

XII Encontro Nacional de Economia Política – SEP

São Paulo, 5 a 8 de julho/2007

Submissão de artigo para Sessão Ordinária.

Área e sub-área Temática: **Economia Agrária, Espaço e Meio-ambiente**

13. Economia, Espaço e Urbanização

Título: A espacialidade da economia brasileira: repercussões nos padrões de distribuição dos rendimentos nos anos 1990.

Autor: Anita Kon

Classificação JEL : R0 – Urban, Rural and Regional Economics e R10 – General Spatial Economics

Resumo

O trabalho visa analisar os reflexos das transformações econômicas mundiais nos anos 1990, sobre os padrões espaciais de distribuição dos rendimentos do trabalho no Brasil. Estas transformações, representadas pela intensificação da mudança tecnológica e do aumento da velocidade da internacionalização do capital e da globalização, levaram à intensificação da reestruturação produtiva mundial e no Brasil repercutiram espacialmente de forma diferenciada nos vários setores e situações de trabalho, como decorrência de aspectos culturais e econômicos específicos de cada espaço. Os padrões da distribuição dos rendimentos do trabalho no país sofreram alterações no período, a partir dos novos requisitos exigidos pelos renovados processos produtivos e organizacionais, bem como as políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização. As mudanças nos padrões são observadas para as condições de trabalho com ou sem carteira assinada, segundo o gênero, dentro e fora de empresas. A avaliação é efetuada tendo como base índices de Gini, elaborados a partir de agregações especiais de informações das PNADs. O artigo apresenta inicialmente as premissas teóricas que baseiam a análise dos indicadores empíricos, para em sequência avaliar as diferenças regionais encontradas nos padrões de distribuição dos rendimentos.

Palavras-chave

Regiões. Trabalho. Remunerações. Gênero. Vínculo empregatício.

Abstract

The space earnings distribution patterns of the Brazilian working population lately underwent 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 in each space are showed in the composition of the average earnings, inside and outside the firms. The research aims to examine the different regional patterns of the average earnings distribution of the Brazilian worker, as a result of the impact of the recent productive and occupational transformations in the nineties. These regional differences are examined according to the situation of labor contracts, gender and the segmentation of the labor market inside the firms, and the analysis is based in Gini coefficients for each region.

Key Words

Regions. Earnings. Labor. Gender. Segmentation.

A ESPACIALIDADE DA ECONOMIA BRASILEIRA: PADRÕES DE DISTRIBUIÇÃO DOS RENDIMENTOS NOS ANOS 1990.

Anita Kon*

1. Introdução

Os impactos das transformações econômicas mundiais nos anos 1990 são retratados no Brasil de forma diferenciada nos vários setores e situações de trabalho, e em particular espacialmente, como decorrência de aspectos culturais e econômicos diversos das realidades regionais brasileiras. As condições econômicas mundiais observadas desde os anos 1980, representadas pela intensificação da mudança tecnológica e do aumento da velocidade da internacionalização do capital e da globalização, levaram a um movimento de reestruturação produtiva intenso das economias.

As transformações requeridas por este novo contexto sócio-econômico foram extremamente rápidas, abrangentes e profundas, requerendo mudanças no perfil da força de trabalho, no sentido de adaptação aos diferentes padrões de investimentos em equipamentos e novos esquemas organizacionais. Estes fenômenos tiveram impactos consideráveis nos padrões de remuneração da mão-de-obra no país, interna e externamente às empresas, repercutindo também na distribuição de rendimentos entre diferentes categorias de ocupações, de acordo com a possibilidade de ajustamento da economia de cada espaço, aos novos requisitos da demanda por trabalho pelas empresas e às possibilidades de auto-emprego ou trabalho por conta própria, fora de empresas.

No Brasil, a distribuição dos rendimentos da população ocupada também sofreu nos últimos anos, alterações consideráveis, não apenas a partir dos novos requisitos exigidos para a contratação da mão-de-obra ou para a remuneração de autônomos, mas também devido às políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização, que levaram as empresas a medidas de contenção de custos que limitaram as oportunidades de abertura de novos postos de trabalho formalizados ou ainda liberando parte da mão-de-obra, o que resultou no aumento do volume de trabalho em atividades informais. Dessa forma, as transformações estruturais ocorrentes de forma diferenciada em cada espaço, internamente aos setores de atividades das economias, que por um lado se revestem de um caráter 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 brasileira. Este fenômeno apresenta repercussões espaciais consideráveis no país, diminuindo as possibilidades espaciais de convergência dos rendimentos médios da população ocupada e mantendo as condições estruturais de disparidades regionais.

Isto se verifica por que o ritmo da modernização econômica bem como da introdução de novas funções e ocupações dentro de empresas ou autônomas, esbarram muitas vezes nas condições

* PUC/SP. A autora agradece ao CNPq pelo apoio à Pesquisa.

específicas espaciais de qualificação da força de trabalho, não preparada para assumir condições mais flexíveis de operacionalização ou tarefas mais sofisticadas. É patente que estas mudanças foram acompanhadas de um padrão diferenciado de remunerações oferecidas aos trabalhadores, que tenta conciliar vários determinantes como 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.

A partir destas constatações, a questão formulada nesta pesquisa visou verificar se os processos de modernização produtiva e de estabilização econômica que se verificaram no país de forma mais acelerada na década de 1990, tiveram como efeito líquido uma redistribuição dos rendimentos da força de trabalho, que se mostrou favorável à maior concentração ou à dispersão dos ganhos do trabalho. Por sua vez, questiona-se de que forma esta redistribuição se manifestou dentro de empresas e para o total dos ocupados, nas diversas regiões brasileiras que apresentam condições sócio-econômicas consideravelmente diferenciadas. Este trabalho, portanto, busca verificar as diferenças regionais nas transformações ocorridas na distribuição das remunerações da população ocupada dentro das empresas e no total da população ocupada, na década de noventa. Estas mudanças foram avaliadas do ponto de vista nacional e regional, enfocando a ocupação dentro de empresas e o total da população ocupada, segundo o gênero e a condição de vínculo empregatício.

O ano de 1989, selecionado como período inicial de análise, correspondeu a uma situação estrutural que foi antecedida por um período em que a economia havia passado (em 1985) por uma forte recuperação das atividades, após a crise de 1983, 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 reiniciou um período de 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.

Paralelamente a isto a estabilização dos preços alcançada com o Plano Real também causou repercussões sobre a distribuição do trabalho e sobre a natureza das condições de absorção e de remuneração setorial e regional da mão-de-obra. As consideráveis transformações sócio-econômicas observadas no país nos anos noventa, apontam para reflexos significativos tanto sobre divisão do trabalho segundo as categorias de ocupações, quanto no padrão de distribuição das remunerações da estrutura ocupacional.

Este artigo apresenta, na seção seguinte, as premissas teóricas que embasam a elaboração dos indicadores empíricos para a avaliação da distribuição regional dos rendimentos do trabalho no Brasil, considerando como determinantes: a) qualidade da oferta de trabalho ou “capital humano”; b) segmentação do mercado de trabalho internamente às empresas; c) diferenciais na estrutura das remunerações; e d) participação dos trabalhadores segundo o gênero.

