

PADRÕES DE DISTRIBUIÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DO TRABALHO NO BRASIL: DIFERENÇAS REGIONAIS

Anita Kon (PUC/SP)

Resumo

A distribuição das remunerações do trabalho da população brasileira sofreu nos últimos anos, alterações consideráveis, a partir dos novos requisitos exigidos para a contratação da mão-de-obra ou para a remuneração de autônomos, tendo em vista os renovados processos produtivos e organizacionais, bem como as políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização. A pesquisa visa contribuir com subsídios para a análise dos padrões regionais diferenciados na distribuição dos rendimentos médios do trabalhador brasileiro, como resultado dos impactos das transformações produtivas e ocupacionais dos anos 90. São observadas as situações nas condições de trabalho com ou sem carteira assinada, segundo o gênero, dentro e fora de empresas. A avaliação é efetuada através do cálculo de coeficientes de Gini, tendo como base a composição das remunerações segundo a segmentação do mercado de trabalho, de acordo com categorias ocupacionais específicas.

Palavras-chave

Regiões. Trabalho. Remunerações. Gênero. Vínculo empregatício.

Abstract

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

Área ANPEC : 05 – Economia Regional e Economia Agrária

Classificação JEL :

R0 – Urban, Rural and Regional Economics

R10 – General Spatial Economics

1. Introdução

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

Paralelamente a isto, o processo de globalização econômica experimentado mundialmente, teve fortes impactos nas vantagens comparativas de cada país, na crescente transnacionalização de empresas, em fusões e aquisições, que resultaram em processos produtivos internacionalizados, onde etapas diferenciadas do processo se realizam em diferentes países. Estas condições levaram a um movimento de reestruturação produtiva intenso das economias. Estas mudanças requeridas por este novo contexto sócio-econômico são extremamente rápidas, abrangentes e profundas, requerendo mudanças no perfil da força de trabalho, no sentido de adaptação ao novo padrão de investimentos em novos equipamentos e novos esquemas organizacionais. Estes fenômenos tiveram impactos consideráveis nos padrões de remuneração da mão-de-obra interna e externamente às empresas, repercutindo também na distribuição de rendimentos entre diferentes categorias de ocupações, de acordo com a possibilidade de ajustamento, da força de trabalho e da economia de cada sociedade, aos novos requisitos da demanda por trabalho pelas empresas e às possibilidade 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 — tendo em vista os renovados processos produtivos e organizacionais, dentro e fora das empresas—, mas também as políticas econômicas conjunturais voltadas para a estabilização, que limitaram as oportunidades de abertura de novos postos de trabalho formalizados, aumentando o volume de trabalho em atividades informais.

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. 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 brasileira. Por outro lado o ritmo da modernização econômica bem como da introdução de novas funções e ocupações dentro de empresas ou autônomas, esbarram muitas vezes nas condições específicas de qualificação da força de trabalho, não preparada para assumir condições mais flexíveis de operacionalização ou tarefas mais sofisticadas.

Os impactos destas transformações são retratados de forma diferenciada nos vários setores e situações de contrato de trabalho e particularmente de forma diferenciada regionalmente, como decorrência de aspectos culturais e econômicos diversos das realidades espaciais brasileiras.

No entanto, não fica muito claro as possíveis conseqüências sobre a distribuição dos rendimentos no mercado de trabalho, como resultado de fatores como as novas ocupações que estão sendo criadas, as novas necessidades de qualificação que se apresentam aos

trabalhadores, os diversos setores em que se alocam os maiores graus de transformações, as mudanças estruturais que vêm ocorrendo na distribuição do trabalho segundo a qualificação e outras variáveis relevantes.

A partir destas constatações, a questão formulada é se os processos de modernização produtiva e de estabilização econômica que se verificaram no país de forma mais acelerada na década de noventa, 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, tendo como períodos de análise o último ano da década de oitenta e o ano de 1997. Estas mudanças foram avaliadas do ponto de vista nacional e regional, enfocando a ocupação dentro de empresas e para o total da população ocupada, segundo o gênero e condição de vínculo empregatício.

O ano de 1989, selecionado como período base de comparação, correspondeu a uma situação estrutural que resultou de 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.

