

Diferenciais regionais nas remunerações do trabalho no Brasil

Anita Kon*

Resumo

A distribuição regional dos rendimentos da população ocupada brasileira apresenta diversidades consideráveis. A pesquisa visa contribuir com subsídios para a análise da composição regional dos rendimentos médios do trabalhador brasileiro, observando-se as situações nas condições de trabalho com ou sem carteira assinada, dentro e fora de empresas. Nas empresas é analisada a composição dos rendimentos segundo a segmentação do mercado de trabalho e a qualificação.

Considerações iniciais

O objetivo deste estudo foi contribuir com subsídios para a análise do padrão de distribuição regional dos rendimentos da população ocupada. Esta composição resultou por um lado dos novos requisitos demandados pelos atuais processos produtivos e organizacionais, dentro e fora das empresas 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 na representatividade ocupacional dos trabalhadores nos setores e situações de contrato de trabalho, que se refletem nos rendimentos médios auferidos.

As diferenças de rendimento internamente às empresas, são explicadas pela Teoria da Segmentação do mercado de trabalho. Os diferentes enfoques desta teoria 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). Embora os modelos de flexibilização do mercado de trabalho internamente às empresas possam levar, na atualidade, a concepções diferenciadas desta segmentação, no Brasil, a reestruturação produtiva nas empresas até o período analisado, ainda era relativamente lenta e as diferenças de remunerações entre os segmentos ainda refletiam grandemente as

características relatadas pela teoria.

Os diferentes segmentos de mercado de trabalho interno às empresas 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.

A distribuição dos rendimentos da população ocupada brasileira sofreu nos últimos anos alterações, a partir dos novos requisitos exigidos para a contratação da mão-de-obra ou para a remuneração de autônomos, tendo em vista a reformulação dos processos produtivos e organizacionais, dentro e fora das empresas — que se fizeram sentir (embora lentamente) a partir dos anos oitenta —, bem como as políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização. Estas limitaram as oportunidades de abertura de novos postos de trabalho formalizados no país, 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.

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. É patente 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.

Como em outras economias de níveis diversos de desenvolvimento, no Brasil também se observou, 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. O crescimento da demanda por novos postos de trabalho resultante do aumento populacional no Brasil, associou-se a uma conjuntura recessiva, nos anos oitenta e os postos de trabalho eliminados se concentraram 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. Estas condições conjunturais e estruturais se refletem nas diferenças entre remunerações globais do trabalho entre as diversas categorias que apresentam níveis diferenciados de qualificação e de situação de emprego com ou sem vínculo empregatício, ou ainda fora de empresas.

As diferenças regionais na remuneração do trabalho, refletem a capacidade de ampliação da oferta de empregos de cada espaço e 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. Refletem também as possíveis conseqüências, que resultam tanto de novas ocupações que estão sendo criadas, de novas necessidades de qualificação que se apresentam aos trabalhadores, dos diversos setores em que se alocam os maiores graus de transformações, bem como das mudanças estruturais que vêm ocorrendo na distribuição do trabalho segundo a qualificação.

Pesquisas anteriores, observaram estas diversidades espaciais nas remunerações na década de oitenta, particularmente detalhando a distribuição do trabalho nos anos oitenta (Roback, 1988; Servo, 1999; Kon, 1995). No Brasil o ano de 1983 constituiu 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 final dos anos oitenta 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 remuneração da mão-de-obra, se mostraram relativamente 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 (Soares, 1998).

Este trabalho analisa a distribuição regional dos rendimentos médios da população ocupada brasileira no ano selecionado de 1995. Estas diversidades foram avaliadas enfocando a ocupação dentro e fora das empresas (como autônomos ou trabalhadores por conta-própria), por categoria ocupacional e segundo a condição de vínculo empregatício com ou sem carteira assinada. A análise específica para a realidade regional brasileira foi 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. Não se pretendeu com o trabalho analisar os diferenciais quantitativos de remunerações, seja setorial ou regionalmente.

O 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:

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

$I_{ij} = (X_{ij}/X_j \cdot 100)$ 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 à representatividade na situação nacional global.

As diferenciações regionais das remunerações do trabalho

Inicialmente são examinadas as diferenças regionais nas remunerações médias da população ocupada nas empresas, considerando-se também as horas médias trabalhadas para cada categoria ocupacional. O índice de diferenciação foi calculado com base nos rendimentos médios por horas trabalhadas, considerando-se ainda o salário mínimo como base para o cálculo.

As Tabelas 1 a 4 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 1 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

Tabela 1

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
EMPRESAS	1,1	1,3	0,7	0,7	0,5	2,1	1,0
Dirigentes (Assalariad.)	1,1	1,0	0,9	1,0	0,7	1,2	0,9
Produção							
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
Administração							
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
TOTAL REGIONAL	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.

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.

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, pertencentes ao segmento

Secundário definido pela Teoria da Segmentação; 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 (segmento do mercado Primário da Teoria da Segmentação). 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.