2. Premissas teóricas

2.1 Sobre a espacialidade do trabalho e a dinâmica das transformações espaciais

Os fatores de oferta e demanda do mercado de trabalho brasileiro, no final do século XX, estiveram profundamente associados à aceleração do progresso tecnológico e da 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, desde que a modernização econômica, com a introdução de novas técnicas, ao mesmo tempo em que cria novas funções e ocupações, elimina uma série de ocupações e postos de trabalhos.

Quando se analisa especificamente as questões relacionadas à distribuição das remunerações do trabalho, as hipóteses básicas que fundamentam esta avaliação estão relacionadas às premissas teóricas que permitem associar mais diretamente esta estruturação a alguns determinantes primordiais que moldam conjuntamente os padrões desta distribuição. Estes determinantes, que serão resumidamente apresentados em seqüência, moldam a espacialidade do trabalho, ou seja, as qualidades específicas da estruturação ocupacional em cada região, que decorrem das características culturais, sociais e econômicas próprias a cada espaço. Resultam dos reflexos regionais diferenciados sobre a estruturação ocupacional, que decorrem das bases de recursos e sócio-econômicas específicas e que são representados: a) pela qualidade da oferta de trabalho, ou seja, do “capital humano” apresentado pelos trabalhadores; b) pelas diferenças na segmentação do mercado de trabalho internamente às empresas; c) pelos diferenciais na estrutura das remunerações; e d) pela participação dos trabalhadores segundo o gênero (Kon, 1995).

No que se refere aos impactos sobre a economia de cada espaço, as qualidades específicas da estruturação ocupacional em cada região, que decorrem das características culturais, sociais e econômicas próprias a cada espaço, são moldadas tanto pelos componentes estruturais quanto conjunturais, endógenos e exógenos à região e ao país, que afetam estas qualidades em dado período. As transformações nesta espacialidade apresentadas no decorrer do tempo, resultam da

capacidade de ajustamento de cada espaço aos novos requisitos econômicos que periodicamente se fazem sentir nas economias mundiais, como reflexos de mudanças nos paradigmas econômicos.

É possível apontar-se as mudanças significativas pelas quais passaram as economias nos anos recentes desde a década de 1980, que resultaram em uma reorganização espacial contundente tanto em sociedades desenvolvidas quanto em desenvolvimento. Entre outros aspectos, estas transformações incluem particularmente: a) a elevação da internacionalização das atividades econômicas; b) a reorganização das firmas dominantes; c) a crescente integração da indústria manufatureira com a de serviços; d) uso crescente da tecnologia microeletrônica; e) a demanda crescente na indústria por uma força de trabalho mais qualificada, porém com muitos trabalhos rotineiros sendo eliminados pela mudança tecnológica; f) a crescente complexidade e volatilidade do consumo; g) uma mudança no papel da intervenção governamental.

Estas transformações foram interpretadas como uma modificação da sociedade fordista baseada na produção e consumo de massa em grande escala, apoiada pela demanda dos gastos governamentais para o gerenciamento de suas funções e para a Previdência e Saúde (principalmente nas nações mais avançadas em que prevalecia o *welfare state*) (Marshall, 2005).

Foi observado que tais mudanças conduzem à realocação das instalações produtivas para países em desenvolvimento, onde os custos do trabalho e as restrições ambientais eram mais favoráveis às indústrias tradicionalmente poderosas, particularmente quando estas atividades perdiam suas posições proeminentes nas economias adiantadas, mas seus produtos ainda eram fortemente demandados em uma escala mundial. Porém após a intensificação da globalização das economias principalmente desde os finais dos anos oitenta, estas indústrias apresentam maiores vantagens de realocar suas atividades em economias modernas, onde são encontrados força de trabalho mais qualificada e outros serviços complementares sofisticados. Em muitos casos firmas de serviços tornam-se multinacionais e transnacionais, e os países hospedeiros menos desenvolvidos apresentam benefícios porque um número de serviços auxiliares às empresas fornecem elos que tornam possível a existência de muitas instalações manufatureiras (Polèse, 1998).

No âmbito doméstico das economias, as mudanças locais refletem o crescente dualismo da força de trabalho, desde que os investimentos nas manufaturas se moveram seja para áreas onde são disponíveis os escassos trabalhadores mais qualificados administrativos e burocratas (*white-collar*) ou para áreas de baixos salários e alto desemprego, onde pode ser recrutada uma força de trabalho semi-qualificada, para desempenhar principalmente atividades rotineiras da produção em plantas das filiais. A complexidade e diversidade da moderna especialização em serviços encorajam a aglomeração, ao menos das funções de alto nível; as funções mais rotineiras podem ser mais dispersadas, embora controladas de forma centralizada. Estas tendências têm dominado a evolução das regiões urbanas nos anos mais recentes, e também influenciam os padrões

da localização manufatureira, enquanto que a especialização em serviços oferece não apenas um conhecimento técnico e material para os processos produtivos em constante transformação, mas também para qualificações organizacionais ou gerenciais.

Ao lado destes aspectos, o recrudescimento da internacionalização dos serviços teve consequências consideráveis sobre as decisões locacionais das empresas e sobre os padrões da distribuição territorial das atividades. Através da exportação do capital, uma série de países, menos desenvolvidos, foram também conduzidos a um processo de industrialização, e a uma nova divisão internacional do trabalho. No entanto, esta conservou uma desigualdade estrutural mundial já consolidada anteriormente, resultante do monopólio do novo conhecimento científico e técnico, desde que estes países receberam o conhecimento tecnológico já pronto, sem possuírem inicialmente o controle da técnica e converteram-se, no primeiro momento, apenas em base de fabricação mundial, sobretudo por oferecerem a vantagem de uma mão-de-obra barata.

Dessa maneira, com a continuidade dos avanços tecnológicos nas áreas de transportes e comunicações do pós-guerra, o próprio aparato produtivo das empresas é deslocado para o exterior, inicialmente com a internacionalização da produção de produtos acabados. Posteriormente, a partir do final dos anos sessenta (particularmente com o avanço da microeletrônica e da tecnologia da informação), em alguns setores o processo de produção é internacionalizado, com o desenvolvimento de cada parte do processo em uma diferente região mundial. Os fenômenos da globalização e transnacionalização atualmente observados no mercado mundial são, portanto um processo histórico de internacionalização do capital, que se difundiu com maior velocidade particularmente a partir das três últimas décadas graças ao avanço tecnológico.

Neste contexto, desde a década de oitenta configurou-se uma nova etapa mais avançada e veloz de transformações tecnológicas e de acumulação financeira, intensificando a internacionalização da vida econômica, social cultural e política. Observou-se então que as atividades econômicas passaram progressivamente a se desenvolver de forma independente dos recursos de um território nacional, sejam recursos naturais ou "construídos pelo homem". Esta desterritorialização tem como causas o padrão do progresso técnico, a preferência dos consumidores, organização corporativa e/ou políticas públicas de governos nacionais, o que favorece a maior mobilidade dos fatores produtivos sem perda de eficiência, competitividade e rentabilidade.

Como salienta Milton Santos (1994), a noção de território, na atualidade, transcende a idéia apenas geográfica de espaços contíguos vizinhos que caracterizam uma região, para a noção de rede, formada por pontos distantes uns dos outros, ligados por todas as formas e processos sociais; o espaço econômico, neste sentido, é organizado hierarquicamente, como resultado da tendência à racionalização das atividades e se faz sob um comando que tende a ser concentrado em cidades

mundiais (cujas características serão analisadas posteriormente com maior detalhe), onde a Tecnologia da Informação desempenha um papel relevante; este comando então passa a ser feito pelas empresas através de suas bases em territórios globais diversos.