2. Premissas teóricas

2.1. Determinantes das diferenças regionais na distribuições das remunerações do trabalho

Os fatores de oferta e demanda do mercado de trabalho brasileiro, nos anos mais recentes, como visto, estiveram profundamente associados à aceleração do progresso tecnológico e de globalização econômica, que obrigou a uma reestruturação tecnológica e organizacional das empresas na maior parte dos países e teve repercussões consideráveis sobre a natureza dos processos produtivos, sobre a composição interna dos setores e sobre a evolução e natureza do produto. Esta dinâmica teve impactos transformadores sobre as condições e a natureza do trabalho, em todos os setores econômicos, desde que a modernização econômica, com a introdução de novas técnicas, ao mesmo tempo que cria novas funções e ocupações, elimina uma série de ocupações e postos de trabalhos.

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, referem-se à espacialidade do trabalho, ou seja às 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).

2.2. Sobre a espacialidade do trabalho

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 reflexo de mudanças nos paradigmas econômicos.

É possível apontar-se as mudanças significativas pelas quais passaram as economias nos anos recentes desde a década de 80, 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*). Como visto, as formas pós-fordistas de produção emergiram desde os anos setenta, quando a indústria passou a utilizar nova tecnologia e uma força de trabalho mais flexível para responder mais rapidamente às mudanças do mercado e à competição internacional, encorajadas por novas formas de governo que se retirava de funções empresariais e restringia suas funções produtivas (Marshall e Wood, 1995).

Neste contexto, a crescente proeminência dos serviços e suas contribuições relevantes e multi-facetadas para a mudança estrutural têm como origem: a) a importância da crescente interdependência entre a produção de bens e serviços, pelo fato de que qualquer produto material ou de serviço é criado por uma seqüência complexa de trocas materiais e de serviços que envolve fornecedores e consumidores, incluindo subcontratados e consultores; b) o valor da especialização em serviços no capitalismo dos finais do século vinte, que contribui para a manipulação de matérias-primas, informação, capital e trabalho, em qualquer atividade de

produção ou consumo. Interpretar o mundo tornou-se uma tarefa mais complexa, a produção de bens e serviços tornou-se mais capital-intensiva e o papel destes serviços especializados então se intensificou; c) a forma pela qual as mudanças técnicas criam novas oportunidades para a exploração da especialização em serviços; d) a maneira pela qual as qualificações e especializações para atividades de serviços que estão presentes na força de trabalho influenciam significativamente os padrões locacionais.

Como salienta McKee (1988), uma das funções das atividades de serviços nas economias nacionais, além de sua localização urbana, é o fato de que elas têm sido reconhecidas como facilitadoras ou reforçadoras do impacto sobre os pólos de crescimento, ou seja, sobre as atividades que lideraram tanto de forma quantitativa quanto qualitativa a determinação dos padrões de expansão a nível nacional. A capacidade dos serviços de desempenhar função semelhante no processo de desenvolvimento depende da espécie de atividades dos pólos, de seu tamanho, força e de sua dominância local, regional, nacional ou internacional. Além disto, as atividades de serviços desempenham um papel importante no setor manufatureiro, porque fortalecem e prolongam o impacto dos setores líderes, enquanto que facilitam a transição quando novos setores manufatureiros assumem os papéis de líderes. Estas mudanças na liderança vêm ocorrendo entre as atividades manufatureiras de economias avançadas e as repercussões vêm sendo sentidas através da economia global mundial.

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.

No âmbito doméstico das economias, as mudanças locacionais 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 encoraja 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 conseqüências consideráveis sobre as decisões locacionais das empresas e sobre os padrões da distribuição territorial das atividades. Através da exportação do capital, particularmente a partir da Segunda Guerra Mundial, uma série de países, até então menos desenvolvidos, foram também conduzidos a um processo de industrialização, e a uma nova divisão internacional do trabalho; esta conservou porém uma desigualdade estrutural já consolidada anteriormente, resultante do monopólio do novo conhecimento científico e técnico. Estes países receberam

este conhecimento tecnológico já pronto, sem possuírem inicialmente o controle desta técnica e convertiam-se 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. O fenômeno da globalização e transnacionalização atualmente observado no mercado mundial é 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. O Capital Humano como condicionante

