que recebiam até 3 salários mínimos, correspondiam a 54,7% do total do país, dos quais 52,9% eram do gênero masculino e 57,2% feminino; os que ganhavam salários médios entre 3 e 10 salários mínimos eram representados por 22,2% (um ligeiro aumento em relação a 1989), sendo 26,8% de homens e 15,4% de mulheres. No nível salarial mais elevado

acima de 10 salários mínimos se alocavam 8,1% dos ocupados (sem alterações significativas com relação a 1989), correspondendo a 10,2% de homens e 4,8% de mulheres. Esta representatividade feminina correspondeu a diminuição muito considerável em uma comparação com 1989. Neste ano, a PNAD informa um número relativamente de ocupados sem rendimentos superior ao ano de 1989, equivalente a 15,1% do total da população ocupada, distribuídos entre 10,1% de homens e 22,6% de mulheres. Verifica-se no ano de 1995, que a situação do gênero feminino apresentou um aumento das desvantagens em termos de representatividade em todas as faixas de remunerações em relação ao período de 1989.

### 3. CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Os dados empíricos utilizados foram extraídos das PNADs do IBGE, para os anos de 1983, 1989 e 1995. Os microdados foram agregados em categorias ocupacionais específicas, que compõem uma Tipologia de Ocupações desenvolvida para pesquisa anterior (Kon, 1995), com o intuito de compatibilizar as informações de modo a possibilitar as observações sobre as transformações nestes diferenciais<sup>1</sup>.

A partir dos dados desagregados, foram elaboradas Tabulações Especiais, definindo-se uma Tipologia de Ocupações para os fins específicos da pesquisa. Esta Tipologia foi definida especificamente para a avaliação mais detalhada da estruturação ocupacional, que agrega as informações individuais em categorias ocupacionais, de acordo com a situação do trabalhador dentro ou fora de empresas, quer esteja alocado na área da produção ou da administração e segundo o nível de qualificação. Dessa forma, foram determinadas categorias ocupacionais, agregando as ocupações por grupos de assalariados, de trabalhadores por conta própria (CP) e de trabalhadores em serviços domésticos remunerados (SD). Este últimos compõem uma categoria separada, desde que se constituem em assalariados de natureza

---

<sup>1</sup> Para maiores detalhes sobre os conceitos teóricos que embasaram a Tipologia de Ocupações consulte-se Kon (1995).

diversa dos primeiros, uma vez que prestam serviços a famílias e não a empresas, e em grande parte das vezes sua remuneração é acrescida de salários em espécie, como alimentação e residência.

Os assalariados foram classificados segundo exerçam ocupações: a) de Dirigentes, que correspondem a proprietários de empresas (Dirigentes 1)<sup>2</sup> e outros administradores e gerentes (Dirigentes 2); b) da área da Produção direta de bens e serviços; e c) da área da Administração. Para estes dois últimos grupos foram definidas categorias, segundo o nível de capacitação requerido pelas ocupações, como Qualificados 1 (com nível técnico de escolaridade), Qualificados 2 (com nível superior de escolaridade), Semi-qualificados 1 (com menor nível de qualificação e sem atribuições de chefia), Semi-qualificados 2 (com atribuições de chefia) e Não-qualificados. Os indicadores foram agregados de modo a possibilitar a análise regional, segundo gênero e condição de carteira assinada.

Optou-se pela não inclusão dos Dirigentes proprietários na análise dos rendimentos médios, tendo em vista que estes estão subestimados nas informações das PNADs, desde que as formas de rendimentos destes trabalhadores se diferenciam dos demais e incluem alguns valores de benefícios extras (*fringe benefits*) que não são informados nestas pesquisas. Dessa forma a comparação da composição de remunerações entre as categorias se mostraria mais viesada com a inclusão desta categoria do que com sua exclusão.

Os trabalhadores por Conta Própria, em algumas tabelas, também serão classificados de acordo com o nível de qualificação. Para estes trabalhadores autônomos, as ocupações encontradas correspondem às categorias ocupacionais de Profissionais Liberais, Qualificados, Semi-qualificados e Não-qualificados da área da Produção e ocupações administrativas.

---

<sup>2</sup> Nesta pesquisa não foram consideradas a avaliação das remunerações da categoria de dirigentes proprietários, desde que não existe a possibilidade de informações precisas a este respeito.

A comparação entre as diferenças de remunerações foi efetuada pela análise de Índices de Diferenciação, que possibilitam a avaliação do afastamento das remunerações das diversas categorias ocupacionais em relação às médias consideradas em cada enfoque e em cada período específico isoladamente. É necessário salientar-se que as análises para os três anos selecionados não têm como objetivo acompanhar a evolução dos rendimentos em termos reais, mas apenas comparar a composição estrutural de cada ano. Dessa forma, a unidade de comparação básica representada pelo Salário Mínimo, é considerada em termos nominais, tendo em vista que para cada ano os índices são calculados de modo a apresentar os diferenciais ocorrentes naquele ano entre as categorias ocupacionais, segundo a condição de carteira assinada, o gênero e os espaços regionais.

### **Índice de Diferenciação dos Rendimentos Médios (RM)**

Sendo  $X_i$  = número de pessoas ocupadas no país na categoria ocupacional  $i$ ;

$X$  = número de pessoas ocupadas no país;

$X_{ij}$  = número de pessoas ocupadas na situação  $j$  na categoria ocupacional  $i$ ;

$X_j$  = número de pessoas ocupadas na situação  $j$ ,

o quociente de diferenciação  $ID_{ij}$  é definido pela expressão:

$$I_{ij}/I_i \text{ ou } ID_{ij} = \frac{X_{ij}/X_j \cdot 100,}{X_i/X \cdot 100}$$

onde  $I_{ij} = X_{ij}/X_j \cdot 100$  e  $I_i = X_i/X \cdot 100$ , medindo o grau de diferenciação espacial da representatividade da categoria ocupacional  $i$  na situação  $j$ , em relação à média nacional. Sendo  $j$  definido por uma das seguintes situações: total de trabalhadores; com carteira; sem carteira; homens; mulheres; regiões.



Sendo  $I_{ij}$ , o valor percentual da população ocupada na categoria  $i$  na situação  $j$ , e  $I_i$  o valor percentual da população ocupada na categoria  $i$  do país, a interpretação de  $ID_{ij}$  pode ser feita mediante as seguintes considerações:

$ID_{ij} < 1$ , a categoria ocupacional  $i$  é menos representativa na situação  $j$ , se comparada à representatividade na situação nacional global.

$ID_{ij} > 1$ , a categoria ocupacional  $i$  é mais representativa na situação  $j$  se comparada á representatividade na situação nacional global.

## 4. AS TRANSFORMAÇÕES NOS RENDIMENTOS MÉDIOS

### 4.1. Os diferenciais da população ocupada nas empresas

Os rendimentos médios da população ocupada nas empresas, podem ser observados nas Tabelas 1 a 5, tendo como abordagem a comparação com a média de cada condição de vínculo empregatício ou com a média global do país.

O exame dos Rendimentos Médios da população ocupada nas empresas, tendo como unidade os salários mínimos de cada ano a partir da Tabela 1, apresenta uma comparação baseada na relação de ganhos entre as várias categorias ocupacionais, não tendo por objetivo a comparação de diferenciais de remunerações reais entre estas categorias, que será objeto de outra pesquisa detalhada, não incluída entre os objetivos deste trabalho.

**Tabela 1****Rendimento Médio Mensal da População Ocupada nas Empresas por Condição de Carteira Assinada**

<b>Brasil- 1983, 1989 e 1995</b>		<b>(Em salários mínimos)</b>		
<b>Categorias Ocupacionais</b>		<b>Total</b>	<b>Com Carteira</b>	<b>Sem Carteira</b>
Total Brasil				
	1983	3	5	3
	1989	4	4	3
	1995	3	4	2
<b>Dirigentes</b>				
	1983	15	18	14
	1989	10	11	7
	1995	8	4	6
<b>Produção</b>				
Qualificados 1				
	1983	6	7	4
	1989	6	7	4
	1995	5	6	4
Qualificados 2				
	1983	10	13	6
	1989	11	12	9
	1995	6	6	5
Semi-qual.1				
	1983	2	3	1
	1989	2	3	2
	1995	2	4	1
Semi-qual.2				
	1983	5	5	6
	1989	5	5	6
	1995	5	5	6
Não Qualif.				
	1983	1	2	1
	1989	2	2	2
	1995	2	2	2
<b>Administração</b>				
Qualificados 1				
	1983	14	14	16
	1989	10	11	11
	1995	6	7	5
Qualificados 2				
	1983	19	22	17
	1989	13	14	10
	1995	9	10	9
Semi-qual. 1				
	1983	4	4	3
	1989	4	4	4
	1995	4	5	2
Semi-qual.2				
	1983	6	6	5
	1989	4	4	3
	1995	4	5	2
Não Qual.				
	1983	2	2	1
	1989	2	2	2
	1995	2	2	1

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995.

Elaboração da autora.

Estes dados revelam primeiramente que o segmento Primário independente, representado pela classe dirigente e pelos qualificados de nível superior (qualificados 2) tanto da área da produção quanto da administração, são os que apresentam relativamente as maiores médias salariais, e são também as categorias que maiores perdas apresentaram relativamente às demais, na distribuição de rendimentos observada separadamente nos vários anos selecionados. Estes trabalhadores representavam no período respectivamente cerca de 9,1%, 12% e 9,9% em 1983, 1989 e 1995, mostrando nitidamente o impacto sobre este segmento que a recuperação das atividades econômicas a pós a crise de 1983 se expressou em um aumento dos profissionais mais qualificados, e que no entanto, já na década de 1990 se manifestou a reestruturação organizacional que eliminou postos gerenciais. Como observado anteriormente, de 1983 a 1995, as elevadas taxas de inflação e as políticas de estabilização levadas a efeito no Brasil, tiveram efeitos prejudiciais sobre os custos das empresas, que partiram para o enxugamento de seus quadros de trabalhadores e particularmente eliminando camadas da hierarquia gerencial com mais intensidade. Para isto contribuiu também a necessidade de mudanças organizacionais e produtivas no sentido de modernização dos processos que permitisse a maior competição nos mercados internos de externos de produtos.

Particularmente no ano de 1995, a classe dos dirigentes já apresentava médias até inferiores a categorias como semi-qualificados com atribuições de chefia refletindo a reestruturação organizacional nas empresas, que não apenas eliminou muitos níveis hierárquicos entre as ocupações gerenciais, como também diminuiu relativamente de forma considerável seus ganhos. Estes semi-qualificados representavam entre 5 e 6 % dos trabalhadores no período. As ocupações menos qualificadas (não-qualificados ou de semi-qualificados sem atribuições de chefia) foram as que menos perderam relativamente ao se considerarem o salário mínimo como base, particularmente no ano de 1989.

Tabela 2

### Índices de Diferenciação dos Rendimentos Médios da População Ocupada nas Empresas segundo Condição de Carteira Assinada

Brasil - 1983, 1989, 1995\*

Categ. Ocupacionais		Total	Com Carteira	Sem Carteira
Total Brasil	1983	1,0	1,0	1,0
	1989	1,0	1,0	1,0
	1995	1,0	1,0	1,0
<b>EMPRESAS</b>				
Dirigentes	1983	4,9	3,6	4,5
	1989	2,5	2,8	2,3
	1995	2,7	1,0	2,0
<b>Produção</b>				
Qualific.1	1983	2,1	1,4	1,4
	1989	1,5	1,8	1,3
	1995	1,7	1,5	1,3
Qualific.	1983	3,3	2,6	2,1
	1989	2,8	3,0	3,0
	1995	2	1,5	1,7
Semi-qual.1	1983	0,6	0,6	0,3
	1989	0,5	0,8	0,7
	1995	0,7	1,0	0,3
Semi-qual.2	1983	1,8	1,0	2,0
	1989	1,3	1,3	2,0
	1995	1,7	1,3	2,0
Não-qualif.	1983	0,3	0,3	0,2
	1989	0,5	0,5	0,7
	1995	0,7	0,5	0,7
<b>Administração</b>				
Qualific.1	1983	4,7	2,8	5,2
	1989	2,5	2,8	3,7
	1995	2,0	1,8	1,7
Qualific.2	1983	6,4	4,5	5,5
	1989	3,3	3,5	3,3
	1995	3,0	2,5	3,0
Semi-qual.1	1983	1,2	0,7	1,1
	1989	1,0	1,0	1,3
	1995	1,3	1,3	0,7
Semi-qual.2	1983	1,9	1,2	1,5
	1989	1,0	1,0	1,0
	1995	1,3	1,3	0,7
Não-qualif.	1983	0,5	0,3	0,4
	1989	0,5	0,5	0,7
	1995	0,7	0,5	0,3

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

\*Base = condição de carteira assinada

No entanto, levando-se em conta a perda do poder de compra deste salário até 1994, as perdas reais também se revelam para estas ocupações. Os semi-qualificados de menores qualificações representavam respectivamente em torno de 46,7%, 41,6% e 67,5% no três anos analisados, enquanto que os não-qualificados participavam com 9,7%, 7,9% e 7,3%, mostrando que no período as políticas de estabilização tiveram como efeito a maior concentração relativa nas empresas de trabalhadores semi-qualificados de menores qualificações, significando que não houve consideráveis investimentos em progresso tecnológico, como deveria ser esperado em um processo de desenvolvimento.

Com relação aos índices de diferenciação são examinados inicialmente as diferenças nas remunerações da população ocupada nas empresas para os três anos selecionados, apresentadas na Tabela 2, tendo como base de comparação o total da população brasileira como um todo. A segmentação de mercado descrita é amplamente constatada, do ponto de vista das remunerações, observando-se um diferencial considerável entre os segmentos denominados Primário independente representado pela classe dirigente e qualificados de nível superior (qualificados 2), pelo Primário dependente, composto de qualificados de nível técnico (qualificados 1) e pelos semi-qualificados e pelo segmento Secundário, que abrange os não-qualificados.

Observa-se primeiramente que no segmento mais privilegiado, as remunerações dos qualificados envolvidos na área da administração apresentam o maior diferencial em relação à média do país (respectivamente cerca de 540%, 230% e 200% acima do global brasileiro em 1983, 1989 e 1995) e superam até mesmo a categorias dos dirigentes (respectivamente 390%, 150% e 170% acima da média em 1983, 1989 e 1995). Por outro lado, no segmento Primário dependente, as remunerações da produção direta de bens e serviços para a quase totalidade das categorias ocupacionais, é inferior às apresentadas pelas ocupações rotineiras da área burocrática e de escritório. Neste segmento, em quase sua totalidade, as remunerações se situam acima da média nacional (indicadores acima da unidade),

com exceção das ocupações de semi-qualificados sem atribuições de chefia da área da produção, cujos ganhos são equivalentes aos do segmento Secundário, tanto da área da produção quanto da administração; para estes últimos, as remunerações se mostram inferiores à média nacional (respectivamente em torno de 50% abaixo da média em 1983 e 1995 e 30% abaixo em 1995).