Outro aspecto a ser considerado no processo de transformações econômicas espaciais, refere-se à descentralização produtiva das atividades do setor Secundário que foi um fenômeno internacional nas décadas de sessenta e setenta. A recessão mundial que se seguiu, diminuiu as oportunidades de investimentos e desviou enormes somas de recursos de capital do setor manufatureiro para os serviços financeiros. A descentralização geral da produção é atribuível à concentração de serviços às empresas (muitos destes anteriormente terceirizados) que se elevou consideravelmente com estes fundos disponíveis. Mas alguns autores salientam que o decréscimo das indústrias manufatureiras urbanas em alguns países desenvolvidos naquele período foi causado em um grau substancial, pela combinação de escassez de terras disponíveis e insatisfação da mão-de-obra industrial, o que resultou em uma elevação mais rápida dos custos salariais em relação ao crescimento da produtividade. Este fato é considerado como uma das maiores razões para a subsequente descentralização da produção, desde que esta descentralização foi atingida especialmente através da subcontratação de pequenas firmas para etapas específicas do processo de produção sem a intervenção de sindicatos, ou então através do estabelecimento de plantas de produção em filiais regionalmente e internacionalmente desconcentradas.

Em muitos países esta descentralização se caracterizou pela separação espacial entre os escritórios administrativos centrais e as plantas produtivas ramificadas, com uma reorganização interna de funções que promoveu uma divisão espacial de trabalho. Dessa forma, verifica-se uma reorganização espacial de atividades e de áreas de influência econômica, tanto mundialmente quanto internamente aos países, como decorrência das transformações na internacionalização dos serviços delimitando uma nova divisão internacional do trabalho, com reflexos regionais consideráveis internamente a cada economia.

2.3. A segmentação do mercado de trabalho nas empresas

Um outro enfoque que tenta explicar as diferenças de remunerações entre indivíduos diz respeito a um grupo de teorias que discutem a segmentação do mercado de trabalho internamente às empresas. 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, 2002).

Resumindo as idéias destes autores, salienta-se que 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 produtividade 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 empecilho 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 em um 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.

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.

Gordon, Reich, & Edwards (1973) tentam explicar a origem da segmentação interna do trabalho como resultante 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, internamente a cada região, efetivamente as barreiras existentes no mercado de trabalho se apresentam de forma diferenciada, independentemente de sua origem. Por um lado estas barreiras coíbem a mobilidade dos trabalhadores do segmento Secundário para o Primário e no Primário entre o segmento independente e o rotineiro. Por outro lado, se relacionam 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 e determinam as diferenças consideráveis nas remunerações entre categorias ocupacionais nas empresas e dessa forma dependem não só do nível de capacitação da força de trabalho regional, mas também das estruturas produtivas das empresas (mais tradicionais ou tecnologicamente mais avançadas).

2.4 Diferenciais na estrutura das remunerações

Diferenças na estrutura das remunerações têm sido analisadas, a partir de dois enfoques básicos, quais sejam, diferenciais entre ocupações e entre pessoas. O enfoque tradicional 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 (Ehrenberg e Smith, 2002).

A questão da explicação das diferenças na estrutura da remuneração, ou seja, do relacionamento da 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 somente a diversidades nas qualificações, mas também se verificam através da ação sindical ou da condição de vínculo empregatício legalizado. A literatura econômica explica também que estas divergências são ainda causadas pelo costume (cultura), pela limitação do “talento” natural do trabalhador em áreas como ciências ou artes, pelos custos de educação requeridos por ocupações de profissionais liberais ou gerentes, pela incapacidade de jovens oriundos de famílias pobres adquirirem educação superior e outras imperfeições do mercado (Rima, 1996; Eherenberg e Smith, 2002; Kon, 2006).

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. 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.

As diferenças de remuneração dentro de uma mesma ocupação são responsáveis por uma parte das desigualdades médias das remunerações encontradas na estrutura ocupacional. 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).

Um outro aspecto relevante das crescentes desigualdades de remunerações se 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 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 à 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.

Examinando-se especificamente as divergências 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.

Quando analisam as causas determinantes das diferenças de remuneração entre os gêneros, grande parte dos estudos destaca 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, em alguns trabalhos são vistas como resultantes 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 (Jacobsen, 1998; Kon, 2006).

Os contratantes argumentam a necessidade de diferenciações salariais entre gêneros tendo em vista 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 levam 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 uma nova entrada inicial que requer novos custos de treinamento e, portanto, é considerada como uma maior taxa de depreciação do capital investido.

Ao lado disso, diferentes remunerações resultam do fato de que 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 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 (Mutari, Boushey e Fraher, 1997; Ehrenberg e Smith, 2002).

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. No entanto, do ponto de vista espacial, os diferentes contextos culturais e sociais, determinam o *status* de cada gênero no mercado de trabalho, bem como as decisões a respeito da oferta de trabalho feminino, implicando nos níveis de absorção e nas remunerações respectivas.

As diferenças em habilidades e qualificações, retratadas na Teoria do Capital Humano, são 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 e às especificidades das economias espaciais.

Os rendimentos são associados ao capital humano, através de um modelo que atribui à escolaridade a função de aumentar a produtividade e consequentemente os rendimentos dos trabalhadores, ao elevar o estoque de conhecimentos e habilidades, o que aumenta a capacidade de um indivíduo de solucionar os problemas ligados ao processo produtivo e de produzir bens e serviços. 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 (Schultz, 1993; Ehrenberg e Smith, 2002).

Algumas teorias não consideram que o capital humano seja sempre diretamente o 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).

3. Diferenças regionais nos padrões de distribuição das remunerações do trabalho no Brasil

3.1 Aspectos metodológicos

A análise empírica para a verificação das diferenças regionais na distribuição das remunerações no Brasil na década de 1990, teve como base as informações das PNADs do IBGE. Para a série histórica de 1989 a 1999, foram utilizados os cálculos realizados pela Diretoria de Pesquisas, Departamento de Emprego e Rendimento para a série histórica de 1989 a 1999. Para cumprir a proposta da pesquisa de avaliar as diferenças em maior detalhe para os anos selecionados de 1989 e 1997, foram utilizadas informações dos microdados das PNADs do IBGE, que permitiram a agregação dos dados em categorias ocupacionais específicas. Para esta avaliação, foram calculados coeficientes de Gini, para cada região, considerando-se a distribuição das remunerações para o total da população ocupada e para a população ocupada nas empresas,

examinando-se as situações de vínculo empregatício com ou sem carteira assinada e os diferenciais entre gêneros.

As diferentes classes de remunerações foram associadas utilizando uma tipologia de ocupações desenvolvida por Kon (1995), de modo a agregar as informações de acordo com categorias de trabalhadores dentro e fora de empresas, de acordo com níveis de qualificação que resultaram nos diferenciais de remuneração. Categorias ocupacionais foram elaboradas de modo a representar as variáveis apontadas na seção teórica anterior, como determinantes da espacialidade da distribuição das remunerações do trabalho, ou seja, a) qualidade da oferta de trabalho ou “capital humano” b) segmentação do mercado de trabalho internamente às empresas; c) pelos diferenciais na estrutura das remunerações; e d) pela participação dos trabalhadores segundo o gênero. O capital humano é representação por níveis de qualificação dentro destas áreas. Maiores detalhes sobre a composição da tipologia podem ser encontrados em Kon (1995), não sendo aqui reproduzidos dada a limitação de espaço do artigo.