O conceito de capital humano é uma discussão antiga na teoria econômica, desde as idéias de Adam Smith que em seu trabalho *A Riqueza das Nações* argumentava que este capital constitui uma das formas em que se divide o capital geral da sociedade (Smith, 1983:248). No entanto, o conceito não teve muita utilização desde este período até o início da década de 1960, pois até então nas discussões sobre o trabalho prevaleceram as teorias clássicas e marginalistas, que por hipótese consideravam o trabalho como homogêneo, ou seja de que todos os trabalhadores têm as mesmas qualificações e são idênticos em todos os aspectos relevantes.

As primeiras discussões a respeito da relevância do capital humano sobre as condições de emprego e remuneração salientavam que na realidade, a força de trabalho é heterogênea, com diferenças entre indivíduos e as diferenças no mercado de trabalho como efeito desta heterogeneidade interferem diretamente na remuneração dos trabalhadores¹. A partir deste enfoque, este capital humano é composto em parte pelas capacidades mentais e físicas dos trabalhadores que são inatas, porém outras são o resultado da escolaridade adquirida, treinamento no posto de trabalho e em outros cursos profissionalizantes ou de especialização. A característica comum destas capacidades são que elas mantêm ou aumentam o valor de mercado do trabalho oferecido pelas pessoas que participam na força de trabalho. A estrutura salarial, ou seja, as diferenças de remunerações entre grupos em uma economia, são frequentemente associadas a idade, gênero, raça e tipo de ocupação, porém também refletem as diversidades em escolaridade treinamento e experiência no mercado de trabalho. Na atualidade, grande parte de estudos sobre o mercado de trabalho se preocupam consideravelmente com as diferenças de investimento em capital humano entre grupos de ocupações e a forma pela qual se relacionam à distribuição da renda pessoal.

As diferenças em habilidades e qualificações foram reconhecidas como um novo conjunto de fatores que permitem explicar as causas de diferenças de renda entre indivíduos e o comportamento do demandante e do ofertante de trabalho perante as condições estruturais e conjunturais do mercado de trabalho. A partir disto, a análise da pobreza e da riqueza, incorporada à distribuição pessoal de renda e a desigualdade de oportunidades neste mercado, tornou-se parte integrante das análises ligadas à economia do trabalho.

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

¹ Entre os pioneiros a desenvolverem as idéias sobre o Capital Humano destacam-se Schultz (1961 e 1967), Mincer (1958) e Becker (1975).

Por outro lado, o conceito de capital humano pode estar ligado também à aquisição de maior bem-estar para o indivíduo, independente de sua aplicação de forma produtiva no mercado de trabalho, podendo contribuir apenas para o tempo dedicado ao lazer. Assim, uma pessoa que se dedica ao estudo adicional em alguma escola ou Universidade, sem ter em mente um futuro trabalho, pode estar pensando em aprimorar o conhecimento para usufruir mais cultura, desfrutar melhor seus momentos de lazer ou sua compreensão sobre o mundo, ou mesmo para aumentar a produtividade em tarefas domésticas ou trabalho não mercantilizado.

Parte das capacidades mentais e físicas dos trabalhadores são inatas, porém outras são adquiridas através de investimento planejado. O traço comum destas capacidades adquiridas é que conduzem à melhora ou à manutenção do valor de mercado do trabalho das pessoas que participam da força de trabalho. Dessa forma, as diferenças salariais ou de remuneração entre grupos que são associadas a variáveis como idade, gênero, raça e tipo de ocupação, são em grande parte atribuídas nas análises econômicas a diferenças incorporadas em cada trabalhador pela educação, treinamento ou experiência no trabalho. As escolhas individuais ou das famílias para adquirir educação ou das empresas para fornecer o treinamento, bem como as decisões da sociedade de financiar a educação e o treinamento com fundos públicos, são comportamentos relevantes para o entendimento das direções do investimento em capital humano em cada sociedade. (Rima, 1996:109)

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, 1967:82).

