

BCME-DOAÇÃO

QUESTÕES TEÓRICAS E EMPÍRICAS SOBRE A DISTRIBUIÇÃO PESSOAL DE  
RENDA NA ECONOMIA BRASILEIRA

BCME-BIBLIOTECA

BCME-DOAÇÃO

QUESTÕES TEÓRICAS E EMPÍRICAS SOBRE A DISTRIBUIÇÃO PESSOAL DE  
RENDA NA ECONOMIA BRASILEIRA

BCME-DOAÇÃO

1590

LUÍS DE GONZAGA MENDES CHAVES FILHO

T339.22  
C439q  
T

N.Cham. T339.22 C439q T  
Autor: Chaves Filho, Luis  
Título: Questoes teoricas e empiricas



00887315 Ac. 27402  
UFCE - BCME

DISSERTAÇÃO SUBMETIDA à COORDENAÇÃO DO CURSO DE PÓS-  
GRADUAÇÃO EM ECONOMIA, COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENÇÃO DO  
GRAU DE MESTRE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

BCME-BIBLIOTECA

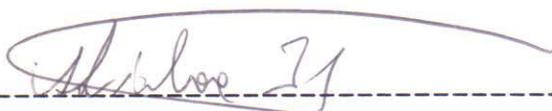
FORTALEZA - 1993

Esta Dissertação foi submetida como parte dos requisitos necessários a obtenção do Grau de Mestre em economia, outorgado pela Universidade Federal do Ceará, e encontra-se a disposição dos interessados na Biblioteca Central da referida Universidade.

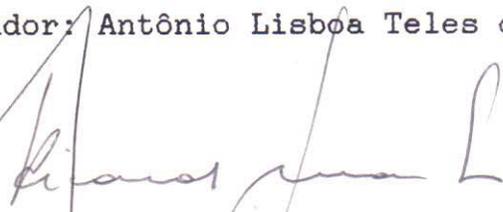
A citação de qualquer texto desta Dissertação é permitida, desde que seja feita de conformidade com as normas de ética científica.

Luís de Gonzaga Mendes Chaves Filho

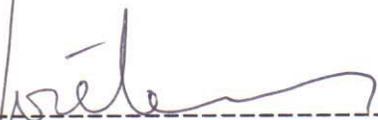
DISSERTAÇÃO APROVADA EM 22/07/93



Orientador: Antônio Lisboa Teles da Rosa



Prof. Ricardo Régis Saunders Duarte



Prof. José de Jesus Souza Lemos

BCME - BIBLIOTECA

A memória de meu pai que tem sido exemplo maior em todos os momentos de minha vida.

A minha mãe pelo heroísmo de ter conduzido com equilíbrio a educação de seus cinco filhos

A Monika, mulher da minha vida, pela sua infinita dedicação

Ao meu filho, Alvaro, que nem nasceu ainda e já me proporcionou tantas alegrias

" Que é isso ? Ouro ? ouro, amarelo,  
brilhante, precioso ? Não, deuses: eu  
não faço protestos vãos. Raízes quero,  
ó céus azuis ! Um pouco disso tornaria o  
preto branco; o feio, belo; o injusto,  
justo; o vil, nobre; o velho, novo; o  
covarde, valente."

Shakespeare, William

## AGRADECIMENTOS

O término de uma dissertação é o encerramento de mais uma fase da vida. Momento de alegria, de júbilo, e de grande expectativa sobre o que virá, mas instante de reflexão, sobre tudo que se passou; as dificuldades e as soluções alcançadas, as barreiras e as pessoas que ajudaram a superá-las. Gostaria, nesse instante, de registrar meus agradecimentos especiais a algumas dessas pessoas que colaboraram de maneira direta ou indireta na elaboração desse trabalho:

Aos companheiros da turma de 1989, Afonso, Campos, Xavier, Jacqueline, Ricardo, Medeiros, Mary e Gladson, pelo agradável convívio.

Ao corpo docente do Caen e em especial aos professores Ronaldo, Pedro Sisnando, Roberto Smith, Liana, Jair, Pichai e Agamenon.

Ao Prof Ivan Castelar, amigo transparente, que me estimulou e ajudou a ingressar no Mestrado e sempre esteve aberto ao diálogo.

A professora Cristina, por ser sempre tão atenciosa.

A Marlene, por ter fornecido com prontidão todos os dados do DIEESE.

A Banca examinadora, Prof Lemos e Prof Ricardo Régis, pelas valiosas críticas e sugestões.

Ao Prof e orientador Lisboa pela dedicação, e rara maestria com que acompanhou todo o desenrolar do trabalho, precisando os rumos a serem seguidos e evitando desvios de rota.

A Edna, bibliotecária do Caen, pela competência e pelo despreendimento com que se prontificou para normalizar o trabalho.

Ao tio Myrson por estar sempre presente.

Aos meus irmãos, pela fraternidade.

Aos amigos Bulcão, Edson Costa, Dorothea Schimmelpfeng, Machidóvel, Paulo Neto, Wallace, Mansueto, Meneleu e todos que de alguma forma colaboraram.

## RESUMO

O objetivo desse trabalho é analisar o comportamento dos diferenciais de salários na economia brasileira no período de 1960-1992.

A análise do período revela uma perceptível tendência a concentração de renda que só foi revertida num breve interregno 1975-1982. As razões que explicam a distribuição pessoal de renda durante essas três últimas décadas pode ser resumida em duas principais ordens de fatores: o comportamento da economia que influenciou o mercado de trabalho ( oferta e demanda de mão-de-obra qualificada e não qualificada) e a política salarial executada pelo governo.

A explicação baseada no mercado e no estilo de desenvolvimento da economia brasileira foi amplamente explorada e teve como esteio a obra de Langoni. Segundo Langoni o aumento da desigualdade ocorrida na economia brasileira devia-se a desequilíbrios passageiros do mercado, característicos de uma etapa do processo de desenvolvimento e que, superada essa fase inicial, existiria uma tendência natural a ocorrer uma reversão da concentração de renda.

Outra linha explicativa, antagônica a anterior, eleje a política salarial do governo como origem primeira do

comportamento dos diferenciais de salários. Essa corrente é representado por vários economistas e por diversas correntes representativas dos sindicatos.

Baseado na análise e crítica de vários autores de ambas as correntes e na elaboração de algumas evidências empíricas, esse trabalho procura demonstrar que o sucesso de qualquer política distributiva depende da conjugação de propostas oriundas de diferentes matrizes do pensamento econômico.

BCME-BIBLIOTECA

## SUMMARY

The main purpose of this study is to analyse wage differentials in the Brazilian economy during the periodo 1960 to 1992.

The analysis reveals that there is a clear positive trend in income concentration although this tendency is reversed during the sub-period 1975-1980. The reasons explaining personal income distribution in the last three decades can be classified in two groups: the economic growth strategy reflecting on the movements of labour supply and demand of skilled and unskilled labour; and government wage policy.

The explanation of income concentration based on the economic growth strategy adopted by the country was largely exploited by Langoni. According to this author the increase in income concentration in the Brazilian economy was mainly explained by temporal market disequilibria, which characterize specific stages of economic development. In a more mature stage there would be a natural tendency towards disconcentration.

Another contrary view postulates that governmental wage policy is the major factor explaining wage differentials. Several authors and labour union leaders defend this view.

Based on a critical analysis of these two currents of thought and some empirical evidence, this study tries to demonstrate that the success of any distributive policy rests on the consideration of these two factors explaining income concentration.

INTRODUÇÃO.....	01
1 O PROBLEMA DA DISTRIBUIÇÃO PESSOAL DE RENDA.....	05
2 OS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS: UMA ABORDAGEM TEÓRICA.....	10
2.1 A Teoria Clássica.....	10
2.1.1-Adam Smith.....	10
2.1.2-Stuart Mill.....	16
2.2 A Teoria Neoclássica.....	20
2.3 A Teoria do Capital Humano.....	22
2.4 A Teoria do Mercado Segmentado.....	31
2.4.1-Características gerais da TMS.....	31
2.4.2-O Mercado Primário e secundário.....	34
2.4.3-A Teoria do Mercado Interno.....	38
2.4.4-Correntes explicativas da segmentação.....	42
2.4.4.1-Ajuste alocativo.....	42
2.4.4.2-Demanda de mão-de-obra.....	43
2.4.4.3-A abordagem histórica.....	48
2.5 A TMS nos países desenvolvidos e subdesenvolvidos..	50
2.6 A TMS nas pequenas e grandes e empresas.....	52
2.7 Considerações adicionais.....	53
3- OS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS NO BRASIL.....	55
3.1-Introdução.....	55
3.2-Evolução do PIB e Produto Per capita.....	55
3.3-O salário mínimo e a política salarial no Brasil...	63
3.3.1- Implantação e período inicial.....	63
3.3.2- Período do auge do salário mínimo.....	65
3.3.3- Período da compressão do salário mínimo.....	65
3.3.4- Período de recuperação salário mínimo.....	72
3.3.5- A continuação do arrocho ao salário mínimo...	74

3.4-Política salarial e distribuição de renda.....	77
3.4.1- Introdução.....	77
3.4.2- O trabalho de Langoni.....	79
3.4.3- O trabalho de Lanzana.....	83
3.4.4- O trabalho de Macedo e Garcia.....	88
3.4.5- O trabalho de Souza e Baltar.....	97
3.4.6- O trabalho de Considera.....	100
3.4.7- O trabalho de Velloso.....	102
3.5-Considerações adicionais.....	106
4-METODOLOGIA.....	110
4.1-Variáveis utilizadas para analisar a distribuição de salários entre os setores da indústria.....	111
4.2-Indicadores utilizados para analisar a distribui- ção de renda entre as várias categorias de traba- lhadores.....	115
4.3- Técnicas estatísticas a serem utilizadas.....	117
5- EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS NA INDÚSTRIA BRASILEIRA.....	120
5.1- Diferenças de salários entre os setores.....	123
5.2-Diferenças de salários entre as categorias.....	138
5.3-Conclusões do capítulo.....	144
6-CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	155
BIBLIOGRAFIA.....	160

## LISTAS DE TABELAS

TABELAS	Pág
I Brasil: Importação de bens duráveis de consumo 1948-61..	56
II Brasil: Importação de bens de capital 1948-1961.....	57
III Brasil: Exportações 1960-1974.....	59
IV Capacidade Ociosa do PIB no Brasil no período: 1966-1974.....	60
V Importações Brasileiras de Petróleo 1972-1975.....	60
VI Taxas Anuais de Variação do PIB total e Per capita.....	62
VII Resíduo inflacionário oficial e variação do índice de custo de vida do DIEESE e da Fundação Getúlio Vargas, nos períodos de julho a julho de cada ano.....	67
VIII Comparação dos índices oficiais de produtividade com variação do PIB per Capita.....	68
IX Evolução dos Salários e da Produtividade da Indústria no período: 1964-1974.....	71
X Evolução do diferencial de salários em relação aos operários não qualificados: 1964-1974.....	72
XI Evolução do salário mínimo real no período 1940-1992....	76
XII Evolução das Matrículas em escolas públicas e particulares: 1960-1983.....	81
XIII Evolução do número de pessoas que concluíram cursos no período 1960-1982.....	85
XIV Comparação da distribuição de renda 1960-1970.....	91

XV Comparação entre o salário médio mensal recebido por um trabalhador rural diarista e o salário mínimo na cidade de São Paulo 1960-1975.....	92
XVI Proporção de assalariados ganhando até 1,5 salários mínimos.....	92
XVII Comparação entre o comportamento do salário mínimo do Piauí com a média do salário mínimo de outros estados.....	95
XVIII Comparação entre o salário médio do estado de São Paulo e do Piauí.....	95
XIX Informações diversas sobre o salário mínimo desde o seu surgimento.....	96
XX Evolução dos salários dos não-qualificados na categoria dos metalúrgicos de São Paulo.....	99
XXI Coeficientes estimados do salário mínimo real e da taxa de desemprego aberto das regressões que consideram o salário médio real dos empregados não qualificados como variável dependente.....	103
XXII Evolução dos salários e da produtividade da indústria no período: 1964-1985.....	106
XXIII Evolução do diferencial de salários em relação aos operários não qualificados: 1964-1985.....	107
XXIV Evolução do índice de concentração de Gini no período 1983-1989.....	107
XXV Evolução do Coeficiente de Variação do salário médio e da produtividade média dos diversos gêneros industriais na indústria brasileira.....	130
XXVI Resultados das regressões.....	132

XXVII Evolução da Parcela Salarial no período 1970-1985.....	134
XXVIII Relação entre a taxa de crescimento da produtividade e do produto industrial.....	135
XXIX Evolução das desigualdades salariais nas várias cate- gorias da indústria: 1975-1985.....	139
XXX Evolução das desigualdades salariais nas várias catego- rias da indústria brasileira no período 1980-1985.....	143
XXXI Dispersão salarial entre as categorias ligadas a produção no Brasil.....	148
XXXII Dispersão salarial entre as categorias ligadas a produção no Ceará.....	149
XXXIII Dispersão salarial entre as categorias ligadas a produção em Pernambuco.....	150
XXXIV Dispersão salarial entre as categorias ligadas a produção na Bahia.....	151
XXXV Dispersão salarial entre as categorias ligadas.....	152
a produção em Minas Gerais.....	153
XXXVI Dispersão salarial entre as categorias ligadas a produção no Rio de Janeiro .....	154
XXXVII Dispersão salarial entre as categorias ligadas a produção em São Paulo.....	155

## LISTA DE GRÁFICOS

I Curva de oferta e demanda de investimentos.....	26
II Relação entre anos de escolaridade e renda média para os diferentes gêneros de trabalhadores.....	33
III Curvas de demanda e oferta de mão-de-obra.....	45
IV Distribuição do salário médio do pessoal de nível superior da indústria brasileira.....	125
V Distribuição do salário médio global da indústria brasileira.....	126
VI Distribuição do salário médio dos operários da indústria brasileira.....	127

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo dessa dissertação é analisar a distribuição de renda na economia brasileira nas três últimas décadas, centrando-se na questão da distribuição de renda do trabalho.

O tema vem sendo exaustivamente debatido, mas permanecem as divergências, em parte devido a complexidade, mas principalmente devido a profundas implicações práticas advindas das conclusões sobre os fatores determinantes da concentração de renda.

Os autores ligados a escola neoclássica procuram demonstrar a ineficácia de qualquer política distributiva, baseada em políticas governamentais e associam a evolução da distribuição de renda entre os trabalhadores qualificados e não qualificados as curvas de oferta e demanda dessas categorias de trabalhadores.

Por outro lado existem aqueles estudiosos que creditam a política salarial um peso importante na explicação dos diferenciais de salários, e sugerem que a melhor linha de ação para reduzir as desigualdades de rendas, passam por uma ação planejada do governo.

Nessa dissertação apresentamos diversas evidências que mostram a fragilidade de se adotar políticas distributivas baseadas em diagnósticos unilaterais sobre o problema da concentração de renda. Esses indícios foram obtidos tanto através da análise e críticas dos trabalhos de importantes autores como

por intermédio das conclusões extraídas a partir das evidências empíricas elaboradas ao longo do trabalho.

Procuramos inicialmente discutir as bases sobre a qual estão erigidas as discussões mais atuais sobre distribuição de renda do trabalho. Nesse sentido elaboramos uma síntese teórica das principais concepções existentes acerca dos diferenciais de salários para em seguida discutir os autores mais importantes que analisam o caso brasileiro e finalmente procurar apontar os vetores explicativos básicos do problema da concentração e a partir daí, apresentar algumas sugestões sobre políticas que poderiam ser adotadas no sentido de reverter a tendência concentradora.

Feitas essas considerações pode-se agora resumir a maneira com está estruturado esse trabalho:

1) No primeiro capítulo, foi feito uma exposição sobre o problema do estudo.

2) No segundo capítulo, procurou-se elaborar uma síntese teórica das principais concepções existentes acerca dos diferenciais de salários, destacando-se duas abordagens distintas: A Teoria do Capital Humano e a Teoria do Mercado Segmentado. A primeira privilegia as características individuais (dá maior atenção aos fatores de oferta de mão-de-obra), e a segunda concentra-se na influência dos fatores da estrutura econômica e institucional na explicação das diferenciações existentes no mercado de trabalho.