Fora das empresas, o total das pessoas ocupadas no serviço doméstico remunerado com carteira assinada, conforme observado na Tabela 2, 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.

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.

Tabela 2

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
SERVIÇO DOMÉSTICO							
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
CONTA PRÓPRIA	1,2	1,3	0,7	0,9	0,7	1,6	1,0
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.

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 3, 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.

A situação dos dirigentes assalariados é mais homogênea, e apenas Minas/Espírito Santo e o Nordeste recebem ganhos inferiores à unidade em quanto 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

Tabela 3

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
EMPRESAS	1,0	1,3	0,7	1,0	0,7	2,0	0,7
Dirigentes (Assalariados)	1,0	1,0	1,0	0,9	0,8	1,2	1,0
Produção							
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
Administração							
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
SERVIÇO DOMÉSTICO	1,0	1,1	0,9	0,5	1,1	1,6	1,0
TOTAL REGIONAL	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.

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 4, 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 pertencente ao segmento Primário (60% inferiores à média) e dos semi-qualificados com atribuições de chefia e não-qualificados da administração de Minas Gerais e Espírito Santo, do segmento Secundário (50% inferiores).

Tabela 4

Índices de Diferenciação regional dos Rendimentos Médios por horas trabalhadas da população ocupada nas empresas Sem Carteira assinada.

Categorias Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
EMPRESAS	1,9	1,0	1,0	1,0	0,7	0,5	2,0
Dirigentes (Assalariad.)	1,2	1,1	0,8	0,7	0,8	1,1	1,0
Produção							
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
Administração							
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
TOTAL REGIONAL	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.

Com relação aos trabalhadores fora das empresas, ressalte-se que a diferença de rendimentos entre os que se dedicam ao serviço doméstico remunerado (Tabelas 3 e 5) 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.

As Tabelas 5 a 9 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 5 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

Tabela 5

Índice de Diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por horas trabalhadas do total das pessoas ocupadas nas empresas

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

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, o segmento Primário independente, as vantagens observadas são consideráveis. 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 6, 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. 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 6

Índice de diferenciação Regional dos Rendimentos Médios por horas trabalhadas do total das pessoas ocupadas fora das empresas.

Categorias Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
Serviço Doméstico	0,8	0,8	0,8	0,4	0,4	0,5	0,4
Conta Própria	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

Tabela 7

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
EMPRESAS	1,2	1,6	1,2	1,2	0,8	1,5	1,1
Dirigentes (assalariados)	3,0	3,0	2,9	2,7	2,2	2,7	2,6
Produção							
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
Semiquualificados Nível 1	1,4	1,7	1,4	1,1	1,1	1,3	1,4
Semiquualificados 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
Administração							
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
Semiquualificados Nível 1	1,7	1,9	1,7	1,3	1,5	2,0	1,5
Semiquualificados 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
TOTAL REGIONAL	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.

As Tabelas 7 e 8 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, em todos os segmentos Primário e Secundário. No caso dos que têm vínculo registrado, 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.

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.

Tabela 8
Índice de Diferenciação regional dos Rendimentos Médios por horas trabalhadas da população Sem Carteira ^a

Categorias Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
EMPRESAS	1,2	1,2	1,1	1,1	0,7	0,4	0,8
Dirigentes (Assal.)	2,3	2,4	2,1	1,5	1,3	1,4	1,4
Produção							
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
Administração							
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
TOTAL REGIONAL	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 9

Índices de diferenciação regional dos Rendimentos Médios por horas trabalhadas da população ocupada fora das empresas

Categorias Ocupacionais	RJ	SP	SUL	MG/ES	NE	C-O	NO
Serviço Doméstico							
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
Conta Própria							
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
Semiquualificados 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.

A situação dos ocupados em serviços domésticos remunerados, apresentada na Tabela 9, 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 detalhadas 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).

Conclusões

Conforme constatado a partir da bibliografia que relata as pesquisas realizadas no Brasil sobre diferenças de rendimentos (Kon, 1999), 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 segmenta 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.

Está 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 ano de 1995, considerando as diversidades segundo a condição de vínculo empregatício legalizado ou não através de carteira assinada e segundo o gênero. Os diferenciais regionais foram calculados considerando-se os rendimentos médios por horas trabalhadas.

O período do primeiro quinquênio da década de noventa 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.

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.

Bibliografia

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).

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

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

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

_____, A dinâmica regional no Brasil: convergência ou divergência?, Relatório de Pesquisa Nº 6 NPP-EAESP/FGV, 1998.

_____, *Mudanças na distribuição dos rendimentos da população ocupada brasileira*. Relatório de Pesquisa, NPP-EAESP/FGV, 1999 (no prelo).

ROBACK, Jennifer, “Wages, rents and amenities: differences among workers and regions”, *Economic Inquiry*, 26 (1), 1988.

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

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.

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