

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 689

**UMA ANÁLISE DA ESTRUTURA SALARIAL
BRASILEIRA BASEADA NA PPV***

Ricardo Paes de Barros**

Carlos Henrique Corseuil**

Rosane Mendonça***

Rio de Janeiro, dezembro de 1999

* Os autores agradecem o apoio da nossa equipe no IPEA, em especial os comentários e sugestões de Sérgio Firpo e Daniel Santos, e também o apoio computacional de Débora Araújo.

** Da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA.

*** Da Diretoria de Estudos Sociais do IPEA e da UFF.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

Martus Tavares - Ministro

Guilherme Dias - Secretário Executivo



Presidente

Roberto Borges Martins

Diretoria

Eustáquio J. Reis

Gustavo Maia Gomes

Hubimaier Cantuária Santiago

Luís Fernando Tironi

Murilo Lôbo

Ricardo Paes de Barros

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, o IPEA fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais e disponibiliza, para a sociedade, elementos necessários ao conhecimento e à solução dos problemas econômicos e sociais dos países. Inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro são formulados a partir de estudos e pesquisas realizados pelas equipes de especialistas do IPEA.

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação pelo Instituto, para informar profissionais especializados e colher sugestões.

ISSN 1415-4765

SERVIÇO EDITORIAL

Rio de Janeiro – RJ

Av. Presidente Antônio Carlos, 51 – 14º andar – CEP 20020-010

Telefax: (21) 220-5533

E-mail: editrj@ipea.gov.br

Brasília – DF

SBS Q. 1 Bl. J, Ed. BNDES – 10º andar – CEP 70076-900

Telefax: (61) 315-5314

E-mail: editbsb@ipea.gov.br

© IPEA, 1998

É permitida a reprodução deste texto, desde que obrigatoriamente citada a fonte.

Reproduções para fins comerciais são rigorosamente proibidas.

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

1 - INTRODUÇÃO	1
1.1 - Motivação	1
1.2 - Objetivos.....	1
2 - ARCABOUÇO TEÓRICO	2
2.1 - Teorias Competitivas (o Modelo de Salários Hedônicos).....	2
2.2 - Teorias Não-Competitivas (o Modelo de Superpopulação)	4
2.3 - Implicações	5
3 - METODOLOGIA	6
3.1 - Diferenciais Controlados e Não-Controlados.....	6
3.2 - Controlando pelas Diferenças entre Trabalhadores e seus Postos de Trabalho	6
4 - PRELIMINARES EMPÍRICOS.....	8
4.1 - Universo de Análise.....	8
4.2 - Definições e Agregações das Variáveis.....	8
5 - DIFERENCIAIS SALARIAIS DEVIDO A CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES.....	10
5.1 - Diferenciais Salariais devido a Características Pessoais Produtivas	10
5.2 - Diferenciais Salariais Associados a Características Adscritas	14
6 - DIFERENCIAIS SALARIAIS ENTRE SEGMENTOS DO MERCADO DE TRABALHO.....	15
6.1 - Diferenciais Salariais Inter-Regionais	15
6.2 - Diferenciais Salariais por Tamanho da Empresa.....	18
6.3 - Diferenciais Salariais por Posição na Ocupação	18
6.4 - Sindicalização e Nível Salarial	19
6.5 - Diferenciais Salariais por Local de Atividade	19
6.6 - Sazonalidade e Nível Salarial	19
6.7 - Diferenciais Salariais por Ramo de Atividade.....	20
7 - ANÁLISE COMPARATIVA.....	20
8 - CONCLUSÕES.....	22
BIBLIOGRAFIA	23

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho é identificar os diferenciais de salários relativos a diversas características, as quais foram agrupadas da seguinte maneira: características do trabalhador e características do posto de trabalho. O trabalho tem a finalidade de documentar, portanto, a estrutura salarial.

Todos os resultados aqui reportados se baseiam na Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) realizada pelo IBGE ao longo dos anos de 1996 e 1997 com cobertura limitada às regiões Nordeste e Sudeste. A pesquisa foi recentemente disponibilizada, de forma que os resultados aqui apresentados são inéditos.

Um segundo objetivo deste artigo consiste em comparar os diferenciais de salários obtidos com apoio nesta nova base de dados com os resultados reportados em Barros e Mendonça (1996) que, por sua vez, reportam resultados selecionados a partir de terceiros trabalhos, usualmente apontados como referência, baseados em fontes distintas de informação.

ABSTRACT

The propose of this paper was to estimate wage differentials related to several characteristics that were grouped in workers and job characteristics. The objective is then to have registered the brazilian wage structure.

All the results shown on the paper are based on *Pesquisa sobre Padrões de Vida* (PPV) conducted by IBGE in 1996 and 1997. This survey covers only the part of Brazilian territory correspondent to the Southeast and Northeast regions. As the survey has become available recently, the results present here have no similar in the literature.

Other point of view is the comparison of these new results with those shown by Barros e Mendonça (1996). These authors display selected results from paper usually pointed as reference for the theme and that are based on distinct database.

1 - INTRODUÇÃO

1.1 - Motivação

A forma como os salários em uma economia se diferenciam de acordo com certas características individuais dos trabalhadores e de seus postos de trabalho pode ser chamada de estrutura salarial. O conhecimento da estrutura salarial permite, por exemplo, decompor a diferença que existe entre os salários de duas regiões do país em várias partes. Essas partes referem-se a um conjunto de características observadas, do trabalhador ou do seu posto de trabalho, tais como sexo, cor, nível educacional, experiência, setor de atividade, tamanho da firma e outras mais. Assim, pode-se identificar o peso que cada parte tem sobre o diferencial salarial existente e, portanto, a contribuição da característica para a desigualdade.¹

Percebe-se, assim, como o conhecimento da estrutura salarial vigente em uma economia permite identificar as políticas públicas que devem ser priorizadas em termos de combate a pobreza e desigualdade. Se, por exemplo, parte do diferencial salarial entre duas regiões é explicada pela diferença de qualificação média dos trabalhadores entre as regiões, políticas voltadas à homogeneização educacional inter-regional seriam capazes de atenuar a desigualdade salarial no país. Se outra parte do diferencial é explicada pela diferença salarial entre setores de atividade econômica, políticas de treinamento específico seriam capazes de atenuar a desigualdade, pois aumentariam a mobilidade intersetorial dos trabalhadores.

Ademais, uma vez conhecida a relação entre salário e características do posto de trabalho podem-se desenhar políticas que, ao mesmo tempo, combatam a desigualdade de renda e melhorem a eficiência da economia em termos de alocação da força de trabalho. É interessante notar que políticas de tal natureza contribuem para o combate à pobreza pois são capazes de aumentar a produtividade da economia e distribuir melhor os frutos de tal aumento.

1.2 - Objetivos

O objetivo principal deste trabalho é identificar os diferenciais de salários relativos a diversas características, que foram agrupadas da seguinte maneira: características do trabalhador e características do posto de trabalho. Portanto, é finalidade do estudo documentar a estrutura salarial. Todos os resultados aqui reportados baseiam-se na Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV), recentemente disponibilizada pelo IBGE. Neste sentido, os resultados apresentados são inéditos.

No entanto, existem trabalhos que reportam a estrutura salarial brasileira em outros instantes do tempo e baseados em outras fontes de informação. Conseqüentemente, um segundo objetivo consiste em comparar os diferenciais de salários obtidos de acordo com esta nova base de dados com resultados-padrão nesta literatura fundamentados em outras fontes de dados. Esta comparação será feita com os resultados reportados em Barros e Mendonça (1996) que, por sua vez,

¹ Este tipo de exercício é feito para o Brasil em Barros e Mendonça (1996).

reportam resultados selecionados a partir de terceiros trabalhos que, além de usualmente apontados como referência, são baseados em fontes distintas de informação.

Este artigo está dividido em oito seções, incluindo esta introdução. A Seção 2 é dedicada à apresentação de teorias que explicam a determinação de salário através de características não-produtivas. A Seção 3 expõe a metodologia para, em seguida, na Seção 4, introduzir a base de dados, bem como as características a serem investigadas. As Seções 5 e 6 apresentam os resultados e a Seção 7 analisa comparativamente nossos resultados com os reportados no trabalho mencionado. Finalmente, a última seção traz as considerações finais.