Os Índices de Gini foram calculados através da expressão:

$$G = 1 - \sum_{i=1}^n (Y_{ij} + Y_{ij-1}) (X_{ij} - X_{ij-1}), \quad \text{onde}$$

X_{ij} = percentagem acumulada da população ocupada nas categorias ocupacionais j , que recebe remuneração até o estrato i ;

Y_{ij} = percentagem acumulada da remuneração nas categorias ocupacionais j , até o estrato i ;

j = categorias ocupacionais

n = número estratos das categorias ocupacionais.

Sendo $0 < G < 1$, os valores que mais se aproximam de zero revelam melhor distribuição entre as remunerações, ou seja, quanto mais próximo da unidade, mais desigual é a distribuição das remunerações entre as categorias ocupacionais.

Salienta-se que os coeficientes de Gini, tanto os calculados pelo IBGE quanto nesta pesquisa, foram calculados apenas para a população ocupada, e, portanto os resultados as concentrações de remunerações apresentam-se consideravelmente inferiores e não são comparáveis às reveladas pelos coeficientes tradicionalmente calculados para a distribuição global de renda do país, que incluem os não-economicamente ativos e os desempregados, ou seja, o total da população residente.

Por outro lado, o objetivo desta análise é a comparação das distribuições espaciais e a observação das diferenças de acordo com vínculo empregatício e gênero e o valor dos coeficientes observados, que mais se aproximam de zero do que da unidade, não necessariamente significam uma distribuição favorável de remunerações, mas apenas menor disparidade entre os rendimentos médios, que podem ser baixos apesar de mais igualitariamente distribuídos.

3.2 A distribuição para o total da população ocupada

Em razão da ausência de parâmetros de comparação para outras economias através de pesquisas com as mesmas desagregações, os indicadores calculados para o Brasil nesta pesquisa não podem ser avaliados de forma comparativa com outros países¹. Observa-se para o comportamento dos Índices de Gini da distribuição dos rendimentos médios para o global da população ocupada brasileira (Tabela 1 e Gráfico 1), que o patamar superior do indicador se verificou no último ano da década de 1980, sendo seguido por queda gradativa do valor dos indicadores até 1992. Dessa forma, a distribuição de rendimentos médios dos ocupados melhorou até esta data, passando a uma situação mais igualitária, porém com piora na situação dos rendimentos. Este período correspondeu à crise econômica e política do país, com uma inflação extremamente elevada, e picos de queda do crescimento do PIB. De 1993 a 1996 a tendência foi de crescimento dos indicadores ou piora da distribuição, seguida de período de não modificação dos parâmetros no período inicial de aplicação do Plano Real até 1998 e nova queda do indicador, ou melhor, distribuição em 1999, quando esta situação já refletiu condições mais favoráveis de rendimentos médios.

Segundo o IBGE (1999), de 1998 para 1999, os rendimentos tiveram substancial redução, que foram um pouco mais acentuadas nas remunerações mais altas, o que ocasionou diminuição no grau de concentração dos rendimentos. Entre os 10% com as menores remunerações de trabalho a perda real foi de 6,8% e, no outro extremo, entre os 10% com os maiores rendimentos, de 8,6%. Em 1999, os 50% da população ocupada com as menores remunerações detiveram 14,5% do rendimento de trabalho e, no ano anterior, 14,0%. No período de 1989 a 1999, o mínimo deste indicador (11,2%) ocorreu em 1989. A participação dos 10% com as maiores remunerações de trabalho baixou de 46,5% para 45,7%, de 1998 para 1999. Este indicador da parcela do topo do rendimentos, no período de 1989 a 1999, atingiu o máximo em 1989 (51,5%).

Observe-se que as tendências das séries regionais são as mesmas para todo o período da década de 1990 são as mesmas que para o global do país, ou seja, os perfis das curvas se assemelham, embora se observe para o Nordeste no ano de 1999, a continuação da tendência do período anterior. As maiores disparidades das distribuições dos rendimentos são verificadas na região mais dinâmica do país representado pelo Sudeste, enquanto que as menores divergências na distribuição se mostram no Nordeste.

O Gráfico 2 mostram os Quocientes de Diferenciação Regionais (QDR), ou seja, as diferenças do indicador de cada região em relação à base representada pelo Brasil em cada ano separadamente. Sendo o QDR do país igual à unidade, os resultados acima e abaixo deste valor

¹ Os indicadores mais aproximados encontrados na literatura mundial se referem aos dados publicados pelo *U.S. Bureau of the Census*, associados à distribuição de lucros de homens (0,332 em 1988 e 0,335 em 1991) e mulheres (0,293 e 0,297 respectivamente) adultos que trabalharam em período integral nos respectivos anos (Eherenberg e Smith, 2000).

significam respectivamente distribuição pior ou melhor que a do país. Estas informações revelam a permanência do nível das disparidades regionais a partir de 1992, com transformações insignificantes, não mostrando tendências de convergência espacial dos rendimentos médios.

A avaliação para a distribuição espacial segundo o gênero (Tabela 1 e Gráfico 1), mostra a mesma tendência das curvas do global do país, porém com patamares diferenciados. A distribuição masculina se apresenta em valor consideravelmente superior em todos os espaços, significando distribuição mais díspar de rendimentos, enquanto que entre as mulheres observa-se maior igualdade, embora com níveis de rendimentos médios em média 30% inferiores.

Tabela 1
Índices de Gini da distribuição do rendimento mensal de todos os trabalhos das pessoas ocupadas, com rendimento de trabalho, segundo o sexo - Brasil e regiões - 1999