Examinando-se os diferenciais segundo a condição de proteção legal através de carteira de trabalho assinada em relação à média global em cada situação específica de proteção, é constatado que os trabalhadores com carteira do Primário independente muitas vezes apresentam afastamentos inferiores de remunerações médias (em relação à média de cada situação) aos sem carteira das mesmas categorias (dirigentes e qualificados 2 da administração), o mesmo ocorrendo com os semi-qualificados com atribuições de chefia das áreas da produção e da administração. De uma forma geral, para as demais categorias, a situação de vínculo empregatício sem carteira assinada oferece ganhos mais divergentes da média total dos sem carteira., ou seja menor homogeneidade nas remunerações entre as categorias. Desde 1983, no entanto, a representatividade destes ocupados sem carteira veio aumentando relativamente.

A observação das transformações ocorrentes nos diferenciais no período, mostram que no ano de 1983 as diferenças em relação à média global eram superiores aos demais anos, exceto para o segmento Secundário e o de semi-qualificados de menor qualificação. No ano de 1989, para quase todas as categorias ocupacionais, excetuando-se os qualificados de nível superior, as diferenças em relação à média foram as menores, tanto positiva quanto negativamente.

A Tabela 3 permite observar a diferenciação entre os rendimentos médios segundo a condição de carteira assinada, considerando-se porém como base de comparação a média global nacional de cada ano e não apenas com base na respectiva condição de carteira assinada.

Tabela 3

### Índices de Diferenciação dos Rendimentos Médios da População Ocupada nas Empresas segundo Condição de Carteira Assinada

Brasil – 1983, 1989, 1995 \*

Catego.Ocupacionais		Total	Com Carteira	Sem Carteira
<b>TOTAL BRASIL 1983</b>		1,0	1,7	1,0
	1989	1,0	1,0	0,8
	1995	1,0	1,3	1,0
<b>EMPRESAS</b>				
<b>Dirigentes</b>	1983	4,9	5,9	4,5
	1989	2,5	2,8	1,8
	1995	2,7	1,3	2,0
<b>Produção</b>				
<b>Qualific.1</b>	1983	2,1	2,3	1,4
	1989	1,5	1,8	1,0
	1995	1,7	2,0	1,3
<b>Qualific.2</b>	1983	3,3	4,4	2,1
	1989	2,8	3,0	2,3
	1995	2,0	2,0	1,7
<b>Semi-qual.1</b>	1983	0,6	1,0	0,3
	1989	0,5	0,8	0,5
	1995	0,7	1,3	0,3
<b>Semi-qual.2</b>	1983	1,8	1,7	2,0
	1989	1,3	1,3	1,5
	1995	1,7	1,7	2,0
<b>Não-qualif.</b>	1983	0,3	0,6	0,2
	1989	0,5	0,5	0,5
	1995	0,7	0,7	0,7
<b>Administração</b>				
<b>Qualific.1</b>	1983	4,7	4,7	5,2
	1989	2,5	2,8	2,8
	1995	2,0	2,3	1,7
<b>Qualific.2</b>	1983	6,4	7,4	5,5
	1989	3,3	3,5	2,5
	1995	3,0	3,3	3,0
<b>Semi-qual.1</b>	1983	1,2	1,2	1,1
	1989	1,0	1,0	1,0
	1995	1,3	1,7	0,7
<b>Semi-qual.2</b>	1983	1,9	2,1	1,5
	1989	1,5	1,6	1,2
	1995	1,3	1,7	0,7
<b>Não-qualif.</b>	1983	0,5	0,6	0,4
	1989	0,5	0,5	0,5
	1995	0,7	0,7	0,3

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

\*Base = Média Global do Brasil

Esta comparação mostra para cada categoria de ocupações as diferenças de remunerações entre os que possuem ou não carteira assinada. Para a média total segundo a condição de proteção legal, em todos os anos a situação dos sem carteira apresenta desvantagens e nos anos de 1983 e 1995, as remunerações destes se apresentam no nível da média nacional, enquanto que para o ano de 1989 se mostrou cerca de 20% inferior. Por outro lado, os trabalhadores com carteira em 1983 e 1995 mostram remunerações acima da média e em 1989 equivalentes à média. É por apresentarem relativamente médias inferiores de remunerações que o aumento da participação dos sem carteira foi uma forma utilizada pelas empresas para diminuição de seus custos nos períodos de instabilidade econômica.

Os maiores diferenciais positivos em relação à média global do país, continuam se situando no segmento Primário independente, mesmo entre os que não apresentam vínculo legalizado, embora estes mostrem ganhos sempre inferiores aos legalizados nestas categorias. As remunerações dos qualificados de nível superior da administração que possuem vínculo legalizado, mostram diferenças que chegam a 640% acima da média no ano de 1983, porém são menos divergentes nos demais anos do período analisado, embora os diferenciais continuem consideráveis respectivamente de 250% e 230% acima da média em 1989 e 1995. Estas categorias passaram a desempenhar um papel importante no processo de modernização das empresas verificado no período, que embora incipiente relativamente às empresas dos países industrializados, já se desenvolvia na década de oitenta, e com mais intensidade após 1994.

Para os trabalhadores localizados nas categorias do Secundário (não-qualificados e algumas ocupações de semi-qualificados de menor qualificação) as remunerações são consideravelmente inferiores à média global, chegando os primeiros a ganhos cerca de 50% a 70% inferiores em 1983 e 1989 e 30% em 1995; os ocupados sem carteira neste segmento apresentam desvantagens e muitas vezes mostram divergências relevantes em relação aos com carteira. Um resultado não esperado é observado para as remunerações dos semi-qualificados com atribuições de chefia da



área da produção, onde os trabalhadores sem carteira apresenta ganhos superiores aos com carteira, respectivamente chegando a 100% e 70% acima da média do país em 1983 e 1995 e em 1989 a 50% e 30% acima.

A Tabela 4 apresenta a distribuição da população ocupada nas empresas pelas classes de rendimento, em cada categoria ocupacional separadamente. Observa-se mudanças no total do país nesta distribuição nos três períodos selecionados, que em algumas categorias assumem variações significativas. Para o global do Brasil a distribuição veio se apresentando mais favorável a cada período, com diminuição da participação de ocupados que recebiam rendimentos nas faixas até 3 salários mínimos e aumento nas faixas de 3 a 10 salários. Este aumento resultou de períodos em que a política salarial favoreceu os aumentos de rendimentos, como visto em seção anterior e particularmente em 1995.

No entanto, foi também considerável a elevação da representatividade dos trabalhadores sem rendimentos monetários, o que significa um aumento do trabalho familiar sem remuneração ou de remuneração em espécie. Este fato foi resultado da diminuição de postos de trabalho nas empresas, que se verificou em períodos em que se fizeram sentir conjuntamente a queda da atividade econômica devido à política de estabilização e a reestruturação produtiva nas empresas que eliminou postos de trabalho. Como consequência, as maiores transformações na composição dos rendimentos por faixas, se verificam nas categorias ocupacionais de trabalhadores menos qualificados do segmento Secundário que apresentaram melhora nas condições de remuneração: os não-qualificados das áreas de produção e da administração que em 1983 se situavam em cerca de 95% na faixa até 3 salários, em 1995 representavam em torno de 85%, enquanto que os semi-qualificados de menores atribuições, que nas duas áreas mencionadas agregavam nesta faixa quase 68% dos ocupados, no último período analisado representavam respectivamente perto de 50%. Para este segmento aumentou a participação entre os que ganhavam na faixa de mais de 3 a 5 salários.

Tabela 4

**Distribuição da População Ocupada nas Empresas por Classes de Rendimentos  
segundo as Categorias Ocupacionais**

<b>Brasil</b>		<b>(%)</b>					
<b>Categ. Ocupacionais</b>		<b>Até 1</b>	<b>Mais 1-3</b>	<b>Mais 3-5</b>	<b>Mais 5-10</b>	<b>Mais de 10</b>	<b>S/Rendim.</b>
<b>Brasil</b>	<b>1983</b>	33,6	35,6	8,9	7,6	4,4	9,5
	1989	27,3	34,1	12,3	9,2	8,2	8,8
	1995	22,1	32,6	12,1	10,1	8,1	15,1
<b>EMPRESAS</b>							
<b>Dirigentes</b>	<b>1983</b>	2,8	19,9	15,9	28,3	30,4	2,0
	1989	3,8	16,2	15,6	22,2	40,3	2,0
	1995	2,7	14,9	14,6	25,2	41,5	1,2
<b>Produção</b>							
Qualific. 1	1983	15,4	43,0	13,9	17,3	9,2	1,0
	1989	16,8	35,8	18,4	15,7	11,3	2,0
	1995	7,7	30,7	16,8	22,6	16,3	6,1
Qualific. 2	1983	17,4	30,4	14,8	17,7	19,0	0,3
	1989	14,3	25,6	15,2	18,4	25,1	1,4
	1995	13,0	23,7	16,6	21,1	25,0	0,7
Semi-qual. 1	1983	31,4	36,2	6,4	3,8	1,0	11,1
	1989	28,1	35,7	9,3	5,3	2,5	19,1
	1995	18,7	32,2	10,6	6,9	3,0	28,6
Semi-qual. 2	1983	5,2	44,5	26,5	16,9	5,9	0,8
	1989	4,2	33,1	27,5	20,4	13,6	1,2
	1995	2,6	29,0	32,5	23,8	11,4	0,7
Não-qualif.	1983	74,8	21,9	1,3	0,3	0,1	0,5
	1989	40,3	40,5	6,6	1,5	0,4	10,6
	1995	39,7	46,4	7,1	1,8	0,7	4,3
<b>Administração</b>							
Qualific. 1	1983	1,4	15,5	20,9	33,9	27,8	0,2
	1989	2,0	16,2	18,3	27,2	35,6	0,8
	1995	2,2	24,1	20,4	28,0	25,1	0,4
Qualific. 2	1983	1,9	11,3	15,8	26,4	43,6	0,4
	1989	2,0	9,8	16,0	23,1	47,5	1,6
	1995	0,9	5,4	9,9	23,5	59,9	0,4
Semi-qual. 1	1983	17,5	48,4	18,0	12,1	2,4	1,3
	1989	14,1	43,7	20,6	13,5	6,1	2,0
	1995	9,4	39,8	20,0	18,6	9,2	3,0
Semi-qual. 2	1983	9,4	41,5	21,0	19,7	7,0	1,3
	1989	13,2	33,2	21,6	18,3	12,1	1,6
	1995	11,2	40,7	19,2	17,0	8,9	3,0
Não-qualif.	1983	38,5	56,0	5,6	1,6	0,2	1,8
	1989	37,7	48,6	8,9	3,0	0,6	1,1
	1995	30,6	53,3	10,0	3,7	1,1	1,3

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

Tabela 5

### Índice da Distribuição dos Rendimentos Médios da População Ocupada nas Empresas por Classes de Rendimentos segundo as Categorias Ocupacionais

#### Brasil - 1983, 1989 e 1995\*

Categ.Ocupacion		Até 1	Mais 1-3	Mais3-5	Mais 5-10	Mais de 10	Sem Rendimentos	
<b>Brasil</b>	1983	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
	1989	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
	1995	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
<b>Dirigentes</b>	1983	0,1	0,6	1,8	3,5	7,5	0,2	
	1989	0,1	0,5	1,3	2,4	5,0	0,2	
	1995	0,1	0,5	1,3	2,5	5,1	0,1	
<b>Produção</b>	Qualif.1	1983	0,4	1,2	1,6	2,1	2,3	0,1
		1989	0,6	1,1	1,5	1,8	1,4	0,2
		1995	0,4	0,9	1,4	2,3	2,0	0,4
	Qualif.2	1983	0,5	0,8	1,7	2,3	4,8	0,0
		1989	0,5	0,8	1,3	2,0	3,1	0,1
		1995	0,6	0,7	1,4	2,1	3,1	0,1
Semi-qual1	1983	0,9	1,0	0,7	0,5	0,3	1,1	
	1989	1,0	1,1	0,8	0,6	0,4	2,1	
	1995	0,9	1,0	0,9	0,7	0,4	1,9	
Semi-qual2	1983	0,1	1,3	3,0	2,1	1,5	0,1	
	1989	0,1	1,0	2,3	2,2	1,8	0,1	
	1995	0,1	0,9	2,8	2,4	1,4	0,1	
Não-qual.	1983	2,2	0,6	0,1	0,0	0,0	0,1	
	1989	1,5	1,2	0,6	0,2	0,0	1,2	
	1995	1,8	1,4	0,6	0,2	0,1	0,3	
<b>Administração</b>	Qualif.1	1983	0,0	0,4	2,3	4,3	7,0	0,0
		1989	0,1	0,5	1,5	3,0	4,5	0,1
		1995	0,1	0,7	1,7	2,8	3,1	0,0
	Qualif.2	1983	0,1	0,3	1,8	3,3	11,0	0,0
		1989	0,1	0,3	1,3	2,6	6,0	0,2
		1995	0,0	0,2	0,8	2,3	7,5	0,0
Semi-qual1	1983	0,5	1,3	2,0	1,5	0,5	0,1	
	1989	0,5	1,3	1,8	1,6	0,8	0,2	
	1995	0,4	1,2	1,7	1,9	1,1	0,2	
Semi-qual2	1983	0,3	1,2	2,3	2,5	1,8	0,1	
	1989	0,5	1,0	1,8	2,0	1,5	0,2	
	1995	0,5	1,2	1,6	1,7	1,1	0,2	
Não-qual.	1983	1,1	1,6	0,7	0,3	0,0	0,2	
	1989	1,4	1,4	0,8	0,3	0,0	0,1	
	1995	1,4	1,6	0,8	0,4	0,1	0,1	

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

\*Base= Salários Mínimos

Ao se examinar a Tabela 5, que apresenta os índices da diferenciação na distribuição das remunerações entre distintas classes de rendimentos, para cada categoria ocupacional, considerando-se como base a distribuição média nacional separadamente para cada período, as divergências são consideráveis. Nas categorias do segmento Primário independente (dirigentes e qualificados com nível superior), como é de se esperar, são encontrados os maiores afastamentos positivos da média (maior concentração de trabalhadores na categoria) se localizam entre as classes salariais de 5 a 10 salários mínimos e de mais de 10 salários mínimos. Entre as categorias de ocupações do segmento Primário dependente (qualificados sem nível superior e semi-qualificados com atribuições de chefia), a concentração de trabalhadores nas faixas de 3 a 10 salários é a que apresenta o maior afastamento positivo da média daquela faixa de remuneração, no entanto também este afastamento perde intensidade no período mais recente, embora permaneça superior à respectiva média. Como contrapartida nas categorias do Secundário as divergências positivas (acima da média) se situam nas classes de rendimentos até 3 salários mínimos e as negativas são consideráveis nas classes acima de 3 salários. Os níveis de divergências apresentados por estes índices apenas confirmam que a notória má distribuição da renda nacional se efetiva com intensidade também dentro das empresas e não apenas como resultado do mercado de trabalho por conta própria e do serviço doméstico mal remunerado.