2 - ARCABOUÇO TEÓRICO

As teorias de determinação do salário associam, em geral, esta variável à produtividade do trabalhador. Algumas teorias, no entanto, admitem que os salários são também influenciados por outros fatores. De acordo com estas teorias, características adscritas do trabalhador e do posto de trabalho podem influenciar o salário.

Estas teorias podem ser classificadas em dois grupos, de acordo com suas hipóteses: teorias competitivas e não-competitivas. A título de ilustração vamos mencionar um modelo de cada vertente teórica. Qualquer tipo de teste com objetivo de identificar qual o modelo mais apropriado para explicar a estrutura salarial a ser apresentada está além dos objetivos deste trabalho.

2.1 - Teorias Competitivas (o Modelo de Salários Hedônicos)

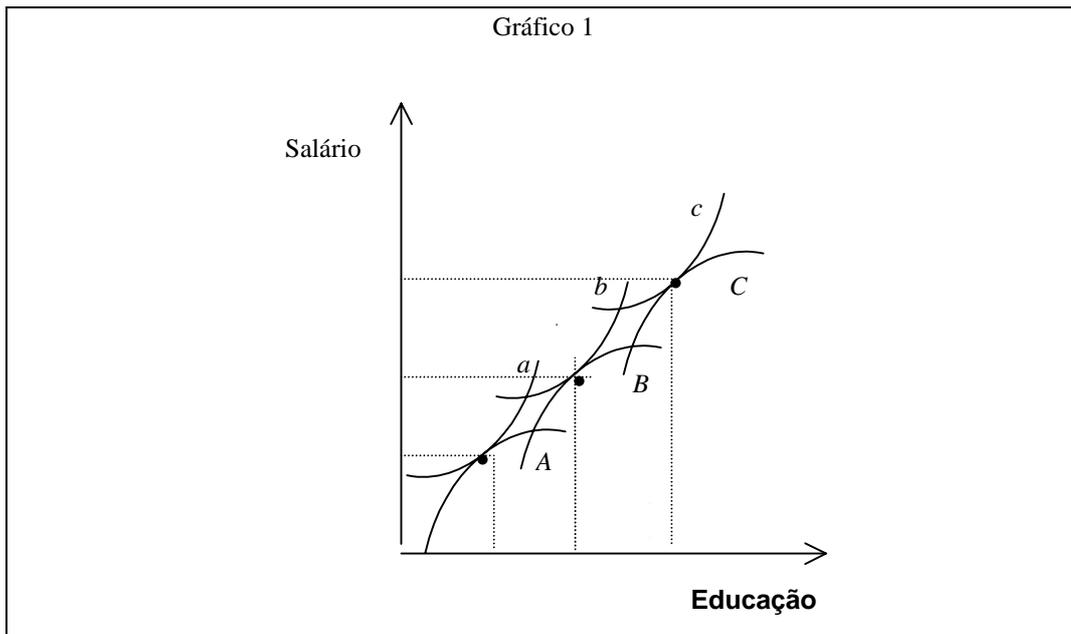
A estrutura salarial pode ser interpretada como pontos de equilíbrio de diversos mercados. Ou seja, para as categorias de cada característica em questão existe um mercado que se equilibra com os respectivos salários observados. Este equilíbrio é determinado pelo confronto entre quanto cada trabalhador exige de acréscimo no salário para alcançar uma categoria de mais “alto nível”, e quanto cada firma oferece de acréscimo de salário para trabalhadores em categorias de mais “alto nível”.² Sob certas hipóteses sobre as preferências dos trabalhadores e os lucros das firmas, podemos mostrar que, em equilíbrio, um trabalhador e uma firma concordam com um determinado salário, no caso o salário observado para aquela categoria.

Basicamente é necessário que a utilidade seja afetada de maneira heterogênea por uma mudança de categoria, mas de tal forma que os trabalhadores mostrem uma mesma ordenação entre as categorias em termos de preferência. Quer dizer, a maioria prefere uma categoria de mais “baixo nível” em relação a uma de mais “alto nível”. No entanto, as preferências por esta categoria variam entre trabalhadores. Hipótese análoga é necessária para o lucro das firmas. Todas lucram mais, a um dado nível de salário pago, quando o trabalhador está associado

² Este tipo de modelo é freqüentemente associado ao trabalho bastante influente de Rosen (1974).

a uma categoria de mais “alto nível”. No entanto, o quão mais lucrativa é essa categoria varia de firma para firma. Por fim, é comum fazer hipóteses sobre os formatos das curvas de indiferença e isolucro a fim de garantir a existência de equilíbrios bem-definidos.

Suponha, por exemplo, uma economia com três trabalhadores (a , b , c) e três firmas (A , B , C), e que as relações desejadas entre salário e educação de ambas as partes sejam tal como ilustrado no Gráfico 1, onde estão representadas curvas de indiferença entre salário e a característica considerada, para os trabalhadores (a , b , c) e curvas de isolucro para as firmas (A , B , C). Note-se que todas as curvas são crescentes em relação ao salário, o que indica que os trabalhadores preferem níveis menores de educação e as firmas têm maiores lucros com trabalhadores mais educados. As diferenças de inclinação em um mesmo nível de educação refletem as diferenças no quanto as firmas (trabalhadores) estão dispostas(os) a pagar (receber) por mais um ano de educação. O formato côncavo (convexo) indica a hipótese de as firmas (trabalhadores) estarem dispostas(os) a pagar (receber) cada vez menos (mais) em troca de um nível mais alto de educação, garantindo o equilíbrio observado no gráfico.



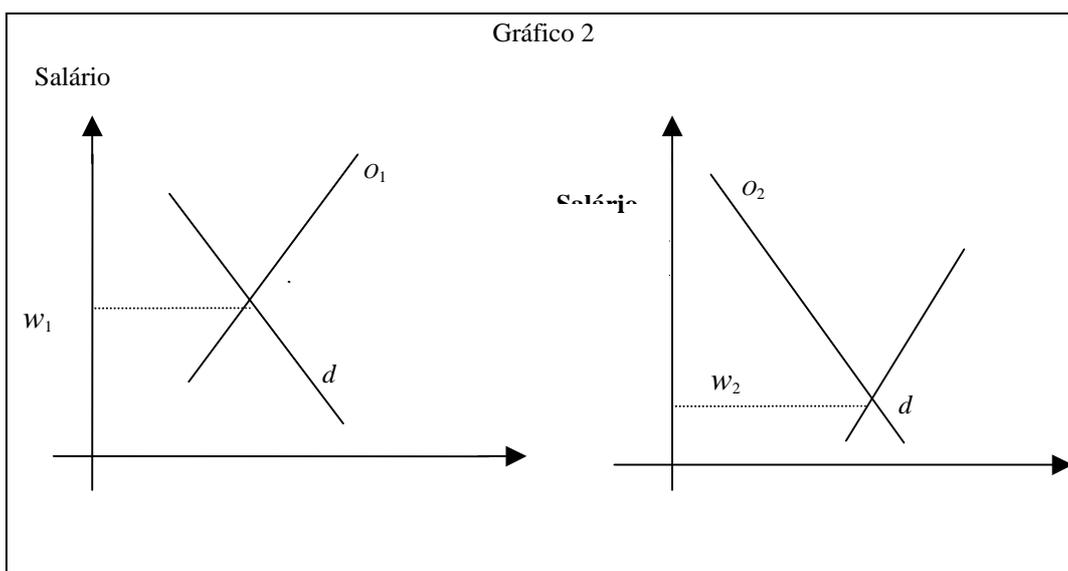
Neste caso, trabalhadores e firmas representados pelas mesmas letras se equilibram, estabelecendo três salários para três categorias (no caso, três níveis de escolaridade), determinando assim a estrutura salarial desta economia. No entanto, neste arcabouço, não podemos dizer que caso o trabalhador a alcançasse o nível de escolaridade do trabalhador b ele também ganharia o salário do trabalhador b . Isto não aconteceria porque o trabalhador a exigiria um acréscimo salarial muito

maior do que a empresa A oferece. Além de características do trabalhador, como mencionada, outra característica considerada é a do posto de trabalho.³

2.2 - Teorias Não-Competitivas (o Modelo de Superpopulação)

No modelo anterior vimos que o diferencial de salários pode ser causado por diferença nas preferências dos trabalhadores e nas funções de lucro das firmas. Naquele modelo os salários não dependiam apenas de características produtivas mesmo sem supor nenhum tipo de imperfeição no mercado de trabalho. Neste modelo mostraremos como determinadas imperfeições neste mercado podem ser responsáveis por um diferencial de salários.