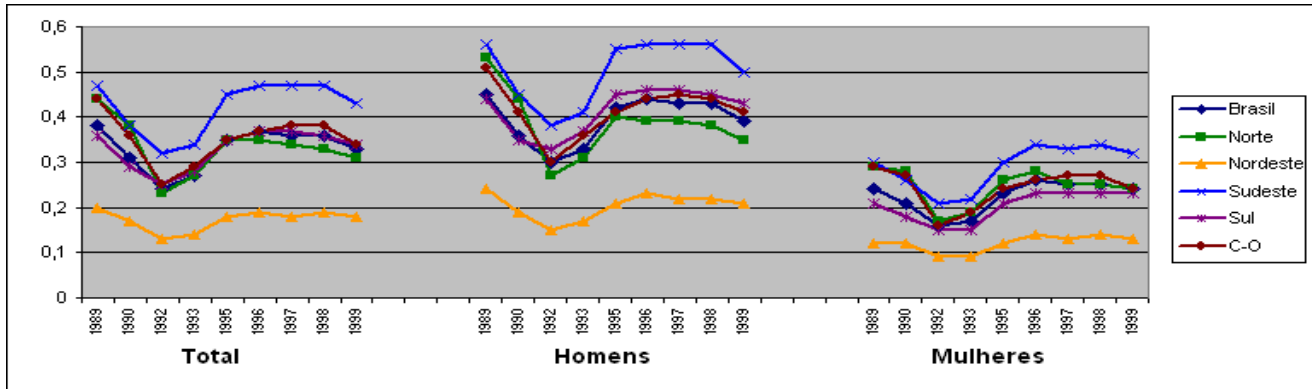
				Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	C-O
Total	1989	0,38	0,44	0,2	0,47	0,36	0,44		
	1990	0,31	0,38	0,17	0,38	0,29	0,36		
	1992	0,24	0,23	0,13	0,32	0,25	0,25		
	1993	0,27	0,27	0,14	0,34	0,28	0,29		
	1995	0,35	0,35	0,18	0,45	0,35	0,35		
	1996	0,37	0,35	0,19	0,47	0,37	0,37		
	1997	0,36	0,34	0,18	0,47	0,37	0,38		
	1998	0,36	0,33	0,19	0,47	0,36	0,38		
	1999	0,33	0,31	0,18	0,43	0,34	0,34		
Homens	1989	0,45	0,53	0,24	0,56	0,44	0,51		
	1990	0,36	0,44	0,19	0,45	0,35	0,41		
	1992	0,3	0,27	0,15	0,38	0,33	0,3		
	1993	0,33	0,31	0,17	0,41	0,37	0,36		
	1995	0,42	0,4	0,21	0,55	0,45	0,41		
	1996	0,44	0,39	0,23	0,56	0,46	0,44		
	1997	0,43	0,39	0,22	0,56	0,46	0,45		
	1998	0,43	0,38	0,22	0,56	0,45	0,44		
	1999	0,39	0,35	0,21	0,5	0,43	0,41		
Mulheres	1989	0,24	0,29	0,12	0,3	0,21	0,29		
	1990	0,21	0,28	0,12	0,26	0,18	0,27		
	1992	0,16	0,17	0,09	0,21	0,15	0,16		
	1993	0,17	0,19	0,09	0,22	0,15	0,19		
	1995	0,23	0,26	0,12	0,3	0,21	0,24		
	1996	0,26	0,28	0,14	0,34	0,23	0,26		
	1997	0,25	0,25	0,13	0,33	0,23	0,27		
	1998	0,25	0,25	0,14	0,34	0,23	0,27		
	1999	0,24	0,24	0,13	0,32	0,23	0,24		

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de Emprego e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. (1) Valores inflacionados pelo INPC, 1999 = 100 e expressos em salários mínimos de setembro de 1999. (2) Excluídos os rendimentos da população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Examinando em maior detalhe a distribuição dos rendimentos para o total da população ocupada do país, observa-se um grau de maior equalização na distribuição das remunerações entre os anos examinados de 1989 e 1997, como se observa na Tabela 2 e nos Gráficos 3.

Gráfico 1

**Evolução dos Índices de Gini dos rendimentos médios da população ocupada segundo gênero
Brasil e regiões**



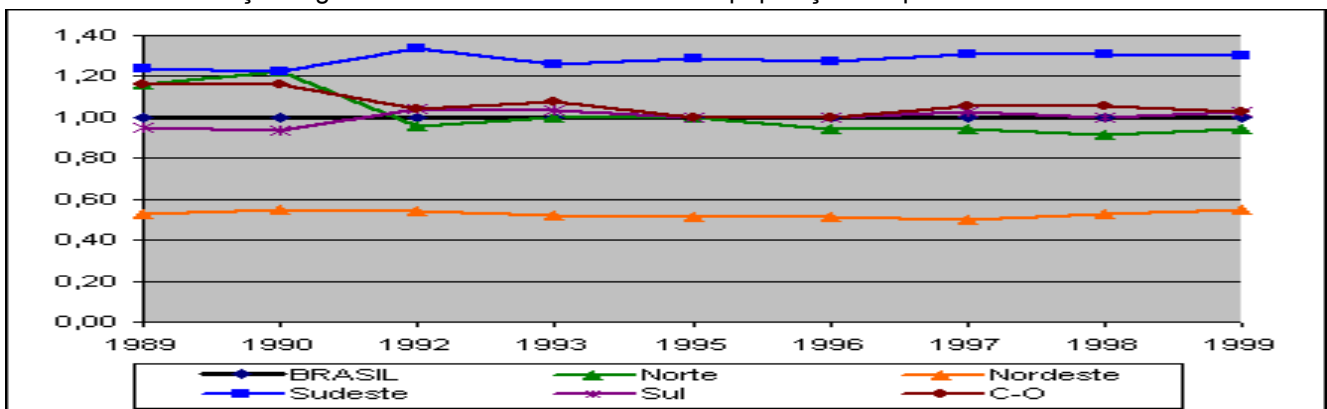
Fonte: IBGE/PNADs. Elaboração da autora.

Notas: (1) Valores inflacionados pelo INPC com base em setembro de 1999 e expressos em salários mínimos de setembro de 1999

(2) Exclusive o rendimento da população da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Gráfico 2

QDR* da distribuição regional dos rendimentos médios da população ocupada



Fonte: IBGE/PNADs. Elaboração própria.

*Quociente das Diferenças Regionais. Indicador Base = Índice de Gini;

$QDR = G_i / G_{Br}$, sendo G = Gini, i = regiões e Br = Brasil; Base = Brasil anual.

Esta condição se verifica em todas as regiões, quando se analisa o global dos trabalhadores, porém com diferenças consideráveis nas distribuições de cada espaço, tanto na situação do ano base, quanto nas intensidades das transformações nas distribuições ao longo do período. Foram observados quatro níveis diferenciados de distribuição, ou seja:

- a) a região de São Paulo apresentava a distribuição mais igualitária, ou seja, o menor Índice nos dois períodos, devido à maior concentração industrial que proporciona melhores condições de

postos de trabalho com remunerações relativamente mais elevadas. As informações que compuseram a base para cálculo dos Gini revelam uma participação relativa muito concentrada de trabalhadores semi-qualificados que compõem maior base para a equalização da distribuição.

Tabela 2
Índices de Gini para a distribuição do total da população ocupada de acordo com a condição de vínculo em
Brasil e Regiões, 1989 e 1997

Regiões	Ano	Total	Condição de vínculo empregatício		Gênero	
			C/C	S/C	Homens	Mulheres
RJ	1989	0,256	0,223	0,335	0,223	0,304
	1997	0,200	0,192	0,210	0,168	0,249
SP	1989	0,192	0,165	0,289	0,159	0,254
	1997	0,173	0,156	0,219	0,126	0,253
Sul	1989	0,305	0,191	0,445	0,266	0,368
	1997	0,247	0,208	0,286	0,203	0,380
MG/ES	1989	0,283	0,207	0,366	0,244	0,352
	1997	0,221	0,220	0,256	0,185	0,347
NE	1989	0,309	0,221	0,288	0,332	0,244
	1997	0,190	0,193	0,253	0,170	0,267
C-O	1989	0,289	0,209	0,308	0,263	0,334
	1997	0,228	0,188	0,250	0,200	0,290
NO	1989	0,239	0,201	0,300	0,210	0,285
	1997	0,195	0,174	0,224	0,185	0,225
Brasil	1989	0,239	0,199	0,292	0,271	0,349
	1997	0,204	0,209	0,251	0,193	0,220