3) O capítulo três tem como objetivo situar a discussão sobre os diferenciais de salários na economia brasileira. Verificou-se, inicialmente, o comportamento de algumas variáveis macroeconômicas que podem exercer influência sobre os salários (PIB, PIB per capita e inflação) e, em seguida, foi feita uma retrospectiva da política salarial do governo e sua possível influência sobre o comportamento da estrutura de salários. As explicações sobre o comportamento dos diferenciais de salários foram arroladas na medida em que apresentamos o longo e fecundo debate sobre a vinculação existente entre a política salarial e a estrutura de salários. Esse capítulo contém também importantes evidências empíricas que mensuraram o fenômeno da concentração.

4) No quarto capítulo apresentamos uma breve discussão metodológica sobre a forma como os dados foram trabalhados no quinto capítulo

5) O capítulo quinto, a diferenciação entre os salários foi mensurada, a partir dos dados do censo industrial, em dois níveis diferentes: a diferença de salários entre os gêneros industriais e a diferença de salários entre as várias categorias. O primeiro enfoque nos permitiu visualizar as diferenças de salários entre trabalhadores homogêneos, e confirmar a importância da segmentação na explicação da desigualdade salarial no Brasil. O segundo enfoque apresentou algumas informações

adicionais sobre o fenômeno da redução do leque salarial no período 1975-1985.

6) E, finalmente, no sexto capítulo são apresentadas as considerações finais e discutidas algumas propostas de redução da concentração de renda.

BCME - BIBLIOTECA

## 1 O PROBLEMA DA DISTRIBUIÇÃO PESSOAL DE RENDA

Existem temas na teoria econômica que são tão antigos quanto atuais. Antigos, porque vêm sendo debatidos pelos economistas desde os primórdios da análise econômica e atuais, porque se renovam a cada dia, de acordo com as próprias transformações ocorridas na realidade.

A questão da distribuição de renda certamente é um desses temas. Os economistas em geral sempre se preocupam em explicitar o processo de produção, acumulação e distribuição de riquezas. Essa atenção é natural, na medida em que ela faz parte da tentativa de compreensão do próprio funcionamento da economia como um todo.

A distribuição de renda, portanto, não é um aspecto isolado do processo econômico e normalmente as concepções de um autor ou de uma escola a respeito de algum problema distributivo, estão baseadas em crenças mais gerais a respeito do funcionamento da economia e da realidade como um todo.<sup>1</sup>

Durante a primeira fase do capitalismo (capitalismo concorrencial), a polêmica a respeito da distribuição de renda esteve direcionada para o que se conhece como distribuição funcional da renda, isto é, como se determinam as frações de renda correspondentes às diversas classes sociais (capitalistas, trabalhadores, proprietários de terra). Essa orientação é natural, na medida em que existia uma certa homogeneidade tanto

---

<sup>1</sup> O tema, por conseguinte, tem um forte conteúdo ideológico.

por parte dos trabalhadores quanto no que se refere aos proprietários dos meios de produção.

Com a oligopolização progressiva e a crescente complexidade das empresas, ocorreu paulatinamente a diferenciação da classe trabalhadora e a formação de um aparato burocrático para administrar as unidades produtivas. A divisão dentro das grandes empresas se processou tanto ao nível do capital, com a separação freqüente entre os donos do capital e as pessoas que administram esse capital (burocratas), como ao nível dos trabalhadores com a criação de uma ampla gama de postos de trabalho com tratamento diferenciado e perspectivas diferentes dentro da organização.

Essa crescente complexificação do processo produtivo e heterogeneidade dos trabalhadores sinalizou para a necessidade de formular teorias que explicassem não somente como a renda se distribui entre salários, lucros e aluguéis, mas também como é apropriada pelas pessoas.<sup>2</sup> A pergunta que se coloca agora é a seguinte : Quais os reais motivos da diferenciação salarial? Por que alguns ganham mais que outros? Na tentativa de responder a essas indagações, surgiram diversas abordagens, entre as quais a Teoria do Capital Humano e a Teoria do Mercado Segmentado.

A Teoria do Capital Humano (TCH) entende as diferenças

---

<sup>2</sup> As teorias sobre a distribuição funcional de renda continuam sendo válidas para explicitar como a renda é distribuída entre salários, lucros e aluguéis, mas são insuficientes para elucidar a distribuição pessoal de renda. (Com isso não estamos negando a profunda inter-relação que existe entre distribuição funcional e pessoal da renda).

de remunerações como mero reflexo das diferenças de qualificações. Os indivíduos ganhariam de acordo com a quantidade de capital humano incorporado ao longo do processo de aprendizagem<sup>3</sup>. Se, por um lado, essa teoria apresenta alguma consistência, quando procura explicitar os motivos das diferenças de salários entre trabalhadores heterogêneos, por outro lado apresenta-se extremamente árida para elucidar as diferenças de salários entre trabalhadores homogêneos.<sup>4</sup>

As diferenças de salários entre trabalhadores homogêneos devem-se a duas diferentes ordens de fatores: a discriminação e a segmentação. A discriminação existe quando trabalhadores, igualmente qualificados ocupando o mesmo posto de trabalho, recebem salários diferenciados.<sup>5</sup> A segmentação, por sua vez, ocorre quando trabalhadores idênticos ocupam postos de trabalho que valorizam de maneira diferenciada os seus atributos.<sup>6</sup>

Existem diversas formas de segmentação, tais como: a diferença de salários entre trabalhadores com e sem carteira assinada, a diferença de salários entre empresas públicas e privadas, a diferença de salários entre trabalhadores de

---

<sup>3</sup> No primeiro capítulo apresentaremos a TCH com maior riqueza de detalhes

<sup>4</sup> Em geral, os teóricos da TCH colocam essa questão como se ela fosse fruto de algum desequilíbrio passageiro.

<sup>5</sup> Os estudos sobre discriminação em geral procuram detectar variações de salários originárias da cor e do sexo.

<sup>6</sup> Essa classificação foi feita por Reis e Barros, em um artigo "Desigualdade salarial: resultados de pesquisas recentes."

diferentes Estados, as diferenças de salários entre trabalhadores de diversos gêneros industriais, etc. Várias dessas formas já foram mensuradas no Brasil, através de estudos empíricos, que comprovaram dissimilaridades significativas de salários entre trabalhadores homogêneos com empregos distintos.

O trabalho que se segue pretende analisar a concentração de renda no Brasil nas três últimas décadas, centralizando-se na questão da distribuição pessoal de renda tanto dos trabalhadores homogêneos, quanto dos heterogêneos. A hipótese central do estudo em questão, é que as diversas teorias explicativas da diferenciação salarial apresentam subsídios importantes para compreensão do fenômeno, sendo portanto, indispensável para o sucesso de qualquer política distributiva, utilizar conjuntamente os distintos instrumentos sugeridos pelas várias correntes do pensamento econômico.

Feitas essas considerações, pode-se agora resumir, de forma mais específica os objetivos desta Dissertação:

- 1) Elaborar uma síntese teórica das principais concepções existentes acerca dos diferenciais de salários, procurando extrair as idéias mais importantes para interpretação do fenômeno no caso brasileiro.
- 2) Identificar os fatores explicativos básicos que influenciam o comportamento dos diferenciais de salários na economia brasileira, tomando-se como parâmetro básico a Indústria Nacional.

3) Construir a partir dos dados do Censo Industrial, alguns indicadores que auxiliarão a mensurar o comportamento dos diferenciais de salários entre as várias categorias de trabalhadores e entre os diversos gêneros industriais.

4) Apresentar a partir das conclusões extraídas ao longo da Dissertação teórica, algumas políticas que poderiam ser adotadas no sentido de reduzir as disparidades salariais.

BCME-BIBLIOTECA

## 2- OS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS: UMA ABORDAGEM TEÓRICA

O objetivo último deste capítulo é situar o leitor nas modernas análises que procuram explicar as grandes diferenças salariais existentes nos países industrializados ou em vias de industrialização.

Antes de apresentar as discussões sobre as teorias modernas, tais como a do capital humano, a teoria dual e as ramificações dela provenientes, elaborar-se-á uma retrospectiva das contribuições dos grandes economistas, desde de Adam Smith até os seguidores da escola neoclássica.

### 2.1) A Teoria Clássica

#### 2.1.1) Adam Smith (1723-1790).

A obra de Adam Smith, " A Riqueza das Nações", é sem dúvida o marco inicial da economia política. Publicada em 1776, fase ainda incipiente do capitalismo, constitui-se um dos trunfos da ideologia liberal contra um conjunto de doutrinas, regras, preceitos, normas, que dificultavam os interesses da burguesia emergente, desejosa de expandir suas atividades. Ao longo de sua obra, A. Smith tenta mostrar a superioridade das livres forças de mercado como mecanismo mais eficiente para o desenvolvimento do indivíduo e, conseqüentemente, da sociedade. Vale ainda ressaltar, antes de se analisar as explicações de Smith sobre as

diferenças salariais, que as unidades produtivas na segunda metade do século XVIII eram extremamente simples, não havendo necessidade de grandes aparatos produtivos para administrá-las.

No capítulo X de "A Riqueza das Nações", Smith coloca que "o número de vantagens e de desvantagens das diferentes utilizações do trabalho e da reserva de capital numa mesma região deve ser equivalente ou tenderem continuamente para essa equivalência...Seria isso que aconteceria pelo menos no caso de uma sociedade em que se deixassem as coisas correrem por si mesmas, onde houvesse perfeita liberdade e onde cada homem pudesse decidir livremente para qual a ocupação que mais lhe interessaria e qual o melhor momento para largar no caso de perder esse interesse." (SMITH, 1984: 84)

Baseado nessa idéia de que numa sociedade de livre concorrência o número de vantagens e desvantagens tende a se equilibrar nos diferentes empregos, isto é, a vantagem (desvantagem) de se obter um salário maior (menor) já seria uma compensação decorrente de outras desvantagens, Adam Smith apresenta cinco causas que explicariam os diferenciais de salários:

a) " Em primeiro lugar, os salários do trabalho variam com a facilidade, a limpeza e a maior ou menor hombridade do negócio." (Smith, 1984: 84)

Nessa proposição, Smith coloca que quanto mais fácil, menos suja e mais honrosa for a profissão, menor deverá ser o salário. Smith cita vários exemplos para ilustrar a sua

assertiva.

" O tecelão ganha menos do que um ferreiro; o seu trabalho nem sempre é mais fácil, mas é muito mais limpo do que o deste" ( SMITH ,1984: 84) " O mais detestável de todos os empregos, o de executor público de sentenças, é, proporcionalmente à quantidade de trabalho realizado, mais bem pago do que qualquer outro" (Smith: 1984, 85)

Essas idéias de Smith foram corretamente criticadas por Stuart Mill, no seu " Princípios de Economia Política" , (publicado 72 anos depois de "A riqueza das nações") , onde afirma que " Os trabalhos realmente cansativos e realmente repugnantes em vez de serem mais bem remunerados do que os outros, quase invariavelmente são os menos bem remuneradas de todos, e isso pelo fato de serem executadas por aqueles que não têm outra alternativa. Seria diferente se o mercado de mão-de-obra em geral estivesse em situação favorável. Se o número de trabalhadores em conjunto, ao invés de ultrapassar o número de vagas, ficasse abaixo dele, não se assumiriam trabalhos geralmente desagradáveis, a não ser que fossem pagos salários acima do normal." ( MILL ,1988: 67 )

Realmente, a concepção de SMITH é um pouco equivocada e se for aplicada aos dias de hoje parece completamente infundada, visto que, normalmente, as piores condições de trabalho estão associadas aos mais baixos salários. Entretanto, considerando-se os segmentos mais desfavorecidos da classe trabalhadora, essa

idéia mantém parcialmente a sua validade.<sup>1</sup>

b) " Em segundo lugar, os salários do trabalho variam de acordo com o grau de dificuldade da sua aprendizagem e a despesa necessária para tal." (Smith, 1984: 84)

"...Um homem educado à custa de muito tempo e trabalho para qualquer desses empregos em que se requer extrema habilidade e destreza pode ser comparado a uma dessas máquinas muito caras; o trabalho que aprende a efetuar e que será pago por salários mais altos do que dos empregos vulgares deverá repor toda a sua despesa de sua educação de uma forma que responda pelo menos aos lucros normais de um capital igualmente valioso." (Smith: 1984, 84)

Essa concepção de SMITH continua bastante viva nos dias atuais e é o eixo central da moderna teoria do capital humano. Ao que parece, até o nome capital humano foi extraído dessa analogia entre o homem e a máquina feita por Smith.

c) " Em terceiro lugar, os salários do trabalho nos diferentes empregos variam com a regularidade ou irregularidade destes." (Smith: 1984, 85)

Nessa assertiva, Smith coloca que quanto mais irregular a atividade, maior a retribuição proveniente dela,

---

<sup>1</sup> Entre os diversos ofícios que não demandam nenhum tipo de treinamento anterior, existem uns que são tranquilos e seguros, e outros que são perigosos, cansativos e insalubres. Normalmente estes, devido a piores condições de trabalho, recebem um salário superior àqueles.

porque o salário deverá ser suficiente para prover o trabalhador tanto no período de atividade como em épocas de desemprego. Essa colocação de Smith é um caso bem particular de sua teoria da compensação, que não tem muito paralelo com a realidade contemporânea.

d) " Em quarto lugar, os salários do trabalho variam de acordo com a maior ou menor confiança que pode ser depositada nos trabalhadores. " (Smith: 1984, 87)

De acordo com Smith, as profissões que exigem um grau de confiabilidade maior são as mais bem remuneradas. Ele dá o exemplo dos ourives que, em consequência de manusearem um material extremamente valioso, auferem um adicional nos salários.

Essa idéia de os trabalhos serem bem remunerados por terem em suas mãos, sob sua responsabilidade, algo de grande valor, torna-se cada dia mais atual. O salário confiança ou salário confiabilidade é uma realidade nas empresas automatizadas e principalmente naquelas indústrias de processo contínuo, onde qualquer erro na condução das maquinarias pode levar a uma paralisação ou uma queda no rendimento das instalações, o que certamente implicaria vultosos prejuízos. A grave responsabilidade ,portanto, de se trabalhar com um equipamento extremamente oneroso, faz com que se torne comum um trabalho apenas de controle , que não requeira grandes qualificações ,ser bem remunerado. A preocupação dos empregadores com a responsabilidade dos empregados nesse setor foi muito bem

expressa por um executivo na área de máquinas ferramentas. " Se você tem um centro de usinagem de 500.000 dólares, não quer que um palhaço qualquer aperte o botão errado, mesmo que você tenha todos os mecanismos de segurança já inventados." ( Citado em Schmitz: Pesq. Plan.Econ, dez 1985, 668)

e) "Em quinto lugar, os salários do trabalho nos diferentes negócios variam de acordo com a probabilidade de sucesso nesses negócios." (Smith : 1984, 87)

Desenvolvendo seu argumento, baseado na idéia de que as pessoas têm livre acesso à educação e podem decidir entre uma profissão que demande grandes esforços anteriores e outra que não exija maiores qualificações, Smith assinala que a esperança matemática da quantidade pecuniária líquida, que se ganha num ofício comum, é maior que a retribuição (também medida em dinheiro ) média dos profissionais liberais. Isto é, em média, o conjunto de pessoas que exerce as profissões liberais tem uma retribuição pecuniária líquida menor do que o conjunto de pessoas que trabalha nos negócios comuns. Smith esclarece essa questão colocando que "...Se computarmos aquilo que no dado local é ganho anualmente pelos diferentes trabalhadores empregados em negócios comuns ,como por exemplo os sapateiros e tecelões, e aquilo que anualmente devem gastar, verificaremos que a primeira soma excede a segunda; mas se fizermos os mesmos cálculos relativamente a todos os conselheiros e estudantes de leis, verificaremos que os seus ganhos anuais só cobrem uma pequena

porção das despesas anuais, mesmo que cotemos aquelas pelo seu maior valor possível e estas pelo menor. " (Smith: 1984, 88)

Smith apresenta duas causas para as pessoas em geral estarem ansiosas para seguirem tais profissões:

"Primeiro, pelo desejo de reputação conseguida através delas" (Smith: 1984, pág 88)

"Segundo, pela natural confiança que todos os homens depositam mais ou menos não apenas nas suas capacidades,mas também na sua boa sorte." (Smith: 1984, pág 88)

Em seguida, ele coloca que "A possibilidade de ganhar é sobrevalorizada por todos os homens,e a de perder quase sempre subvalorizada." (Smith: 1984, pág 89)

De acordo com a primeira justificativa,o desejo de ser bem remunerado seria uma parte da remuneração.A segunda causa apresentada por Smith constitui na realidade uma hipótese que não encontra nenhuma comprovação empírica. Ao contrário do que pensava Smith, estudos recentes indicam que os indivíduos preferem evitar os riscos.<sup>2</sup>

#### 2.1.2) John Stuart Mill (1806-1873)

Stuart Mill critica, com bastante lucidez, a quinta explicação de Smith sobre diferenciais de salários e, na sua argumentação, lança algumas sementes da moderna teoria do

---

<sup>2</sup> Veja. Macedo,Roberto.Os salários na teoria econômica. Rio de Janeiro. IPEA INPES. 1982, 91.

mercado segmentado. Stuart Mill coloca que "...Adam Smith apresentou uma exposição altamente imperfeita sobre a grande diferença que existe entre a mão-de-obra comum e a que cabe às profissões qualificadas." (Mill: 1988, pág 69) Em seguida, ele vai falar da existência de um monopólio natural, de grupos que não competem, quer em função de só poucos privilegiados terem acesso à educação, quer em razão de costumes, hábitos que estão enraizados na sociedade (fatores institucionais). Vejamos algumas colocações de Mill.