Basicamente consideramos que o mercado de trabalho é segmentado e que a mobilidade é imperfeita entre os segmentos. Considerando a demanda por trabalho idêntica para todos os segmentos, o diferencial de salário entre os segmentos será causado pela diferença na oferta de trabalho. Aqueles segmentos em que a oferta de trabalho (o) é maior estarão associados a menores salários (w), como mostra o Gráfico 2.⁴

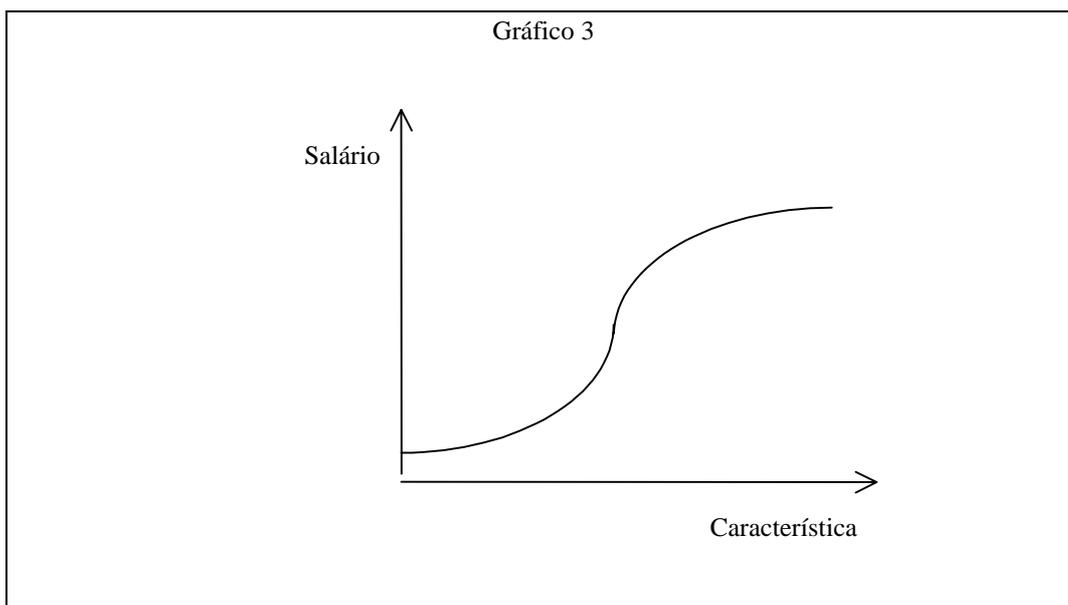


³ Vale ressaltar que no nosso argumento supomos que o trabalhador poderia variar a característica mencionada. Para algumas características analisadas neste estudo isto não é verdade (por exemplo, quando analisamos diferenciais de salários pela cor do indivíduo). Neste caso, o salário de equilíbrio para cada intensidade da característica (cor) e que empresas contratarão trabalhadores de cada cor serão determinados por quanto cada empresa oferece de salário para cada cor.

⁴ Modelos deste tipo são usualmente encontrados em livros-texto de economia do trabalho [ver, por exemplo, Ehrenberg e Smith (1994)].

2.3 - Implicações

A maneira mais natural de se entender a estrutura salarial é como uma curva que relaciona a característica do trabalhador, ou do seu posto, ao seu salário, de tal forma que um trabalhador se deslocaria ao longo da curva caso a característica mencionada sofresse alguma alteração (ver Gráfico 3). Dessa forma o retorno de uma política que mudasse a característica mencionada da população poderia ser previsto.



No entanto, vimos que esta interpretação seria errônea caso a determinação do salário seja adequada tanto ao modelo de salários hedônicos quanto ao modelo de superpopulação, pois, de acordo com o primeiro modelo, uma alteração na característica considerada implicaria um desacordo entre o salário pedido pelo trabalhador e o oferecido pela firma. Já com relação ao segundo modelo, consideramos que a alteração na característica não é viável.

Este arcabouço limita o uso de um estudo sobre a estrutura salarial para fins de desenho de política de combate à desigualdade, dado que não se pode estabelecer quanto de mudança em determinada característica da população seria necessário para eliminar diferenciais de salário. Não é objetivo, portanto, sugerir o desenho de políticas que visem elevar o grau de eficiência ou a produtividade da economia, ou mesmo reduzir o grau de desigualdade salarial, tal como mencionado no item anterior. Note-se que o estudo ainda pode ser usado para identificar que características contribuem mais para os diferenciais observados.

3 - METODOLOGIA

3.1 - Diferenciais Controlados e Não-Controlados

O método mais simples de se obter um diferencial de salário entre duas categorias de uma mesma característica é comparar os salários médios dessas categorias. Denominaremos diferencial bruto (ou não-controlado) o diferencial de salário obtido desta forma.

Este método possui uma limitação que se torna grave num estudo de estrutura salarial. Não se pode atribuir uma relação de causalidade entre as diferenças nas categorias analisadas e o diferencial de salário bruto, pois, além da característica usada na comparação, os trabalhadores podem diferir em diversas outras características que afetam seu salário. Por exemplo, suponha que trabalhadores de um determinado ramo de atividade i recebam um salário maior do que trabalhadores do ramo de atividade j . Adicionalmente, suponha que trabalhadores do ramo i também apresentem uma escolaridade maior do que os do ramo j . Sabemos que a escolaridade é uma característica do trabalhador que também afeta o salário. Logo, o diferencial de salário observado pode ser explicado em parte pela diferença nos níveis de escolaridade e não apenas pelo setor de atividade.

Para solucionar este problema deve-se comparar os salários médios de grupos de trabalhadores que difiram em uma só característica. Denominaremos diferencial controlado o diferencial de salário obtido desta forma. O controle deve permitir que a diferença de salário seja atribuída exclusivamente a diferenças salariais entre as categorias da característica analisada.

Vale ressaltar que os diferenciais são controlados apenas pelas características observáveis. Isto ocorre porque, mesmo ao se analisar um diferencial de salário observado após o controle, não se pode garantir que o diferencial se deva apenas à característica em questão, já que ela pode estar correlacionada a uma outra característica não-observada. Por exemplo, mesmo após controlar pela escolaridade, os trabalhadores do setor i podem receber salários maiores do que os do setor j devido a uma diferença nas dotações de habilidade, que é uma característica produtiva não-observável.

3.2 - Controlando pelas Diferenças entre Trabalhadores e seus Postos de Trabalho

Como já dissemos, as características que estamos investigando podem ser agrupadas em características do trabalhador e características do posto de trabalho. No primeiro grupo podemos fazer ainda mais uma divisão: características individuais produtivas, tais como escolaridade, experiência no mercado de trabalho, experiência na empresa, e características individuais adscritas, como gênero e cor. No segundo grupo — características do posto de trabalho — temos localização geográfica, tamanho da empresa, posição na ocupação, condição de sindicalização, local de realização da atividade e característica sazonal da atividade.

Portanto, podemos gerar dois tipos de resultados: o diferencial bruto e um resultado controlado pelas características do trabalhador e do posto de trabalho. Por detrás de cada tipo de resultado mencionado está um tipo de regressão. A variável dependente é sempre o salário ajustado para o número de horas trabalhadas (em logaritmo) e as variáveis explicativas são, respectivamente: *a*) apenas a característica a ser investigada; *b*) as características do trabalhador mais as características do posto de trabalho.

Com o objetivo de descrever as hipóteses implícitas no trabalho econométrico, utilizou-se a seguinte notação: seja W uma variável aleatória representando o logaritmo do salário; denote a escolaridade por s , a experiência no mercado por em , a condição de estar no primeiro emprego por m , a experiência na firma por ef , o gênero por g , a cor por c , a localização geográfica por l , o tamanho da empresa por t , a posição na ocupação por p , o ramo de atividade por r , a condição de sindicalização por u , o local de realização de atividade por a e a característica sazonal por z .