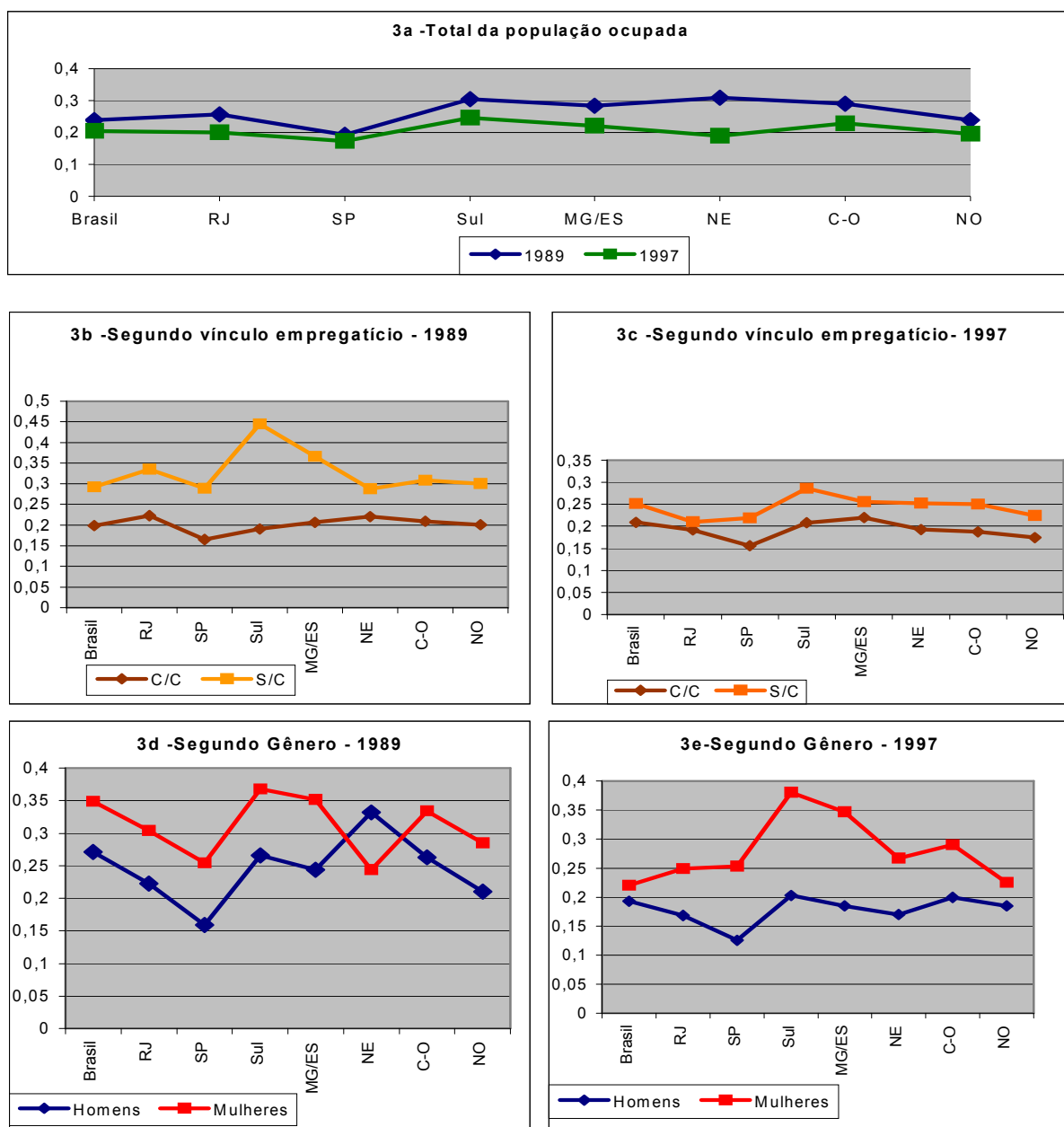
Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADS 1989 e 1997. Elaboração da autora.

Nota: C/C = com carteira assinada; S/C = sem carteira assinada.

- b) em um segundo nível de concentração de remunerações se apresentavam o Rio de Janeiro e o Norte, regiões também concentradoras de indústrias com melhor distribuição de postos de trabalho. Os resultados para o Norte devem ser analisados de forma considerar as restrições da pesquisa do IBGE neste período, tendo em vista a influência da Zona Franca de Manaus, desde que as PNADs não pesquisam a zona rural;
- c) em seguida, a região que engloba Minas Gerais e Espírito Santos e a região do Centro-Oeste apresentavam índices ligeiramente menos favoráveis porém situando-se em um nível intermediário de distribuição, ou seja, que mais se aproxima da média do país; as maiores disparidades nas distribuições de remunerações se verificaram no Nordeste e no Sul. No caso da primeira região, esta situação decorre da estrutura produtiva regional, proporcionalmente mais concentrada em atividades rurais de menor produtividade que as urbanas e que resultam em

urbanas e que resultam em maior concentração em remunerações inferiores, porém com nichos de categorias ocupacionais relativamente bem remunerados, particularmente em algumas indústrias mais avançadas. No Sul, as atividades rurais são muito representativas e concentradoras de mão-de-obra menos remunerada (apesar de maior produtividade comparativamente ao Nordeste) em relação aos setores industriais, o que gera maiores disparidades na distribuição.

Gráficos 3 - Coeficientes de Gini para a distribuição das remunerações dos trabalhadores segundo as regiões



Fonte dos dados brutos: IBGE- PNADs 1989 e 1997.

No entanto, observa-se que as intensidades de transformações nas distribuições entre remunerações, verificadas através dos coeficientes para 1997, foram heterogêneas, desde que o

maior movimento no sentido de desconcentração entre as remunerações ocorreu relativamente no Nordeste e a menor em São Paulo, enquanto que nas demais regiões a intensidade foi semelhante. É preciso salientar que a maior desconcentração relativa do Nordeste não significa uma aproximação nos padrões de remunerações de São Paulo, pois continuam consideravelmente inferiores e os coeficientes refletem a situação interna à região.

O exame da composição das remunerações regionais considerando as situações de vínculo empregatício com e sem carteira assinada, mostram primeiramente para o global do país, que a distribuição dos trabalhadores com carteira era menos concentrada em relação à média global no ano de 1989, porém observou-se um aumento da concentração em 1997 que superou o global brasileiro. Ao contrário os ocupados sem vínculo legalizado, no primeiro período de análise apresentavam uma distribuição mais desfavorável que a média, enquanto que no final da década de noventa ocorreu uma diminuição no Índice.

Entre as regiões as diversidades também foram significativas, observando-se em todos os espaços uma melhor distribuição entre os trabalhadores com carteira. Embora São Paulo apresentasse a menor desigualdade entre estes ocupados, os padrões de distribuição das remunerações para as demais regiões não seguiram os níveis da média do país, e as alterações na década também mostraram direções diversas, observando-se que no Sul e na região de Minas Gerais e Espírito Santo ocorreu uma maior concentração nos padrões de distribuição, enquanto nos demais espaços a distribuição se tornou mais igualitária. Entre os sem carteira, em 1989, as condições de distribuição de remunerações nas regiões do Sul (0,445), Rio de Janeiro (0,335) e no espaço que engloba Minas Gerais e Espírito Santo (0,366) são consideravelmente mais concentradoras, porém em 1997 todas as regiões se aproximam consideravelmente da média do país, diminuindo os coeficientes de disparidades.

Examinando-se os padrões de distribuição de remunerações entre homens e mulheres, verifica-se que entre os homens a distribuição é mais dispersa em todo o período analisado, em quase todas as regiões, com exceção da região do Nordeste que em 1989 mostra um coeficiente de desigualdade inferior para o gênero feminino. Novamente, a região de São Paulo apresenta os menores índices de desigualdade para ambos os gêneros nos períodos analisados (exceto para as mulheres em 1997), e a região Sul os coeficientes mais elevados juntamente com Minas Gerais e Espírito Santo.