Entre um conjunto considerável de atividades que poderiam qualificar-se como investimentos em capital humano, a teoria econômica salienta a relevância das seguintes: a) educação formal em todos os níveis; b) atividades de treinamento no emprego (*on the job training*); c) melhoria nos cuidados da saúde; d) tempo dos pais dedicado ao cuidado dos filhos; e) atividades da procura de trabalho pelos trabalhadores; f) migração dos trabalhadores, de uma região para outra (Hoffman, 1986:150). Do ponto de vista espacial, são observadas diferenças notáveis entre regiões de países em desenvolvimento, ligadas à potencialidade estrutural de cada espaço de mobilizar este investimento em capital humano, tendo em vista as condições de suas bases de recursos e de suas bases macro-sociais que envolvem aspectos culturais, políticos e econômicos específicos (Kon, 1995).

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).

2.4. 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, 1978).

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 produtividades relativamente elevados. As promoções e os salários são estabelecidos através de regras dentro das empresas, e são frequentemente 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 frequentes. 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 trabalhar 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 (Cacciamali, 1978:62). 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).

2.5 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 (desenvolvido por Adam Smith) dos diferenciais entre as ocupações, considera a economia como uma rede de mercados de mão-de-obra para cada uma das muitas ocupações, que são diferenciadas de acordo aos requisitos de qualificação, regularidade do emprego, condições de trabalho e outros aspectos. Mais recentemente, o enfoque do capital humano

acima descrito, não observa a diferença entre os empregos, mas sim entre as pessoas. Como visto, relaciona as remunerações de um trabalhador diretamente com suas características pessoais.

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.

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. Muitos trabalhadores eliminados são recontratados por suas anteriores empresas sem proteção legal, sem benefícios adicionais e com remunerações inferiores. Um grande número destes trabalhadores administrativos se transformaram em trabalhadores contingenciais ou temporários, através de processos de terceirização de serviços. Estas práticas recentes das empresas afetam particularmente as ocupações de profissionais liberais, técnicos e outros trabalhadores qualificados, refletindo os esforços das empresas para reduzirem seus custos unitários de produção.

As 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.

2.6. As diferenças salariais entre gêneros

Ao lado da participação crescente da mulher no mercado de trabalho, observa-se cada vez mais que a continuidade do emprego da mulher durante a idade de trabalho tem deixado de ser exceção, em grande parte dos países de vários níveis de desenvolvimento, substituindo a sazonalidade tradicionalmente observada, em que a mulher se retira da força de trabalho durante alguns anos, enquanto seus filhos são pequenos.

Quando analisam as causas determinantes das diferenças de remuneração entre os gêneros, grande parte dos estudos destacam 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).

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, leva à consideração pelos empregadores, de que os maiores retornos ao treinamento oferecido ao trabalhador serão conseguidos por uma vida útil maior na empresa; nesse sentido, as mulheres têm sido desprivilegiadas porque alguns treinamentos devem ser efetuados em um prazo maior e por este motivo acarretam em maiores remunerações posteriores, e as evidências têm mostrado que os homens têm apresentado uma maior vida útil nas empresas. Mas mesmo no caso de treinamentos que ocupam menor tempo, a previsão de menor vida útil do trabalho feminino afeta os ganhos dos gêneros. No caso da intermitência da mão-de-obra, a re-entrada em uma ocupação pode ser considerada como um nova entrada inicial que requer novos custos de treinamento e portanto é considerada como uma maior taxa de depreciação do capital investido.

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).

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.

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 noventa, teve como base as informações dos microdados das PNADs do IBGE, nos anos selecionados de 1989 e 1997, 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 a uma Tipologia de Ocupações elaborada 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.

Os coeficientes de Gini foram calculados através da expressão:

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

X_i = percentagem acumulada da população ocupada que recebe remuneração na categoria i ;

Y_i = percentagem acumulada da remuneração na categoria i ;

i = categoria ocupacional;

n = número de categorias ocupacionais.