"...Se os trabalhadores não qualificados tivessem condições de competir com os qualificados, dando-se simplesmente ao trabalho de aprender a profissão, a diferença de salários poderia não exceder o normal, o que os compensaria por esse trabalho de aprender, à taxa normal pela qual o trabalho é remunerado. Mas o fato de ser necessário fazer um curso, mesmo que seja o mais barato, ou o fato de o trabalhador ter de manter-se de outra fonte por um período considerável, em toda parte basta para excluir a grande massa da população trabalhadora da possibilidade de tentar uma concorrência desse tipo." (Mill: 1988, 70)

Mill constatou dessa forma a existência de desigualdades sociais que impedem o livre acesso à educação e conseqüentemente o direito de escolher entre ofícios comuns e profissões que demandem maiores estudos ou instruções anteriores.

Seguindo essa linha de raciocínio, a origem social dos trabalhadores seria o principal fator na determinação do seu

nível de qualificação, sendo dessa forma os filhos de trabalhadores desqualificados os mais fortes candidatos a, num futuro próximo, serem também trabalhadores desqualificados. A separação entre esses grupos seria relativamente rígida e os salários não seriam mais regulados pela taxa de crescimento da população como um todo, mas pelo nível de aumento de cada grupo em particular. Vejamos como Stuart Mill coloca essa questão " Com efeito, até agora tem sido tão completa a separação e tão marcada a linha de demarcação entre os diversos graus de atividade que equivale a uma distinção hereditária de castas; cada emprego isolado é preenchido sobretudo pelos filhos dos que já exercem esse emprego, ou os empregos que na estima social ocupam a mesma graduação, ou são preenchidos pelos filhos de pessoas que, se originalmente eram de posição mais baixa, conseguiram subir pela própria iniciativa...Conseqüentemente, os salários de cada classe têm sido até agora regulados pelo aumento desta, mais do que pelo aumento da população geral do país. " (Mill: 1988, 71) O que Stuart Mill sugere então é que as leis de crescimento do salário de cada grupo têm sido reguladas pelas taxas de crescimento interno da população de cada setor. O que já é algo semelhante com a proposição da teoria do mercado segmentado, que diz que existem grupos particulares com leis próprias de tratamento da força de trabalho, tanto no que se refere a salários, como à estabilidade, ascensão profissional, vantagens sociais etc.

Em seguida, ele observa a influência dos costumes na

definição dos salários, mencionando o exemplo de um funcionário administrativo que, mesmo realizando um trabalho tão fácil de ser aprendido como, por exemplo, o trabalho de um pedreiro, recebe um maior salário, em parte devido a um certo grau de monopólio proveniente do difícil acesso à educação e, em parte, devido à influência exercida pelo costume.

Outro ponto verificado por Mill foi a diferença de salário proveniente do sexo, onde Mill constata a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho na seguinte passagem: " Quando homens e mulheres trabalham no mesmo emprego, caso se trate de uma ocupação para o qual os dois têm aptidão igual em termos de força física, nem sempre recebem salário desigual. Nas fábricas, muitas vezes, as mulheres ganham tanto quanto os homens, e isso também acontece na tecelagem manual, trabalho que, sendo pago por peça, testa com segurança a eficiência de cada um. Quando a eficiência é igual, mas o salário é desigual, a única explicação que se pode dar é o costume e este fundado em preconceito, ou na presente estrutura da sociedade, a qual por fazer de cada mulher (socialmente falando) um apêndice do homem, possibilita aos homens apoderar-se sistematicamente da parte do leão em tudo que pertence aos dois<sup>3</sup> ." (Mill: 1988, 75)

Observamos então que Adam Smith e Stuart Mill deram importantes contribuições nas modernas discussões sobre diferenciais de salários. Adam Smith privilegiou o lado da oferta

---

<sup>3</sup>Mill defendia o direito de greve dos trabalhadores e o direito das mulheres ao voto.

de mão-de-obra e nas suas explicações, encontram-se as primeiras idéias da moderna teoria do capital humano. Stuart Mill criticou com bastante fundamentação algumas das hipóteses de Adam Smith e na sua crítica lançou as sementes da futura teoria do mercado segmentado. A. Smith e S. Mill foram, portanto, dois autores da escola clássica que escreveram e contribuíram para o estudo dos diferenciais de salários.<sup>4</sup>

## 2.2) A Teoria Neoclássica.

A teoria neoclássica não discorre muito sobre diferenciais de salários, entretanto na sua explicação de como se determina o nível salarial, tem-se embutido uma explicação para as suas diferenças. De acordo com os neoclássicos, o salário é determinado pela demanda e oferta de mão-de-obra<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup>Ricardo e Marx quase não falaram nada sobre os diferenciais de salários. A visão de Marx sobre diferenciais de salários deve ser entendida dentro da sua visão mais geral do funcionamento do sistema. Assim sendo, para explicá-la, teríamos que entrar na sua teoria do valor e da mais valia, o que fugiria ao escopo do presente texto.

<sup>5</sup> Costuma-se dizer que o salário, para a teoria tradicional, é determinado pela demanda e oferta de mão-de-obra, incluindo-se aí a teoria clássica e a neoclássica. Entretanto é válido ressaltar a grande diferença entre essas duas abordagens, enquanto uma é baseada na teoria do valor trabalho a outra é na teoria do valor utilidade. Essa mudança de paradigma altera completamente a maneira de se abordar os problemas na teoria econômica. Enquanto na teoria neoclássica a oferta de mão-de-obra é determinada por fatores subjetivos, na teoria clássica são variáveis macroeconômicas que determinam o nível salarial. (Poderíamos dizer a grosso modo que, para os clássicos, a população determina a oferta de mão-de-obra e o ritmo de acumulação do capital determina a demanda). A analogia que se pode fazer é que ambas as teorias dão pouca atenção ao problema

A oferta de mão-de-obra, para os neoclássicos, é determinada pela igualdade entre a utilidade marginal do salário e desutilidade marginal do trabalho, isto é, a utilidade marginal proveniente da última unidade monetária auferida com o salário, deve se igualar à desutilidade marginal oriunda do tempo de trabalho ( que não foi dedicado ao lazer ) que foi gasto para adquirir a última unidade monetária de salário.

A demanda de mão-de-obra para os neoclássicos é determinada pela igualdade entre a produtividade marginal do trabalho e o salário <sup>6</sup>. O que significa que a existência de diversos níveis de salários deve-se as diferenças de produtividade entre os indivíduos.

As curvas de oferta e demanda no mercado são obtidas pela agregação das respectivas curvas de oferta e demanda individuais. Combinando-se as curvas de oferta e demanda de mercado, obtêm-se a taxa de salários e o número de horas trabalhadas de equilíbrio.<sup>7</sup>

Os autores neoclássicos limitaram-se a essa explicação

---

dos diferenciais de salários.

<sup>6</sup> O equilíbrio ocorre quando os preços dos fatores se igualam às suas produtividades marginais.

<sup>7</sup> De acordo com a teoria neoclássica o, salários são determinados no mercado. A tentativa de impor uma taxa de salário acima do equilíbrio de mercado ( através por exemplo de uma política governamental de elevação do salário mínimo), implicaria em desemprego, na medida em que aumentaria a oferta de mão-de-obra e diminuiria a demanda.

e não aprofundaram o problema da heterogeneidade de mão-de-obra. Entretanto, no início dos anos 60, surgiu a chamada Teoria do Capital Humano, que formalizou uma série de questões sobre a heterogeneidade da mão-de-obra, utilizando os paradigmas neoclássicos. Procuraremos apresentar a Teoria do Capital Humano, extraíndo de sua ampla gama de reflexões as suas respostas aos problemas de diferenciais de salários.

## 2.3) A Teoria do Capital Humano.

### 2.3.1) Apresentação e críticas

A idéia de tratar o homem, ou mais particularmente, o conjunto de conhecimentos, técnicas e habilidades adquiridos, como alguma espécie de capital, já havia sido ventilada por vários ilustres economistas, entre os quais A. Smith, H von Thunen e Irving Fisher<sup>8</sup>. (Sobre H Von Thunen e Irving Fisher veja, Schultz, O Capital humano, 1973, 07) Entretanto somente com os trabalhos de Schultz e Becker, ocorreu a junção de um conjunto bem articulado de explicações, que tinha como eixo central a concepção de que a educação poderia e deveria ser tratada como um

---

<sup>8</sup> Essa idéia foi entretanto criticada por Marshall, que coloca que "...Os agentes humanos da produção não são comprados e vendidos como máquinas e outros agentes materiais de produção. O trabalhador vende seu trabalho, mas pessoalmente continua a ser propriedade de si mesmo: Os que arcam com as despesas da sua criação e educação recebem muito pouco do que é pago pelos seus serviços anos mais tarde." Marshall, vol II, livro VI, cap 3-ganhos do trabalho.

investimento.

Schultz coloca inicialmente que a educação tanto pode ser vista como um bem de consumo, que propicia uma satisfação imediata, como um bem de investimento, que eleva as rendas ou satisfações futuras do estudante. (A satisfação futura é dada pela capacidade de compreensão de uma série de fenômenos que seriam incompreensíveis sem a educação obtida anteriormente)

Schultz, no entanto, prioriza a educação como um bem de investimento, pois, segundo ele, a maior parte da educação demandada se destina ao consumo futuro.

Vislumbrando a educação dessa forma, Schultz faz algumas analogias entre o investimento em bens de capital e em educação, denominando os trabalhadores, que procuram de alguma maneira se qualificar, de capitalistas e a renda advinda dessa qualificação de lucro. Vejamos algumas passagens de Schultz em que critica a teoria tradicional e esclarece alguns de seus novos conceitos. "Embora a educação seja, em certa medida, uma atividade de consumo que oferece satisfações às pessoas no momento em que obtém um tipo de educação, é predominantemente uma atividade de investimento realizado para o fim de aquisição de capacitações que oferece satisfações futuras ou que incrementa rendimentos futuros da pessoa como um agente produtivo. Desta forma, uma parte sua é um bem de consumidor aparentado com os convencionais bens duráveis do consumidor, e outra parte é um bem de produtor. Proponho, por isso mesmo, tratar a educação como um investimento e tratar suas conseqüências como uma forma de

capital. Dado que a educação se torna parte da pessoa que a recebe, referir-me-ei a ela como capital humano".(Schultz: 1973, 79) "Ao desenvolverem a estrutura analítica e fixarem os limites da Economia, os primeiros mestres não adotaram um tratamento sistemático com respeito à educação. Deixaram de considerar tanto a compreensão que as pessoas podem obter da instrução como atributos do investimento que elevam a produtividade e os lucros dos trabalhadores". ( Schultz: 1972,16). " Os trabalhadores transformam-se em capitalistas, não pela difusão da propriedade, como o folclore colocaria essa questão, mas pela aquisição de conhecimentos e habilidades que possuem valor econômico."(Schultz: 1973,35). O investimento nessa espécie peculiar de capital, o capital humano, é de fundamental importância para explicar inúmeros enigmas que se tornariam indecifráveis sem sua explicitação. O primeiro enigma seria que : " A taxa de crescimento observada na produção tem sido muito maior do que a taxa de aumento nos recursos principais que estiveram sob mensuração"( Schultz:1973, 68 ). Isso deve-se ao fato de não se mensurar o investimento com educação.

O segundo enigma seria as grandes diferenças salariais e a conseqüente distribuição pessoal de renda. O investimento em capital humano é que explicaria essas diferenças, pois as características dos trabalhadores são predominantemente fabricadas através desse investimento<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Schultz admite que as distintas capacitações podem ser originárias das características inatas dos indivíduos. Entretanto, considera que esses casos são apenas exceções à regra.

A partir desse pressuposto, Schultz lança as hipóteses de que " a estrutura dos ordenados e dos salários é determinada primordialmente pelo investimento na escolarização, na saúde, no treinamento local de trabalho, na busca de informação acerca das oportunidades de emprego, e pelo investimento na migração <sup>10</sup>". (Schultz: 1973, 66)

Baseado nesse diagnóstico, ele propõe como receita para diminuir as desigualdades de renda uma maior quantidade de investimento em capital humano.

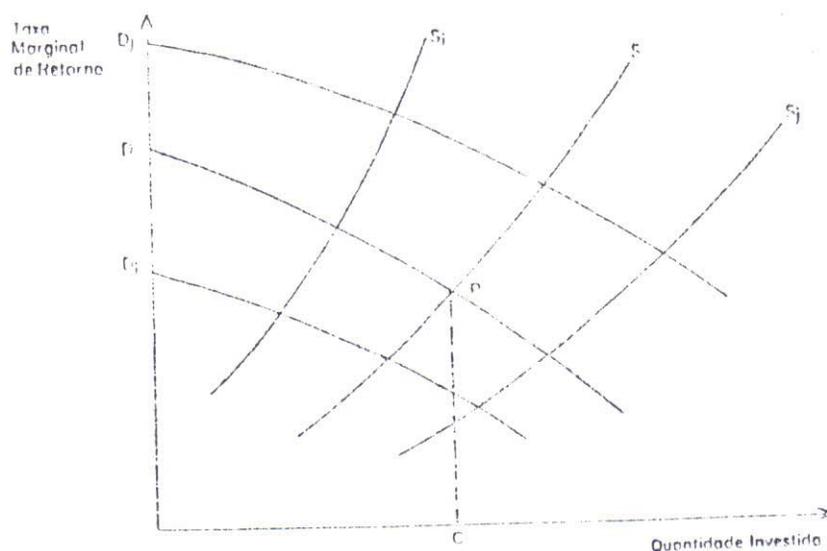
Continuando nessa linha de raciocínio, a primeira pergunta que surge é sobre os fatores que determinam esse investimento. A quantidade investida em capital humano seria efetuada obedecendo à mesma regra de todos os outros investimentos, isto é, comparando-se a taxa esperada de retorno (os rendimentos e satisfações esperadas futuras, é o que Keynes chamou de EMgK ) com o custo de oportunidade dos fundos investidos, isto é, quanto esses fundos renderiam se investidos em outros capitais. Esse custo de oportunidade é usualmente medido pela taxa de juro.

Podemos elucidar esse raciocínio com um gráfico, que contenha a curva de demanda e oferta de investimento.

---

<sup>10</sup> Observa-se que o conceito de investimento em capital humano de Schultz é bastante amplo. A migração poderia está incluída nesse tipo de investimento, na medida em que uma pessoa com grandes qualificações que estivesse mal alocada equivaleria a outra sem maiores instruções.

### GRAFICO I: Oferta e Demanda de Investimentos



Fonte: Lima, Ricardo. 1980

As curvas de demanda relacionam investimento com a taxa marginal de retorno correspondente. A existência de várias curvas de demanda representa diferenças individuais de habilidade. Quanto maior a curva de demanda, maior a rentabilidade esperada proveniente de um mesmo investimento.

As curvas de oferta associam a quantidade de investimento que se pode obter com as taxas marginais de juros. Pessoas com mais habilidade pagarão menos juros para conseguir a mesma quantidade de financiamento.