3.3 A distribuição da população ocupada em empresas

Considerando-se apenas os trabalhadores alocados em empresas, os padrões de distribuição apresentam resultados que indicam menor nível de desigualdade do que para o global da população

Tabela 3

Índices de Gini para a distribuição da população ocupada em empresas de acordo com a condição de vínculo empregatício e gênero.

Brasil e Regiões, 1989 e 1997

Regiões	Ano	Total	Condição de vínculo empregatício		Gênero	
			C/C	S/C	Homens	Mulheres
RJ	1989	0,221	0,219	0,309	0,226	0,240
	1997	0,183	0,174	0,189	0,171	0,216
SP	1989	0,181	0,157	0,316	0,165	0,267
	1997	0,149	0,146	0,204	0,122	0,225
Sul	1989	0,312	0,187	0,538	0,286	0,382
	1997	0,259	0,195	0,298	0,212	0,412
MG/ES	1989	0,272	0,191	0,403	0,252	0,360
	1997	0,227	0,204	0,257	0,190	0,383
NE	1989	0,345	0,215	0,323	0,376	0,272
	1997	0,216	0,183	0,252	0,189	0,291
C-O	1989	0,246	0,202	0,309	0,280	0,317
	1997	0,232	0,175	0,264	0,209	0,328
NO	1989	0,221	0,195	0,303	0,221	0,232
	1997	0,190	0,166	0,232	0,183	0,213
Brasil	1989	0,297	0,196	0,304	0,221	0,350
	1997	0,207	0,196	0,270	0,202	0,221

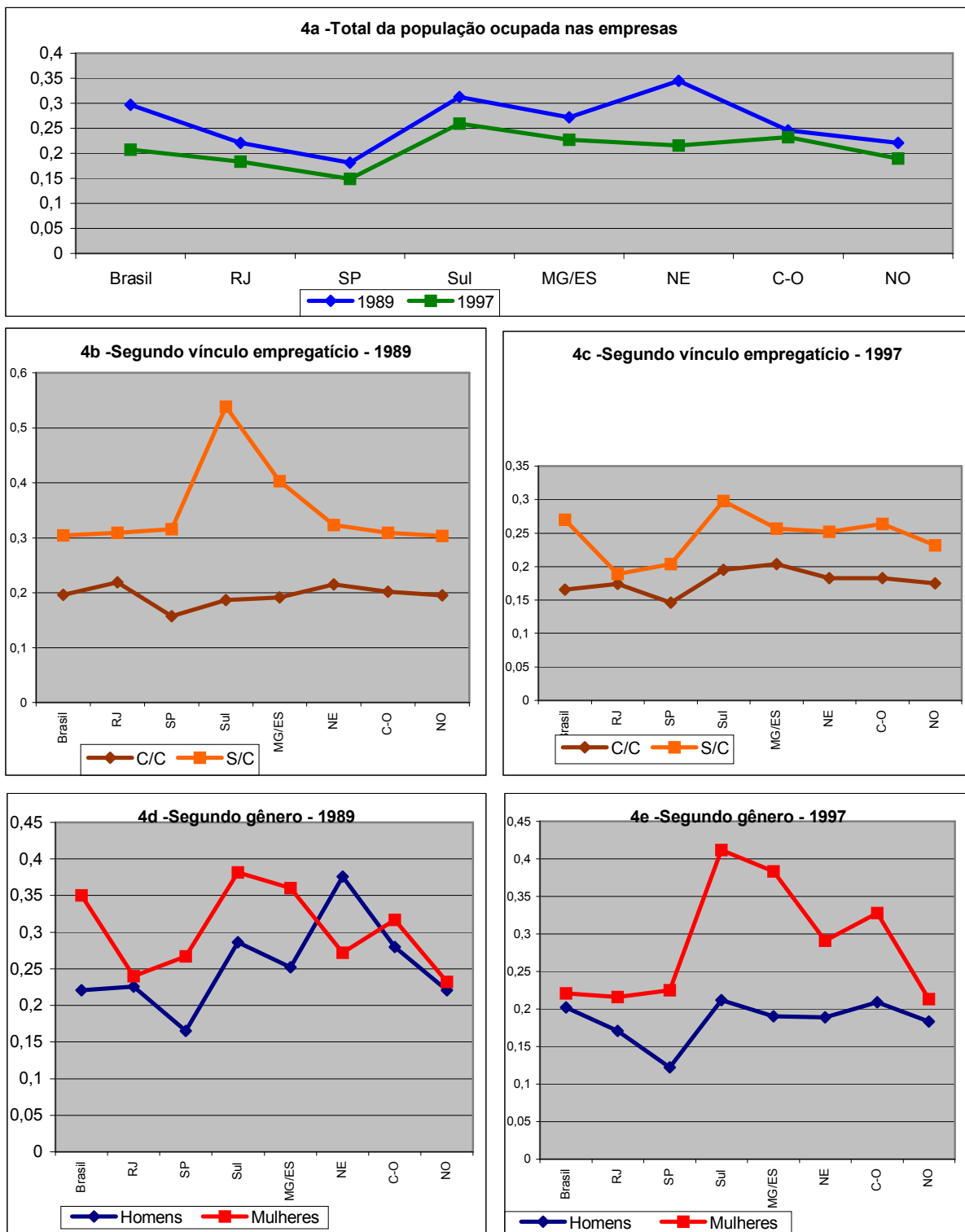
Fonte dos dados brutos: IBGE-PNADS 1989 e 1997. Elaboração da autora.

Nota: C/C = com carteira assinada; S/C = sem carteira assinada.

ocupada, o que é esperado, tendo em vista as condições menos vantajosas, em média, dos trabalhadores fora das empresas.

No entanto, o padrão de distribuição regional em relação às disparidades não se altera comparativamente ao da população ocupada global que inclui os que trabalham por conta própria, pois se verifica que os mesmos grupos de regiões acima descritos compõem os níveis diferenciados de distribuição. Portanto, tanto com relação à condição de vínculo empregatício quanto de gênero, as diferenças regionais apresentam padrões semelhantes aos apresentados para o global da população ocupada, como se observa na Tabela 3 e nos Gráficos 4, ou seja, menor desigualdade em São Paulo e maior no Sul e na região de Minas Gerais e Espírito Santo, onde os coeficientes atingem níveis muito elevados, (0,538 e 0,403 respectivamente). No ano de 1997, da mesma forma que para o global da população ocupada, os trabalhadores das empresas (que representam em torno de 80% deste global, com variações regionais), os padrões de distribuição mostraram maior igualdade quando se examina a condição de vínculo, em quase todas as regiões, com exceção dos ocupados com carteira na região que engloba Minas Gerais e Espírito Santo, cuja distribuição se

Gráficos 4 - Coeficientes de Gini para a distribuição das remunerações dos trabalhadores nas empresas, segundo as regiões



Fonte dos dados brutos: IBGE- PNADs 1989 e 1997.

concentrou. Com relação à condição entre gêneros, se para os homens também foi observada uma menor desigualdade em todas as regiões, para as mulheres a desigualdade na distribuição aumentou nas regiões do Sul, Minas Gerais e Espírito Santo, no Nordeste e no Centro-Oeste e apenas nas

regiões de maior índice de industrialização de São Paulo, Rio de Janeiro e Norte (influência da Zona Franca de Manaus) foram observados decréscimo nos índices.