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

Observe-se inicialmente que os coeficientes são calculados apenas para a população ocupada, de acordo com os objetivos específicos deste trabalho, e portanto as concentrações de remunerações apresentam-se consideravelmente inferiores às reveladas pelos coeficientes tradicionalmente calculados tendo em vista 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 da análise é a comparação das distribuições entre regiões e a observação das diferenças de acordo com vínculo empregatício e gênero, e nesse sentido, o valor dos coeficientes observados, que mais se aproximam de zero do que da unidade, não necessariamente significam uma distribuição equitativa de remunerações, tendo em vista a ausência de parâmetros de comparação para outras economias.

3.2 A distribuição para o total da população ocupada

Para o total da população ocupada do país, observa-se uma melhora na distribuição das remunerações entre os anos examinados de 1989 e 1997, como se observa na Tabela 1. 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.

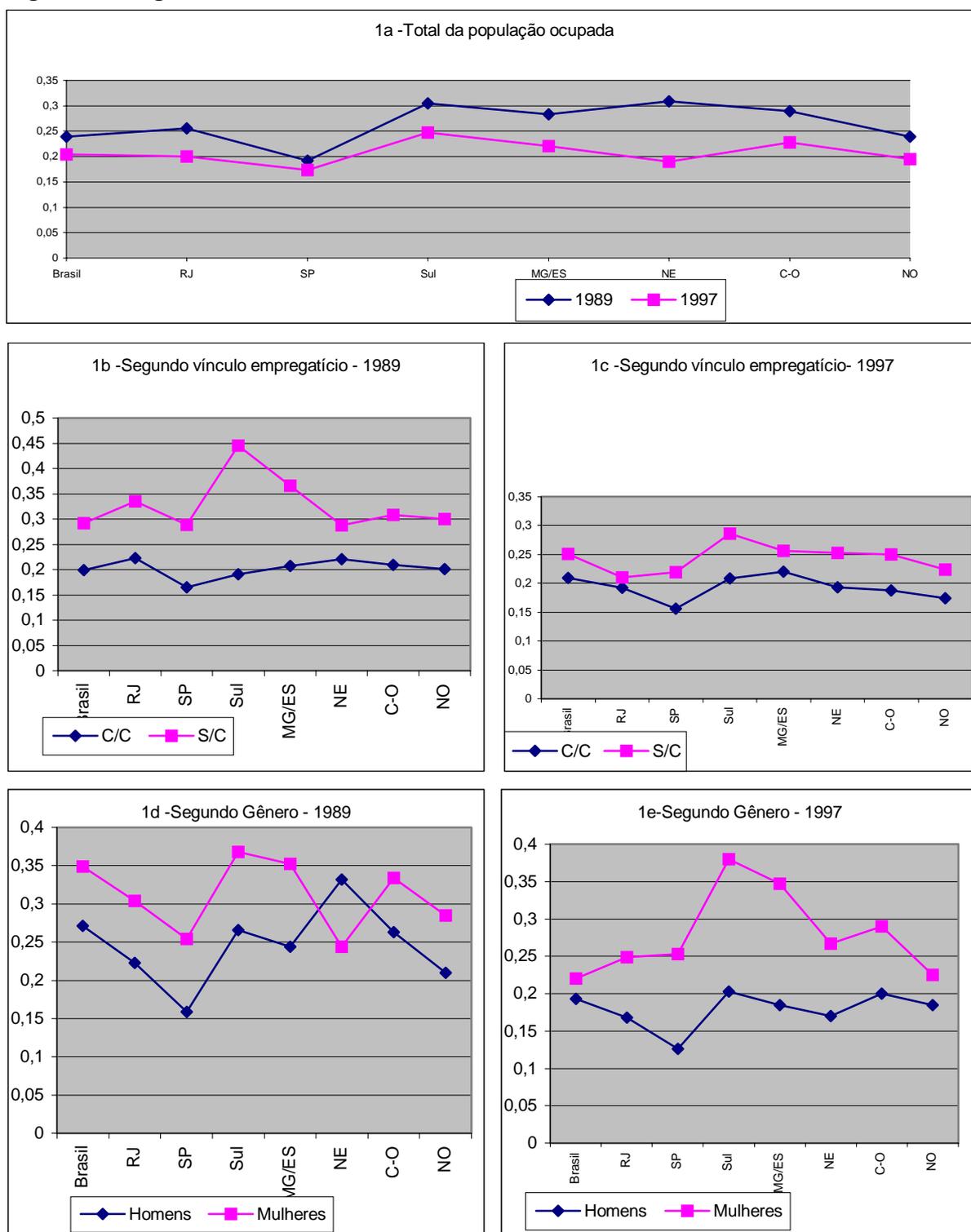
Tabela 1
Coefficientes de Gini para a distribuição do total da população ocupada
de acordo com a condição de vínculo empregatício e gênero.
Brasil e Regiões, 1989 e 1997