Esse modelo está sujeito às várias críticas, entre as quais podemos citar:

a. É um modelo estático, não incorpora, portanto, as constantes mudanças das taxas de retorno ao longo do tempo.

b. Pressupõe que os indivíduos tenham completa liberdade para decidir até quando é vantagem permanecer na escola. Essa suposição parece bastante irreal, pois usualmente existe uma série de fatores aleatórios que restringem ou mesmo anulam uma decisão baseada em critérios racionais ( se é que possam existir esses critérios).

c. A relação entre a educação e a habilidade cognitiva tem sido questionada por alguns estudos. Esses trabalhos constataram que a dispersão das notas dos alunos não é uma variável explicativa forte na dispersão de renda. Assim sendo, a habilidade cognitiva ( avaliada pelas notas ) deixa de ser a causa básica, para justificar a relação entre anos de escolaridade e níveis de renda. Baseadas nessas conclusões, surgiram novas teorias procurando esclarecer os motivos pelos quais as pessoas com níveis de escolaridade mais elevados terem usualmente renda mais elevadas. (Maiores considerações sobre esse modelo veja Ricardo Lima)

A primeira explicação apresenta um argumento totalmente contrário à premissa básica da teoria do capital humano, afirmando que o mais importante fator de determinação dos salários, dentro do mercado de trabalho, é o "status" sócio-econômico. O nível de escolaridade estaria, portanto,

positivamente associado com a renda esperada, devido ao alto grau de correlação entre aquela variável e o "status" sócio econômico. A escola apenas reforçaria as características individuais dos alunos de acordo com o "background" familiar, "status" sócio econômico etc.

Outra linha de raciocínio atribui à escola o papel de fornecer credenciais para o empregador. Essa argumentação se apóia na observação empírica de que existem diferenças significativas entre indivíduos que concluíram um determinado curso e aqueles que quase o terminaram . É natural que não existam grandes diferenças de qualificação entre ambos, no entanto existem grandes diferenças de salários, donde se conclui que o diploma confere uma espécie de credencial, uma prova de persistência, de objetividade ou de disciplina que poderiam ser úteis, posteriormente, dentro da empresa.

d- A proposta de que um aumento do nível de qualificação diminui as desigualdades de renda pode ser criticada pelo fato de que o nível de qualificação requerido, para ascender profissionalmente está constantemente se alterando.

e- A teoria do capital humano considera apenas as características da oferta de mão-de-obra. É como se existisse um conjunto de pessoas competindo entre si por melhores condições de trabalho e cada uma dessas pessoas tivesse como único trunfo o seu nível de qualificação. Quanto maior o nível de qualificação maior deveriam ser os rendimentos. As empresas, portanto, se adaptariam ou seriam flexíveis o suficiente para absorver todas

as mudanças de qualificação dos indivíduos. Vejamos como Eckaus, um conhecido crítico da teoria do capital humano, coloca essa questão "...A fim de conceber a operacionalização desses modelos é necessário pensar num tipo de organização da produção no qual seria rentável para a empresa delimitar não uma estrutura de empregos, mas um amplo espectro de cargos em constante fluxo, cada qual preenchido por um "tipo" de mão-de-obra. Isso porque dentro da lógica do modelo," acredita-se que como resultado de cada período de educação formal, ou cada período de treinamento no trabalho, forma-se um novo tipo de trabalhador, cujas características únicas são recompensadas por uma remuneração diferente (dos demais)." [ Cunha 1975 e Bonelli 1976- 136 ] Talvez essa seja a mais poderosa crítica contra a Teoria do Capital Humano. Ela propõe que se inverta a análise, que se deixe de priorizar o lado da oferta de mão-de-obra, para analisar como uma determinada estrutura industrial define o seu sistema hierárquico (O que vale não são as pessoas mas os cargos).

Apesar de todas essas críticas, é importante reconhecer o mérito da TCH. Conquanto tenha nascido dentro do corpo teórico tradicional, apresenta uma concepção diferente de como a riqueza tem sido gerada, atribuindo ao homem<sup>11</sup> um papel de fundamental importância no processo produtivo. Além disso, ela formalizou uma série de questões sobre a relação entre educação, produtividade e salários, abrindo dessa forma caminhos para reflexões futuras.

---

<sup>11</sup> Schultz considera o investimento no homem e na pesquisa dois fatores relevantes para se explicar a riqueza moderna.

2.3.2) Propostas da Teoria do Capital Humano para reduzir as desigualdades salariais.

A TCH entende as desigualdades de salário, existentes na sociedade, como mero reflexo das diferenças de qualificação entre os indivíduos e defende como mecanismo corretivo das desigualdades uma política educacional abrangente. O esquema lógico de raciocínio é o seguinte:

- a) Os trabalhadores são remunerados de acordo com sua produtividade marginal;
- b) a produtividade marginal dos trabalhadores é dada pela qualificação dos indivíduos, que, por sua vez, é influenciada pela capacidade inata do indivíduo e principalmente pelo seu nível de escolaridade. (Schultz considera que a grande maioria das pessoas tem uma inteligência próximo a inteligência média da sociedade)
- c) como as diferenças de habilidades, originárias de diferenças no padrão genético, não podem ser objeto de nenhuma política corretiva, a saída para se tentar reduzir as disparidades salariais é a ampliação das oportunidades no acesso à educação. Nesse contexto, existem várias propostas, tais como: a concessão de bolsas de estudo, o crédito educativo, o financiamento de cursos de treinamento etc.

## 2.4) Teoria do Mercado Segmentado (TMS)

### 2.4.1) Características gerais da Teoria do Mercado Segmentado

A TMS tem, de alguma maneira, sua origem ligada ao conjunto de críticas elaboradas à TCH, teoria essa que não apresentava respostas convincentes aos crescentes problemas urbanos, tais como: a distribuição cada vez mais desigual da renda, (apesar da implementação de programas educativos e de instrução), os baixos salários dos negros e das mulheres, que perceptivelmente não eram explicados apenas pelo nível de instrução, mas por preconceitos enraizados que culminavam na discriminação dentro do mercado de trabalho. A análise dual nasceu, portanto, da incapacidade da teoria tradicional de incorporar variáveis importantes no seu modelo e oferecer soluções adequadas aos progressivos problemas.

Como vimos, para a teoria do capital humano existe, apenas um único mercado de trabalho, todo ele submetido a mesma regra geral -Elevando-se (diminuindo-se) o nível de qualificação deve ocorrer uma acréscimo (subtração) nos salários: Esse princípio genérico afasta, portanto, a idéia de que existam segmentos de trabalhadores com leis específicas de funcionamento.

A teoria do mercado segmentado <sup>12</sup>, como o próprio nome indica, contrapõe-se a essa idéia de continuidade, e aponta a existência de diferentes segmentos, com suas leis de funcionamento próprias e com pequena mobilidade entre si (Existe mais mobilidade dentro dos segmentos e não entre eles).

Ao contrário da teoria tradicional, que se preocupa fundamentalmente com a determinação do nível absoluto de salários, a teoria do mercado segmentado tem como preocupação central explicar os diferenciais de salários entre os diversos segmentos.

No que se refere ao processo de seleção dos empregados, a TMS reconhece a importância do nível de escolaridade para ingressar no segmento mais elevado <sup>13</sup>. Entretanto, depois que o trabalhador participa efetivamente de algum segmento, o nível de educação formal perde importância para os fatores internos. Esses fatores seriam tanto os conhecimentos adquiridos para desempenhar um determinado posto de trabalho, como os hábitos assimilados de um determinado segmento. Apresentaremos a seguir

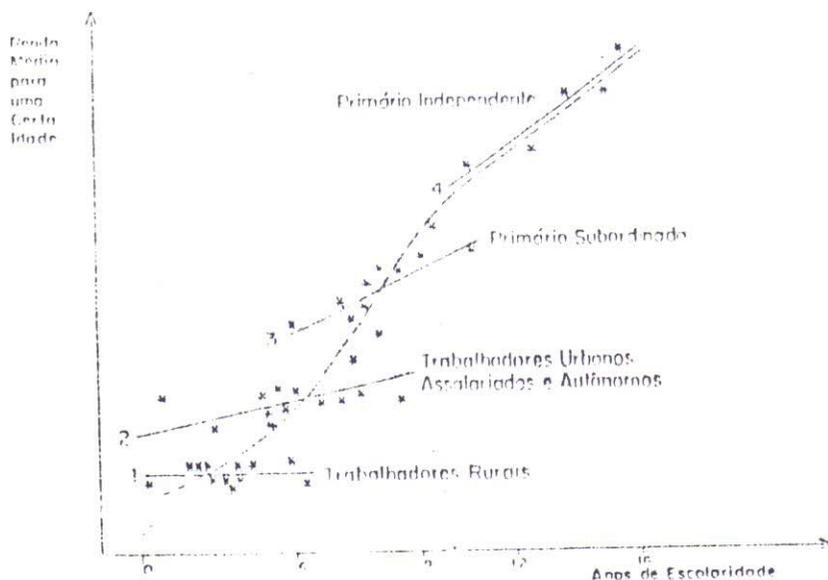
---

<sup>12</sup> A Teoria do Mercado Segmentado (se é que nós podemos chamar de teoria) apresenta inúmeras abordagens distintas sobre as origens e o funcionamento do mercado de trabalho. Procuraremos inicialmente expor algumas características que são consensuais, para em seguida explicitar as diferenças.

<sup>13</sup> A TMS considera, entretanto, o grau de escolaridade importante não apenas por proporcionar uma maior qualificação (como sugere a teoria do capital humano), mas por conferir uma espécie de garantia de que o trabalhador desempenhará o cargo de maneira adequada.

um gráfico <sup>14</sup> que representa bem as diferenças entre as concepções da teoria do capital humano e da teoria do mercado segmentado no que se refere à relação entre anos de escolaridade e remuneração.

GRAFICO II: Relação entre anos de escolaridade e renda média para os diferentes gêneros de trabalhadores



Fonte: LIMA, Ricardo. 1980

De acordo com a teoria do capital humano, esse gráfico, que é fruto de observações empíricas, estaria apenas confirmando

<sup>14</sup> Esse gráfico foi extraído do texto de Ricardo Lima, Mercado de trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação

as suas hipóteses de que existe uma associação positiva em todo o mercado de trabalho entre a renda e os anos de escolaridade.

Os defensores da teoria da segmentação, entretanto, contra-argumentam colocando que as observações utilizadas para construir a regressão não são originárias da mesma estrutura. O correto, de acordo com a amostra extraída, seria dividir o mercado de trabalho em quatro partes. Depois que estimássemos as quatro regressões, observaríamos que existem sensíveis diferenças nas suas declividades, isto é, o grau de relação entre a escolaridade e a renda varia de acordo com o segmento em que se está localizado. Para os trabalhadores que estão situados nos segmentos mais baixos, acréscimos no nível de qualificação quase não alteram a sua renda.

#### 2.4.2) O Mercado Primário e Secundário.

O "approach" mais conhecido na TMS é a divisão do mercado de trabalho em dois segmentos: O mercado primário e o secundário. Enumeraremos a seguir as características de cada mercado para, em seguida, examinarmos as suas reações às mudanças no nível de atividade econômica e às inovações tecnológicas.

O mercado primário é caracterizado por ter as melhores condições de trabalho, (salários mais elevados, ambiente de trabalho mais agradável, regras bem definidas, menor rotatividade, maiores possibilidades de ascensão dentro da empresa, existência mais freqüente de cursos internos propiciados

pela própria empresa) associadas usualmente às mais aparelhadas empresas (tecnologia mais moderna)<sup>15</sup>. As firmas desse mercado normalmente desfrutam uma situação oligopolista e possuem um grande volume de recursos para ser administrado. O mercado secundário é exatamente o oposto do primário. As empresas usualmente estão no mercado competitivo e têm uma demanda instável, não possuindo portanto capacidade de propiciar boas condições de trabalho. Os autores ressaltam, entretanto, que é bastante freqüente a existência do mercado primário e secundário dentro da mesma empresa. Sobretudo nas grandes empresas que em geral adotam uma política diferenciada no tratamento de seus empregados. (Voltaremos a esse assunto posteriormente).

Os efeitos das mudanças no nível de atividade econômica são sentidos de maneira diferenciada nos mercados primário e secundário.

Durante uma fase recessiva, os primeiros trabalhadores a serem despedidos, ou terem os seus salários rebaixados são os trabalhadores do secundário. Os trabalhadores do primário estão protegidos por vários fatores, entre os quais podemos enumerar:

1) Os trabalhadores do primário têm condições de incorporar mais

---

<sup>15</sup> Embora ressalte que o que define o mercado de trabalho, em primário ou secundário, sejam as condições de trabalho, e que podem existir ambos os mercados em pequenas e grandes empresas. A literatura sobre o tema costuma associar grandes empresas a mercado primário e pequenas empresas a mercado secundário, o que não deixa de ser estranho, pois normalmente esses dois setores encontram-se de maneira bem definida nas empresas competitivas e principalmente nas grandes empresas. ( Voltaremos a esse assunto posteriormente)

conhecimentos, tanto em função dos cursos oferecidos pela empresas que beneficiam muito mais os trabalhadores desse segmento, como em consequência do "on-the-job-training" ou do "learning-on-job", sendo, portanto, mais dispendioso despedi-los, pois existiria uma espécie de custo fixo incorporado a cada trabalhador do primário.

2) As pequenas empresas, que têm um setor secundário mais avantajado, são as primeiras a quebrar durante a crise, ao contrário das grandes empresas oligopólicas que muitas vezes aumentam o seu poder de mercado com a quebra de inúmeros concorrentes.

Os diferenciais de salários tendem portanto a aumentar em períodos de declínio. Essa é a conclusão de quase todos os estudos sobre o assunto<sup>16</sup>. Entretanto no que se refere à fase de crescimento econômico, não existe nenhum estudo conclusivo, e enquanto alguns colocam que os diferenciais aumentam<sup>17</sup>, outros são de opinião contrária.

Durante a crise, os empregadores têm que dispensar alguns de seus empregados, como já salientamos eles usualmente preferem manter os trabalhadores do primário. Entretanto, na fase de recuperação e crescimento econômico a procura por mão-de-obra aumenta e é natural que cresça mais principalmente para os

---

<sup>16</sup> Nos países subdesenvolvidos, entretanto, pode ocorrer um estreitamento do leque salarial em épocas de crise. Isso se dá, devido aos salários dos trabalhadores desqualificados, encontrarem-se amiúde no nível muito próximo do salário de subsistência. Isso os torna menos flexível para baixo.

<sup>17</sup> Veja Lima, Ricardo.

trabalhadores do secundário (muitos deles tinham sido postos para fora na depressão). Essa é a linha de argumentação das pessoas que acham que os diferenciais de salários diminuem na fase ascendente do ciclo. Os trabalhadores do secundário, devido a vários fatores, são mais facilmente despedidos e contratados de acordo com o nível de atividade econômica.

Entretanto, da mesma forma que a demanda de mão-de-obra, a oferta de mão-de-obra desqualificada também é mais sensível às oscilações da atividade econômica. Os crescimento das demandas e dos salários podem aumentar a oferta na medida em que setores, que não participavam do mercado de trabalho, tais como mulheres, crianças ou trabalhadores rurais, passem a compor o novo quadro de trabalhadores desqualificados. A oferta de mão-de-obra desqualificada é mais elástica que a qualificada e isso, segundo alguns estudiosos, contribui para que os diferenciais de salários aumentem mesmo na fase ascendente do ciclo<sup>18</sup>.

Outra importante diferença entre esses dois segmentos é o estímulo para se incrementar inovações tecnológicas. No mercado primário, existem vários fatores que impelem os empresários a se aperfeiçoarem no processo produtivo. Os salários

---

<sup>18</sup> A oferta de mão-de-obra desqualificada é mais elástica. Essa é a causa apontada por alguns economistas para o aumento dos diferenciais de salários mesmo na época de crescimento econômico. Entretanto, alguns outros estudiosos apresentam uma explicação diferente para o comportamento dos salários relativos. Esses autores colocam que, por diversos motivos, a remuneração das pessoas que se encontram no primário independente tende a acompanhar os lucros das empresas. Assim sendo, os salários dos gerentes elevar-se-iam bastante na fase ascendente do ciclo.

são mais elevados e isso estimula a inovações poupadoras de mão de obra. A lógica de concorrência dos grandes grupos oligopólicos passa sobretudo pela incessante corrida em busca do aprimoramento produtivo. No mercado secundário, os baixos salários associados ao baixo poder de investimento das empresas fazem que a estagnação tecnológica e conseqüentemente a baixa produtividade e as más condições de trabalho tendam a se perpetuar.

A análise que divide o mercado de trabalho em primário e secundário tende a priorizar a segmentação existente entre as diversas empresas, menosprezando, dessa forma, as divisões existentes no mercado de trabalho, que são originárias da realidade interna da empresa.

A Teoria do Mercado Interno, que se analisará no item seguinte, fornece subsídios importantes para se compreender a segmentação existente dentro das empresas.