A regressão do logaritmo do salário-hora contra as características do trabalhador e do posto de trabalho (ou seja, todas as variáveis descritas acima) será denotada por $f(s, em, m, ef, g, c, l, t, p, r, u, a, z)$, isto é,

$$E [W | s, em, m, ef, g, c, l, t, p, r, u, a, z] \equiv f(s, em, m, ef, g, c, l, t, p, r, u, a, z).$$

Com o intuito de estimar a função de regressão f , algumas hipóteses simplificadoras foram feitas. Supusemos que f satisfaz a seguinte restrição:

$$\begin{aligned} f(s, em, m, ef, g, c, l, t, p, r, u, a, z) = & \alpha_1(s, m, g, c, l, t, p, r, u, a, z) + \\ & + \beta_1(s, m, g, c, l, t, p, r, u, a, z) \cdot em + \phi_1(s, m, g, c, l, t, p, r, u, a, z) \cdot em^2 + \\ & + \varphi_1(s, m, g, c, l, t, p, r, u, a, z) \cdot ef \end{aligned}$$

isto é, supusemos que a função de regressão é quadrática em experiência no mercado e linear na experiência na firma. Esta forma quadrática para a experiência é tradicionalmente empregada na literatura empírica de economia do trabalho. Muitas vezes ela também é usada para a experiência na empresa.⁵

De maneira análoga, representaremos a regressão do logaritmo do salário contra apenas a característica a ser investigada por $h(x)$, isto é,

$$E [W | x] \equiv h(x)$$

e

$$h(x) = \alpha_3(x)$$

para qualquer que seja x , exceto experiência no mercado ou na firma. Nestes casos temos, respectivamente:

⁵ Na Seção 4 será exposto o nosso argumento para representar esta relação no formato linear.

$$h(x) = \beta_3(x) \cdot em + \phi_3(x) \cdot em^2$$

ou

$$h(x) = \varphi_3(x) \cdot ef$$

Com base nas funções de regressão f , g e h é possível obter, respectivamente, diferenciais salariais controlados pelas características do trabalhador, do posto de trabalho controlado somente pelas características do trabalhador e o diferencial bruto.

Vale ressaltar que, como mencionado na Subseção 2.3, em razão de a especificação não incluir termos de interação entre as diversas variáveis, os diferenciais apresentados não são variáveis nas demais dimensões. Por exemplo, o diferencial entre homem e mulher não varia de acordo com nenhuma das demais características individuais nem do posto de trabalho.

4 - PRELIMINARES EMPÍRICOS

4.1 - Universo de Análise

A investigação sobre a estrutura salarial brasileira foi feita com base nas informações da PPV realizada em 1996/97. Dois tipos básicos de diferenciais salariais foram analisados: *a*) os diferenciais salariais decorrentes de diferenças em características dos trabalhadores; e *b*) os decorrentes da segmentação do mercado de trabalho, ou seja, decorrentes de diferenças em características dos postos de trabalho.

Toda a análise se restringe aos trabalhadores ocupados com salário positivo. A amostra da PPV consta de 8.284 trabalhadores ocupados nos últimos sete dias. Deste total, entretanto, apenas 6.860 (83%) tiveram salário positivo nos últimos 30 dias; estes constituíram a amostra utilizada na análise deste artigo.

4.2 - Definições e Agregações das Variáveis

Para este grupo de trabalhadores define-se como salário o rendimento do último mês no trabalho principal, dividido por 4,2 vezes o número de horas trabalhadas por semana. Neste caso, o dos empregados, o rendimento é dado pelo salário bruto recebido no último pagamento, ajustado pela periodicidade de pagamento, obtendo-se, assim, um valor mensal. Nos casos de trabalhador por conta própria ou empregador utiliza-se o rendimento líquido dos últimos 30 dias.

Além das características gênero, condição de sindicalização e característica sazonal da atividade, que possuem agregação natural (homem e mulher, sim ou não), as demais foram definidas da seguinte forma:

Escolaridade — Medimos a escolaridade pelo número de séries completadas com sucesso. No ensino superior admitem-se no máximo seis séries completas, totalizando uma escolaridade máxima de 17 anos para quem tem nível superior. Foi considerado que mestrado ou doutorado equivalem a uma escolaridade de 18 anos, independentemente do número de séries completas nesses níveis.

Experiência no mercado de trabalho — Como medidas de experiência no mercado de trabalho utilizam-se dois indicadores: *a)* o fato de o trabalho atual ser o primeiro; e *b)* quantos anos se passaram desde que a pessoa começou a trabalhar. Se ela tiver permanecido no mercado de trabalho ininterruptamente, este segundo indicador representaria a sua experiência no mercado de trabalho.

Experiência na firma — Como medida de experiência na firma emprega-se o tempo em que o trabalhador se encontra na empresa atual.

Cor — Agregamos as informações sobre a cor do indivíduo em duas categorias: branco/amarelo e preto/pardo.

Localização geográfica — Com base na PPV torna-se possível investigar 10 extratos do mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste, que são as regiões metropolitanas de Salvador, Recife, Fortaleza, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e São Paulo; as áreas urbanas não-metropolitanas do Sudeste e do Nordeste; e as áreas rurais das duas regiões.

Tamanho da empresa — Com base na PPV torna-se possível investigar o efeito do tamanho da empresa sobre o nível salarial utilizando-se a informação do número de pessoas que trabalham nela. Ao menos oito tamanhos distintos podem ser analisados: 1, 2 a 5, 6 a 10, 11 a 20, 21 a 50, 51 a 100, 101 a 200 e mais de 200 trabalhadores.

Posição na ocupação — Com base na PPV pode-se identificar uma variedade de posições na ocupação. Esta nota se limita a investigar sete posições alternativas: *a)* empregados sem carteira; *b)* empregados com carteira; *c)* funcionário público; *d)* conta-própria com registro; *e)* conta-própria sem registro; *f)* empregador com registro; e *g)* empregador sem registro.

Setor — A PPV possui uma grande variedade de códigos referentes ao setor de atividade. Portanto, uma agregação em ramos de atividade faz-se necessária. Optou-se por uma desagregação compacta para limitar o número de comparações a serem feitas. A agregação originou os seguintes setores: indústria, serviço produtivo, serviço distributivo, serviço pessoal, serviço social, construção e outros.

Local de realização da atividade — Com base na PPV podem-se identificar oito tipos de localização onde se desenvolvem as atividades remuneradas. São elas: 1) loja, escritório, galpão, fábrica etc.; 2) local fixo em via pública; 3) domicílio próprio; 4) outros domicílios; 5) via pública sem local fixo; 6) transporte de pessoas ou carga; 7) fazenda, sítio, chácara etc.; e 8) outros.

5 - DIFERENCIAIS SALARIAIS DEVIDO A CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES

5.1 - Diferenciais Salariais devido a Características Pessoais Produtivas

A importância de três características produtivas sobre o nível salarial foi analisada: *a)* escolaridade; *b)* experiência no mercado de trabalho; e *c)* experiência na empresa. Para se investigar o efeito destas características sobre o nível salarial estimam-se as duas regressões mencionadas na Subseção 3.2. Nossa análise priorizará os resultados da regressão que considera todas as características mencionadas. Esta regressão, com os dados da PPV, teve um ajuste razoável comparado aos resultados de regressões expostas em trabalhos anteriores. O valor do R^2 é de 0,515.

5.1.1 - Diferenciais salariais devidos à escolaridade

A Tabela 1 apresenta a distribuição da escolaridade para a força de trabalho com salário positivo obtida a partir da PPV. A Tabela 2 sintetiza alguns dos principais elementos dessa distribuição e revela uma escolaridade média desta população de 6,5 anos de estudo. A Tabela 1 mostra uma desigualdade educacional elevada com, por um lado, cerca de 29,3% dos trabalhadores sem qualquer escolaridade e, por outro, 4,6% possuindo alguma educação superior. Como resultado final, a variância da escolaridade é de 4,5 e o desvio-padrão de 2,1 anos de estudo, resultando num coeficiente de variação de 0,3.