Regiões	Ano	Total	Condição de vínculo empregatício		Gênero	
			C/C	S/C	Homens	Mulheres
RJ	1989	0,256	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.

Gráficos 1

Coefficientes de Gini para a distribuição das remunerações dos trabalhadores segundo as regiões


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

No final da década de oitenta foram observados quatro níveis diferenciados de distribuição, ou seja:

- a) a região de São Paulo apresentava a melhor distribuição, com um coeficiente de 0,192, como resultado da condição de pólo econômico do país que concentra atividades de maior índice de progresso tecnológico, que demandam melhores qualificações dos trabalhadores;
- b) em um segundo nível de concentração de remunerações se apresentavam o Rio de Janeiro e o Norte (0,256 e 0,239), regiões também concentradoras de indústrias competitivas mais avançadas. Os resultados para o Norte devem ser considerados com restrições 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 coeficientes ligeiramente menos favoráveis (0,283 e 0,289);
- d) as piores distribuições de remunerações se verificaram para o Nordeste e o Sul (0,309 e 0,305). Em ambos os casos esta situação decorre da estrutura produtiva regional, proporcionalmente mais concentrada em atividades rurais de menor produtividade que as urbanas, e que resultam em remunerações inferiores.

No entanto, observa-se que as intensidades de transformações na 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 um distribuição mais desfavorável que a média, enquanto que no final da década de noventa ocorreu uma diminuição no coeficiente.

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 remuneração 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 em Minas Gerais e Espírito Santo ocorreu uma piora nos padrões de distribuição, enquanto nos demais espaços a distribuição melhorou. 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 concentração.

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 coeficientes 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 coeficientes que indicam menor nível de desigualdade do que para o global da população ocupada, o que é esperado, tendo em vista as condições menos vantajosas, em média, dos trabalhadores fora das empresas. No entanto, verificam-se também os quatro grupos de regiões que apresentam níveis diferenciados de distribuição em 1989, a saber:

- a região de São Paulo apresentava a melhor distribuição, com um coeficientes de 0,181;
- em um segundo nível de concentração de remunerações se apresentavam o Rio de Janeiro e o Norte (0,221);
- em seguida, a região que engloba Minas Gerais e Espírito Santos e a região do Centro-Oeste apresentavam coeficientes ligeiramente menos favoráveis (0,272 e 0,246);
- as piores distribuições de remunerações se verificaram para o Nordeste e o Sul (0,345 e 0,312 respectivamente).