4. Considerações finais

A análise das distribuições de remunerações internamente a cada região brasileira, mostrou que tanto para o total da população ocupada do país quanto para os trabalhadores de empresas, observa-se uma na distribuição mais igualitária das remunerações entre os anos examinados de 1989 e 1997 embora, como salientado anteriormente, isto não signifique condições mais vantajosas de remunerações. No entanto, os trabalhadores alocados em empresas, apresentam padrões de distribuição que indicam menor nível de desigualdade em relação ao global da população ocupada, o que é esperado, tendo em vista as condições menos vantajosas, em média, dos trabalhadores fora das empresas.

Embora esta condição se verifique em todas as regiões, observam-se diferenças consideráveis nas distribuições de cada espaço representadas pelos coeficientes de Gini calculados, tanto para a situação no ano base de 1989, quanto nas intensidades das transformações nas distribuições ao longo do período, que foram heterogêneas e são retratadas pelos indicadores em 1997. De um modo geral o maior nível de desconcentração das remunerações no período ocorreu no Nordeste e o menor em São Paulo.

Com relação ao vínculo empregatício os indicadores para todas as regiões mostraram que a distribuição dos trabalhadores com carteira era menos concentrada em relação à média global no ano de 1989, porém observou-se um aumento da concentração em 1997 que superou o global brasileiro. Ao contrário os ocupados sem vínculo legalizado, no primeiro período de análise apresentavam uma distribuição mais díspar que a média, enquanto que no final da década de noventa ocorreu uma diminuição no coeficiente, ou seja, um movimento para menor nível de desigualdade, no entanto com médias inferiores de rendimento.

Examinando-se os padrões de distribuição de remunerações entre gêneros, verificou-se que entre os homens a distribuição é mais dispersa (menos desigual) em todo o período analisado, em quase todas as regiões, com exceção da região do Nordeste que em 1989 mostra um coeficiente de desigualdade inferior para o gênero feminino.

De uma maneira geral, a região de São Paulo apresenta os menores níveis de desigualdade para o total da população ocupada e separadamente para os ocupados nas empresas, quer se examine a condição de vínculo ou a situação entre os gêneros nos períodos analisados. Por outro lado, a região Sul e Nordeste apresentam os índices de Gini mais elevados, próximos aos de Minas Gerais e Espírito Santo.

Foi verificado que os coeficientes de Gini estão relacionados em parte à disponibilidade de capital humano pelos trabalhadores existe uma relação entre estes indicadores e o nível de escolaridade de cada região do país, desde que a construção destes indicadores incluiu as remunerações por nível de escolaridade. Por sua vez, a segmentação do mercado de trabalho interna às empresas, resulta em condições diferenciadas de distribuição das remunerações, quer se trate de regiões que concentram maior número de grandes empresas oligopolistas ou de alta tecnologia, quer concentram maior parcela de empresas mais tradicionais de menor relação capital/trabalho.

Este dualismo no mercado interno de trabalho, do ponto de vista da demanda é influenciado não só pelo tipo de empresa, mas também pela característica do emprego. As empresas menores oferecem mais freqüentemente empregos do segmento secundário, conforme descrito nas premissas teóricas, 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. Do ponto de vista da oferta de trabalho, algumas características especiais da mão-de-obra são 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, que se refletem nos padrões de distribuição de remunerações.

Outra relação importante encontrada se refere à representatividade de cada gênero em categorias ocupacionais de maior ou menor produtividade, que apresentam diversidades regionalmente. Os maiores índices observados para as mulheres retratam 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, que tornam patente que a remuneração do trabalho da mulher não depende apenas da demanda do mercado, mas também de uma série de outros fatores sociais a serem articulados (Bruschini, 1995).

Finalmente, as diferenças regionais na estrutura ocupacional que se refletem na distribuição das remunerações, por sua vez, resultam do fato de que, de acordo com a estrutura produtiva e o perfil da força do trabalho de cada espaço, podem ser verificadas desigualdades de remunerações quando: a) uma mesma ocupação que exija os mesmos requisitos de habilitação for desempenhada em diferentes condições de produtividade ou qualidade nos mercados de trabalho regionais; b) for diferenciada a situação de vínculo empregatício entre trabalhadores em uma mesma ocupação; c) a taxa de progresso tecnológico em cada atividade resulta em diferentes perfis de demanda por trabalhadores, que exigem qualificações diferenciadas; d) comparando a situação das remunerações entre categorias ocupacionais ou setores em que a influência da existência de um sindicato mais (ou

menos) atuante se faz sentir. As regiões que concentram mais intensamente atividades urbanas de maior nível tecnológico apresentam menores desigualdades na distribuição das remunerações do trabalho, do que as mais especializadas em atividades rurais.

É possível concluir-se que os processos de modernização produtiva (muito lentos) e de estabilização econômica que se verificaram no país na década de 1990, tiveram como efeito líquido um grau de redistribuição dos rendimentos da força de trabalho, porém esta maior igualdade distributiva se concretizou em níveis inferiores de rendimentos médios.

Referências Bibliográficas

- BECKER, Gary S., *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago, Chicago, Ill, 1993.
- CACCIAMALI, M. C.. Distribuição de renda no Brasil: persistência do elevado grau de desigualdade. In: Diva Benevides Pinho; Marco Antonio Sandoval de Vasconcellos. (Org.). Manual de Economia. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, v. 01, p. 406-422.
- DOERINGER & PIORE, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, London, 1971.
- EHRENBERG, Ronald. G. e SMITH, Robert S. *A moderna economia do trabalho*, Makron Books, São Paulo, 2002.
- GORDON, REICH, & EDWARDS, “A theory of labor markets segmentation, *American Economic Review*, May/1973.
- HOFFMAN, Saul D. *Labor Markets Economics*, Prentice-Hall, New Jersey, 1986.
- IBGE, *Destaques PNAD*, www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento, 1999.
- JACOBSEN, Joyce P., *The Economics of Gender*, Blackwell, Mass, 1998.
- KON, Anita, *A estruturação ocupacional brasileira: uma abordagem regional*, SESI, São Paulo, Brasília, 1995.
- _____, “Segmentação e informalidade do trabalho em uma perspectiva de gênero: articulação macro, meso e microeconômica”, em Anais do XI Encontro Nacional de Economia Política e I Encontro Nacional de Política Social, SEP-Sociedade Brasileira de Economia Política, Vitória, Junho/2006.
- MARSHALL, J. Neil, “Service Industries in the World Economy”, em *The Geographical Journal*, V.162, n. 2, p.229, 2005 (HTML).
- MUTARI, Ellen, BOUSHEY, Heather e FRAHER IV, William, *Gender and Political Economy*, M. E. Sharpe, New York, 1997.
- POLÈSE, Mario, *Economía urbana y regional*, LUR/BUAP/GIM, Cartago, 1998.
- RIMA, Ingrid H., *Labor Markets in a Global Economy*, London, M.E. Sharpe, 1996.
- SANTOS, M., “O retorno do território”, em Santos (org.) *Território, Globalização e Fragmentação*, Hucitec, S.Paulo, 1994.
- SCHULTZ, T.W., *The Economics of Being Poor*, Blackwell Publishers, N.Y., 1993.
- VIETORISZ & HARRISON, “Labor Market Segmentation: positive feedback and divergent development”, *American Economic Review*, May/1973.