BCME-BIBLIOTECA

#### 2.4.3) A teoria do Mercado Interno

A teoria do mercado interno reúne uma série de explicações importantes para a compreensão das divisões existentes no mercado de trabalho. Essa teoria, como o próprio nome indica, estabelece que existem inúmeros fatores (econômicos, institucionais e tecnológicos) que tendem a levar o mercado de trabalho para dentro de uma firma, o que significa que a política de gestão dos empregados passa a ser determinada mais por variáveis endógenas (que se situam dentro da firma) que por

força do mercado.

A TCH, como já salientamos, visualiza o mercado de trabalho como contínuo, existindo portanto perfeita mobilidade entre as diversas profissões e uma infinita flexibilidade das empresas para se adaptar às mudanças de qualificações dos indivíduos. A TMI inverte a análise: O que está associado a salários são os postos de trabalho e não os perfis particulares de qualificação de cada indivíduo. Os indivíduos, portanto, é que vão ter que se adaptar às particularidades de cada posto de trabalho, postos de trabalhos esses que muitas vezes são específicos das firmas <sup>19</sup>.

Passaremos agora a explicitar os fatores que determinam a existência dos mercados internos.

Inicialmente, é importante salientar a complexidade existente dentro de uma grande empresa, cada qual com processos produtivos que lhe são peculiares, e com uma enorme estrutura técnica/administrativa/hierárquica que faz com que cada empresa tenha um certo universo que lhe é próprio. Assim sendo, a não

---

<sup>19</sup> Um observador menos atento pode não perceber a profunda mudança de se passar a relacionar salários a postos de trabalho e não mais a pessoas. O raciocínio trivial seria o seguinte "Os postos de trabalho são compostos por pessoas, assim sendo, relacionar os salários a pessoas ou a postos de trabalho seria em última instância a mesma coisa". O nosso observador esquece entretanto que numa organização os postos de trabalho por si mesmos estão rodeados por inúmeras características. Tomemos por exemplo um alto cargo de direção que desfruta inúmeros privilégios. As regalias são do cargo e não dos indivíduos. Qualquer pessoa que passe a ocupar aquele cargo, independente do desempenho, terá as mesmas regalias. É importante, portanto, inverter a análise mais corriqueira. Não são as pessoas que desempenham os cargos, mas os cargos que podem ser desempenhados por inúmeras pessoas.

continuidade no mercado de trabalho entre as diversas empresas é um reflexo das suas diferenças técnicas (que diz respeito a como produzir) e institucionais (costumes, estrutura hierárquica, formas diferentes de controle gerencial e de organização dos trabalhadores).

Baseado nessas considerações iniciais, não é difícil entender a política das empresas em relação ao tratamento da mão-de-obra. Ela é baseada no seguinte raciocínio lógico:

1- As empresas têm características próprias bem definidas, tanto no que se refere aos aspectos técnicos da produção como em relação à estrutura administrativa.

2- Baseado na primeira assertiva, conclui-se que muitos dos cargos ou postos de trabalho são específicos da empresa, sendo portanto os conhecimentos adquiridos para exercê-los absorvidos dentro da empresa. (Quanto mais exclusivo da firma for um determinado posto de trabalho, mais sólida será a ligação entre o empregado e a empresa. Esta estaria interessada em manter o trabalhador para evitar despesas de recrutamento, seleção e treinamento. Quanto mais específico fosse o cargo, maiores as despesas com treinamento. Os trabalhadores por sua vez estariam mais ligados à empresa, na medida em que os conhecimentos adquiridos fossem específicos a um cargo existente na empresa.

3- Esses conhecimentos podem ser adquiridos das seguintes formas:

a) Através de cursos promovidos pela empresa, que podem ser tanto no horário e local do trabalho como fora. O importante é

que em ambos os casos a empresa vai incorrer em custos.

b) No exercício da profissão. Nesse caso o indivíduo pode aprender por conta própria ou com a ajuda dos seus companheiros de ofício. (A literatura sobre o tema costuma denominar esse tipo de aprendizagem de "On-the-job-training"). A empresa também incorre em custos nesse caso, desde que o indivíduo esteja sendo remunerado normalmente e não consegue desempenhar a atividade com a desenvoltura das outras pessoas que já possuem prática.

c) Através da observação de como as outras pessoas desempenham aquela atividade. Nesse caso o indivíduo aprende um serviço enquanto realiza outro. (Costuma-se denominar esse tipo de aprendizagem de "learning-on-the-job" e ela é muito comum aos que ocupam posições administrativas). Esse tipo de aprendizagem não acarreta nenhum custo para a empresa, entretanto ela só pode realizar-se para as pessoas que já estão dentro da empresa.

4- Em virtude de o processo de aprendizagem ser oneroso<sup>20</sup>, as empresas aplicam uma política de estabilidade com aquelas pessoas mais qualificadas. Já em relação aos trabalhadores que desempenham os ofícios comuns, é natural que as empresas não tenham nenhum receio de despedi-los, dado que existe uma dilatada oferta de mão-de-obra desqualificada.

5- A política diferenciada das empresas, no que diz respeito ao

---

<sup>20</sup> Além do custo proveniente do processo de aprendizagem, existe a despesa com recrutamento e seleção.

tratamento da força de trabalho, gera hábitos/costumes diferentes nos diversos segmentos do mercado de trabalho. Aqueles empregados, que ganham maiores salários e possuem melhores perspectivas de promoção (os trabalhadores do mercado primário), têm conseqüentemente padrões de conduta mais coadunados com os objetivos da organização, reforçando assim as suas posições dentro da empresa. Já os trabalhadores do secundário que têm um elo de ligação mais tênue com a empresa e estão freqüentemente trocando de emprego, normalmente não cultivam a regularidade e a pontualidade, adquirindo dessa forma hábitos que irão reforçar a sua condição de trabalhador do secundário.

#### **2.4.4) Correntes Explicativas da Segmentação**

Procuraremos agora analisar as diversas teorias que procuram explicar as origens e causas da segmentação no mercado de trabalho. Os motivos apresentados pelas várias linhas interpretativas podem algumas vezes parecer excludentes. Entretanto, certamente, cada uma dessas interpretações contribui parcialmente para o entendimento da realidade.

Para fins de clareza, dividiremos as várias explicações em três tópicos.

##### **2.4.4.1) Ajuste alocativo**

De acordo com essa abordagem, os empregadores ganham

em termos de eficiência, quando mantêm um diversificado grupo de trabalhadores, pois essa heterogeneidade lhes concede uma maior flexibilidade para adaptar a produção às oscilações da demanda. As condições de trabalho oferecidas pelo empregador seriam um reflexo das condições de mercado enfrentadas pela firma. Assim sendo, empresas com demanda estável teriam uma política estável com os seus empregados (ofereceriam boas condições de trabalho para manter os trabalhadores) e empresas, cuja demanda fosse instável, ofereceriam condições de trabalho igualmente instáveis aos seus empregados.

As características dos indivíduos, tais como: origem social, sexo, raça, anos de escolaridade etc é que iriam definir as suas possibilidades nos postos de trabalho. Os trabalhadores que ingressassem no mercado secundário absorveriam os costumes próprios desse segmento e reforçariam a sua condição de trabalhador do secundário. Assim sendo, o conjunto de características dos trabalhadores passaria a ser causa e efeito da sua condição social. Como vimos, essa abordagem prioriza as características dos trabalhadores, isto é, a oferta de mão-de-obra para explicar a segmentação no mercado de trabalho.

#### 2.4.4.2) Demanda de mão-de-obra.

De acordo com essa abordagem, a estrutura industrial é o fator básico para explicar a heterogeneidade no mercado de trabalho. Ela estaria dividida em duas realidades distintas : as

grandes empresas que desfrutam uma situação oligopolista e as pequenas que se localizam no mercado competitivo.

As grandes empresas se caracterizariam por moderna e progressiva tecnologia, elevada e progressiva densidade de capital, elevada e progressiva produtividade. O constante aprimoramento tecnológico elevaria a necessidade de qualificação dos trabalhadores e conseqüentemente sua produtividade, o que implicaria em aumentos salariais. O ciclo seria o seguinte: Maior investimento em tecnologia, em capital --> maior produtividade--> maior salário--> maior investimento em tecnologia, em capital. Assim sendo os salários dos trabalhadores das grandes empresas tenderiam a crescer e a incorporar seus ganhos de produtividade.<sup>21</sup>

A situação e a tendência das empresas "periféricas", seria exatamente a oposta da descrita acima. Elas teriam uma pequena densidade de capital, aliada a uma baixa produtividade e conseqüentemente um reduzido salário. Da mesma forma que na grande empresa, que teria um espiral ascendente de produtividade e salários, a pequena empresa teria um ciclo recorrente de estagnação, em que as causas se tornam efeitos, e os efeitos se tornam causas que alimentam constantemente as precárias técnicas e as péssimas condições de trabalho.

Existe um modelo, construído por Watchel e Betsey <sup>22</sup>,

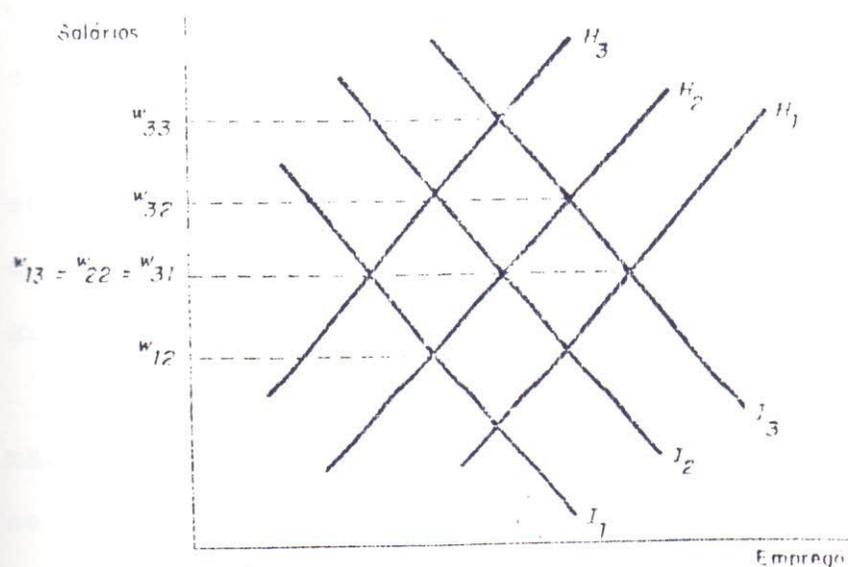
---

<sup>21</sup> Sobre o comportamento das grandes e pequenas empresas, voltaremos a falar com maior riqueza de detalhes.

<sup>22</sup> Esse modelo foi extraído do seguinte trabalho: Estrutura de salários industriais no Brasil: um estudo sobre a distribuição de salários médios em 1970, desenvolvido por Paulo Vieira da Cunha e Régis Bonelli, e publicado na Revista Pesq. Plan. Econ. Rio de

que procura unir de maneira formal as duas explicações anteriores, através da construção de algumas curvas de demanda e oferta de mão-de-obra. Vejamos o gráfico a seguir:

GRÁFICO III: Demanda e oferta de mão-de-obra



Fonte: CUNHA, BONELLI. 1978

As diferenças entre as indústrias (tamanho, tecnologia utilizada, grau de monopólio, nível de sindicalização etc) seriam representadas pelas diferenças entre as diversas curvas de demanda de mão-de-obra.

Por outro lado, as várias curvas de oferta

Janeiro 8(1) 117 a 168 abr.1978.

representariam as distintas quantidades de capital humano incorporadas nos indivíduos.

Tomando-se uma determinada curva de oferta de mão-de-obra, poder-se-ia analisar as variações de salários provenientes apenas das diferenças entre as diversas estruturas industriais. Vejamos um exemplo do gráfico:

Um indivíduo, que tivesse o perfil de suas habilidades individuais representado pela curva H2, poderia receber o salário  $w_{12}$ , se estivesse empregado na indústria 1, ou o salário  $w_{22}$ , se estivesse na indústria 2, ou o  $w_{33}$  se estivesse na 3.

Da mesma forma, fixando-se uma curva de demanda analisar-se-ia apenas o efeito dos diferentes níveis de qualificação nas alterações dos salários. Vejamos um exemplo do gráfico:

Uma determinada indústria, que tivesse sua demanda de mão-de-obra representada pela curva I2, pagaria três diferentes salários de acordo com a quantidade de capital humano incorporada nos indivíduos.

Observamos então que, de acordo com o modelo apresentado, a estrutura industrial e as características dos indivíduos determinariam conjuntamente os níveis de salários. Vejamos como Watchel e Betsey colocam essa questão " Os salários variam ao longo das indústrias para indivíduos com idêntico capital humano, dependendo da estrutura destas indústrias. Por outro lado, os salários variarão dentro de uma dada indústria dependendo do capital humano dos seus empregados".

Esse modelo apresenta inúmeras inconsistências, que procuraremos explicitá-las nos tópicos seguintes:

a) O modelo parte de uma concepção errada de segmentação. Para ele, a segmentação proveniente da estrutura industrial se caracteriza pela existência de diversas indústrias com tratamento diferenciado da mão-de-obra. (Cada indústria com sua curva de demanda de mão-de-obra). Essa concepção esquece que a segmentação existe também de uma maneira bem delineada dentro das diversas indústrias. O que significa que em cada indústria ou em cada firma existem diversos segmentos de trabalhadores<sup>23</sup> e que conseqüentemente cada indústria tem várias curvas de demanda de mão-de-obra.

b) Outra imperfeição do modelo é a relação apresentada entre demanda e oferta de mão-de-obra. O modelo divide rigidamente os fatores que determinam a oferta e a demanda de mão-de-obra, como se esses fatores não fossem interdependentes. Observa-se que desde que a segmentação seja uma variável dada, os fatores de oferta e demanda estão intrinsecamente relacionados <sup>24</sup>. A

---

<sup>23</sup> quando apontamos a existência de segmentos dentro de uma firma, estamos afirmando que existe uma política de tratamento diferenciado da empresa em relação aos diversos estratos existentes dentro da firma.

<sup>24</sup> É natural que as análises priorizem os fatores de demanda ou de oferta na determinação dos diferenciais de salários, desde que não esqueçam a grande interdependência que existe entre essas duas variáveis. Uma teoria que priorize as diferenças de perfis dos indivíduos, para explicar as desigualdades salariais, pode perfeitamente reconhecer que as características da estrutura industrial e as características dos indivíduos são duas faces de uma mesma moeda, no sentido de que

demanda de serviços pode significar uma oferta de treinamento (a empresa precisa de pessoas para desempenhar determinados postos de trabalho, e cria cursos de treinamento) e a configuração de todos os recursos disponíveis (inclusive a mão-de-obra) pode alterar a forma como a empresa organize e conseqüentemente demande esses recursos. <sup>25</sup>

#### 2.4.4.3) A abordagem histórica. <sup>26</sup>

Nos anos 70, surgiu uma linha de pensamento que aceita a existência do dualismo da maneira proposta por Doeringer e

---

essas duas categorias se complementam e se reforçam. Entretanto, essa teoria estaria priorizando as características da oferta de mão-de-obra, porque entenderia que, em última instância, todas as desigualdades existentes (inclusive as que dizem respeito a própria estrutura industrial) são provenientes da diferença entre as habilidades dos indivíduos. Da mesma forma a abordagem que priorize as características da estrutura industrial para se entender os diferenciais de salários, pode perfeitamente reconhecer a importância do nível de qualificação individual para explicar esses diferenciais.

Na nossa opinião, as diferenças de qualificações dos indivíduos e a segmentação dentro da indústria são originárias de um mesmo movimento: o movimento de reprodução do capital, que gera desigualdades, desigualdades estas que se manifestam de múltiplas formas - na sociedade através da desigualdade no acesso às oportunidades (educação, saúde, etc) e dentro da empresa com a política diferenciada de gestão da força de trabalho.

<sup>25</sup> Observa-se que cada vez mais carece de sentido procurar entender efetivamente o funcionamento do mercado de trabalho, elaborando leis genéricas de determinação dos salários dentro de um espaço econômico muito abstrato (como por exemplo todo o sistema capitalista). O importante é partir para a análise da realidade concreta, procurando delinear os diversos fatores que, dentro daquele espaço econômico específico, têm relevância na determinação dos diferenciais de salários.

<sup>26</sup> Sobre essa abordagem, veja, Macedo, Roberto. Os salários na teoria econômica. p 147.

Piore(primário-secundário), mas estabelece a importância de se analisar as raízes históricas desse dualismo para, a partir daí, entender o seu funcionamento.