Tabela 2
Coeficientes 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

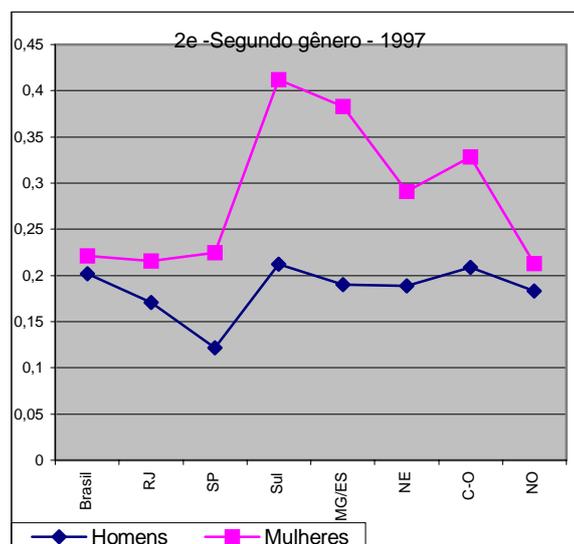
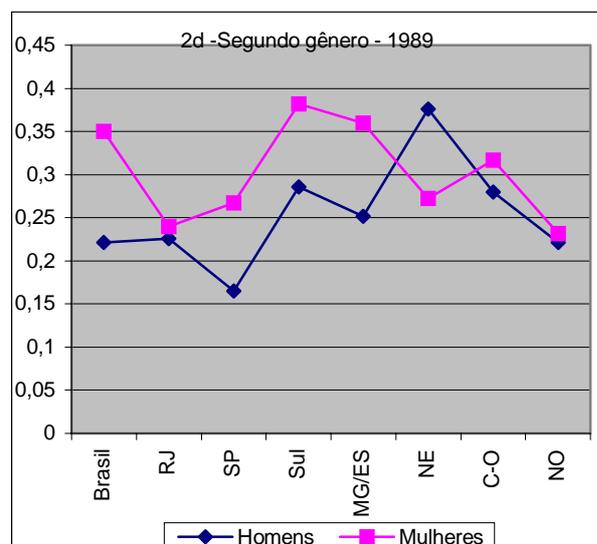
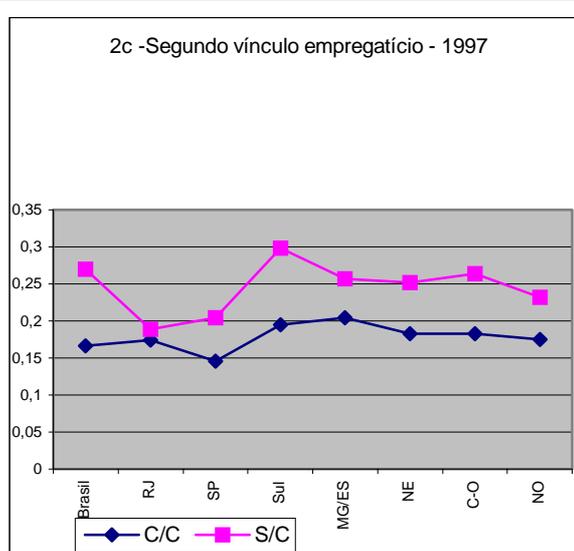
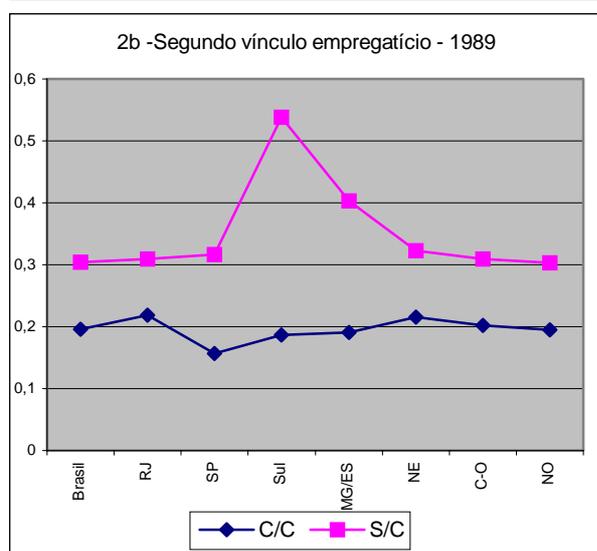
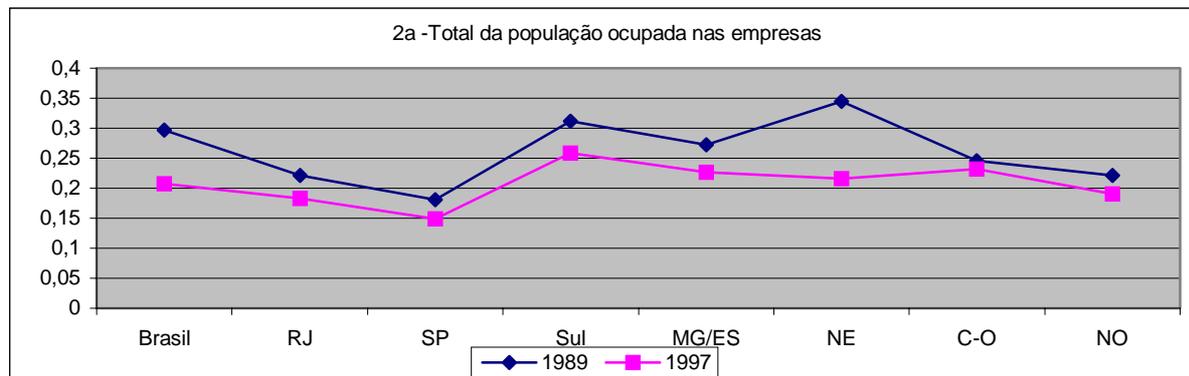
Regiões	Ano	Total	Condição de vínculo empregatício		Gênero	
			C/C	S/C	Homens	Mulheres
RJ	1989	0,221	0,219	0,309	0,226	0,240
	1997	0,183	0,174	0,189	0,171	0,216
SP	1989	0,181	0,157	0,316	0,165	0,267
	1997	0,149	0,146	0,204	0,122	0,225
Sul	1989	0,312	0,187	0,538	0,286	0,382
	1997	0,259	0,195	0,298	0,212	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.