#### **4.2. Os diferenciais da população ocupada fora das empresas**

Das Tabelas 6 a 10 observa-se os diferenciais das remunerações dos ocupados que trabalham fora das empresas em relação à respectiva condição de contrato de trabalho, no caso dos que se dedicam ao serviço doméstico remunerado, e com relação à média nacional de rendimentos, considerando-se todos os alocados fora das empresas.

Como na Tabela 1, a Tabela 6 apresenta as diferenças relativas em cada ano específico isoladamente, das remunerações da população ocupada fora das empresas, que são compostas pelos trabalhadores por conta própria e pelo serviço doméstico remunerado. Estes últimos, são considerados separadamente dos trabalhadores nas empresas, pois embora apresentem situações de vínculo com carteira de trabalho assinada, estes vínculos apresentam características diferenciadas dos verificados nas empresas e as remunerações em espécie são mais frequentes e constantes.

**Tabela 6**

**Rendimentos Médios Mensais da População Ocupada fora da Empresa**

Brasil – 1983, 1989 e 1995		(Em Salários Mínimos)		
Categorias Ocupacionais		Total	Com Carteira	Sem Carteira
Brasil				
	1983	3	5	3
	1989	4	4	3
	1995	3	4	2
Conta Própria				
Prof. Liberais				
	1983	18	.	18
	1989	15	.	15
	1995	7	.	7
Outros				
	1983	3	.	3
	1989	2	.	2
	1995	3	.	3
Serv.Domést.				
	1983	1	1	1
	1989	1	2	1
	1995	2	2	1

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995.

Elaboração da autora

Tabela 7

**Índice de Diferenciação dos Rendimentos Médios da População Ocupada fora das Empresas por Condição de Carteira Assinada**

<b>Brasil*</b>				
<b>Categorias Ocupacionais</b>		<b>Total</b>	<b>Com Carteira</b>	<b>Sem Carteira</b>
<b>Brasil</b>				
	1983	1,0	1,0	1,0
	1989	1,0	1,0	1,0
	1995	1,0	1,0	1,0
<b>Conta Própria</b>				
<b>Prof. Liberais</b>				
	1983	6,0	-	6,0
	1989	3,8	-	4,7
	1995	2,3	-	3,5
<b>Outros</b>				
	1983	1,0	-	1,0
	1989	0,5	-	0,7
	1995	1,0	-	1,5
<b>Serv.Domést.</b>				
	1983	0,3	0,2	0,3
	1989	0,3	0,5	0,3
	1995	0,7	0,5	0,5

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

\* Base = Total condição de vínculo.

Observa-se que os profissionais liberais que trabalham como autônomos, apresentavam em 1983 e 1989 remunerações superiores aos trabalhadores de maiores remunerações médias das empresas, representados pela classe dirigente e aos qualificados com nível superior da área da produção direta de bens e serviços. No entanto, a representatividade destes no global de ocupados do país é inferior a 1%. Dos demais trabalhadores por conta própria, que representam em torno de 16% dos ocupados, a quase totalidade se refere a semi-qualificados de baixo nível de qualificação, que nos anos de 1983 e 1995 ganharam uma remuneração média equivalente à media global do país, em torno de 3 salários mínimos; no ano de 1989,

no entanto, os rendimentos médios destes ocupados estiveram consideravelmente abaixo da média nacional.

Os índices da Tabela 7 foram calculados com base nas respectivas situações de vínculo legalizado para as ocupações de serviço doméstico remunerado, sendo possível observar um afastamento negativo em relação à média de cada situação respectiva em torno de 70% a 80% em 1983, com ligeira diminuição da divergência até o ano de 1995.

**Tabela 8**

**Índice de Diferenciação dos Rendimentos Médios da População Ocupada fora das Empresas**

<b>Brasil *</b>				
<b>Categorias Ocupacionais</b>		<b>Total</b>	<b>Com Carteira</b>	<b>Sem Carteira</b>
<b>Brasil</b>				
	1983	1,0	1,7	1,0
	1989	1,0	1,0	0,8
	1995	1,0	1,3	0,7
<b>Conta Própria</b>				
Prof. Liberais				
	1983	6,0	-	6,0
	1989	3,8	-	3,5
	1995	2,3	-	2,3
Outros				
	1983	1,0	-	1,0
	1989	0,5	-	0,5
	1995	1,0	-	1,0
<b>Serv.Domést.</b>				
	1983	0,3	0,3	0,3
	1989	0,3	0,5	0,3
	1995	0,7	0,7	0,3

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995.

Elaboração da autora.

\*Base = Média global do Brasil

Considerando-se a comparação com a média global da economia apresentada na Tabela 8, os ocupados por conta própria que são profissionais liberais, apresentam divergências positivas relevantes que atingem 500% em 1983, porém o afastamento da média é menor nos dois períodos seguintes. Esta maior diferença positiva no primeiro período, como visto caracterizado por aguda crise econômica, se deve em parte à migração mais acelerada destes profissionais liberais para o trabalho autônomos, porém em parte reflete também a queda da remuneração média global do país no período de crise, face a políticas salariais que visavam reajustamentos abaixo da inflação para os ocupados celetistas; como verificado para as empresas, no ano de 1983 os afastamentos positivos foram muito superiores aos demais anos.

**Tabela 9**

**Distribuição da População Ocupada fora das Empresas segundo Categorias Ocupacionais**

Brasil – 1983, 1989 e 1995							(%)
Categorias Ocupacionais	Até 1	Mais 1-3	Mais 3-5	Mais 5-10	Mais de 10	S/Rendimentos	
<b>Conta Própria</b>							
1983	35,1	42,6	8,9	7,0	2,6	3,8	
1989	31,9	37,3	13,9	9,4	6,2	1,4	
1995	32,4	36,3	11,7	9,2	7,5	2,9	
<b>Prof Liberais</b>							
1983	3,0	12,4	11,3	33,3	37,9	0,6	
1989	4,4	8,6	7,7	16,1	61,6	1,7	
1995	-	23,5	9,0	31,1	32,6	3,8	
<b>Outros</b>							
1983	35,9	43,3	8,9	2,8	1,8	3,0	
1989	32,3	37,7	14,0	9,3	5,4	1,4	
1995	33,4	37,1	11,5	8,9	7,8	1,2	
<b>Serviços domésticos</b>							
1983	82,8	15,4	0,1	0,0	0,1	1,5	
1989	73,3	23,1	1,2	0,3	0,1	2,0	
1995	63,4	31,0	3,2	0,8	0,5	1,2	

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.



A distribuição dos ocupados fora das empresas entre as classes de rendimentos médios, visualizada na Tabela 9, mostra a forte concentração destes trabalhadores nas faixas até 3 salários mínimos (respectivamente em torno de 78% e 69% em 1983 e 1995), no entanto entre estes, a concentração das remunerações dos profissionais liberais é consideravelmente diferente e é mais intensa na faixa de mais de 10 salários.

No ano de 1989, observou-se uma elevação significativa da concentração destes ocupados na faixa de mais de 10 salários, porém no final do período analisado, esta representatividade foi diluída entre as remunerações a partir de 5 salários. Dos trabalhadores em serviços domésticos remunerados, quase 83% concentravam-se em 1983 com ganhos até um

**Tabela 10**

**Índice da Distribuição da População Ocupada fora das Empresas por Classes de Rendimentos**

**Brasil - 1983, 1989 e 1995\***

<b>Categorias Ocupacionais</b>	<b>Até 1</b>	<b>Mais 1-3</b>	<b>Mais 3-5</b>	<b>Mais 5-10</b>	<b>Mais de 10</b>	<b>Sem Rendimentos</b>
<b>Conta Própria</b>						
Prof. Liberais						
1983	0,1	0,3	1,2	4,1	9,5	0,1
1989	0,1	0,4	0,3	0,7	2,7	0,1
1995	0,0	0,8	0,8	3,1	4,1	0,3
Outros						
1983	1,1	1,2	1,0	0,4	0,5	0,3
1989	1,2	1,1	1,2	1,0	0,6	0,1
1995	1,2	1,1	1,0	0,9	1,0	0,0
<b>Serv. Domest.</b>						
1983	2,5	0,4	0,0	0,0	0,0	0,2
1989	2,7	0,7	0,1	0,0	0,0	0,2
1995	2,3	0,9	0,3	0,1	0,1	0,1

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

\*Base=Salários Mínimos.

Os índices de diferenciação apresentados na Tabela 10 (tendo como base a comparação com a distribuição média do país em cada ano separadamente) permitem observar-se as transformações na composição da distribuição no períodos analisados, constatando-se particularmente para os profissionais liberais, a dimensão significativa da diminuição da participação de trabalhadores concentrados nas faixas de mais de 10 salários, que supera mesmo a divergência dos dirigentes alocados nas empresas.

### **4.3. Os rendimentos médios segundo o gênero**

#### **4.3.a. Os diferenciais entre ocupações nas empresas**

São apresentados nas Tabelas 11 a 15, os indicadores que refletem as diferenças entre as remunerações dos trabalhadores alocados nas empresas, segundo o gênero, tendo em vista abordagens diferenciadas segundo comparação com o total dos respectivos gênero e condição de vínculo empregatício, ou a comparação com a remuneração média global do país.

O exame das diferenças entre os rendimentos médios da população ocupada nas empresas por gênero permite verificar-se que a desvantagem das mulheres trabalhadoras se repete para quase a totalidade das categorias ocupacionais. Como se observa na Tabela 11, para o total dos trabalhadores nas classes de ocupações, apenas entre as semi-qualificadas com atribuições de chefia alocadas na produção direta de bens e serviços apresentam maiores remunerações médias em relação aos homens, na condição de carteira assinada para os anos de 1983 e 1989 e de sem carteira para os anos de 1989 e 1995. Nesta categoria ocupacional as mulheres se concentram mais em funções de mestres na indústria têxtil, empregados dos setores de bancos, financeiras, caixas econômicas e cooperativas (nas ocupações de caixas) e em setores de seguros, administração e comércio de imóveis, enquanto salário

mínimo. No entanto nos períodos seguintes observou-se uma melhoria da distribuição, pois a remuneração na faixa seguinte entre 1 a 3 salários ganhou representatividade gradativamente chegando a comportar em 1995 quase 1/3 destes trabalhadores. Os homens se alocam em ocupações de mestres de embarcações, agentes e outras funções de estradas de ferro e capatazes nas fazendas.

Tabela 11

### Rendimento Médio Mensal da População Ocupada nas Empresas segundo o Gênero

Brasil- 1983, 1989 e 1995		(Em Salários Mínimos)					
Categorias Ocupacionais		Total		Com Carteira		Sem Carteira	
		H	M	H	M	H	M
<b>Dirigentes</b>							
	1983	16	9	19	10	15	8
	1989	11	8	12	8	7	7
	1995	7	7	4	4	6	6
<b>Produção</b>							
Qualificados 1							
	1983	10	3	11	3	6	3
	1989	7	3	8	3	5	3
	1995	5	4	6	4	4	3
Qualificados 2							
	1983	23	5	26	6	17	4
	1989	14	5	15	6	12	5
	1995	8	5	8	5	7	4
Semi-qual.1							
	1983	2	1	3	2	1	1
	1989	2	1	3	2	2	1
	1995	3	1	4	3	2	1
Semi-qual.2							
	1983	5	8	5	9	6	3
	1989	5	6	4	6	5	7
	1995	5	6	5	5	5	6
Não Qualif.							
	1983	1	1	2	1	1	1
	1989	2	1	2	2	2	1
	1995	2	2	2	2	2	1
<b>Administração</b>							
Qualificados 1							
	1983	15	10	15	11	17	9
	1989	11	9	11	8	12	9
	1995	6	6	6	6	5	5
Qualificados 2							
	1983	21	14	25	16	17	9
	1989	13	11	14	11	11	9
	1995	8	8	9	8	8	7
Semi-qual. 1							
	1983	4	3	4	3	4	2
	1989	4	3	4	3	4	2
	1995	5	4	5	4	3	2
Semi-qual.2							
	1983	9	5	10	5	7	4
	1989	5	4	5	4	4	3
	1995	5	4	5	4	3	2
Não Qual.							
	1983	2	1	2	1	1	1
	1989	2	2	2	2	2	1
	1995	2	2	3	2	2	1

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995.  
Elaboração da autora.

Tabela 12

### Índices de Diferenciação dos Rendimentos Médios da População Ocupada nas Empresas segundo o Gênero

Brasil - 1983, 1989, 1995\*

Categorias Ocupacionais		Total		Com Carteira		Sem Carteira	
		H	M	H	M	H	M
TOTAL BRASIL	1983	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	1989	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	1995	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>EMPRESAS</b>							
Dirigentes	1983	4,0	4,4	3,2	3,4	4,8	8,0
	1989	2,8	2,7	2,0	2,7	1,8	7,0
	1995	2,3	3,5	1,0	1,0	2,0	3,0
<b>Produção</b>							
Qualific.1	1983	2,5	1,5	1,9	0,9	2,0	3,0
	1989	1,8	1,0	1,3	1,0	1,3	3,0
	1995	1,7	2,0	1,5	1,0	1,3	1,5
Qualific.2	1983	5,8	2,4	4,3	2,0	5,7	4,1
	1989	3,5	1,7	2,5	2,0	3,0	5,0
	1995	2,7	2,5	2,0	1,3	2,3	2,0
Semi-qual.1	1983	0,5	0,5	0,6	0,6	0,4	0,5
	1989	0,5	0,3	0,5	0,7	0,5	1,0
	1995	1,0	0,5	1,0	0,8	0,7	0,5
Semi-qual.2	1983	1,3	3,9	0,8	2,9	2,0	3,4
	1989	1,3	2,0	0,7	2,0	1,3	7,0
	1995	1,7	3,0	1,3	1,3	1,7	3,0
Não-qualif.	1983	0,3	0,4	0,3	0,4	0,2	0,6
	1989	0,5	0,3	0,3	0,7	0,5	1,0
	1995	0,7	1,0	0,5	0,5	0,7	0,5
<b>Administração</b>							
Qualific.1	1983	3,8	5,2	2,5	3,5	5,8	8,9
	1989	2,8	3,0	1,8	2,7	3,0	9,0
	1995	2,0	3,0	1,5	1,5	1,7	2,5
Qualific.2	1983	5,1	6,8	4,1	5,2	5,8	8,5
	1989	3,3	3,7	2,3	3,7	2,8	9,0
	1995	2,7	4,0	2,3	2,0	2,7	3,5
Semi-qual.1	1983	1,1	1,3	0,7	1,0	1,3	1,8
	1989	1,0	1,0	0,7	1,0	1,0	2,0
	1995	1,7	2,0	1,3	1,0	1,0	1,0
Semi-qual.2	1983	2,2	2,4	1,6	1,7	2,3	3,6
	1989	1,3	1,3	0,8	1,3	1,0	3,0
	1995	1,7	2,0	1,3	1,0	1,0	1,0
Não-qualif.	1983	0,5	0,6	0,3	0,4	0,4	1,1
	1989	0,5	0,7	0,3	0,7	0,5	1,0
	1995	0,7	1,0	0,8	0,5	0,7	0,5

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora. \*Base = condição de carteira assinada

Outra constatação interessante, se refere às diferenças entre os dirigentes, que em 1983 era significativas, verificando-se gradativa convergência entre as remunerações dos dois gêneros, e em 1995 os ganhos se equivalem., em todas as situações de vínculo empregatício. O mesmo movimento de convergência se verifica para as ocupações de qualificados de nível técnico alocados na área burocrática e de escritórios, que agregam ocupações de encarregados administrativos, técnicos em contabilidade, em estatística, programadores de computação e supervisores de segurança.