Tabela 1

Distribuição de Escolaridade da Força de Trabalho com Salário Positivo

Número de Séries Completadas com Sucesso	Não-Acumulada	Acumulada
0	29,3	29,3
1	5,2	34,6
2	6,0	40,6
3	7,4	48,0
4	14,0	62,0
5	5,2	67,2
6	4,0	71,2
7	3,7	74,9
8	6,6	81,5
9	2,2	83,7
10	2,0	85,7
11	9,2	94,9
12	0,5	95,4
13	0,7	96,0
14	0,6	96,6
15	2,2	98,8
16	0,8	99,6
17	0,2	99,7
18	0,3	100,0

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

Tabela 2

Características da Distribuição de Escolaridade da Força de Trabalho com Salário Positivo

Característica	Estimativa
Média	4,3
Variância	4,3
Desvio-padrão	2,1
Coefficiente de variação	0,5

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

A Tabela 3 apresenta o ganho salarial médio da educação e revela que um ano a mais de escolaridade eleva os salários em 13%, quando as variáveis de controle não são incluídas. Quando incluídas estas variáveis, este efeito da escolaridade declina para 10%. Este resultado esclarece que parte dos ganhos salariais decorre do fato de que, quanto maior a educação, maior o acesso aos melhores postos de trabalho.

Tabela 3

Relação entre Salário e Educação

Nível Educacional	Não-Controlados		Controlados	
	Coefficiente	p-valor	Coefficiente	p-valor
<i>Ganho salarial médio da educação</i>				
Educação	13,04	0,01	13,78	0,01
<i>Ganho por nível educacional</i>				
Educação fundamental				
0 a 1	8,57	25,38	19,42	0,55
0 a 4	14,43	0,01	14,87	0,01
5 a 8	3,53	0,01	7,20	0,01
Ensino secundário				
9 a 11	16,46	0,01	15,32	0,01
Ensino superior				
12 a 15	19,15	0,01	12,62	0,01

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

Ainda por meio da Tabela 3, entretanto, percebe-se que os ganhos salariais com educação não são uniformes. O ganho salarial por ano de educação no nível fundamental revela-se bem inferior aos ganhos com a educação secundária e, em particular, com a educação superior.

No caso da educação fundamental, os ganhos aparecem maiores nas primeiras séries do que nas últimas. A pequena sensibilidade dos salários à segunda etapa do ensino fundamental preocupa, uma vez que nesta região se concentra a maior expansão educacional hoje no Brasil. Um ano de escolaridade nesta região eleva o nível salarial em aproximadamente 3%. No caso dos ensinos secundário e superior

o efeito de um ano a mais de escolaridade é elevado, aproximando-se de 13% em ambos os casos.

5.1.2 - Diferenciais salariais devidos à experiência no mercado de trabalho

Como medidas de experiência no mercado de trabalho utilizam-se dois indicadores: *a)* o fato de o trabalho atual ser o primeiro; e *b)* quantos anos se passaram desde que a pessoa começou a trabalhar.

A Tabela 4 apresenta alguns parâmetros da distribuição da experiência no mercado de trabalho de acordo com a PPV e revela que tanto a experiência média como a mediana encontram-se em torno de 20 anos, com 75% das pessoas possuindo menos de 31 anos de experiência e 25% menos de 10 anos. Estes valores indicam um nível relativamente elevado para a experiência da população, dada a sua estrutura etária, e representam o resultado da entrada prematura no mercado de trabalho, onde 75% das pessoas atualmente empregadas ingressaram com menos de 16 anos e mais da metade com menos de 14 anos. Quanto à proporção dos trabalhadores no primeiro emprego, a Tabela 4 mostra que cerca de 19% encontram-se no seu primeiro emprego.

Tabela 4

Características da Distribuição da Experiência no Mercado de Trabalho

Característica	Estimativa
Experiência média (em anos)	21
Experiência mediana (em anos)	20
Proporção dos trabalhadores com menos de 31 anos de experiência (em %)	75
Proporção dos trabalhadores com menos de 10 anos de experiência (em %)	25
Proporção dos trabalhadores no primeiro emprego (em %)	19

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

As Tabelas 5 e 6 mostram como as duas variáveis (experiência no mercado de trabalho e o fato de se estar no primeiro emprego) afetam o nível salarial. A Tabela 5 mostra que o efeito de se estar no primeiro emprego é desprezível e estatisticamente não-significativo quando o diferencial é controlado. Já o número de anos no mercado de trabalho se mostra relevante, aumentando o salário em pouco mais de 3% a cada ano adicional de experiência. A Tabela 6 revela que o efeito da experiência no mercado de trabalho tende a declinar com a experiência do trabalhador, anulando-se em torno de 35 anos de experiência e passando a ser negativo após esta idade.

Tabela 5

O Impacto da Experiência no Mercado de Trabalho, do Fato de Ser o Primeiro Emprego

Variável	Não-Controlados		Controlados	
	Coefficiente	p-valor	Coefficiente	p-valor
<i>Mercado de trabalho</i>				
Experiência ^a	0,840	0,01	3,213	0,01
Experiência ao quadrado ^b	0,000	0,04	-0,044	0,01
Primeiro emprego	-14,665	0,01	1,164	66,59
<i>Empresa</i>				
Experiência	2,087	0,01	0,935	0,01

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

Tabela 6

Acréscimo Marginal do Salário devido à Experiência no Mercado de Trabalho

Variável	Não-Controlados	Controlados
exp = 0 anos	0,840	3,213
exp = 5 anos	0,901	2,776
exp = 10 anos	0,962	2,339
exp = 20 anos	1,083	1,465
exp = 30 anos	1,205	0,591
exp = 40 anos	1,326	-0,283
Anos de experiência que maximizam o salário	∞	37

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

5.1.3 - Diferenciais salariais devidos à experiência na empresa

A Tabela 7 apresenta algumas características da distribuição da experiência na empresa e revela que a mediana da distribuição é 3,5 anos, com 75% dos trabalhadores permanecendo na mesma empresa menos de 10 anos e 25% menos de um ano. A média da distribuição, 7,2 anos, é um pouco mais elevada que a mediana, devido a alguns valores extremos.

Tabela 7

Características da Distribuição da Experiência do Trabalhador na Empresa

Característica	Valor
Experiência média (em anos)	7,2
Experiência mediana (em anos)	3,5
Proporção dos trabalhadores com menos de 10 anos de experiência na empresa (em %)	75
Proporção dos trabalhadores com menos de 1 ano de experiência na empresa (em %)	25

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

Como medida de experiência na empresa emprega-se o tempo em que o trabalhador se encontra na empresa atual. A Tabela 5 apresenta o efeito de um ano a mais na empresa, descontado daquele derivado da maior experiência no mercado de trabalho. Esta tabela mostra que um ano a mais de experiência numa mesma empresa eleva os salários em 1% em relação ao caso em que este ano adicional de experiência fosse alcançado no mercado de trabalho em outra empresa.

5.2 - Diferenciais Salariais Associados a Características Adscritas

A Tabela 8 apresenta a composição da população ocupada por gênero e cor. No que se refere à cor investiga-se o diferencial entre os brancos e amarelos, por um lado, e os pretos e pardos, por outro. Esta tabela revela que este universo compõe-se de 37% de mulheres e de 43% de não-brancos.

Tabela 8

Composição da População Ocupada por Gênero e Cor

Grupo	Percentual
<i>Gênero</i>	
Homem	63,0
Mulher	37,0
<i>Cor</i>	
Preto + pardo	42,8
Branco + amarelo	57,2

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

A Tabela 9 apresenta os diferenciais por gênero e cor sem qualquer tipo de controle e utilizando dois tipos de controle. No primeiro caso, controla-se pelas características dos trabalhadores, ao passo que no segundo, tanto pelas características dos trabalhadores como pelas características dos postos de trabalho. Esta tabela revela que, em geral, sem qualquer tentativa de controle, os homens obtêm salários 25% superiores aos das mulheres e os brancos 64% superiores aos dos não-brancos. Quando se introduzem controles, o diferencial de salário se mantém, no caso do gênero, em 25%; e declina substancialmente, no caso da cor, para 14%.