Gráficos 2

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



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

Ainda 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 2, ou seja, menor desigualdade em São Paulo e maior no Sul, e 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 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 coeficientes.

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 melhora na distribuição das remunerações entre os anos examinados de 1989 e 1997. 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 verifica 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 um distribuição mais desfavorável 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.

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 os coeficientes 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 desde que existe uma relação entre estes indicadores e o nível de escolaridade de cada região do país. 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 competitivas (empresas menores) oferecem mais freqüentemente empregos do tipo Secundário, por estarem sujeitas a oscilações sazonais em suas vendas e no processo produtivo e dessa forma os empregos oferecidos são mais instáveis e utilizam porém utilizam processos produtivos intensivos em mão-de-obra menos qualificada, com baixa taxa de lucro, o que impede o investimento nos trabalhadores ou em condições melhores de trabalho. Como conseqüência 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.

Outra relação importante encontrada se refere às representatividades de cada gênero em categorias ocupacionais de maior ou menor produtividade, que apresentam diversidades regionalmente. Os maiores coeficientes 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 a serem articulados (Bruschini, 1995). Estes fatores conduzem freqüentemente à alocação de trabalhadoras em atividades informalizadas, que permitam mais facilmente esta articulação, porém que se revestem de um caráter instável e de menor remuneração. O trabalho a domicílio é uma solução freqüentemente encontrada pela mulher na sociedade contemporânea. No entanto, ao contrário do trabalho domiciliar resultante da terceirização de uma série de serviços modernos mais sofisticados anteriormente alocados nas empresas, o trabalho domiciliar feminino, na maior parte dos casos tem se revestido de um caráter artesanal, baixa qualificação e baixa remuneração.

Em suma, 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 atividade urbanas de maior nível tecnológico apresentam menores desigualdades na distribuição das remunerações do trabalho, do que as mais especializadas em atividades rurais.

Referências Bibliográficas

BECKER, Gary S., *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York, 1975.

BECKER, Gary S., *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago, Chicago, Ill, 1993.

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

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

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.

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

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

KON, Anita, *A estruturação ocupacional brasileira: uma abordagem regional*, SESI, São Paulo, Brasília, 1995.

_____, *Mudanças na distribuição dos rendimentos da população ocupada brasileira*. Relatório de Pesquisas EAESP/FGV, Série Economia de Empresas, São Paulo, 1999.

McKEE, David L., *Growth, Development and the Service Economy in the Third World.*, Praeger, New York, 1988.

MARSHALL, J. Neil & WOOD, Peter A., *Services and Space: Key Aspects of Urban and Regional Development*. Longman Group Limited, Harlow, England, 1995.

MINCER, Jacob, “Investment in human capital and personal income distribution”, *The Journal of Political Economy*, LXVI (4):281-302, August/1958.

MUTARI, Ellen, BOUSHEY, Heather e FRAHER IV, William, *Gender and Political Economy*, M. E. Sharpe, New Yor, 1997.

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

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

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

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