Os diferenciais de rendimentos médios entre as categorias ocupacionais dos assalariados das empresas tendo como comparação o global de cada gênero separadamente, que pode ser visualizado na Tabela 12, mostra que para os homens os rendimentos dos trabalhadores do segmento Primário independente se situavam em 1983 entre 5 a quase 6 vezes superiores à média para os qualificados com nível superior e quatro vezes para os dirigentes, enquanto para as mulheres estas diferenças são superiores para os dirigentes (4,4 vezes) e para os qualificados de nível superior da administração (6,8 vezes) porém menos significativas para estes qualificados da produção (2,4 vezes). Observa-se que para os dirigentes as remunerações dos ocupados sem carteira assinada é superior à dos com carteira e com diferenças muito consideráveis para o gênero feminino (8 vezes a média da total de mulheres sem carteira). Esta característica se repete para a quase totalidade das categorias ocupacionais, ou seja, os diferenciais dos rendimentos médios das mulheres em cada categoria ocupacional, com relação às respectivas médias de rendimentos em cada condição de carteira assinada, são sempre superiores aos diferenciais mostrados pelos homens.

As ocupações de semi-qualificados sem atribuições de chefia da área da produção e todos os não-qualificados das empresas neste ano de 1983, apresentam índices significativamente menores que a média, para ambos os gêneros e condições de carteira assinada (exceto mulheres sem carteira). Embora nos anos de 1989 e 1995 os índices mostram um menor afastamento da média, o que significa maior

convergência de remunerações, um comportamento similar entre diferenciais por categoria ocupacional, gênero e condição de carteira assinada permanecem, sem revelar grandes transformações. Observa-se apenas que nestes dois períodos, para o gênero feminino, ao contrário do que se apresenta para os homens, a maior divergência se verifica no ano de 1989.

Quando se compara estes diferenciais de rendimentos com a média global do país retratado na Tabela 13, constata-se primeiramente que os homens em 1983 mostram rendimentos médios globais cerca de 30% superiores, ao passo que para as mulheres o índice é 30% inferior. Amplas diferenças são encontradas entre nas situações de carteira assinada ou não. Neste ano, os homens com carteira apresentam rendimentos correspondentes ao dobro da média nacional, enquanto os sem carteira equivalem exatamente à média. Para as mulheres, a situação é mais desvantajosa, pois se as trabalhadoras com vínculo legalizado mostram remunerações iguais à média do país, as sem carteira revelam diferenciais cerca de 70% abaixo.

Entre as categorias ocupacionais as divergências em relação à média nacional constata a condição muito desvantajosa das remunerações femininas, mesmo nas categorias mais privilegiadas do segmento Primário independente, o afastamento da média nacional é muito mais significativo para os homens; enquanto estes, em relação ao total das categorias, ganham remunerações entre 5 a 8 vezes superiores à média neste segmento, as mulheres mostram diferenciais cerca de 2 a 4,5 vezes superiores. Considerando-se a condição de carteira assinada, o afastamento da média é ainda superior para os dois gêneros.

Tabela 13

### Índices de Diferenciação dos Rendimentos Médios da População Ocupada nas Empresas segundo o Gênero

Brasil- 1983, 1989 e 1995\*

Categorias Ocupacionais		Total		Com Carteira		Sem Carteira	
		H	M	H	M	H	M
TOTAL BRASIL	1983	1,3	0,7	2,0	1,0	1,0	0,3
	1989	1,0	0,8	1,5	0,8	1,0	0,3
	1995	1,0	0,7	1,3	1,3	1,0	0,7
<b>Empresas</b>							
Dirigentes	1983	5,3	2,9	6,4	3,4	4,8	2,7
	1989	2,8	2,0	3,0	2,0	1,8	1,8
	1995	2,3	2,3	1,3	1,3	2,0	2,0
<b>Produção</b>							
Qualific. 1	1983	3,3	1,0	3,7	0,9	2,0	1,0
	1989	1,8	0,8	2,0	0,8	1,3	0,8
	1995	1,7	1,3	2,0	1,3	1,3	1,0
Qualific. 2	1983	7,7	1,6	8,5	2,0	5,7	1,4
	1989	3,5	1,3	3,8	1,5	3,0	1,3
	1995	2,7	1,7	2,7	1,7	2,3	1,3
Semi-qual. 1	1983	0,7	0,3	1,1	0,6	0,4	0,2
	1989	0,5	0,3	0,8	0,5	0,5	0,3
	1995	1,0	0,3	1,3	1,0	0,7	0,3
Semi-qual. 2	1983	1,8	2,6	1,6	2,9	2,0	1,1
	1989	1,3	1,5	1,0	1,5	1,3	1,8
	1995	1,7	2,0	1,7	1,7	1,7	2,0
Não-qualif.	1983	0,3	0,2	0,6	0,4	0,2	0,2
	1989	0,5	0,3	0,5	0,5	0,5	0,3
	1995	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,3
<b>Administração</b>							
Qualific. 1	1983	5,1	3,4	5,0	3,5	5,8	3,0
	1989	2,8	2,3	2,8	2,0	3,0	2,3
	1995	2,0	2,0	2,0	2,0	1,7	1,7
Qualific. 2	1983	6,8	4,5	8,2	5,2	5,8	2,8
	1989	3,3	2,8	3,5	2,8	2,8	2,3
	1995	2,7	2,7	3,0	2,7	2,7	2,3
Semi-qual. 1	1983	1,4	0,9	1,4	1,0	1,3	0,6
	1989	1,0	0,8	1,0	0,8	1,0	0,5
	1995	1,7	1,3	1,7	1,3	1,0	0,7
Semi-qual. 2	1983	2,9	1,6	3,2	1,7	2,3	1,2
	1989	2,2	1,2	2,4	1,3	1,7	0,9
	1995	1,7	1,3	1,7	1,3	1,0	0,7
Não-qualif.	1983	0,6	0,4	0,6	0,4	0,4	0,4
	1989	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3
	1995	0,7	0,7	1,0	0,7	0,7	0,3

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora. \*Base = Média Global do Brasil.



**Tabela 14**  
**Distribuição da População Ocupada nas Empresas, por Classes de Rendimentos, segundo o Gênero**

**Brasil, 1983, 1989 e 1995**

Categorias Ocupacionais	Até 1		Mais de 1 a 3		Mais de 3 a 5		Mais de 5 a 10		Mais de 10		Sem rendimento		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
<b>TOTAL BRASIL</b>													
	1983	27,4	46,3	39,0	28,6	10,7	5,3	9,1	4,5	5,8	1,5	7,5	13,5
	1989	22,0	37,3	35,4	31,7	14,1	8,9	10,9	6,2	10,3	4,4	7,4	11,5
	1995	18,3	27,7	34,6	29,5	14,6	8,4	12,2	7,0	10,2	4,8	10,1	22,6
<b>EMPRESAS</b>													
<b>Dirigentes</b>	1983	2,2	5,7	18,9	26,6	15,6	17,5	28,9	25,3	33,3	14,6	0,6	9,6
	1989	3,0	6,5	15,2	19,8	14,9	18,2	22,0	23,0	43,3	29,1	1,6	3,5
	1995	2,3	3,7	14,4	16,3	13,7	17,3	24,4	27,9	44,2	32,7	0,9	2,2
<b>Produção</b>													
Qualific. 1	1983	7,8	22,5	29,4	55,8	16,4	11,5	28,1	7,1	16,9	1,9	1,0	1,1
	1989	8,5	23,4	26,5	43,2	17,9	18,7	23,1	9,8	21,8	2,9	2,1	1,9
	1995	7,3	8,6	27,9	37,3	17,3	15,6	24,3	18,5	18,7	10,5	4,6	9,5
Qualific. 2	1983	3,8	22,3	10,1	37,8	8,7	17,0	20,7	16,5	55,5	5,7	0,5	0,2
	1989	3,8	18,7	10,0	32,2	7,7	18,3	18,8	18,2	58,3	11,2	1,5	1,4
	1995	3,3	16,2	10,1	28,1	8,4	19,3	18,7	21,8	58,9	13,8	0,6	0,8
Semi-qual. 1	1983	30,2	34,7	40,2	25,2	7,9	2,0	5,0	0,7	1,3	0,2	15,1	37,1
	1989	27,6	29,7	37,4	31,0	11,0	4,8	6,5	1,9	3,1	0,8	14,3	31,8
	1995	19,3	17,7	36,5	24,3	13,5	5,2	9,2	2,8	3,9	1,4	17,7	48,6
Semi-qual. 2	1983	5,1	6,2	45,4	24,1	26,4	27,7	16,6	23,9	5,7	10,9	0,7	3,3
	1989	4,3	2,5	34,0	14,7	27,6	26,8	20,3	21,8	12,6	33,5	1,2	0,7
	1995	2,6	4,6	29,0	26,9	32,8	20,0	23,8	21,6	11,1	24,7	0,7	2,3
Não-qualif.	1983	73,0	84,7	23,4	13,6	1,5	0,2	0,3	-	0,1	-	0,4	1,5
	1989	37,3	50,0	45,1	25,8	7,8	2,9	1,9	0,4	0,6	0,0	7,4	20,9
	1995	33,2	55,8	51,4	34,3	8,5	3,6	2,1	1,1	0,9	0,2	4,0	5,0
<b>Administração</b>													
Qualific. 1	1983	1,2	2,1	14,2	20,3	19,8	25,1	33,6	34,9	30,7	16,8	0,1	0,8
	1989	1,7	2,8	14,3	22,1	17,9	19,7	27,2	27,2	38,3	27,2	0,7	1,0
	1995	2,2	1,9	25,4	19,0	20,3	20,8	27,4	29,8	24,4	27,6	0,2	0,8
Qualific. 2	1983	1,9	2,0	10,9	13,2	14,8	20,9	24,8	34,6	47,0	26,1	.	2,5
	1989	1,1	4,6	8,4	13,8	15,5	17,6	22,9	23,8	50,5	38,9	1,6	1,4
	1995	0,7	1,4	4,6	7,8	9,3	11,9	22,1	27,7	63,2	50,0	0,1	1,3
Semi-qual. 1	1983	15,3	20,6	43,4	55,6	21,7	12,6	15,0	8,0	3,4	1,1	0,8	2,0
	1989	11,4	17,3	39,4	48,8	22,3	18,5	17,4	9,0	8,0	3,8	1,4	2,7
	1995	7,3	11,2	35,0	43,8	22,2	18,2	22,5	15,4	11,4	7,3	1,7	4,1
Semi-qual. 2	1983	4,0	11,3	34,3	44,1	23,3	20,1	22,2	18,9	14,5	4,3	1,2	1,3
	1989	11,0	14,1	30,4	34,4	20,5	22,1	21,0	17,2	16,1	10,4	1,0	1,8
	1995	8,4	11,6	32,4	42,0	18,7	19,3	26,5	15,6	14,0	8,1	0,0	3,4
Não-qualif.	1983	31,4	52,6	56,5	45,8	7,5	0,5	2,2	0,1	0,2	.	2,1	0,8
	1989	29,3	52,1	51,5	43,6	12,3	3,1	4,7	0,2	1,0	0,0	1,2	0,9
	1995	24,9	39,8	53,4	53,2	13,8	3,9	5,3	1,3	1,5	0,6	1,3	1,3

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

Tabela 15

**Índice de Distribuição dos Rendimentos Médios da População Ocupada nas Empresas por Classes de Rendimentos segundo o Gênero\***