Tabela 9

Diferenciais Salariais, Controlados e Não-Controlados, por Gênero e Cor

	Não-Controlados		Controlados	
	Coefficiente	p-valor	Coefficiente	p-valor
<i>Gênero</i>				
Homem - mulher	0,25	0,01	0,25	0,01
<i>Cor</i>				
Branco - não-brancos	0,64	0,01	0,14	0,01

Fonte: Construída com base nas informações contidas na PPV de 1996/97.

6 - DIFERENCIAIS SALARIAIS ENTRE SEGMENTOS DO MERCADO DE TRABALHO

Quanto às características do posto de trabalho, investigam-se seis aspectos: *a)* localização geográfica; *b)* tamanho da empresa; *c)* posição na ocupação; *d)* condição de sindicalização; *e)* local onde a atividade é realizada; *f)* característica sazonal da atividade; e *g)* ramo de atividade.

Ao se analisar os diferenciais salariais ao longo de cada uma destas dimensões, seguem-se três etapas. Em primeiro lugar, investiga-se o diferencial salarial bruto entre as categorias de cada dimensão sem procurar controlar por quaisquer diferenças. Em segundo, estima-se o diferencial entre as categorias controlando-se por diferenças nas características dos trabalhadores. Finalmente, investiga-se o diferencial salarial entre as categorias controlando-se por diferenças nas características dos trabalhadores e nas demais características dos postos de trabalho. Todos os diferenciais reportados são relativos a uma dada categoria. Conseqüentemente, essa categoria que serve de referência reporta valor zero para os diferenciais.

6.1 - Diferenciais Salariais Inter-Regionais

Com base na PPV torna-se possível investigar pelo menos 10 extratos do mercado de trabalho das regiões Nordeste e Sudeste. A Tabela 10 apresenta a distribuição da população ocupada nestes 10 extratos e o salário médio (padronizado pelo número de horas trabalhadas) em cada uma destas regiões. Este último se revela mais baixo nas regiões rurais, onde os valores são R\$ 1,60 e R\$ 1,30 para o Nordeste e Sudeste, respectivamente. Em seguida, encontra-se a área urbana não-metropolitana do Nordeste, registrando um salário-hora de R\$ 2,58. As regiões metropolitanas de Recife e Fortaleza apresentam valores muito próximos, R\$ 3,06 e R\$ 3,09 respectivamente, e mais baixos que o registrado para a área urbana não-metropolitana do Sudeste (R\$ 3,46). Entre as regiões metropolitanas nordestinas, a de Salvador é a que apresenta o salário-hora mais alto — R\$ 3,89. Entre as regiões metropolitanas do Sudeste, a de Belo Horizonte apresenta o menor salário-hora R\$ 4,45. Num patamar mais elevado e próximos entre si estão os valores registrados para as regiões metropolitanas do Rio de Janeiro e São Paulo — R\$ 6,37 e 6,76, respectivamente.

Na Tabela 11 são apresentados os diferenciais de salário relativos ao Sudeste rural não-controlados e quando os controles são introduzidos. Note-se que em alguns casos a ordenação não é a mesma que a ilustrada na Tabela 10, mesmo quando reportamos os diferenciais não-controlados. A justificativa para eventuais mudanças na ordenação é que a Tabela 11 compara médias de logaritmos de salários-hora, enquanto a Tabela 10 compara médias de salários-hora.⁶

⁶ Por exemplo, compare uma região que tenha dois indivíduos ganhando R\$ 100,00 e R\$ 1,00 com uma região que tenha também dois indivíduos ganhando ambos R\$ 50,00. A média dos salários é maior na primeira região. No entanto, a média dos logaritmos dos salários é maior na segunda.

Tabela 10
Composição da População Ocupada por Segmento do Mercado de Trabalho

Segmento	Percentual	Salário Médio
<i>Localização geográfica</i>		
<i>Região metropolitana</i>		
Recife	2,6	3,06
Salvador	2,8	3,89
Fortaleza	2,8	3,09
Rio de Janeiro	9,8	6,37
Belo Horizonte	4,1	4,45
São Paulo	16,5	6,76
Nordeste rural	9,1	1,60
Nordeste urbano	16,6	2,58
Sudeste rural	6,2	1,30
Sudeste urbano	29,6	3,46
<i>Tamanho da empresa</i>		
Trabalha sozinho	23,5	3,20
2 a 5 trabalhadores	25,7	2,72
6 a 10 trabalhadores	8,9	4,42
11 a 20 trabalhadores	7,4	3,51
21 a 50 trabalhadores	7,4	3,55
51 a 100 trabalhadores	4,7	4,09
101 a 200 trabalhadores	3,8	4,96
201 e mais trabalhadores	18,5	6,04
<i>Posição na ocupação</i>		
Empregado sem carteira	25,9	1,69
Empregado com carteira	32,0	3,82
Funcionário público	13,0	5,55
Conta-própria com registro	6,4	7,25
Conta-própria sem registro	18,2	2,46
Empregador com registro	3,5	15,37
Empregador sem registro	1,0	3,69
<i>Condição de sindicalização</i>		
Sim	19,0	7,89
Não	81,0	2,93
<i>Local de realização da atividade</i>		
Loja, escritório, galpão, fábrica etc.	57,3	5,02
Local fixo em via pública	1,1	2,53
No próprio domicílio	7,6	3,43
Em outros domicílios	14,0	2,08
Via pública, sem local fixo	3,3	2,88
Transporte de pessoa ou carga	2,3	3,67
Fazenda, sítio, chácara etc.	12,5	1,20
Outros	1,9	4,55
<i>Característica sazonal da atividade</i>		
Irregular	4,4	2,30
Regular	95,6	3,95
<i>Setor</i>		
Indústria de transformação	14,7	3,85
Serviços produtivos	6,9	10,83
Construção civil	7,4	2,81
Serviços pessoais	20,1	2,06
Serviços distributivos	19,4	3,83
Serviços sociais	16,8	5,53
Outros	14,7	1,80

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) de 1996/97.

Tabela 11

Diferenciais Salariais, Controlados e Não-Controlados, por Segmento do Mercado de Trabalho

Segmento	Não-Controlados		Controlados	
	Coefficiente	p-valor	Coefficiente	p-valor
<i>Localização geográfica</i>				
<i>Região metropolitana</i>				
Recife	0,480	0,01	0,002	97,68
Salvador	0,767	0,01	0,253	0,05
Fortaleza	0,465	0,01	0,008	90,83
Rio de Janeiro	1,090	0,01	0,349	0,01
Belo Horizonte	0,919	0,01	0,357	0,01
São Paulo	1,374	0,01	0,632	0,01
Nordeste rural	-0,057	37,93	-0,034	51,17
Nordeste urbano	0,392	0,01	0,038	44,38
Sudeste rural	0,000	--	0,000	--
Sudeste urbano	0,832	0,01	0,268	0,01
<i>Tamanho da empresa</i>				
Trabalha sozinho	0,000	--	0,000	--
2 a 5 trabalhadores	-0,006	87,55	-0,010	76,62
6 a 10 trabalhadores	0,228	0,01	0,168	0,04
11 a 20 trabalhadores	0,249	0,01	0,102	4,74
21 a 50 trabalhadores	0,405	0,01	0,193	0,03
51 a 100 trabalhadores	0,562	0,01	0,193	0,14
101 a 200 trabalhadores	0,579	0,01	0,271	0,01
201 e mais trabalhadores	0,819	0,01	0,376	0,01
<i>Posição na ocupação</i>				
Empregado sem carteira	-0,828	0,01	-0,047	14,44
Empregado com carteira	0,000	--	0,000	--
Funcionário público	0,219	0,01	-0,137	0,20
Conta-própria com registro	0,384	0,01	0,363	0,01
Conta-própria sem registro	-0,539	0,01	0,027	52,79
Empregador com registro	1,106	0,01	0,722	0,01
Empregador sem registro	0,055	65,08	0,549	0,01
<i>Condição de sindicalização</i>				
Sim	0,905	0,01	0,207	0,01
<i>Local de realização da atividade</i>				
Loja, escritório, galpão, fábrica etc.	0,000	--	0,000	--
Local fixo em via pública	-0,375	0,25	0,250	0,95
No próprio domicílio	-0,553	0,01	0,005	91,93
Em outros domicílios	-0,677	0,01	0,152	0,02
Via pública, sem local fixo	-0,452	0,01	0,070	23,59
Transporte de pessoa ou carga	0,042	61,52	0,213	0,15
Fazenda, sítio, chácara etc.	-1,181	0,01	-0,338	0,01
Outros	0,039	67,60	0,258	0,04
<i>Característica sazonal da atividade</i>				
Irregular	-0,474	0,01	-0,051	28,93
<i>Setor</i>				
Indústria de transformação	0,881	0,01	0,045	41,65
Serviços produtivos	1,708	0,01	0,319	0,01
Construção civil	0,783	0,01	0,057	36,90
Serviços pessoais	0,330	0,01	-0,080	15,04
Serviços sociais	1,125	0,01	0,034	58,14
Outros	0,000	--	0,000	--

Fonte: Construída com base nas informações contidas na Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) de 1996/97.