O dualismo no mercado de trabalho tem origem na passagem do capitalismo concorrencial para o oligopolista. No capitalismo concorrencial, existem duas classes sociais bem definidas: os trabalhadores, que vendem a sua força de trabalho, e os capitalistas, que são os proprietários dos meios de produção. Essas classes sociais têm interesses contraditórios e enquanto os capitalistas procuram manter a estabilidade do sistema, os trabalhadores contestam o sistema de múltiplas formas. A homogeneidade existente na classe trabalhadora possibilita objetivamente a sua união e dificulta o controle dos capitalistas. Com a oligopolização progressiva e a crescente complexidade das empresas ocorreram paulatinamente a diferenciação da classe trabalhadora e a formação de um aparato burocrático para administrar as grandes empresas. A divisão dentro das grandes empresas se processou tanto ao nível do capital, com a separação freqüente entre os donos do capital e as pessoas que administram esse capital, como ao nível dos trabalhadores com a criação de uma ampla gama de postos de trabalhos, com tratamentos diferenciados e perspectivas diferentes dentro da organização(o que naturalmente formava pessoas com projetos de vida diferentes). Essa segmentação foi extremamente útil aos capitalistas na medida em que rompeu a ligação orgânica que existia dentro da classe trabalhadora e

suavizou o antagonismo existente entre o capital e o trabalho. O projeto coletivo, que existia na cabeça de muitos trabalhadores, foi freqüentemente substituído por aspirações individuais de ascensão social. A funcionalidade da segmentação foi, portanto, um importante fator na sua ampliação e perpetuação.

Apesar das diferenças de enfoque, as várias explicações da segmentação existente no mercado de trabalho são complementares, na medida em que todas elas ajudam a elucidar o funcionamento desse mercado.

## **2.5) A teoria da segmentação nos países desenvolvidos e subdesenvolvidas.**

A teoria da segmentação nasceu nos Estados Unidos, entretanto acumulam-se evidências de que nos países subdesenvolvidos o mercado de trabalho se encontra igualmente segmentado.

As grandes empresas existentes nos países subdesenvolvidos, em geral, têm a sua estrutura técnica copiada dos países desenvolvidos. Isso faz com que o mercado de trabalho, a exemplo dos países ricos, tenda a ser segmentado.

Entretanto, a realidade dos países subdesenvolvidos tende a tornar ainda mais segmentado o mercado de trabalho. De um lado, tem-se uma estrutura produtiva extremamente concentrada, com a existência de grandes grupos econômicos que dominam

significativa parte do mercado. Ao lado dessa estrutura produtiva, tem-se uma renda igualmente concentrada, com um número reduzido de magnatas e uma enorme quantidade de miseráveis, com pouco acesso à educação, saúde, informação etc, que garantem uma oferta de mão-de-obra desqualificada infinitamente elástica.

É importante ressaltar que essa realidade dos países subdesenvolvidos e particularmente do Brasil, foi engendrada a partir do próprio processo de colonização, que foi eminentemente concentrador e gerou essa grande massa de mão-de-obra desqualificada <sup>27</sup>.

Alguns autores, entretanto, acreditam que o crescimento econômico pode reverter essa estrutura concentradora e diminuir as disparidades salariais, na medida em que a população excedente seja absorvida pela demanda de mão-de-obra originária do crescimento da economia (ajuste via demanda) e as diferenças de remuneração entre os empregados, estimule o investimento em capital humano, diminuindo dessa forma a oferta

---

<sup>27</sup> Para elucidar o processo de formação da mão-de-obra não qualificada na economia brasileira, Macedo coloca que " a economia colonial foi submetida a ciclos de exploração intensa, como no caso do ouro e da cana de açúcar, que provocavam o crescimento da população via imigração de novos contingentes, inclusive os trazidos sob regime de escravidão. O esgotamento de cada um destes ciclos não resultava no movimento migratório de sentido contrário. A população encontrava emprego em atividades de subsistência, frequentemente beneficiada com uma fronteira agrícola em expansão e com uma relativa abundância de recursos naturais. Como resultado, o crescimento populacional não era interrompido, criando-se os bolsões constituintes da oferta de mão-de-obra à disposição de novos ciclos de exploração colonial e, posteriormente, do esforço concentrado na direção da industrialização" (Macedo, Roberto). Macedo tem como referencial teórico as idéias difundidas inicialmente por Lewis, em seu livro *Economic Development with unlimited supplies of Labour*.

de mão-de-obra não qualificada e aumentando a oferta de mão-de-obra qualificada (ajuste via oferta). As evidências apresentadas nesse trabalho, entretanto, não corroboram essa expectativa, na medida em que se constata que o crescimento econômico é eminentemente gerador de desigualdades.

## 2.6) A teoria da segmentação nas pequenas e grandes empresas.

A oligopolização criou também uma diferenciação das empresas, pois enquanto algumas dominavam o mercado e cresciam incessantemente, outras permaneciam atomizadas, sem nenhum poder de influenciar o mercado e relegadas às atividades menos dinâmicas. A situação da classe trabalhadora, dentro dessas empresas competitivas tende, na média, a ser pior, porque em tais empresas não existem condições de se atender as reivindicações dos trabalhadores, da mesma forma que nas grandes empresas <sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Na realidade existe uma série de fatores que faz que as empresas maiores tenham em geral uma média salarial mais elevada. Enumeraremos os principais:

1- maior capacidade das empresas de responder às reivindicações dos trabalhadores;

2-menor participação dos salários nos custos totais da empresa;

3-maior produtividade. Utilizando-se uma linguagem marxista, pode-se dizer que as grandes empresas têm uma possibilidade de extrair uma parcela mais elevada de mais valia relativa. Isso torna viável que uma empresa propicie as melhores condições de trabalho, mesmo com uma taxa de exploração superior

Vale ressaltar, entretanto, que a análise que associa boas condições de trabalho às grandes empresas e más às pequenas é equivocada <sup>29</sup>. As grandes empresas usualmente têm uma política diferenciada no tratamento dos seus empregados, existindo dessa forma grupos de trabalhadores com péssimas condições de trabalho (baixos salários, elevado índice de rotatividade, pequena possibilidade de promoção etc.) e outros segmentos com características completamente opostas a esses grupos, assim sendo a segmentação nas grandes empresas é uma realidade inquestionável.

## 2.7) Considerações adicionais

Procuramos nesse primeiro capítulo elaborar uma síntese das principais concepções existentes acerca do problema de diferenciais de salários. Essa síntese objetivou apresentar uma visão teórica mais geral, que retratasse a universalidade existente dentro dos problemas específicos a que nos propomos

---

às demais.

<sup>29</sup> Separar o moderno e o arcaico, associando boas condições de trabalho ao moderno e péssimas ao arcaico, constitui-se um erro na visualização de como o sistema se reproduz. O moderno e o arcaico são originários do mesmo movimento: a forma de reprodução do capital, sendo que muitas vezes o moderno recria o arcaico de múltiplas formas.

analisar.

Inicialmente, fez-se uma retrospectiva histórica, onde se destacaram as contribuições de Adam Smith e Stuart Mill. O primeiro lançou as sementes da teoria do capital humano e o segundo a do mercado segmentado.

Essas duas abordagens, conquanto sejam antagônicas, apresentam inúmeras contribuições para elucidar as diferenças salariais. Uma privilegia as características individuais e outra, as institucionais (econômicas, históricas, tecnológicas etc) para explicar o funcionamento do mercado de trabalho.

O capítulo seguinte procura situar a discussão sobre os diferenciais de salários na economia brasileira. Nesse sentido foi feita uma revisão da literatura, reunindo os mais importantes trabalhos sobre o assunto.

### 3- OS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS NA ECONOMIA BRASILEIRA

#### 3.1) Introdução

O propósito deste capítulo é situar a discussão dos diferenciais de salários na economia brasileira. Para tanto, compõe-se o capítulo em cinco seções, incluindo esta breve introdução. A segunda seção apresenta a evolução do PIB e do produto per capita. Não se pretende fazer nenhuma análise exaustiva do comportamento dessas variáveis, mas apenas descrever sua trajetória, para facilitar a identificação das possíveis causas que tenham influenciado os diferenciais de salários. A terceira seção expõe uma síntese da política salarial do governo. A quarta aduz o longo e fecundo debate que se travou em torno da efetividade da política salarial e das variáveis explicativas dos diferenciais de salários. A quinta apresenta evidências adicionais sobre a concentração de renda e sintetiza algumas conclusões que extraímos ao longo do debate sobre os diferenciais de salários.

#### 3.2) Evolução do PIB e do produto "per capita".

Observando-se a evolução do PIB global e PIB "per capita", verifica-se que o período 63-67 constitui-se a primeira

fase recessiva da série analisada.<sup>1</sup>

Tal fase se caracteriza por um período de transição entre o fim do processo de substituição de importações e o início de um modelo de desenvolvimento em que as exportações exercem importante papel.

TABELA I: BRASIL: IMPORTAÇÃO DE BENS DURÁVEIS DE CONSUMO  
1948-61  
(Índices-Base: 1948 = 100)

ANO	TOTAL DO GRUPO	VEICULOS ACESSORIOS	ARTIGOS DOMESTICOS E ACESSORIOS	OUTROS BENS MANUFATURADOS
1948	100,0	100,0	100,0	100,0
1949	85,8	78,0	91,7	97,2
1950	77,8	62,8	90,4	110,8
1951	176,4	168,0	181,8	197,9
1952	109,4	113,4	86,1	134,9
1953	24,8	31,1	19,8	10,0
1954	39,5	27,0	77,4	24,4
1955	20,4	12,2	44,5	8,7
1956	19,9	11,7	41,6	12,6
1957	25,9	16,4	47,8	23,0
1958	27,9	20,9	53,3	10,1
1959	29,7	37,5	25,4	8,1
1960	21,0	20,5	21,5	22,4
1961	17,0	9,3	29,3	24,5

FONTE: CEPAL - "The Growth and Decline of Import Substitution in Brazil", Economic Bulletin for Latin America, março de 1964.  
In: Magalhães, João Paulo A. Pág 132

A queda das importações brasileiras, no período 48-61, pode ser comprovada pelas tabelas I e II. Considerando-se os bens duráveis de consumo, observa-se que as importações brasileiras, no último ano, representavam somente 17% da ocorrida

<sup>1</sup> O PIB cresceu nessa fase, mas a ritmo bem mais lento, o que implicou uma queda do produto "per capita".

no primeiro ano. Mesmo se considerando o setor de bens de capital, os resultados ainda foram bastante positivos para a indústria nacional, uma vez que, enquanto as importações subiram de menos de 1,2 vezes, o PIB global cresceu de 2,4 vezes.

TABELA II: BRASIL: IMPORTACAO DE BENS DE CAPITAL  
1948-61

(Indices-Base: 1948 = 100)

BCME-BIBLIOTECA

ANO	TOTAL	EQUIPAMENTOS AGRICOLAS	MAQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA INDUSTRIAS ESPECIFICAS	MAQUINAS E ARTIGOS ELETRICOS	MAQUINAS E EQUIPAMENTOS DE TRANSPORTES
1948	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1949	95,7	150,9	105,1	94,1	59,8
1950	113,1	323,3	105,9	54,2	73,0
1951	193,1	184,1	160,8	187,8	172,6
1952	209,2	195,5	185,3	218,7	172,9
1953	94,0	49,4	134,9	136,3	52,8
1954	118,0	106,3	97,8	146,2	69,5
1955	82,6	51,0	92,1	112,8	58,3
1956	77,2	51,9	69,1	103,9	61,3
1957	126,2	52,4	96,8	109,8	127,4
1958	127,9	30,5	81,4	108,0	153,3
1959	153,0	19,1	117,0	117,3	207,2
1960	122,9	26,5	86,6	113,5	112,7
1961	114,6	30,7	80,9	179,6	58,7

FONTE: CEPAL - "The Growth and Decline of Import Substitution in Brazil" op. cit. In Magalhães, João Paulo A. Pág 133.

Aliado ao problema do esgotamento do processo de substituição de importações, a década de 60 iniciou-se com pressões inflacionárias que culminaram na taxa recorde de 91,9%, no ano de 1964. O governo militar, instaurado em 64, elegeu como prioridade imediata o combate à inflação, e para isso aumentou os tributos, arrochou os salários e reduziu as despesas. Essas medidas recessivas fizeram que a inflação baixasse para

patamares bem inferiores, fazendo-a regredir de mais de 90% ao ano para 24,3% em 1967, último ano dessa fase de saneamento das finanças.

A partir de 68, a economia brasileira começou a crescer a taxas vertiginosas. O grande crescimento da economia juntamente com a queda da inflação, alcançado no período 68-73, foi possível graças à capacidade ociosa e a uma série de fatores exógenos favoráveis, tais como: a elevada liquidez do mercado financeiro internacional e a grande capacidade de absorver os produtos brasileiros <sup>2</sup>, que pode ser verificada pelo crescimento das exportações. (veja tabela III)

---

<sup>2</sup> O investimento brasileiro foi em grande parte financiado pela poupança do resto do mundo. A demanda dos produtos, foi também assegurada em quantias consideráveis pela demanda externa, uma vez que, aliado ao crescimento econômico ocorreu uma política de arrocho salarial que restringia a demanda interna e facilitava o controle da inflação.

TABELA III: BRASIL: EXPORTACOES  
(Em US\$ 1.000 FOB)  
1960-74

ANO	EXPORTACOES	VARIACAO ANUAL
1960	1.268.802	----
1961	1.402.970	10,6
1962	1.214.185	-13,5
1963	1.406.480	15,8
1964	1.429.790	1,7
1965	1.595.479	11,6
1966	1.741.442	9,1
1967	1.653.751	-5,0
1968	1.881.344	13,8
1969	2.311.169	22,8
1970	2.738.922	18,5
1971	2.903.856	6,0
1972	3.991.219	37,4
1973	6.199.200	55,3
1974	7.950.996	28,3

FONTE: Cacex - Banco do Brasil.  
In: MAGalhães, João Paulo A. Pág 135.

Enquanto entre 1960 e 1967 as exportações brasileiras cresceram em torno de 30% , no período do "milagre" a taxa anual de crescimento das exportações atingiu 26%, o que significa que as nossas exportações, no período do "milagre", cresciam em um ano quase o equivalente a sete anos do período anterior.

O primeiro choque do petróleo, aliado ao final da capacidade ociosa da economia, fez que se diminuísse sensivelmente seu ritmo de crescimento em 75, e a inflação voltasse a subir.

A tabela IV mostra que enquanto no início do milagre a capacidade ociosa da economia alcançava taxas recordes (21,09%), no final do "milagre" (1974), ela tinha se esgotado completamente.

TABELA IV: CAPACIDADE OCIOSA DO PIB NO BRASIL  
PERIODO: 1966-74

ANO	CAPACIDADE OCIOSA
1966	19,32
1967	21,09
1968	18,20
1969	16,14
1970	14,89
1971	11,11
1972	7,86
1973	2,07
1974	0,00

FONTE: CONTADOR, C. R. " A economia brasileira: uma interpretacao econometrica." COPPEAD/UFRJ. mimeo, set. 1982. In: Rosetti, Pág 51

Os preços do petróleo, por sua vez, subiram drasticamente em 1974 e 1975, como pode ser verificado pela tabela abaixo.

Enquanto a quantidade importada entre, 1973 e 1974, cresceu somente de 1,98%, o valor das importações aumentou 299,6%. Esse fato fez que as importações brasileiras mais que duplicassem entre 1973 e 1974, ampliando dessa forma o déficit da balança de transações correntes.

TABELA V: IMPORTACOES BRASILEIRAS DE PETROLEO  
PERIODO: 1972-75.

ANOS	VALOR (milhoes de dolares)	QUANTIDADE (mil toneladas)
1972	409,2	25146,7
1973	710,8	34300,6
1974	2840,1	34978,3
1975	3073,5	39009,3

Fonte: Magalhães (1976)

As pressões nas contas externas e o recrudescimento da inflação fizeram que o Brasil retornasse a taxas históricas de crescimento no período 75-80 ( 6,5% ao ano). A inflação, entretanto, continuou crescendo, tendo passado de 29,4 para 77,2% em 1979.

Em 1980, observou-se uma tentativa de retomada do crescimento econômico. O governo optou por uma linha desenvolvimentista estimulando as exportações, através da maxidesvalorização do cruzeiro, e do setor agrícola.

Aliada à política expansionista do governo, ocorreu a elevação da taxa de juros internacionais e o segundo choque do petróleo, o que fez que a inflação pulasse para a casa dos três dígitos.

Além dos problemas internos, com o acréscimo da inflação, o governo enfrentava sérias dificuldades no âmbito externo, fruto das mudanças desfavoráveis no cenário internacional, tais como a elevação da taxa de juros, diminuição da liquidez internacional, subida dos preços do petróleo.