**Brasil – 1983, 1989 e 1995**

Categorias Ocupacionais	Até 1		Mais de 1 a 3		Mais de 3 a 5		Mais de 5 a 10		Mais de 10		Sem rendimento			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Brasil	1983	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
	1989	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
	1995	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0		
Dirigent.	1983	0,1	0,1	0,5	0,9	1,5	3,6	3,2	5,0	5,5	7,5	0,1	0,7	
	1989	0,1	0,2	0,4	0,6	1,1	2,0	2,0	3,8	4,3	7,3	0,3	0,3	
	1995	0,1	0,1	0,4	0,5	0,1	2,1	2,0	4,0	4,4	6,6	0,1	0,2	
Produção	Qualif.1	1983	0,3	0,5	0,8	1,9	1,5	2,4	3,1	1,4	2,8	1,0	0,1	0,1
		1989	0,4	0,6	0,8	1,3	1,3	2,1	2,1	1,7	2,2	0,8	0,3	0,2
		1995	0,4	0,3	0,8	1,3	0,1	2,0	2,0	2,7	1,9	2,2	0,5	0,8
Qualif.2	1983	0,1	0,5	0,3	1,3	0,8	3,4	2,3	3,4	9,3	3,0	0,1	0,0	
	1989	0,2	0,5	0,3	1,0	0,6	2,0	1,7	3,0	5,8	2,8	0,3	0,1	
	1995	0,2	0,6	0,3	0,9	0,1	2,4	1,6	3,1	5,9	2,8	0,1	0,1	
Semi-qual1	1983	1,1	0,8	1,0	0,9	0,7	0,4	0,6	0,2	0,2	0,0	1,9	2,6	
	1989	1,3	0,8	1,1	1,0	0,8	0,6	0,6	0,3	0,3	0,3	2,0	2,7	
	1995	1,1	0,6	1,0	0,8	0,1	0,6	0,8	0,4	0,4	0,4	1,8	3,8	
Semi-qual2	1983	0,2	0,1	1,2	0,8	2,4	5,6	1,9	4,8	1,0	5,5	0,1	0,2	
	1989	0,2	0,1	1,0	0,5	2,0	3,0	1,8	3,7	1,3	8,5	0,1	0,1	
	1995	0,2	0,2	0,8	0,9	0,2	2,5	2,0	3,1	1,1	5,0	0,1	0,2	
Não-qual.	1983	2,7	1,8	0,6	0,5	0,2	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,1	
	1989	1,7	1,4	1,3	0,8	0,6	0,3	0,2	0,0	0,1	0,0	1,0	1,8	
	1995	1,8	2,0	1,5	1,1	0,1	0,5	0,2	0,1	0,1	0,0	0,4	0,4	
Administração	Qualif.1	1983	0,0	0,0	0,4	0,7	1,8	5,0	3,8	7,0	5,2	8,5	0,0	0,1
		1989	0,1	0,1	0,4	0,7	1,3	2,2	2,5	4,5	3,8	6,8	0,1	0,1
		1995	0,1	0,1	0,7	0,6	0,1	2,6	2,3	4,3	2,4	5,6	0,0	0,1
Qualif.2	1983	0,1	0,0	0,3	0,4	1,4	4,2	2,8	7,0	7,8	13,0	0,0	0,2	
	1989	0,0	0,1	0,2	0,4	1,1	2,0	2,1	4,0	5,0	9,8	0,3	0,1	
	1995	0,1	0,0	0,1	0,3	0,1	1,5	1,8	4,0	6,3	10,0	0,0	0,1	
Semi-qual1	1983	0,6	0,5	1,1	1,9	2,0	2,6	1,7	1,6	0,5	0,5	0,1	0,1	
	1989	0,5	0,5	1,1	1,5	1,6	2,1	1,5	1,5	0,8	1,0	0,3	0,3	
	1995	0,4	0,4	1,0	1,5	0,1	2,3	1,8	2,1	1,1	1,4	0,2	0,3	
Semi-qual2	1983	0,1	0,2	0,9	1,5	2,1	4,0	2,4	3,8	2,5	2,0	0,1	0,1	
	1989	0,5	0,4	0,9	1,1	1,4	2,4	1,9	2,8	1,6	2,5	0,1	0,2	
	1995	0,4	0,4	0,9	1,4	0,1	2,4	2,2	2,3	1,4	1,6	0,0	0,2	
Não-qual.	1983	1,1	1,2	1,5	1,7	0,7	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1	
	1989	1,4	1,4	1,5	1,4	0,9	0,3	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	
	1995	1,4	1,4	1,5	1,8	0,1	0,5	0,4	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora. \* Base = Salários Mínimos

No segmento Secundários, que engloba os não-qualificados, para ambos os gêneros, as remunerações mostram afastamentos entre 40 % a 80% inferiores à média nacional, mais desfavoravelmente para os assalariados da área da produção direta de bens e serviços do que para os da administração, e para as mulheres com carteira em relação aos homens com vínculo legalizado, enquanto que os sem carteira dos dois gêneros mostram salários equivalentes.

Nos períodos seguintes analisados, como constatado anteriormente os afastamentos em relação à média nacional mostram-se inferiores, para os dois gêneros em todas as condições de vínculo empregatício. Observa-se por exemplo para o segmento Secundário em 1995, diferenciais apenas em torno de 30% inferiores à média, enquanto que para o Primário independente são entre quase 2 a menos de 3 vezes superiores. No entanto permanece a desvantagem feminina para a maior parte das categorias, com algumas exceções como entre as mulheres semi-qualificadas com atribuições de chefia da área da produção que trabalham sem carteira, como já foi salientado anteriormente.

Quando se examina a distribuição dos ocupados nas diferentes faixas de remunerações, segundo as categorias porém em relação a cada faixa salarial respectiva, como retratado pelos índices da Tabela 15, é constatado que para as mulheres as diferenças nas concentrações por faixa são superiores às dos homens em ocupações mais qualificadas, ou seja, nestas categorias as mulheres se concentram mais acentuadamente em faixas salariais superiores de 5 a mais de 10 salários mínimos, enquanto que os homens se dispersam mais na faixa imediatamente inferior de 3 a 5 salários. A distribuição tende a se homogeneizar em relação à média global, nas categorias ocupacionais menos qualificadas e no segmento Primário dependente, para os dois gêneros.

#### 4.3.b. Os diferenciais entre ocupações fora das empresas

São visualizadas nas Tabelas 16 a 20, os índices que refletem as diferenças entre as remunerações dos trabalhadores alocados fora das empresas, segundo o gênero, tendo em vista abordagens diferenciadas segundo comparação com o total dos respectivos gênero e condição de vínculo empregatício, ou a comparação com a remuneração média global do país.

Para os trabalhadores que se ocupam no serviço doméstico remunerado, observa-se na Tabela 17 que, em relação à média total do Brasil segundo o gênero, para cada condição de vínculo empregatício específica, as diferenças de rendimentos médios se mostram consideráveis, em torno de 80% a 50% em 1983, para os empregados com carteira assinada dos dois gêneros e para os homens sem carteira. As mulheres sem carteira apresentam vantagem em relação aos demais desta categoria, auferindo remunerações que equivalem à média nacional para a remuneração de mulheres brasileiras sem carteira. No ano de 1989, a condição de remuneração das mulheres com carteira melhorou significativamente, mostrando menor afastamento da média, que teve ligeiro retrocesso no ano de 1995, quando a condição das sem carteira também se deteriorou.

Os profissionais liberais que trabalham como autônomos, em 1983 apresentavam uma remuneração acima de 5 vezes da remuneração nacional em relação a cada gênero separadamente, e em comparação aos ocupados brasileiros sem vínculo empregatício legalizado, os diferenciais para os homens são ainda maiores, porém os femininos mostram maiores vantagens atingindo um afastamento 10 vezes superior ao das mulheres brasileiras sem carteira. Para as mulheres desta condição no ano de 1989, a situação foi ainda mais vantajosa, embora no período de 1995 as remunerações se situassem apenas 3 vezes acima da média. Para os homens, nos anos de 1989 e 1993, os diferenciais em relação à média são menores, tanto em relação aos ocupados sem carteira do Brasil, quanto ao total de ocupados deste gênero do país.

**Tabela 16**  
**Rendimentos Médios da População Ocupada fora das Empresas segundo o Gênero**

Brasil – 1983, 1989 e 1995		(Em Salários Mínimos)					
Categorias Ocupacionais		Total		Com Carteira		Sem Carteira	
		H	M	H	M	H	M
Conta Própria							
Prof. Liberais							
	1983	21	11	.	.	21	10
	1989	16	12	.	.	15	12
	1995	9	6	.	.	9	6
Outros							
	1983	3	1	.	.	3	1
	1989	3	1	.	.	3	1
	1995	3	3	.	.	3	2
Serv.Domést.							
	1983	1	1	1	1	1	1
	1989	2	1	2	2	2	1
	1995	2	2	2	2	2	1
Total Brasil							
	1983	4	2	6	3	3	1
	1989	4	3	6	3	4	1
	1995	3	2	4	4	3	2

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora

Os demais trabalhadores por conta própria, quando são consideradas as diferenças em relação à média de trabalhadores do país em cada gênero separadamente, mostram em 1983 diferenças cerca de 20% e 50% inferiores à média, respectivamente para homens e mulheres, enquanto que em relação ao total dos sem carteira os rendimentos são equivalentes para os dois gêneros. No período de 1989, se verifica uma ligeira transformação nas diferenças, quando as mulheres apresentam maior afastamento quando sua remuneração é comparada à média brasileira de remunerações femininas, e no caso dos homens esta perda se dá para a condição dos sem carteira. No entanto em 1995, as remunerações dos dois gêneros são mais favoráveis equivalendo à média no caso dos sem carteira e dos homens no total, e para as mulheres no total apresentam-se 50% acima da média.

**Tabela 17**  
**Índice de Diferenciação dos Rendimentos Médios da População Ocupada fora das Empresas segundo Gênero**

<b>Brasil*</b>		<b>Total</b>		<b>Com Carteira</b>		<b>Sem Carteira</b>	
<b>Categorias</b>							
<b>Ocupacionais</b>		<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Total Brasil							
	1983	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	1989	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	1995	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Conta Própria							
Prof. Liberais							
	1983	5,3	5,5	-	-	7,0	10,0
	1989	4,0	4,0	-	-	3,8	12,0
	1995	3,0	3,0	-	-	3,0	3,0
Outros							
	1983	0,8	0,5	-	-	1,0	1,0
	1989	0,8	0,3	-	-	0,8	1,0
	1995	1,0	1,5	-	-	1,0	1,0
Serv.Domést.							
	1983	0,3	0,5	0,2	0,3	0,3	1,0
	1989	0,5	0,3	0,3	0,7	0,5	1,0
	1995	0,7	1,0	0,5	0,5	0,7	0,5

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora. \*Base = Total gênero.

Nota: T= Total; H= Homens; M= Mulheres

Tendo como base de comparação a média global do Brasil mostrada na Tabela 18, a remuneração dos empregados no serviço doméstico mostram no ano de 1983 para os dois gêneros e as duas situações de vínculo empregatício, rendimentos médios 70% inferiores à média nacional. No ano de 1989 este diferencial foi menor (50% inferior) para os homens em qualquer situação de vínculo e para as mulheres com carteira assinada. No último ano analisado, o afastamento da média foi ainda menor (30% inferior) para quase todas as condições, excetuando-se as mulheres sem carteira assinada que mantiveram sua situação anterior de maior afastamento.

**Tabela 18****Índice de Dispersão dos Rendimentos Médios da População Ocupada fora das Empresas segundo o Gênero**

<b>Brasil*</b>							
<b>Categorias</b>	<b>Total</b>		<b>Com Carteira</b>		<b>Sem Carteira</b>		
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	
<b>Ocupacionais</b>							
<b>Total Brasil</b>							
1983	1,3	0,7	2,0	1,0	1,0	0,3	
1989	1,0	0,8	1,5	0,8	1,0	0,3	
1995	1,0	0,7	1,3	1,3	1,0	0,7	
<b>Conta Própria</b>							
<b>Prof. Liberais</b>							
1983	7,0	3,7	-	-	7,0	3,3	
1989	4,0	3,0	-	-	3,8	3,0	
1995	3,0	2,0	-	-	3,0	2,0	
<b>Outros</b>							
1983	1,0	0,3	-	-	1,0	0,3	
1989	0,8	0,3	-	-	0,8	0,3	
1995	1,0	1,0	-	-	1,0	0,7	
<b>Serv.Domést.</b>							
1983	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	
1989	0,5	0,3	0,5	0,5	0,5	0,3	
1995	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,3	

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995.

Elaboração da autora.

\*Base = Média Global do Brasil.

Examinando-se a distribuição dos rendimentos médios entre as várias classes de rendimentos nas Tabelas 19 e 20, constata-se que para os profissionais liberais esta distribuição apresenta as maiores divergências da distribuição média brasileira em 1983, pois para estes ocupados a maior concentração de trabalhadores se dá nas classes acima de 5 salários e particularmente na faixa de mais de 10. As diferenças na distribuição feminina são ainda superiores à masculina. Nos anos seguintes, a distribuição se mostra mais próxima à dispersão média brasileira particularmente no ano de 1989. Na faixa de mais de 10 salários, a concentração de homens é ainda superior, enquanto que a maior concentração das mulheres se dá na faixa entre 5 e 10

salários mínimos. Os demais trabalhadores por conta própria, apresentam menor divergência em relação à distribuição média brasileira, particularmente para as faixas entre 1 e 10 salários mínimos, para os dois gêneros.

**Tabela 19**

**Distribuição da População Ocupada fora das Empresas por Gênero segundo Categorias Ocupacionais**

**Brasil - 1983, 1989 e 1995**

(%)

Categorias Ocupacionais	Até 1		Mais de 1-3		Mais de 3-5		Mais de 5-10		Mais de 10		S/ Rend.	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Conta Própria</b>												
1983	28,2	59,7	48,4	26,9	10,6	4,1	8,2	3,6	3,1	1,0	2,6	4,2
1989	26,6	47,3	38,9	32,6	15,6	9,1	10,5	6,0	7,1	3,8	1,4	1,3
1995	30,5	36,9	37,2	34,2	12,0	11,1	9,7	8,1	8,5	5,1	2,2	4,6
<b>Prof Liberais</b>												
1983	0,9	8,0	9,8	18,5	8,4	18,0	32,5	35,3	46,6	16,9	0,1	2,0
1989	1,8	8,3	6,0	12,5	6,1	10,2	12,4	21,8	70,9	47,2	2,9	0,0
1995	-	-	7,5	27,3		11,2	18,3	34,2	74,2	22,6		4,7
<b>Outros</b>												
1983	28,1	61,2	48,2	27,1	10,4	3,6	7,5	2,7	2,1	0,6	2,6	4,2
1989	26,9	48,2	39,3	33,0	15,7	9,1	10,5	5,6	6,3	2,8	1,3	1,4
1995	32,2	37,5	38,0	34,5	11,4	11,8	9,0	8,9	8,5	5,7	1,1	1,6
<b>Serviços domésticos</b>												
1983	54,4	84,3	35,4	14,3	1,0	0,1	0,2	0,0	1,0	.	7,9	1,1
1989	45,6	74,8	44,1	22,0	2,4	1,1	2,7	0,1	1,4	0,0	3,8	1,9
1995	48,1	64,5	38,3	30,4	6,7	3,0	2,8	0,6	1,4	0,5	2,6	1,0

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.



Tabela 20

### Índice da Distribuição da População Ocupada fora das Empresas por Classes de Rendimentos segundo o Gênero

Brasil – 1983, 1989 e 1995 \*

Categorias Ocupacionais	Até 1		Mais de 1 a 3		Mais de 3 a 5		Mais de 5 a 10		Mais de 10		Sem rendiment	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Conta Própria</b>												
Prof. Liberais												
1983	0,0	0,2	0,3	0,7	0,7	3,6	3,7	7,0	7,8	8,5	0,0	0,1
1989	0,1	0,2	0,3	0,6	0,3	0,4	0,5	1,0	3,1	2,0	0,1	0,0
1995	0,0	0,0	0,1	0,9	0,0	1,4	1,5	4,9	7,4	4,6	0,0	0,2
Outros												
1983	1,0	1,3	1,2	0,9	0,9	0,8	0,9	0,6	0,3	0,5	0,4	0,3
1989	1,2	1,3	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	0,6	0,8	0,1	0,1
1995	1,7	1,4	1,1	1,2	0,8	1,5	0,8	1,1	0,9	1,0	0,0	0,0
<b>Serv. Domest.</b>												
1983	2,0	1,8	0,9	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	1,0	0,1
1989	2,1	2,0	1,3	0,7	0,1	0,1	0,3	0,0	0,1	0,0	0,6	0,2
1995	2,7	2,3	1,1	1,0	0,5	0,4	0,3	0,1	0,1	0,0	0,3	0,0

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADs 1983, 1989 e 1995. Elaboração da autora.