Os resultados mostram que as regiões metropolitanas do Sudeste tendem a pagar os mais altos salários. Vale destacar que a área urbana não-metropolitana do Nordeste paga salários mais altos do que os referentes às regiões metropolitanas de Recife e Fortaleza (porém mais baixos que os da região metropolitana de Salvador).

6.2 - Diferenciais Salariais por Tamanho da Empresa

Com base na PPV torna-se possível investigar o efeito do tamanho da empresa sobre o nível salarial utilizando-se a informação do número de pessoas que trabalham na empresa. Ao menos oito tamanhos distintos podem ser analisados segundo o número de empregados.

A Tabela 10 apresenta a distribuição da população ocupada entre estes oito extratos e o salário-hora médio em cada um dos extratos. A partir desta tabela descobre-se que o salário-hora médio tende a crescer com o tamanho do estabelecimento, variando de R\$ 3,20 para os trabalhadores que exercem suas atividades em empresas com nenhum outro trabalhador a R\$ 6,04 para trabalhadores que exercem suas atividades em firmas com mais de 200 empregados. Porém, esta relação não é monótona. As exceções são aqueles que trabalham em firmas com o número de empregados entre dois e cinco, cuja remuneração é equivalente a R\$ 2,72, e os que trabalham em empresa com 11 a 20 trabalhadores, cuja remuneração é equivalente a R\$ 3,51 (portanto mais baixa que a remuneração de R\$ 4,42 associada aos trabalhadores de empresas com o número de empregados entre seis e 10).

Quando são introduzidos controles em nossa análise, a Tabela 11 mostra uma redução em praticamente todos os diferenciais de tal forma que a mesma ordenação comentada antes é mantida. O único grupo de trabalhadores que tem o seu diferencial acrescido quando introduzimos controles corresponde aos trabalhadores que exercem suas atividades em empresas com o número de empregados variando entre dois e cinco. Vale ressaltar que as estimativas para este grupo não são significantes do ponto de vista estatístico, o que equivale dizer que não podemos rejeitar a hipótese de que este grupo possui um salário semelhante aos que trabalham sozinhos.

6.3 - Diferenciais Salariais por Posição na Ocupação

A Tabela 10 apresenta a distribuição da proporção de cada uma das posições examinadas no universo de análise e o salário médio em cada uma das categorias consideradas. De acordo com a tabela, o salário médio é mais baixo nas posições informais (empregados sem carteira, com R\$ 1,69, e trabalhadores por conta própria sem registro, com R\$ 2,46). Num segundo nível vêm os empregados com carteira (R\$ 3,82) e empregadores sem registro (R\$ 3,69). Em seguida, num terceiro nível, estão os funcionários públicos (R\$ 5,55) e os trabalhadores por conta própria com registro (R\$ 7,25). Por fim, com um nível de renda muito mais elevado do que os demais encontram-se os empregadores com registro (R\$ 15,37).

Quando controles são introduzidos, os diferenciais salariais por posição na ocupação, em relação ao posto com carteira assinada, declinam substancialmente, com exceção do empregador sem registro (novamente a categoria que reporta a pior precisão da estimativa).⁷ Os empregadores com registro reportam os maiores salários de acordo com este procedimento (72% maior do que o registrado para o empregado com carteira), enquanto o funcionário público reporta o salário mais baixo (14% menor do que o do empregado com carteira).

6.4 - Sindicalização e Nível Salarial

Com base na PPV pode-se identificar se um trabalhador é sindicalizado ou não. A Tabela 10 revela que apenas 19% dos trabalhadores estão associados a algum sindicato. Estes trabalhadores têm um salário-hora médio muito maior (R\$ 7,89) do que os não-sindicalizados (R\$ 2,93).

A Tabela 11 revela que o diferencial de salário entre trabalhadores sindicalizados e não-sindicalizados diminui quando se faz a análise controlada. De acordo com este procedimento, o trabalhador sindicalizado recebe um salário 20% maior que o do trabalhador não-sindicalizado.

6.5 - Diferenciais Salariais por Local de Atividade

A Tabela 10 apresenta a distribuição da proporção de cada um dos locais de atividade no universo de análise e o salário-hora médio em cada uma das categorias consideradas. Num nível destacado abaixo das demais categorias está o salário dos trabalhadores que exercem suas atividades em fazendas, sítios e chácaras (R\$ 1,20). As outras três categorias que estão entre as que apresentam salários mais baixos são as que trabalham em outros domicílios (R\$ 2,08), em local fixo em via pública (R\$ 2,53) e em via pública sem local fixo (R\$ 2,88). Estão entre as categorias com maiores salários os trabalhadores que exercem suas atividades no próprio domicílio (R\$ 3,43), em transporte de pessoa ou carga (R\$ 3,67), em outros (R\$ 4,55) e em loja, escritório, galpão ou fábrica (R\$ 5,02).

Quando controles são introduzidos, os diferenciais salariais por local de atividade sofrem uma substantiva alteração. De acordo com este procedimento, o maior salário corresponde ao recebido por trabalhadores que exercem suas atividades em local fixo de vias públicas e outros locais (25% maior do que o recebido por trabalhadores que trabalham em lojas, escritório, galpão etc.), enquanto o menor salário corresponde ao recebido por trabalhadores que exercem suas atividades em fazenda, sítio etc. (34% menor do que os que trabalham em lojas, escritórios, galpão).

6.6 - Sazonalidade e Nível Salarial

Com base na PPV pode-se identificar se um trabalhador desenvolve uma atividade com característica sazonal ou não. A Tabela 10 revela que apenas 4,4% dos

⁷ Foi considerado, por exemplo, que o diferencial do conta-própria sem registro diminuiu apesar de ter passado de -0,274 para 0,027. Como estamos reportando diferenciais relativos, o que determina o comportamento do diferencial é o módulo e não seu valor absoluto.

trabalhadores estão envolvidos em alguma atividade sazonal. Estes trabalhadores têm um salário-hora médio muito menor (R\$ 2,30) do que aqueles envolvidos em atividades com frequência regular ao longo do ano (R\$ 3,95).

A Tabela 11 revela que o diferencial de salário entre os trabalhadores que estão e os que não estão envolvidos em alguma atividade sazonal diminui significativamente quando controlado por características do trabalhador e do posto de trabalho. De acordo com este procedimento, os trabalhadores em atividades sazonais recebem um salário apenas 5% menor do que o recebido por aqueles envolvidos em atividades não-sazonais.

6.7 - Diferenciais Salariais por Ramo de Atividade

A Tabela 10 apresenta a distribuição da proporção de cada um dos ramos de atividade observados no universo de análise e o salário-hora médio em cada uma das categorias consideradas. Chama a atenção o valor reportado para os serviços produtivos (R\$ 10,83), que é aproximadamente o dobro do reportado para a categoria com maior salário entre as demais (serviços sociais – R\$ 5,53). Indústria de transformação e serviços distributivos apresentam valores muito próximos, R\$ 3,85 e R\$ 3,83 respectivamente. Entre os setores com menor remuneração estão construção civil (R\$ 2,81), serviços pessoais (R\$ 2,06) e outros (R\$ 1,80).

Quando introduzimos controle em nossa análise, os diferenciais diminuem sensivelmente. No entanto, as estimativas passam a ser bastante imprecisas.