TABELA VI: TAXAS ANUAIS DE VARIACAO DO PIB TOTAL E PER CAPITA

ANOS	PIB	PIB PER CAPITA
1960	9,7	6,5
1961	10,3	6,7
1962	5,3	2,1
1963	1,5	-1,5
1964	2,9	-0,2
1965	2,7	-0,4
1966	3,8	0,0
1967	4,8	1,9
1968	11,2	8,1
1969	10,0	6,8
1970	8,3	5,8
1971	12,0	9,3
1972	11,1	8,7
1973	13,6	10,8
1974	9,7	7,1
1975	5,4	2,9
1976	9,7	7,1
1977	5,7	3,2
1978	5,0	2,5
1979	6,4	3,8
1980	7,2	4,6
1981	-1,6	-4,0
1982	0,9	-1,5
1983	-3,2	-5,5
1984	5,0	2,7
1985	8,3	5,9

Fonte: FGV

Diante dessas dificuldades, o governo adota uma política que conduziu o Brasil a pior recessão de sua história (1981-1983). O governo procurava combater a inflação e sanear as contas externas e, para isso, procurou conter os meios de pagamento, estimular as exportações e reduzir as importações.

A partir de 1984, estimulada pelo forte aumento das exportações (23,3%), a economia volta a crescer, tendo alcançado um crescimento de 5%, em 84, e 8,3%, em 85.

### 3.3) O salário mínimo e a política salarial no Brasil.

Antes de entrarmos na discussão sobre a influência da política salarial na definição dos salários das várias categorias de trabalhadores, apresentaremos um breve esboço sobre o surgimento e a evolução do salário mínimo no Brasil. Esse procedimento faz-se necessário devido a extrema importância que tem o salário mínimo na definição dos salários das categorias mais desqualificadas

#### 3.3.1) Implantação e período inicial do salário mínimo.

A fixação de um nível mínimo de salário já havia entrado na pauta de exigências de alguns movimentos reivindicatórios, ocorridos nas três primeiras décadas do século<sup>3</sup> e estava na plataforma da aliança liberal, mas foi somente com o Decreto-Lei 2162, de 1 de maio de 1940 que foi instituído o salário mínimo em todo o país.<sup>4</sup>

De acordo com esse decreto, foram criados 14 diferentes níveis de salário mínimo, que variavam de acordo com o custo de

---

<sup>3</sup> O salário mínimo não se constituiu uma bandeira de luta importante nos movimentos reivindicatórios dos três primeiros séculos. Uma das razões para isso reside na predominância da ideologia anarquista no movimento sindical daquela época.

<sup>4</sup> É importante ressaltar que vários setores da sociedade eram favoráveis à implantação de um padrão salarial mínimo. A própria FIESP elaborou, em 1931, um anteprojeto de lei que contém inúmeras definições que foram utilizadas no momento da implantação do mínimo no Brasil.

vida das diferentes regiões e tinham que suprir algumas necessidades preestabelecidas (ração essencial, transporte, habitação, vestuário e higiene). O maior salário mínimo fixado na época, no Distrito Federal era 2,66 vezes maior o menor salário mínimo que foi fixado para o Interior do Maranhão, Piauí, Rio grande do Norte, Paraíba, Alagoas, Sergipe e parte do Interior da Bahia. Foram regulamentados também os salários dos menores (50% do salário mínimo) e das mulheres (era facultado o direito de pagar 10% a menos).

Para fixação dos vários níveis de salários mínimos, foram criadas comissões compostas por igual número de empregadores e empregados, e que tinham como presidente uma pessoa nomeada pelo Presidente da República. Essas comissões foram auxiliadas pelo Serviço de Estatística e Previdência do Trabalho (SEPT), que realizou um amplo levantamento sobre as condições de vida da população de baixa renda, tendo sido pesquisados cerca de 30% dos assalariados. Comparando-se a mediana e a média das distribuições salariais obtidas pelo SEPT, Sabóia (1984) conclui que " a fixação do salário mínimo foi feita não no sentido de elevar o patamar mínimo de remuneração no país, mas sim de institucionalizar o mínimo que existia naquele período".

Somente após três anos do início da vigência do salário mínimo, em julho de 1940, ocorreu o primeiro reajuste (1943) e a partir daí, o salário mínimo passou por um período de oito anos congelado. De forma que, em 1951, quando o salário

mínimo recuperou o seu valor de 1940 ele estava reduzido a 40% do seu valor inicial.

### 3.3.2) Período do auge do salário mínimo (1952 à 1964)

De 1952 a 1964, foi o período que o salário mínimo alcançou patamares mais elevados, tendo sido oito vezes reajustado, sendo que os últimos reajustes tornaram-se menos efetivos diante da aceleração das taxas de inflação.

Outra característica marcante do período é o elevado número de valores distintos do salário mínimo, bem como a ampliação das diferenças entre o maior e o menor salário mínimo vigente no país. Quando o governo de Goulart concedeu o último aumento em 1964, e o número de salários mínimos existentes no país retornou novamente a 14, existiam 39 diferentes níveis de salários.

Nesse período, ocorreram várias críticas dos setores mais conservadores ao nível fixado pelo salário mínimo e, no início dos anos 60, essas críticas intensificaram-se com a escalada crescente da inflação.

### 3.3.3) Período da compressão do salário mínimo (1964-1975)

Com a instauração do governo militar em 1964, inicia-se uma época de arrocho do salário mínimo que permanece até 1974. O governo considerava o aumento dos salários, que segundo sua

avaliação eram superiores aos aumentos de produtividade, como um dos principais responsáveis pela instabilidade monetária.<sup>(5)</sup> O Plano de Ação Econômica do Governo (PAEG) colocava que não era papel do governo elevar os salários. Os salários só poderiam ser majorados com o crescimento da produtividade e a aceleração do crescimento econômico.

O PAEG criticava a fórmula de reajuste dos governos precedentes que repunha o poder aquisitivo do salário com relação ao último aumento e não com relação ao poder aquisitivo médio existente entre o intervalo dos dois aumentos. De acordo com o PAEG, recompor o salário real do mês do reajuste anterior (pico), era uma medida arbitrária, uma vez que o ganho do trabalhador não foi constante durante todo o decorrer do tempo.

Baseado nessa avaliação, a circular nº10 do Ministério da Fazenda estabeleceu que o salário do setor público seria reajustado, num espaçamento não inferior a 12 meses, baseado num salário médio dos últimos 24 meses, acrescido pelo valor do crescimento da produtividade do ano anterior e também adicionado pela previsão do resíduo inflacionário dos próximos 12 meses.

Apesar das promessas do governo de uma política salarial realista, que mantivesse o salário protegido da corrosão inflacionária e com aumentos que acompanhassem a aceleração do desenvolvimento e os aumentos de produtividade, a inflação, assim

---

<sup>5</sup> O governo apontava três causas básicas para o aumento da inflação: o crescimento dos salários superior ao crescimento da produtividade, o déficit público, e a expansão de crédito às empresas.

como o aumento da produtividade, foi sensivelmente subestimada, como atestam as tabelas VII e VIII.

TABELA VII: RESIDUO INFLACIONARIO OFICIAL E VARIACAO DO INDICE DO CUSTO DE VIDA DO DIEESE E DA FUNDACAO GETULIO VARGAS, NOS PERIODOS DE JULHO A JULHO DE CADA ANO.

PERIODO	RESIDUO INFLACIONARIO	VARIACAO DO CUSTO DE VIDA DIEESE	VARIACAO DO CUSTO DE VIDA F.G.V
JUL.64/JUL.65 (1)	30	62,33	64,40
JUL.65/JUL.66 (2)	0	23,29	14,90
JUL.66/JUL.66 (2)	10	27,01	22,45
JUL.66/JUL.67	10	31,25	30,39
JUL.67/JUL.68	15	24,45	21,05
JUL.68/JUL.69	15	23,93	21,12
JUL.69/JUL.70	13	17,12	22,05
JUL.70/JUL.71	12	26,50	21,43
JUL.71/JUL.72	12	17,52	16,26
JUL.72/JUL.73	12	26,60	11,90
JUL.73/JUL.74	12	33,02	30,50
JUL.74/JUL.75 (3)	15	30,96	26,81

Fonte: DIEESE, Dez Anos de política salarial. Pág 28.

- (1) - O primeiro residuo foi fixado em 30%, segundo circular de 5/8/64 do Ministerio do Trabalho (CNPS) e vigoraria por 12 meses.  
 (2) - Período de 6 meses.  
 (3) - Estimativa

TABELA VIII: Comparação dos índices oficiais de produtividade com a variação do PIB per capita

PERIODO	PRODUTIVIDADE OFICIAL PARA EFEITO DE REAJUSTE	VARIACAO DO PIB PER CAPITA
1964/65	1,0	0,0
1965/66	0,0	0,0
1966/67	2,0	2,0
1967/68	2,0	2,0
1968/69	2,0	6,0
1969/70	3,0	6,5
1970/71	3,5	6,0
1971/72	3,5	8,9
1972/73	3,5	6,7
1973/74	3,5	8,3
1974/75	4,0	6,7

FONTE: Banco Central do Brasil, Fundação Getulio Vargas, ANFAVEA.

In: DIEESE, Dez anos de política salarial. Pág 36.

A política salarial inicialmente restrita ao setor público foi estendida também para o setor privado, pela Lei 4724, que entrou em vigência um ano após a primeira Portaria do Ministério da Fazenda. Enquanto todos os governos anteriores restringiam sua participação na política salarial à fixação do salário mínimo e dos vencimentos dos funcionários públicos, o governo militar aos poucos toma para si toda a responsabilidade na definição na política salarial. Através da Lei 4724, o governo não somente estendia o controle dos salários para o setor privado, como extinguiu o resíduo inflacionário, uma vez que, segundo suas previsões não existiria inflação futura. (O resíduo inflacionário foi reestabelecido seis meses depois pelo Decreto Lei nº57625).

Na exposição de motivos feita pelo Ministério do Planejamento, no encaminhamento da Lei 4724, o governo expõe claramente suas razões:

" A política anti-inflacionária em que se tem empenhado o governo, visando a atingir a estabilização de preços durante o ano de 66, exige para o seu sucesso uma política salarial coerente e uniforme, tanto no setor público como no setor privado da economia. A política salarial estabelecida, assim como as normas para concessão dos reajustes salariais, foi observada sem grandes desvios, nas entidades públicas e empresas sujeitas ao controle tarifário do governo federal. No setor privado, porém, muito embora os tribunais do trabalho tivessem aceito, de um modo geral, o espaçamento de um ano para os novos acordos salariais, persistiu para a maioria dos casos, por força da decisão da justiça do trabalho e na falta de uma legislação adequada, a prática de concessão de reajustamentos salariais proporcionais e, em alguns casos, superiores mesmo ao aumento do custo de vida.

"Demonstrado como está, pelas experiências que as tentativas de reconstituição do salário real através de reajustamentos efetuados mediante simples aplicação dos índices do aumento do custo de vida são incompatíveis com uma política anti-inflacionária, torna-se necessário estender ao setor privado da economia normas fundamentais de disciplina salarial já adotadas no setor público".(DIEESE, dez anos. de política salarial)

Observa-se que a política salarial era um instrumento fundamental de política econômica e o governo aos poucos tomava para si o poder de definir completamente os aumentos salariais. O movimento sindical reagiu e chegou a arguir a inconstitucionalidade da lei, tese que foi aceita por alguns Tribunais Regionais. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a constitucionalidade da lei, e impôs aos diversos tribunais regionais o seu efetivo cumprimento.

Apesar da rigidez do governo, os critérios estabelecidos na Lei 4725 não foram cumpridos na íntegra. A força dos sindicatos, aliada ao poder normativo da justiça do trabalho, tornava algumas vezes inoperantes as diretrizes estabelecidas pelo executivo. Com o objetivo de aumentar ainda mais o seu controle sobre os salários, o governo editou os Decretos Leis 15 e 17. De acordo com esses decretos, somente os índices do poder executivo poderiam ser utilizados no cálculo do reajuste, sendo nulas as cláusulas de acordos que contrariem as normas do poder executivo.

Apesar do crescente cerceamento das liberdades democráticas e da repressão imposta ao movimento sindical, ainda ocorreram algumas reações, por parte dos trabalhadores, contra a sensível redução de suas remunerações. A greve dos metalúrgicos de Contagem (1968) precisou da intervenção do Ministério do Trabalho que determinou um aumento adicional de 10% aos seus trabalhadores para pôr fim às paralisações. Nesse ínterim, para não surgirem novas greves apoiadas pelo sucesso relativo da greve

de Contagem, o governo concedeu, através da Lei 5451, um abono de 10% a todos os trabalhadores.

A partir de 1968, com a edição do Ato Institucional nº5, a repressão do governo aumentou sensivelmente e esmagou qualquer tipo de reação à sua política salarial. O salário mínimo continuou sendo archoado até final de 1974, quando se inicia uma fase de leve recuperação. O período de 1964 a 1974 se caracterizou por um grande compressão do salário mínimo aliado ao aumento da concentração de renda e a ampliação do leque salarial. As tabelas IX e X mostram que, considerando-se o conjunto de assalariados, o crescimento da produtividade foi em sua maior parte apropriado pelos trabalhadores de alta renda.

TABELA IX : EVOLUCAO DOS SALARIOS E DA PRODUTIVIDADE DA INDUSTRIA  
PERIODO: 1964-1974  
Variacoes Percentuais

	64/67	67/74
Diretores	37	85
Gerentes	14	82
Chefes de Producao	15	82
Chefes Administrativos	34	46
Tecnicos	24	59
Trab. escritorio	14	5
Oper. qualificados	1	58
Oper. semiquualificados	9	16
Oper. nao-qualificados	5	6
Salario Minimo	-22	-25
PIB per capita	3	72

Fonte: Para os salários foi utilizado a PRIL. Para o salário mínimo o DIEESE. Para o PIB per capita as contas nacionais.  
IN: Saboia, João. 1989

TABELA X : EVOLUCAO DO DIFERENCIAL DE SALARIOS EM RELACAO AOS OPERARIOS  
 NAO-QUALIFICADOS  
 PERIODO: 1964-74

	1964	1974
Diretores	13,2	22,8
Gerentes	10,2	14,9
Chefes de Producao	5,4	11
Chefes Administrativos	3,9	7,8
Tecnicos	2,7	5,6
Trab. escritorio	1,7	1,9
Oper. qualificados	1,8	2,3
Oper. semiquualificados	1,3	1,4
Oper. nao-qualificados	1	1

FONTE: PRIL. In: Saboia, João. 1989.

#### 3.3.4) Período de recuperação do salário mínimo.(1975-1982)

Entre o início de 1975 ao final do ano de 1982, ocorreu uma leve recuperação do salário mínimo que interrompe a longa fase descendente iniciada pós-64 e que perdura até os dias de hoje.

O início da segunda metade da década de 70 foi marcado por profundas alterações no cenário econômico e político do país. A euforia do milagre se dissipara, com a volta da inflação e o desaceleramento da economia, e o governo teve que amargar uma decepcionante derrota nas eleições de 1974. As mudanças indicavam para o governo a impossibilidade da perpetuação do regime de força, o que fez com que se iniciasse, na época Geisel,

o processo de distensão política.

Ao nível de salários, entretanto, não ocorreram grandes modificações na legislação. A alteração mais importante introduzida pela lei 6147, foi a mudança da base do cálculo, que passou a ser a média do salário real dos últimos 12 meses.

A abertura política, entretanto, possibilitou o recrudescimento do movimento sindical que, aos poucos, foi derrubando na prática a política salarial. Já em 1978, era usual a utilização de taxas de reajustes superiores a oficial. Diante do descontamento com a política salarial e do intenso movimento grevista existente nas principais capitais do país, o Governo Figueiredo modifica substancialmente a legislação salarial, através do Projeto de Lei 6708 (novembro de 79). Os reajustes passaram a ser automáticos, semestrais e diferenciados (maiores percentuais de aumentos para os menores salários). A idéia que norteava a nova legislação era a redistribuição de salários, dado que os salários inferiores a três mínimos tinham reajustes correspondentes a 110% do INPC-FIBGE, a parcela intermediária entre 3 e 10 salários mínimos era reajustado pelo INPC integral e a parcela superior a dez mínimos por 80% do INPC.