\*Base= Salários Mínimos.

#### 4.4. As diferenciações regionais

Nesta seção são examinadas as diferenças regionais nas remunerações médias da população ocupada nas empresas, considerando-se também as horas médias trabalhadas para cada categoria ocupacional, apenas para o ano de 1995, para o qual haviam informações acessíveis no momento da pesquisa. O índice de diferenciação foi então calculado com base nos rendimentos médios por horas trabalhadas, considerando-se ainda o salário mínimo como base para o cálculo de cada ano separadamente.

As Tabelas 21 a 24 apresentam os diferenciais regionais nos rendimentos médios por horas trabalhadas dos ocupados dentro e fora das empresas, em cada categoria ocupacional e condição de carteira assinada, tendo como abordagem a comparação com a média brasileira de cada categoria ocupacional específica.

A Tabela 21 retrata os índices calculados separadamente em relação à remuneração média brasileira por horas trabalhadas, do total da população ocupada nas empresas, em cada categoria ocupacional separadamente. Assim observa-se que considerando-se o total dos trabalhadores ocupados nas regiões, o Rio de Janeiro, São Paulo e o Centro-Oeste mostram índices superiores à média nacional, respectivamente em torno de 40%, 20% e 90%. Nesta última região estes rendimentos consideravelmente superiores se concentram no distrito Federal.

Com relação ao total das empresas, a região do Centro-Oeste apresenta as maiores remunerações, afastando-se 110% da média das empresas do Brasil, como resultado das remunerações superiores do Distrito Federal. As regiões mais avançadas do ponto de vista econômico do Rio de Janeiro e São Paulo, mostram rendimentos respectivamente 10% e 30% superiores à média, enquanto que na região Norte, como influência da Zona Franca da Manaus, os rendimentos equivalem à média. Em um nível intermediário de rendimentos, porém inferior em cerca de 30% à média situam-se os trabalhadores do Sul e de Minas Gerais e Espírito Santo, enquanto que os rendimentos dos ocupados nas empresas da região Nordeste se afastam em cerca de 50% da média.

**Tabela 21**

**Índice de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas do Total da População Ocupada nas Empresas**

Categorias Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
<b>EMPRESAS</b>	1,1	1,3	0,7	0,7	0,5	2,1	1,0
<b>Dirigentes (Assalariad.)</b>	1,1	1,0	0,9	1,0	0,7	1,2	0,9
<b>Produção</b>							
Qualificados 1	1,2	1,0	0,9	1,0	0,8	1,2	0,9
Qualificados 2	1,0	1,2	0,8	1,0	0,6	1,6	0,8
Semi-qualificados 1	1,2	1,4	0,6	0,8	0,6	2,0	0,9
Semi-qualificados 2	1,0	1,2	0,8	1,0	0,8	1,1	0,9
Não-qualificados	0,9	1,6	0,7	0,8	0,6	1,9	0,9
<b>Administração</b>							
Qualificados 1	0,9	1,3	1,0	0,8	0,8	1,4	0,9
Qualificados 2	1,1	1,0	1,0	0,9	1,0	1,1	0,8
Semi-qualificados 1	1,0	1,0	0,9	0,8	1,0	1,2	0,8
Semi-qualificados 2	1,0	1,3	0,7	1,0	1,0	1,3	0,8
Não-qualificados	1,4	1,0	0,9	0,8	0,8	1,4	0,8
<b>TOTAL REGIONAL</b>	1,4	1,2	0,7	0,8	0,6	1,9	0,9

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora.  
Base= Média do Brasil/categoria ocupacional.

Observe-se que as regiões de São Paulo e do Centro-Oeste para a totalidade das categorias ocupacionais apresentam índices acima da unidade e os afastamentos superiores são apresentados pelas categorias de semi-qualificados de menores qualificações e não-qualificados da área da produção; nesta última região, observa-se que estes afastamentos assumem valores consideráveis de respectivamente 100% e 90% acima da média nacional.

O Nordeste (com considerável maior intensidade) e o Sul são as regiões que apresentam maior intensidade nos índices negativos para as categorias de dirigentes assalariados e para todas as categorias da área da produção direta de bens e serviços.

Nas categorias da área da administração, são observados índices equivalentes à média nacional das categorias de qualificados de nível superior e de semi-qualificados para o Nordeste, e para os qualificados no Sul. Os indicadores das regiões que englobam Minas Gerais e Espírito Santo e do Norte, situam-se na sua quase totalidade próximos e inferiores à unidade, apenas equivalendo à média nacional em algumas categorias de qualificados e semi-qualificados com chefia em Minas e Espírito Santo.

O total das pessoas ocupadas no serviço doméstico remunerado com carteira assinada, conforme observado na Tabela 22, recebem rendimentos médios equivalentes à média nacional para estas ocupações, nas regiões do Rio de Janeiro, São Paulo, Sul e no Nordeste. Apenas no Centro-Oeste os ganhos superam em 20% a unidade, enquanto que em Minas Gerais-Espírito Santo e no Norte, estes rendimentos são respectivamente 50% e 20% inferiores à média nacional auferida pelos empregados domésticos. A condição dos empregados sem carteira assinada é apenas diferente no Rio de Janeiro, onde as remunerações se situam cerca de 90% acima da média nacional e no Norte e Nordeste, onde estão 10% acima.

**Tabela 22**

**Índice de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas do Total da População Ocupada fora das Empresas**

Categorias Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
<b>SERVIÇO DOMÉSTICO</b>							
Com carteira	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	1,2	0,8
Sem Carteira	1,9	1,0	1,0	0,5	1,1	1,2	0,9
<b>CONTA PRÓPRIA</b>							
Profissionais Liberais	0,9	1,4	0,5	1,2	1,2	1,1	0,0
Gerentes (assalariados)	1,1	0,9	1,0	0,8	1,0	1,3	0,8
Qualificados 1	1,2	1,0	0,8	0,8	0,9	1,9	0,5
Semi-Qualificados 1 da Produção	1,2	1,3	0,7	1,0	0,7	1,6	1,0
Não-qualificados	1,2	1,2	0,7	1,1	0,8	1,3	0,8

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora.  
Base= Média do Brasil/categoria ocupacional.

Os trabalhadores por conta própria, apresentam condições consideravelmente diversas em cada região. Novamente no Centro-Oeste encontram-se os maiores diferenciais positivos, que se afastam cerca de 60% da média nacional recebida pelos autônomos, e esta vantagem se verifica para todas as categorias ocupacionais; nas categorias de autônomos qualificados de nível médio e semi-qualificados de menores qualificações estas vantagens chegam respectivamente a 90% e 60% acima da unidade.

Nas regiões mais avançadas do Rio de Janeiro e São Paulo, os ganhos dos autônomos também são superiores à média global nacional de rendimentos, e apenas mostram-se cerca de 10% abaixo da unidade para os profissionais liberais do Rio e os gerentes assalariados de São Paulo (que representam uma participação desprezível entre o número de ocupados autônomos).

Examinando-se separadamente os diferenciais da população ocupada nas empresas, em relação à média brasileira em relação à própria categoria ocupacional específica, apenas considerando-se na análise os trabalhadores com carteira assinada, como retratado pela Tabela 23, é observado que para o total das empresas as regiões do Rio de Janeiro e de MinasGerais e Espírito Santo, ganham rendimentos equivalente à média, São Paulo e o Centro-Oeste (este com mais intensidade) tem diferenciais acima da unidade, e o Sul, Nordeste e Norte recebem remunerações cerca de 30% inferiores a esta média.

**Tabela 23**

**Índices de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas da População Ocupada com Carteira Assinada**

Categorias Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
<b>EMPRESAS</b>	1,0	1,3	0,7	1,0	0,7	2,0	0,7
<b>Dirigentes (Assalariad.)</b>	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8	1,2	1,0
<b>Produção</b>							
Qualificados 1	1,1	1,0	0,9	1,0	0,8	1,1	0,9
Qualificados 2	1,0	1,2	0,8	1,0	0,7	1,5	0,9
Semi-qualificados 1	1,0	1,2	0,8	0,7	1,0	1,2	1,1
Semi-qualificados 2	0,8	1,3	1,0	0,8	1,0	1,1	0,9
Não-qualificados	1,0	1,5	0,7	1,0	0,9	1,3	0,9
<b>Administração</b>							
Qualificados 1	1,0	1,1	1,0	0,8	0,7	1,5	0,9
Qualificados 2	1,0	1,0	0,9	0,9	1,0	1,1	0,9
Semi-qualificados 1	1,0	1,1	0,9	0,8	1,2	1,3	0,8
Semi-qualificados 2	1,2	1,0	0,9	0,8	1,0	1,4	0,8
Não-qualificados	1,0	1,0	1,0	0,8	1,0	1,3	1,0
<b>SERVIÇO DOMÉSTICO</b>	1,0	1,1	0,9	0,5	1,1	1,6	1,0
<b>TOTAL REGIONAL</b>	1,0	1,2	0,8	1,0	0,8	1,4	1,0

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora.  
Base= Média do Brasil/ categoria ocupacional.

A situação dos dirigentes assalariados é mais homogênea, e apenas Minas/Espírito Santo e o Nordeste recebem ganhos inferiores à unidade enquanto que o Centro-Oeste ainda apresenta diferenciais positivo em cerca de 20%. Esta última região e São Paulo, apresentam para todas as demais categorias ocupacionais da produção e da administração, diferenciais acima da unidade, porém com diferentes defasagens nas várias categorias, situando-se entre 10% a 50%. Para estes trabalhadores com carteira, considerando-se o total do Brasil que tem vínculo empregatício legalizado, as regiões do Rio de Janeiro, Minas e Espírito Santo e Norte auferem ganhos

equivalentes à unidade, o sul e o Nordeste tem desvantagens em torno de 20% e São Paulo e o Centro-Oeste mostram vantagens respectivamente de 20% e de 40%.

No caso dos trabalhadores das empresas que não têm vínculo legalizado, como pode ser observado na Tabela 24, os diferenciais para o total do Brasil são maiores, pois apenas em Minas Gerais e Espírito Santo, os ganhos equivalem à média dos sem carteira. As regiões Sul e Nordeste mostram desvantagens consideráveis de 50% e 30% respectivamente. O diferencial positivo do Centro-Oeste é muito superior, chegando a 16% para estes trabalhadores, e as demais regiões também apresentam diferenciais positivos.

De uma forma global, para todas as categorias ocupacionais, entre estes trabalhadores sem carteira das empresas, as regiões do Rio de Janeiro, São Paulo e Centro-Oeste mostram vantagens nos rendimentos em relação à respectiva média da categoria ocupacional. Chama a atenção a considerável desvantagem apresentada pelas remunerações dos qualificados com nível superior, e dos semi-qualificados sem chefia da área da produção do Nordeste (60% inferiores à média) e dos semi-qualificados com atribuições de chefia e não-qualificados da administração de Minas Gerais e Espírito Santo (50% inferiores).

Com relação aos trabalhadores fora das empresas, ressalte-se que a diferença de rendimentos entre os que se dedicam ao serviço doméstico remunerado (Tabelas 23 e 25) é mais significativa para os que trabalham com carteira no Centro-Oeste (vantagem de 60%) e sem carteira no Rio de Janeiro (90% acima). Na região de Minas Gerais e Espírito Santo em ambas as condições de contrato de trabalho, as desvantagens são igualmente de 50%. Entre os autônomos, novamente o Centro-Oeste, para todas as categorias ocupacionais revelam diferenciais positivos que se situam entre 10% a 90%. Nas regiões mais industrializadas do Rio de Janeiro e de São Paulo, apenas nas categorias dos profissionais liberais (para o Rio) e dos gerentes (para São Paulo) mostram-se diferenciais baixo da unidade.

**Tabela 24**

**Índices de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas da População Ocupada nas Empresas sem Carteira Assinada**

<b>Categorias Ocupacionais</b>	<b>RJ</b>	<b>SP</b>	<b>SUL</b>	<b>MG/ES</b>	<b>NE</b>	<b>C-O</b>	<b>NO</b>
<b>EMPRESAS</b>	1,9	1,0	1,0	1,0	0,7	0,5	2,0
<b>Dirigentes (Assalariad.)</b>	1,2	1,1	0,8	0,7	0,8	1,1	1,0
<b>Produção</b>							
Qualificados 1	1,1	1,2	0,7	0,8	0,9	1,3	0,7
Qualificados 2	1,1	1,3	1,0	0,8	0,4	2,4	0,7
Semi-qualificados 1	1,7	1,0	0,6	1,1	0,4	3,2	0,9
Semi-qualificados 2	1,2	1,0	1,0	0,8	0,8	1,1	0,9
Não-qualificados	1,0	1,3	0,9	0,9	0,6	1,8	0,6
<b>Administração</b>							
Qualificados 1	1,0	1,2	0,8	1,2	0,7	1,6	0,6
Qualificados 2	1,0	1,2	0,9	0,9	1,0	1,0	0,9
Semi-qualificados 1	1,0	1,2	0,7	1,0	0,7	1,6	1,1
Semi-qualificados 2	1,4	0,7	1,0	0,5	2,0	1,2	0,8
Não-qualificados	1,1	1,1	1,0	0,5	1,0	1,0	1,6
<b>TOTAL REGIONAL</b>	1,2	1,3	0,5	1,0	0,7	1,6	1,1

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora.  
Base= Média do Brasil/ categoria ocupacional.

As Tabelas 25 a 29 retratam os diferenciais de rendimentos médios por horas trabalhadas, em relação à remuneração média global do Brasil, tendo em vista, em cada região, a categoria ocupacional, a alocação dentro ou fora das empresas e a condição de vínculo empregatício com ou sem carteira. Na Tabela 25 é possível observar-se os afastamentos regionais em relação à média global de rendimentos do país, para o total das pessoas ocupadas nas empresas. Constata-se que as regiões do Rio de Janeiro, São Paulo e Sul apresentam vantagens nas remunerações, observando-se para a região mais industrializada de São Paulo, um diferencial positivo 60% superior, e para as outras de 20%. As demais regiões mostram rendimentos inferiores à média e o Nordeste mostra uma defasagem considerável de 60% abaixo, enquanto que nas três outras regiões a desvantagem é de 20%.