7 - ANÁLISE COMPARATIVA

Conforme mencionado na seção introdutória investigaremos a semelhança dos diferenciais de salários reportados na última seção com outros estimados a partir de fontes de dados usualmente empregadas em estudos deste tema. Os resultados derivados destes estudos estão reunidos em Barros e Mendonça (1996), que será, portanto, nossa base de comparação. É importante notar que a metodologia empregada nem sempre é a mesma que a implementada nesse trabalho. Em particular, o conjunto de variáveis utilizadas como controle varia entre os diversos trabalhos a serem mencionados. Este fato pode tornar a comparação dos resultados menos rigorosa na medida em que estes sejam sensíveis à especificação dos controles.⁸

Vale ressaltar que a comparação também não será exaustiva visto que o trabalho apontado como referência não reporta diferenciais devido a algumas das características do posto de trabalho aqui consideradas, quais sejam: tamanho da empresa, sindicalização, local de atividade e sazonalidade. Quanto ao ramo de atividade, Barros e Mendonça (1996) reportam resultados para uma desagregação maior de setores, e portanto não-compatível com os reportados acima. Conseqüentemente, região e posição na ocupação são as únicas características do posto de trabalho cujos diferenciais serão comparados.

⁸ Ver Barros, Reis e Rodriguez (1990) para uma abordagem teórica da sensibilidade dos resultados à especificação dos controles.

Os resultados referentes a diferenciais de salário devidos à escolaridade são originados do trabalho de Barros e Ramos (1996). Os resultados deste trabalho mostram que a educação eleva os salários em torno de 15% na média. A distribuição dos retornos entre os grupos educacionais é similar à obtida pela PPV e apresentada na Subseção 5.1.1. Os grupos que apresentam os maiores e os menores retornos são, respectivamente, o superior e o ginásio. No entanto, os retornos apontados por Barros e Ramos (1996) baseados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) são superiores para ambos os grupos (em torno de 17% para o superior e 10% para o ginásio).

Quanto aos diferenciais devidos à experiência no mercado de trabalho, a comparação será feita com os resultados referentes ao trabalho de Branco (1979). Estes, por sua vez, são baseados em dados do Ministério do Trabalho referentes à lei dos 2/3. Os resultados deste trabalho também apontam um formato de U invertido para a experiência no mercado de trabalho (medida em anos) tal como os nossos resultados baseados na PPV. No entanto, o retorno médio reportado para a experiência seria entre 1% e 2% e o nível de experiência que maximiza o retorno seria entre 25 e 30 anos. Portanto, este trabalho reporta ganhos associados à experiência ligeiramente menores e que atingem o máximo em menos tempo quando comparados aos obtidos pela PPV.

Os resultados extraídos do trabalho de Branco (1979) também são usados para a comparação dos resultados referentes à experiência na empresa. De acordo com este trabalho, um ano a mais de experiência na mesma empresa eleva os salários em 5%, portanto um retorno bem mais expressivo do que o obtido com base na PPV.

Barros e Mendonça reportam resultados extraídos de Barros, Ramos e Santos (1995) para discriminação por gênero e Lovell (1992) para discriminação racial. O primeiro trabalho citado estima em 54% a discriminação salarial entre homens e mulheres (favorecendo aos homens) a partir de dados da PNAD. Vale ressaltar que este resultado é bem superior ao que chegamos usando os dados da PPV. O segundo estima em 14% a discriminação salarial entre brancos e não-brancos, exatamente o valor que havíamos reportado. A base de dados utilizada neste último trabalho foi o censo demográfico.

Com relação aos diferenciais entre regiões faremos uso dos resultados extraídos de Savedoff (1990). Baseado em dados da PNAD, este autor obtém para as regiões metropolitanas do Sudeste e Nordeste uma ordenação similar aos dados obtidos com base na PPV, apresentada na Tabela 11. A única alteração fica por conta do Rio de Janeiro, que apresenta salários menores do que os das regiões metropolitanas nordestinas.

Por fim, a comparação dos diferenciais por posição na ocupação será feita com resultados extraídos de Barros e Mendonça (1995) e Barros, Reis e Rodriguez (1990). Estes trabalhos reportam diferenciais somente entre empregados com e sem carteira assinada baseados, respectivamente, na PME e na PNAD. De acordo com estes estudos, o trabalhador sem carteira assinada recebe um salário

equivalente a cerca de 75% a 85% do recebido pelo trabalhador com carteira. Um diferencial maior, portanto, do que o obtido com base nos dados da PPV que mostram que o salário do trabalhador sem carteira equivale a 95% do salário do com carteira.

8 - CONCLUSÕES

Os resultados referentes a características dos trabalhadores podem ser sumariados da seguinte forma:

O efeito da escolaridade sobre o diferencial salarial não é homogêneo, isto é, o ganho salarial de um ano a mais de educação formal é maior entre os mais escolarizados.

O efeito de um ano adicional de experiência no mercado de trabalho é decrescente com a própria experiência, anulando-se após 35 a 40 anos no mercado de trabalho. Vê-se ainda que o efeito controlado da experiência na empresa é menor do que no mercado de trabalho.

A discriminação torna o salário das mulheres 25% menor que o dos homens. Já entre brancos e não-brancos o diferencial de salários controlado por outras características do trabalhador e do posto de trabalho é de 14%, número bem menor do que o obtido quando se comparam as médias de salário destes dois grupos (neste caso, o diferencial seria de 64% a favor dos brancos). Esta diferença mostra que os trabalhadores não-brancos trabalham em postos com piores características e/ou adquiriram um nível menor das características produtivas.

Com relação aos diferenciais de salário relacionados a características do posto de trabalho, destacamos os seguintes resultados considerados esperados:

O posto de trabalho em São Paulo é mais bem remunerado quando comparado com postos similares nas demais regiões ocupados por trabalhadores idênticos. O mesmo pode ser dito com relação ao posto de trabalho associado a: firmas grandes (mais de 200 empregados), posição de empregador com registro, condição de sindicalizado.

Alguns resultados curiosos também merecem destaque, tais como a maior remuneração associada ao posto localizado em local fixo em via pública e a aparente igualdade apontada entre as remunerações de uma atividade sazonal e uma regular.

A comparação com resultados análogos, originados de diversos trabalhos consagrados na literatura de diferenciais de salários, mostra que os resultados aqui expostos em geral estão de acordo com os reportados nesses trabalhos que, por sua vez, se apóiam em distintas bases de dados. As exceções ficam por conta dos diferenciais de salários por gênero e experiência na empresa, que tendem a ser de magnitude menor, em relação aos tomados como referência, quando estimados a partir da PPV.

BIBLIOGRAFIA

- BARROS, R. P. de, MENDONÇA, R. Os determinantes da desigualdade no Brasil. *A Economia Brasileira em Perspectiva — 1996*. Rio de Janeiro: IPEA, p. 421-474, 1996.
- . *Uma avaliação da qualidade do emprego no Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 1995 (Série Seminários, 1).
- BARROS, R. P. de, RAMOS, L. Temporal evolution of the relationship between wages and education of Brazilian men. In: BIRDSALL, N., SABOT, R. (eds.). *Opportunity foregone: education in Brazil*. Washington, IDB, p. 193-214, 1996.
- BARROS, R. P. de, RAMOS, L., SANTOS, E. Gender differences in Brazilian labor markets. In: SCHULTZ, P. *Investment in women's human capital*. Chicago: The University of Chicago Press, p. 380-425, 1995.
- BARROS, R. P. de, REIS, J. G., RODRIGUEZ, J. S. Segmentação no mercado de trabalho: a carteira de trabalho na construção civil. *Revista de Econometria*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 313-335, nov. 1990.
- BRANCO, R. da C. C. *Crescimento acelerado e o mercado de trabalho: a experiência brasileira*. Rio de Janeiro: FGV/EPGE, 1979 (Série Teses, 1).
- EHRENBERG, R. G., SMITH, R. S. *Modern labor economics: theory and public policy*. New York: Harper Collins College Publishers, 5ª ed., 1994.
- LOVELL, P. A. Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil. *Estudos Afro-Asiáticos*, n. 22, p. 85-98, set. 1992.
- ROSEN, S. Hedonic prices and implicit markets. *Journal of Political Economy*, v. 82, p. 34-55, Jan./Feb. 1974.
- SAVEDOFF, W. D. Os diferenciais regionais de salários no Brasil: segmentação versus dinamismo da demanda. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 521-556, dez. 1990.