Em todas as regiões, as remunerações dos dirigentes assalariados são significativamente superiores à média nacional global, num intervalo de 90% (Nordeste) a 200% (Rio e São Paulo). As maiores vantagens quando se observam todas as categorias ocupacionais, são encontradas entre os qualificados com nível superior da área da administração, onde os índices positivos superam entre 170% (no Norte) a 240% a média. Apenas no segmento Secundário observam-se rendimentos que se situam abaixo da média nacional, com exceção dos semi-qualificados de menor qualificação da produção nas regiões do Rio e de São Paulo e os não qualificados da área da produção de São Paulo. Também os não qualificados da área burocrática e de escritório das regiões do Rio, São Paulo e Sul mostram remunerações iguais à média nacional. De uma forma global os rendimentos da área da administração, nas respectivas categorias de qualificação, são superiores aos da produção direta de bens e serviços.

Observando-se os trabalhadores alocados fora das empresas a partir da Tabela 26, constata-se as desvantagens nos rendimentos médios monetários auferidos pelos que se dedicam ao serviço doméstico remunerado, que devem ser compensados pelas remunerações em espécie. Nesta categoria, em todas as regiões os rendimentos monetários são inferiores à unidade, com elevada intensidade em Minas Gerais e Espírito Santo, Nordeste e Norte (60% abaixo) e no Centro-Oeste (50%), enquanto que nas demais regiões mais avançadas apresentam 20% de defasagem.

**Tabela 25**

**Índice de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas do Total das Pessoas Ocupadas nas Empresas**

<b>Categorias Ocupacionais</b>	<b>RJ</b>	<b>SP</b>	<b>SUL</b>	<b>MG/ES</b>	<b>NE</b>	<b>C-O</b>	<b>NO</b>
<b>EMPRESAS</b>	1,2	1,6	1,2	0,8	0,4	0,8	0,8
<b>Dirigentes (Assalariados)</b>	3,0	3,0	2,6	2,6	1,9	2,4	2,2
<b>Produção</b>							
Qualificados Nível 1	2,1	2,0	1,8	1,8	1,4	1,7	1,5
Qualificados Nível 2	2,1	2,6	2,1	2,1	1,3	2,0	1,7
Semiqualificados Nível 1	1,0	1,4	0,8	0,6	0,4	0,8	0,7
Semiqualificados Nível 2	2,0	2,4	2,0	2,0	1,6	1,8	1,6
Não-qualificados	0,7	1,1	0,8	0,6	0,4	0,7	0,6
<b>Administração</b>							
Qualificados Nível 1	2,1	2,7	2,7	2,0	1,7	2,4	2,1
Qualificados Nível 2	3,4	3,4	3,2	3,0	3,0	3,2	2,7
Semiqualificados Nível 1	1,7	1,7	1,5	1,3	1,3	1,5	1,3
Semiqualificados Nível 2	1,5	1,9	1,3	1,2	1,2	1,6	1,2
Não-qualificados	1,0	1,0	1,0	0,7	0,6	0,9	0,7
<b>TOTAL REGIONAL</b>	1,4	1,6	1,2	1,0	0,6	1,1	1,0

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora. Base = Média global do país.

Entre o total dos que trabalham por conta própria, apenas no Nordeste os rendimentos são 20% inferiores à média nacional, ao passo que nas demais regiões são superiores em uma escala de 10% (Minas e espírito Santo) a 80% (São Paulo). A remuneração dos profissionais liberais autônomos é superior aos qualificados de nível superior da área da produção para a quase totalidade das regiões com exceção do Sul. Por outro lado, os semi-qualificados de menores qualificações da área da produção e também os não-qualificados, que trabalham como autônomos, em todas as regiões apresentam rendimentos com afastamentos positivos superiores aos que trabalham nas empresas.

**Tabela 26**

**Índice de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas do Total das Pessoas Ocupadas fora das Empresas**

<b>Categorias Ocupacionais</b>	<b>RJ</b>	<b>SP</b>	<b>SUL</b>	<b>MG/ES</b>	<b>NE</b>	<b>C-O</b>	<b>NO</b>
<b>Serviço Doméstico</b>	0,8	0,8	0,8	0,4	0,4	0,5	0,4
<b>Conta Própria</b>	1,4	1,8	1,2	1,1	0,8	1,2	1,2
Profissionais Liberais	2,4	3,2	1,8	2,2	2,6	2,9	2,4
Gerentes (assal.)	2,5	2,2	2,3	1,7	1,7	2,3	1,8
Qualificados Nível 1	2,0	1,9	1,5	1,1	1,0	1,8	0,9
Semiquualificados 1 da Produção	1,4	1,8	1,2	1,2	0,8	1,2	1,2
Não-qualificados	1,1	1,3	0,9	0,9	0,7	0,9	0,7

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora. Base = Média global Brasil

As Tabelas 27 e 28 mostram os diferenciais constatados entre as regiões e as categorias ocupacionais dentro das empresas segundo a condição de carteira assinada, em uma comparação dos ocupados com os rendimentos médios totais do país. Dessa forma observa-se que os ocupados com vínculo legalizado, para o total de cada economia regional, mostram diferenças maiores do que a situação de comparação entre os que não possuem carteira assinada. No primeiro caso as diferenças são sempre superiores à média nacional em cerca de 10% (Nordeste) a 80% (São Paulo). No segundo caso, apenas no Rio de Janeiro (20%) e em São Paulo (60%) os rendimentos são superiores à média nacional, enquanto que o Norte equivale à unidade, porém as demais regiões mostram remunerações entre 10% (Centro-Oeste), 20% (Sul, Minas Gerais e Espírito Santo) e 40% (Nordeste) inferiores.

**Tabela 27**

**Índices de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas da População Ocupada com Carteira Assinada**

Categories Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
<b>EMPRESAS</b>	1,2	1,6	1,2	1,2	0,8	1,5	1,1
<b>Dirigentes</b> (assalariados)	3,0	3,0	2,9	2,7	2,2	2,7	2,6
<b>Produção</b>							
Qualificados Nível 1	2,2	2,3	2,1	2,2	1,8	2,0	1,9
Qualificados Nível 2	2,1	2,5	2,1	2,0	1,3	2,0	1,7
Semiqualificados Nível 1	1,4	1,7	1,4	1,1	1,1	1,3	1,4
Semiqualificados Nível 2	1,6	2,0	2,0	1,6	1,6	1,8	1,6
Não-qualificados	0,8	1,2	0,8	0,8	0,7	0,8	0,8
<b>Administração</b>							
Qualificados Nível 1	2,4	2,7	2,7	2,3	1,7	2,5	2,1
Qualificados Nível 2	3,5	3,4	3,2	3,0	3,1	3,3	3,0
Semiqualificados Nível 1	1,7	1,9	1,7	1,3	1,5	2,0	1,5
Semiqualificados Nível 2	1,8	1,9	1,6	1,2	1,2	1,7	1,4
Não-qualificados	1,0	1,0	1,0	0,8	0,8	1,0	0,9
<b>TOTAL REGIONAL</b>	1,5	1,8	1,4	1,4	1,1	1,6	1,5

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora. Base = Média global Brasil.

**Tabela 28**

**Índice de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas da População sem Carteira <sup>a</sup>**

<b>Categorias Ocupacionais</b>	<b>RJ</b>	<b>SP</b>	<b>SUL</b>	<b>MG/ES</b>	<b>NE</b>	<b>C-O</b>	<b>NO</b>
<b>EMPRESAS</b>	1,2	1,2	1,1	1,1	0,7	0,4	0,8
<b>Dirigentes (Assal.)</b>	2,3	2,4	2,1	1,5	1,3	1,4	1,4
<b>Produção</b>							
Qualificados Nível 1	1,6	1,9	1,4	1,1	1,0	1,3	1,0
Qualificados Nível 2	2,0	2,5	2,4	2,0	0,8	2,0	1,4
Semiquualificados Nível 1	1,0	1,0	0,6	0,6	0,2	0,7	0,6
Semiquualificados Nível 2	2,4	2,4	2,4	2,0	1,6	1,8	1,6
Não-qualificados	0,6	0,8	0,7	0,6	0,4	0,7	0,4
<b>Administração</b>							
Qualificados Nível 1	1,9	2,2	1,8	2,0	1,4	2,3	1,5
Qualificados Nível 2	2,9	3,4	3,1	2,8	2,9	3,0	2,6
Semiquualificados Nível 1	0,9	1,1	0,7	0,7	0,5	0,8	0,9
Semiquualificados Nível 2	1,1	0,8	0,7	0,4	0,7	0,9	0,7
Não-qualificados	0,7	0,8	0,7	0,4	0,4	0,4	0,6
<b>TOTAL REGIONAL</b>	1,2	1,6	0,8	0,8	0,6	0,9	1,0

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora. Base = Média global Brasil.

**Tabela 29**

**Índices de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por Horas  
Trabalhadas da População Ocupada fora das Empresas**

<b>Categorias Ocupacionais</b>	<b>RJ</b>	<b>SP</b>	<b>SUL</b>	<b>MG/ES</b>	<b>NE</b>	<b>C-O</b>	<b>NO</b>
<b>Serviço Doméstico</b>							
Com Carteira	0,8	0,8	0,8	0,4	0,5	0,8	0,8
Sem Carteira	0,8	0,7	0,7	0,4	0,4	0,5	0,4
<b>Conta Própria</b>							
Profissionais Liberais	2,4	3,2	1,8	2,2	2,6	2,9	0,0
Gerentes, Administradores	2,5	2,2	2,3	1,7	1,7	2,3	1,8
Qualificados Nível 1	2,0	1,9	1,5	1,1	1,0	1,8	0,9
Semiqualificados 1 da Prod.	1,4	1,8	1,2	1,2	0,8	1,2	1,2
Não-qualificados	1,1	1,3	0,9	0,9	0,7	0,9	0,7

Fonte dos dados brutos: IBGE-PNAD/1995. Elaboração da autora. Base = Média global Brasil.

Para a quase totalidade das categorias ocupacionais, em todas as regiões a condição de carteira assinada confere maiores remunerações aos ocupados, porém são constatadas algumas exceções como no caso dos trabalhadores semi-qualificados sem carteira com atribuições de chefia da área da produção, que como constatado anteriormente, apresentam afastamentos superiores que os com carteira dos rendimentos médios por horas trabalhadas em relação à média nacional, para as regiões do Rio de Janeiro, São Paulo, Sul, Minas Gerais e Espírito Santo e nas demais regiões, as remunerações equivalem aos com carteira.

A situação dos ocupados em serviços domésticos remunerados, apresentada na Tabela 29, mostra também a condição superior dos que apresentam carteira de trabalho assinada que em algumas regiões chega a assumir diferenciais relevantes, como no caso do Centro-Oeste e do Norte, onde os que possuem carteira apresentam remunerações 20% menores que a média nacional enquanto que os sem carteira mostram diferenças entre 50% e 60% menores respectivamente. A mesma tabela mostra a situação dos trabalhadores autônomos, constatando-se que no total destes ocupados, apenas para o Nordeste os rendimentos do trabalho assumem valores

inferiores (20%) à média nacional. A observação mais detalhada das categorias ocupacionais destes trabalhadores por conta própria, mostra para as profissões mais qualificadas de profissionais liberais e gerentes, remunerações consideravelmente superiores à média nacional nas regiões mais avançadas e nestas regiões também as demais categorias apresentam índices superiores à unidade. Os indicadores inferiores à média nacional são revelados nas ocupações de não-qualificados nas demais regiões do Sul, Minas Gerais e Espírito Santo, Centro-Oeste (estas com 10% inferiores) e no Nordeste e Norte (30% inferiores).

## V. CONCLUSÕES

Conforme constatado a partir da análise bibliográfica que relata as pesquisas realizadas no Brasil sobre diferenças de rendimentos, a realidade brasileira apresenta consideráveis diferenciais salariais tanto do ponto de vista da distribuição salarial entre ocupações quanto regional. Por outro lado, outros estudos mostram diferenças significantes originadas das diversas formas de capital humano incorporadas no trabalhador ou pela segmentação do mercado de trabalho interna às empresas.

A partir destas constatações, esta pesquisa se propôs examinar as diferenças na distribuição dos rendimentos médios da população ocupada brasileira nas empresas e fora das empresas, verificando as diversidades entre categorias ocupacionais específicas, agregadas especificamente para a possibilidade de análise da segmentação ocupacional do mercado de trabalho e classificadas de acordo com um Tipologia definida pela autora.

Esta análise foi feita tendo em vista a comparação dos diferenciais a partir de índices de diferenciação, que permitem a constatação dos afastamentos da média considerada como base, em cada ano selecionado separadamente e dessa forma, possibilita a verificação das transformações ocorrentes nesta segmentação de

rendimentos, no decorrer do tempo. A análise foi efetivada para o Brasil como um todo para os anos de 1983, 1989 e 1995, considerando a diversidade segundo a condição de vínculo empregatício legalizado ou não através de carteira assinada e segundo o gênero. Para o ano de 1995, houve disponibilidade do cálculo adicional para os diferenciais regionais considerando-se os rendimentos médios por horas trabalhadas, que dão uma dimensão mais completa da questão.

O período selecionado apresentou grandes transformações no cenário político e econômico do país, porém centralizado em políticas públicas destinadas prioritariamente à estabilização dos preços e que continham uma diversidade de transformações em relação à política salarial que tiveram impactos na distribuição dos diferenciais de rendimentos e nas transformações ocorrentes. Momentos de forte recessão e de retomada de crescimento se alternaram, e os reflexos nos rendimentos médios se verificaram em parte tendo em vista os problemas conjunturais pelos quais o país passou em busca da estabilização e em parte pela incipiente busca de modernização das empresas através de uma tímida reestruturação organizacional e tecnológica que veio gradativamente diminuindo a oferta de postos de trabalho dentro de empresas, eliminando camadas da hierarquia gerencial e aumentando as situações de trabalho sem carteira ou por conta própria.

As principais constatações deste estudo apontam para a confirmação de que os diferenciais de rendimentos estão associados diretamente com a disponibilidade de capital humano pelo trabalhador, desde que as categorias ocupacionais que exigem maior qualificação são continuamente as que apresentam diferenças muito mais elevadas de ganhos, tanto dentro como fora das empresas. Por outro lado é confirmada a forte segmentação do mercado interno de trabalho das empresas, observando-se nitidamente as vantagens do segmento Primário independente representado pelos dirigentes assalariados e pelos trabalhadores qualificados com nível superior de escolaridade alocados tanto na área da produção direta de bens e serviços quanto na administração. Observa-se em seguida a situação intermediária dos ocupados no segmento Primário independente, compostos pelos qualificados de



nível técnico, e pelos semi-qualificados com atribuições de chefia ou sem (para alguns setores específicos) e as desvantagens salariais do segmento Secundário formado basicamente por ocupações de não-qualificados e também por ocupações de semi-qualificados de menores qualificações.

A análise segundo a condição de carteira assinada, tendo como base de comparação o total de ocupados na condição de vínculo empregatício específica em que está inserido, mostra que, a situação dos sem carteira apresenta maiores diferenças de rendimentos médios entre seus trabalhadores. Porém a comparação tendo como base a média nacional global de rendimentos, revela as desvantagens constantes dos ocupados sem carteira assinada, em relação a esta média, com poucas exceções para algumas categorias ocupacionais.

A segmentação salarial se mostra mais acentuadamente na análise segundo o gênero, verificando-se para quase todas as categorias ocupacionais as desvantagens que comportam as trabalhadoras em relação aos diferenciais de remunerações, dentro de uma mesma categoria ocupacional e condição de vínculo empregatício em relação aos homens. Informações mais recentes da PNAD de 1997 do IBGE mostram um aumento na participação de mulheres no mercado de trabalho, e de forma particular em setores industriais anteriormente não acessíveis à mão-de-obra feminina: o total de mulheres alocadas nas empresas na Indústria de Transformação em 1983 correspondia a 24,3% dos ocupados naquele setor e 28,1% em 1997. Em alguns setores mais específicos foi constatado que a mulher passou a ganhar maiores remunerações que as masculinas em 1997, como nas indústrias gráfica e editorial e de bebidas. Também foi constatado que o diferencial de rendimentos médios entre os dois gêneros diminuiu. Estes resultados são associados à evidência do aumento da escolaridade média da mão-de-obra feminina, o que explica a elevação nas remunerações e o aumento da representatividade em cargos de chefia e gerenciais, como verificado.

O exame das diferenças regionais nos rendimentos médios por horas trabalhadas mostra as vantagens consideráveis da região Centro-Oeste, a partir das várias formas de abordagem relatadas, e das regiões mais avançadas do Rio de Janeiro e de São Paulo. Fica nítida também a situação intermediária das regiões do Sul, de Minas Gerais e Espírito Santo e do Norte em relação às diferenças de rendimentos, embora esta última se aproxime mais dos ganhos das regiões mais industrializadas e a de Minas Gerais e Espírito Santo mostre maiores defasagens negativas. São confirmadas também as desvantagens da região Nordeste em relação aos rendimentos médios que se apresentam os menores do país, particularmente tendo como base a existência de capital humano refletido nos requisitos de qualificação das ocupações.

O objetivo desta pesquisa foi de melhor qualificar os diferenciais de rendimentos a partir da segmentação interna do mercado de trabalho nas empresas e fora das empresas, de acordo com a disponibilidade de capital humano nas várias situações de vínculo e segundo o gênero, e também de observar transformações nas distribuições dos rendimentos em vários períodos de análise. Esta análise não esgota a necessidade da continuidade da observação tendo como ponto de partida a mesma comparação a partir de valores deflacionados do salário mínimo, visando comparar as transformações no poder de compra dos diferenciais de rendimentos médios no período selecionado.

## VI. BIBLIOGRAFIA

ABREU, Alice, R. de Paiva e SORJ, Bila, “Trabalho a Domicílio nas sociedades Contemporâneas - Uma Revisão da Literatura Recente”, em Abreu, A. R. P. (org) *O Trabalho Invisível*, Rio Fundo Editora, Rio de Janeiro, 1993.

ALVES, Edgar (org.) *Modernização produtiva e relações de trabalho*, Vozes, Petrópolis, 1997.

- AMADEO, Edward J. e CAMARGO, José Márcio, “Brazil: Regulation and flexibility in the Labor Market”, in Lustig and Edwards (editors) *Labor Markets in Latin America*, Brookings Institution Press, Washington D.C., 1997.
- ANTUNES, Ricardo, *Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Cortez, Campinas, 1997.
- AZZONI, Carlos Roberto, *Economic growth and regional income inequalities in Brazil: 1939-92*, FEA/USP, São Paulo, 1995, mimeo.
- AZZONI, C.R., CARMO, Heron E. e MENEZES, Tatiane, *São Paulo é mais rico ou apenas mais caro? Diferenças de custo de vida e desigualdade regional da renda real no Brasil*, Seminário nº 16/98, FEA/USP, 1998.
- BAER, Werner, *A Economia Brasileira*, São Paulo, Nobel, 1996.
- BARROS, Alexandre Rands e LEMOS, Sara, “Salário mínimo e salário médio na economia brasileira”, em *Anais do XXVI Encontro Nacional de Economia*, ANPEC, Vitória, 1998.
- BECKER, Gary S., *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York, 1975.
- BECKER, Gary S., *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago, Chicago, Ill, 1993.
- BEST, Michael, *The New Competition. Institutions of Industrial Restructuring*, Cambridge, Mass, Harvard University Press, 1990.
- BIANCHI, Ana Maria e PASTORE, José, *Novas evidências acerca das ocupações no mercado de trabalho*, IPE/USP, 1999, mimeografado.

BRIDGES, William, *Mudanças nas relações de trabalho*, Makron Books, S. Paulo, 1995.

BRUSCHINI, Cristina, “Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho Brasileiro: o Trabalho da Mulher nos Anos Oitenta”, em Fernandes, Reynaldo (org.) *O Trabalho no Brasil no Limiar do Século XXI*, Ed. LTr, São Paulo, 1995.

CACCIAMALI, M. C. “ Mercados de trabalho: abordagens duais”, *Revista de Administração de Empresas*, 18(1), jan/mar-1978.

CACCIAMALI, M.C., “As economias informal e submersa: conceitos e distribuição de renda”, em Camargo, J. M. e Giambiagi, F. (org.) *Mercado de trabalho e distribuição de renda: uma coletânea*, Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1991.

CACCIAMALI, M.C. e FREITAS, “Do capital humano ao salário eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros da Grande São Paulo”, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 22 (2), agosto/1992).

CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (org.), *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*, HUCITEC-ABET, São Paulo, 1997.

CARNEIRO, Francisco G. e FARIA, João R., “O salário mínimo e os outros salário no Brasil”, em *Anais do XXVI encontro Nacional de Economia*, ANPEC, Vitória, 1998.

DANIELS, P.W. e LEVER, W.F., *The Global Economy in Transition*, Harlow, England, Longman, 1996.

DEDECCA, Claudio, “Emprego e qualificação no Brasil nos anos 90”, em *Anais do III Encontro Nacional de Economia Política*, UFF, Niterói, 1998.

DOERINGER & PIORE, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington books, London, 1971.

DOSI, Giovanni e KOGUT, Bruce, “National specificities and the context of change: the coevolution of organization and technology”, em KOGUT, B. (Ed.), *Country Competitiveness: Technology and the Organizing of Work*, Oxford University Press, Oxford, 1993.

FERRETTI, Celso João e outros (org), *Tecnologias, trabalho e educação*, Vozes, Petrópolis, 1994.

FISHLOW, Albert, “On the emerging problems of development policy: Brazilian size income distribution”, *American Economic Review*, 62 (2), 1972.

GORDON, REICH, & EDWARDS, “A theory of labor markets segmentation”, *American Economic Review*, May/1973.

GUIMARÃES NETO, Leonardo, “Ciclos econômicos e desigualdades regionais no Brasil”, *Anais do Encontro Nacional de Economia*, ANPEC, Recife, 1996.

HADDAD, P. R. e outros, *Economia Regional: teorias e métodos de análise*, Fortaleza, BNB/ETENE, 1989.

HOFFMAN, Saul D. *Labor Markets Economics*, Prentice-Hall, New Jersey, 1986.

IPEA, “A Política Regional no Brasil”, em *A Política Regional na Era da Globalização*, Fundação Konrad Adenauer-Stiftung, São Paulo, 1996.

JACOBSEN, Joyce P., *The Economics of Gender*, Blackwell, Mass, 1998.

KON, Anita, *A Estruturação Ocupacional Brasileira: uma Abordagem Regional*, SESI, Brasília, 1995.

\_\_\_\_\_, *A dinâmica regional no Brasil: convergência ou divergência?*, Relatório de Pesquisa, NPP-EAESP/FGV, 1997 (no prelo).

\_\_\_\_\_, “Reestruturação produtiva e terceirização no Brasil”, em *Nova Economia*, UFMG, Vol 7, N° 1, Maio 1997.

\_\_\_\_\_, *Planejamento no Brasil II*, Perspectiva, São Paulo, 1999.

LACERDA, Antônio Corrêa de, “Plano Real: entre a Estabilização Duradoura e a Vulnerabilidade Externa”, em Kon, A. *Planejamento no Brasil II*, Perspectiva, São Paulo, 1999.

LAM, David e LEVINSON, Deborah, “O declínio na desigualdade da escolaridade no Brasil e seus efeitos na desigualdade de rendimentos”, *Revista de Econometria*, X(2), Novembro/1990.

LANGONI, Carlos G., *Distribuição de renda e desenvolvimento econômico do Brasil*, Expressão e cultura, Rio de Janeiro, 1973.

LAVINAS, Lena e outros (org.), *Integração, Região e Regionalismo*, Bertrand Brasil Ed., Rio de Janeiro, 1994.

LEME, Maria Carolina da Silva e WAJNMAN, Simone, *Tendências de coorte nos diferenciais de rendimentos por sexo*, FGV/SP e CEBRAP, 1999, mimeografado.

- LUSTIG, Nora Claudia and McLEOD, Darryl, “Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidences”, in Lustig and Edwards (editors) *Labor Markets in Latin America*, Brookings Institution Press, Washington D.C., 1997.
- LYNDALL, H.F., *The Structure of Earnings*, Oxford University Press, Oxford, 1968.
- MAIER, Gunther e WEISS, Peter, “The importance of regional factors in the determination of earnings: the case of Austria”, *International Regional Science Review*, 10 (3), 1986.
- MALLAN, Pedro e WELLS, John, “Distribuição de renda e desenvolvimento econômico no Brasil, Tolipan, R. e Tinelli, A . (orgs.), *A controvérsia sobre a distribuição de renda e desenvolvimento*, Zahar, Rio de Janeiro, 1975.
- MEDEIROS, José A . de S., *Alcances e limitações da teoria do capital humano: diferenças de ganhos no Brasil em 1973*. IPE/USP, Ensaios Econômicos N° 17, 1982.
- MINCER, Jacob, “Investment in human capital and personal income distribution”, *The Journal of Political Economy*, LXVI (4): 281-302, august/1958.
- MOUTINHO, Lúcia Maria Góes, “Considerações sobre as realidades teóricas e empíricas das remunerações do trabalho nas empresas públicas”, em *Anais do II Encontro Nacional de Economia Política*, PUC/SP, São Paulo, 1997.
- OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa e MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (org.), *Crise no trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?*, Scritta, São Paulo, 1996.

- PSACHAROPOULOS, George, "Schooling , experience and earnings: the case of an LDC", *Journal of Development Economics*, 4 , 1977.
- PENCAVEL, John, "The Legal Framework for Collective Bargaining in Developing Countries", in Lustig and Edwards (editors) opus cit, 1997.
- RAMOS, Lauro, *Educação, desigualdade de renda e ciclo econômico no Brasil*, IPEA/INPES, Texto para Discussão nº 219, Julho, 1991.
- REYNOLDS, Lloyd G., *Economia Laboral y Relaciones de Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.
- RIMA, Ingrid H., *Labor Markets in a Global Economy*, London, M.E. Sharpe, 1996.
- ROBACK, Jennifer, "Wages, rents and amenities: differences among workers and regions", *Economic Inquiry*, 26 (1), 1988.
- ROSEN, Sherwin, "Wage-based indexes of urban quality of life, in Mieszkowski, P. e Strazheim, M. (eds.) *Current issues in urban economics*, Johns Hopkins UP, 1979.
- RUAS, Roberto, "Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição", Abreu, *O trabalho invisível*, opus cit.
- SANTOS, M., "O retorno do território", em Santos (org.) *Território, Globalização e Fragmentação*, Hucitec, S. Paulo, 1994.



SCHULTZ, Theodore W., “Investment in Human Capital”, *American Economic Review*, 51(1): 1-17, 1961.

\_\_\_\_\_, *O valor econômico da educação*, Zahar, Rio de Janeiro, 1967.

SCHULTZ, T.W., *O valor econômico da Educação*, Zahar, Rio de Janeiro, 1967.

SCHWARTZMAN, Simon (coord.), *Política Industrial, Mercado de Trabalho e Instituições de Apoio*, Rio de Janeiro, Ed. FGV, 1995.

SERVO, Luciana Mendes Santos, *Diferenças regionais de salários no Brasil*, IPE/USP, Dissertação de Mestrado, 1999, mimeografado.

SHOSTAK, Arthur B. (ed.), *Impacts of Changing Employment: If the Good Jobs Go Away*, Sage Publications, London, 1996.

SILVA, Antonio Braz de Oliveira e outros, *Produto Interno Bruto por Unidade da Federação*, Texto para Discussão N° 424, IPEA, Rio de Janeiro, Maio de 1996.

SMITH, Adam, *A Riqueza das Nações*, Volume I, Livro Segundo, Abril Cultural, São Paulo, 1983.

SOARES, Fábio Veras, “A existência e a direção de causalidade entre o rendimento dos trabalhadores não qualificados por posição na ocupação e o salário mínimo entre 1982 e 1995 – Uma análise empírica”, em *Anais do XXVI Encontro Nacional de Economia*, ANPEC, Vitória, 1998.

SOUZA, Nali de Jesus de, “Desenvolvimento polarizado e desequilíbrios regionais no Brasil”, em *Análise Econômica*, UFRGS, Ano 11, n° 19, Março/1993.

STEWART, F., “Macropolíticas para una tecnologia apropiada: intento de clasificación”, em *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 102, n. 3, julio-septiembre, 1983.

TAUILLE, J.R. e OLIVEIRA, C.E.M., *Difusão da Automação no Brasil e os Efeitos sobre o Emprego: Uma Resenha da Literatura Nacional*, Instituto de Economia Industrial, UFRJ, 1987.

URANI, André, “Tendências Recentes da Evolução da Ocupação no Brasil”, em Fernandes, R. (org.), opus cit, 1995.

VIETORISZ & HARRISON, “Labor Market Segmentation: positive feedback and divergent development”, *American Economic Review*, May/1973.

WAJNMAN, Simone e PERPÉTUO, Ignez Helena O., “A redução do emprego formal e a participação feminina no mercado de trabalho brasileiro”, em *Nova Economia*, UFMG, vol. 7, N° 1, Maio/1997