Infelizmente, a Lei 6708 só teve um ano de duração. No final de 1980, com o início do período recessivo e o salto da inflação para casa dos três dígitos, o governo, alegando a necessidade de combate à inflação, altera a política salarial com a Lei 6886, que reduz ainda mais os percentuais de reajustes para as faixas superiores de salários. Essa lei, entretanto, conserva

o espírito distributivo, na medida em confere um reajuste 10% superior ao INPC para as faixas inferiores de salários, que recebem entre 3 e 10 salários mínimos.

### 3.3.5) A continuação do arrocho ao salário mínimo.

Com o acirramento da crise<sup>6</sup>, o Brasil assina em fins de 1982 a primeira Carta de Intenções com o Fundo Monetário Internacional, aceitando as condições da comunidade financeira internacional para rolagem da dívida. O receituário do FMI utilizava a política salarial como importante instrumento de ajuste diante da crise. Encerrava-se a política distributiva do período 1979-1982 e iniciava-se mais uma fase de compressão do salário.

Do período que vai do início de 1983 até o Plano Cruzado (março de 86), não existiu nenhuma mudança significativa na filosofia dos reajustes. Nesse período, foram editados cinco Decretos-Leis dispendo sobre os reajustes salariais e em todos eles existia uma nítida tendência para compressão dos salários.

O Plano Cruzado interrompeu por um curto período (março de 1986 a novembro de 1986), a vertiginosa queda dos salários.

---

<sup>6</sup> Ocorreu uma crise na balança de pagamento, decorrente da forte pressão do item "pagamento de juros" e do fim do fluxo regular de empréstimos necessário ao fechamento da nossa balança de pagamentos. (A crise na balança de pagamentos é apenas a manifestação de um esgotamento do modelo de desenvolvimento adotado até no final da década de 1970)

Esse Plano congelou, após alguns realinhamentos, preços e salários. Os salários, antes de serem congelados, foram reajustados, de forma a manter o poder aquisitivo dos últimos semestres e ter uma segurança contra futuras perdas ( abono de 8%). O congelamento previa duas possibilidades de elevação dos salários:

- 1) Reajuste automático cada vez que a inflação atingisse 20% Esse mecanismo foi denominado gatilho ou escala móvel<sup>7</sup>.
- 2) Reajuste na data base de cada categoria profissional, segundo 60% do IPC acumulado desde o último reajuste. Os 40% restantes ficavam dependentes de negociação.

---

<sup>7</sup> A escala móvel só começou a ser utilizada em janeiro de 1987.

TABELA XI: Evolução do salário mínimo real no período 1940-1992

Salário Mínimo Real  
Médias Anuais

ANO	Salário Mínimo	
	ÍNDICE	Julho/40 = 100
1940	98,0	
1945	67,0	
1950	39,8	
1955	111,0	
1960	100,3	
1965	89,2	
1970	68,9	
1975	56,9	
1980	61,8	
1985	53,2	
1990	29,1	
1992	25,6	

FONTE: DIEESE

Após a decretação do Plano Cruzado, a inflação caiu abruptamente, o que ocasionou uma ligeira recuperação dos salários. Entretanto, aos poucos, surgiram as primeiras rachaduras do plano de estabilização. Em julho criou-se o empréstimo compulsório dos automóveis e combustíveis, além de uma taxa de 25% na compra de dólares e passagens aéreas ao exterior. Esses acréscimos foram expurgados do índice de reajuste salarial. As dificuldades foram acumulando-se com a instituição do ágio e a maquiagem dos produtos. O governo sustentou o congelamento até as eleições, decretando logo em seguida o aumento de preços e tarifas públicas. Era o fim do congelamento e o início de uma escalada crescente da inflação, que reduziu sensivelmente os salários e, em especial, o salário mínimo. (O salário mínimo atingiu, em 1987, o seu menor valor histórico desde da época de sua implantação)

### **3.4) Política salarial e distribuição de renda.**

#### **3.4.1) Introdução**

A influência da política salarial na estrutura de salários no Brasil é assunto de grande controvérsia. Alguns autores são céticos em relação a efetividade de uma política salarial, enquanto outros ressaltam a sua importância e defendem a necessidade de se pensar um política salarial de redistribuição

de renda. Apresentaremos, nos tópicos seguintes, os principais representantes de cada corrente.

É importante ressaltar que as divergências sobre a importância ou não da política salarial, na realidade, refletem divergências mais gerais sobre a forma de funcionamento de todo sistema econômico. Isso significa que quando discutirmos a efetividade da política salarial, estaremos também elucidando as várias explicações que são formuladas para explicitar a dinâmica da concentração de renda brasileira.

Os trabalhos apresentados a seguir podem ser divididos em dois grupos: o primeiro grupo é formado por aqueles autores que compartilham da idéia de que a estrutura de salários é determinada basicamente pelo mercado, isto é, pela demanda e oferta de mão-de-obra das diferentes categorias de trabalhadores. Integram esse grupo os trabalhos de Langoni, Lanzana, Macedo e Garcia. O segundo grupo é formado por aqueles autores que atribuem grande importância a política salarial na definição da estrutura de salários. Integram esse grupo os trabalhos de Souza, Baltar e Considera. Por fim, o trabalho de Velloso é o meio termo entre essas duas correntes.

### 3.4.2) O trabalho de Langoni <sup>B</sup>.

O trabalho de Langoni constitui-se num marco de referência para o debate sobre o aumento da desigualdade de renda na década de 60. A partir dele, surgiram inúmeros outros, que ora seguiram o mesmo referencial teórico ora discordaram totalmente das suas conclusões.

Langoni, partindo das concepções da Teoria do Capital, procura demonstrar que a abertura do leque salarial na década de 60, está associado ao ritmo e tipo de crescimento experimentado pela economia no período (60-72).

De acordo com o autor, existe um conjunto de fatores atuando no sentido de aumentar a desigualdade naquelas economias em que o nível de renda per capita ainda é relativamente baixo, mas as taxas de crescimento são extremamente elevadas. O aumento da desigualdade ocorrida no Brasil na década de 60, portanto, seria apenas a confirmação de uma tendência verificada em vários países que atravessaram uma fase de transição.

Mas quais as forças que atuariam no sentido de aumentar a desigualdade ? Ou mais particularmente, de que forma o crescimento econômico experimentado pelo Brasil na década de 60 conduziu a concentração de renda? Resumimos nos tópicos seguintes a resposta de Langoni a essa pergunta.

---

<sup>B</sup> LANGONI, Carlos Geraldo. Distribuição da Renda e desenvolvimento econômico no Brasil.-Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973.

a) Langoni divide inicialmente a economia em dois setores, os modernos e os tradicionais. O setor moderno é caracterizado por elevada heterogeneidade no processo produtivo, com significativas diferenças na rentabilidade do capital físico e no nível de qualificação da mão-de-obra. Já no setores tradicionais os métodos e as possibilidades de produção são rotineiros, o que faz com que as firmas, em geral, apresentem um elevado grau de homogeneidade, tanto no que se refere a utilização do capital como a da mão-de-obra. Não é difícil concluir que os diferenciais de salários tendem a ser maiores nos setores modernos. O caso do Brasil, segundo o autor, confirma essa hipótese, na medida em que "o grau de desigualdade é bem menor no setor primário relativamente ao urbano; entre os analfabetos relativamente aos indivíduos com ginásio ou colegial; entre os indivíduos com menos de 20 anos relativamente aos grupos de idade mais avançada; nos setores tradicionais da indústria (por exemplo, construção civil) relativamente aos setores modernos (por exemplo, indústria automobilística)."

b) As características dos setores modernos fazem com que esses, além de apresentarem uma maior concentração de renda, absorvam de maneira desigual os resultados do crescimento econômico. Vejamos como Langoni coloca essa questão " ...Nos setores tradicionais o impacto da taxa de crescimento sobre o mercado de trabalho é relativamente pequeno, pela alta elasticidade da oferta e alto grau de homogeneidade da mão-de-obra empregada... Já nos setores modernos o impacto do crescimento sobre a

distribuição deve ser necessariamente importante. No mercado de trabalho, a expansão da demanda derivada, mesmo sendo neutra (isto é beneficiando igualmente a todos os tipos de mão-de-obra), provoca agora um aumento dos diferenciais (relativos) de salários, desde que a oferta de mão-de-obra seja relativamente mais inelástica a medida em que aumenta seu nível de qualificação, o que parece ser uma hipótese extremamente razoável. Esta tendência é reforçada se existir alto grau de complementariedade entre capital físico moderno e mão-de-obra qualificada. Em outras palavras, trata-se da hipótese já discutida, de que em média a nova tecnologia--principalmente a que vem embutida em máquinas e equipamentos, como usualmente acontece com investimentos estrangeiros-- seja relativamente intensiva em mão-de-obra qualificada"

c) Em seguida, Langoni coloca que o processo de desenvolvimento nada mais é que a transformação de setores tradicionais em setores modernos, sendo portanto compreensível o alto grau de correlação que existe entre taxa de crescimento e desigualdade.

De acordo com Langoni, foi exatamente isso que ocorreu na economia brasileira. A transformação de setores tradicionais em modernos acarretou modificações na estrutura produtiva, que se refletiram na maior demanda de mão-de-obra qualificada e conseqüentemente em alterações no perfil de distribuição de renda.

Mas quais os mecanismos que, segundo Langoni, assegurariam a transitoriedade do processo de concentração ? De

BCME-BIBLIOTECA

acordo com Langoni o processo de ajustamento se dá através do aumento da oferta de mão-de-obra qualificada, que ocorria basicamente em função do aumento da rentabilidade do investimento em capital humano. Vejamos como ele coloca essa questão " Em particular, com relação ao mercado de trabalho existem forças poderosas, tanto do lado da oferta como do lado da demanda, atuando no sentido de corrigir os ganhos excessivos de salários de certas qualificações de mão-de-obra. Em primeiro lugar, na medida em que os indivíduos respondem à sinalização fornecida pelo mercado, haverá estímulos para investimentos adicionais em capital humano em geral e, particularmente, no treinamento específico para ocupações e qualificações em que maior é a expectativa de aumentos de demanda. Em nível de educação formal, esta pretensão pode evidentemente esbarrar na rigidez da oferta pelo setor público: de qualquer maneira, é razoável esperar-se que, sendo suficientemente forte a pressão da demanda, até mesmo as instituições (ainda que com certo atraso) respondem as necessidades da economia..." Por outro lado, a limitação da oferta de certos tipos de mão-de-obra significa aumento de custos para firma individual, criando conseqüentemente incentivos para que o setor privado invista relativamente mais no treinamento específico e até mesmo aumente suas transferências para o sistema de educação formal."

Os seguidores de Langoni costumam associar a redução das disparidades salariais ocorrida pós 74, ao aumento da oferta de mão-de-obra qualificada ocorrido no período, aumento esse que

já estava previsto no modelo analítico do autor. Entretanto, visto sob o prisma de hoje, o ceticismo a respeito da transitoriedade do desequilíbrio deve ser reforçado ( e conseqüentemente das causas apontadas por Langoni), na medida em que excetuando-se o curto período (74-81), a concentração de renda tem aumentada de maneira quase ininterrupta a partir de 64.

### 3.4.3) O trabalho de Lanzana.<sup>9</sup>

Lanzana, utilizando dados dos censos industriais do IBGE e de amostras do PRIL( pesquisa em relações industriais limitadas), estuda os diferenciais de salários no Brasil durante o período 1960-1983 e chega as seguintes conclusões:

a)Os diferenciais de salários aumentaram no período 1960-1973.

"No período 60/73, nota-se uma forte ampliação dos diferenciais, que pode ser explicado pelas mesmas razões já apontadas por Langoni: Por um lado a maior elasticidade produto da demanda de mão-de-obra qualificada e, de outro, uma restrição de oferta deste tipo de fator. É importante observar que embora no período 1965/67 tenha ocorrido uma ampliação do diferencial, esta constatação não é suficiente para creditar à política salarial do período a responsabilidade pelo aumento das

---

<sup>9</sup> Lanzana, Antônio Evaristo Teixeira. "Diferenciais de salários na economia brasileira: Uma análise do período 1960-1983"

diferenças salariais, uma vez que a tendência à ampliação é praticamente contínua a partir de 1964"

Na tentativa de rebaixar a importância da política salarial na explicação dos diferenciais de salários, Lanzana fornece motivos para creditarmos alguma importância à política salarial, quando coloca que a tendência à ampliação dos diferenciais de salários é praticamente constante a partir de 64. (Sabe-se que é a partir desse ano que começa a política de arrocho ao salário mínimo).

b) Os diferenciais de salários diminuíram a partir de 74.

Lanzana atribui a redução das disparidades salariais no período 74-80 ao aumento da oferta de mão-de-obra qualificada, que pode ser verificada nas tabelas XII e XIII. (Tabelas extraídas do livro de Lanzana- Diferenciais de salários na economia brasileira: uma análise do período 1960-1983- pág 117 e 118)

TABELA XII : EVOLUÇÃO DAS MATRÍCULAS EM ESCOLAS PÚBLICAS E PARTICULARES<sup>B</sup> - 1960/83  
BRASIL

ANO	NÚMERO DE MATRÍCULAS (EM 1000)			PARTICIPAÇÃO (EM %)			TAXA ANUAL DE CRESCIMENTO			ÍNDICE DO NÚMERO DE MATRÍCULAS (1960 = 100)		
	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU
1960	8.213	282	93	95,6	3,3	1,1	-	-	-	100,0	100,0	100,0
1961	8.806	301	99	95,7	3,3	1,1	7,2	6,7	6,1	107,2	106,7	106,1
1962	9.664	336	107	95,6	3,4	1,1	9,8	11,4	8,5	117,7	118,9	115,1
1963	10.622	397	124	95,3	3,6	1,1	9,9	18,2	15,8	129,3	140,5	133,3
1964	11.671	439	142	95,3	3,6	1,1	9,9	10,7	14,6	142,1	155,5	152,8
1965	11.569	509	158	94,6	4,2	1,2	-0,8	15,9	10,8	140,9	180,3	169,5
1966	11.585	593	180	94,2	4,5	1,3	0,1	16,6	14,1	141,1	210,2	193,2
1967	13.381	688	213	93,7	4,8	1,5	15,5	16,0	18,2	163,0	243,8	228,4
1968	14.348	801	278	93,0	5,2	1,8	7,2	16,4	30,7	171,7	283,7	298,6
1969	15.014	910	343	92,3	5,6	2,1	4,6	13,6	23,2	182,8	322,4	367,9
1970	15.896	1.003	425	91,8	5,8	2,5	5,9	10,2	24,1	193,5	355,4	455,5
1971	17.066	1.119	561	91,0	6,0	3,0	7,4	11,6	31,9	207,8	396,5	602,3
1972	18.371	1.300	688	90,2	6,4	3,4	7,7	16,1	22,6	223,7	460,4	738,6
1973	18.573	1.448	773	89,3	7,0	3,7	1,1	13,3	12,3	226,2	512,7	829,2
1974	19.287	1.682	938	88,0	7,7	4,3	3,8	16,2	21,3	234,8	595,6	1006,0
1975	19.549	1.936	1.073	86,7	8,6	4,8	1,4	15,1	14,4	238,0	685,6	1159,8
1976	19.523	2.213	1.097	85,5	9,7	4,8	-0,1	14,3	2,3	237,7	783,7	1176,7
1977	20.368	2.438	1.159	85,0	10,2	4,8	4,3	10,0	5,7	248,0	861,9	1243,6
1978	21.473	2.519	1.226	85,1	10,0	4,9	5,4	3,5	5,7	261,5	892,2	1314,9
1979	21.887	2.658	1.312	84,6	10,3	5,1	1,9	5,5	7,0	266,5	941,4	1107,5
1980	22.149	2.824	1.377	84,1	10,7	5,2	1,2	6,2	5,0	269,7	1000,0	1477,7
1981	22.473	2.821	1.393	84,2	10,6	5,2	1,1	-0,1	1,1	273,6	999,1	1494,3
1982	23.564	2.875	1.203	85,2	10,4	4,4	4,9	1,9	-13,6	286,9	1018,0	1291,2
1983	24.558	2.944	1.439	84,9	10,2	5,0	1,2	2,4	19,6	299,0	1042,7	1543,9

Fonte: IBGE.

<sup>B</sup> no início do ano letivo.

TABELA XIII: EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE PESSOAS QUE CONCLUÍRAM CURSOS - 1960/82  
BRASIL.

ANOS	NÚMERO DE CONCLUSÕES (EM 1000)			PARTICIPAÇÃO (EM %)			TAXA ANUAL DE CRESCIMENTO			ÍNDICE DO NÚMERO DE CONCLUSÕES (1960 = 100)		
	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU	1º GRAU	2º GRAU	3º GRAU
1960	126	66	19	59,9	31,2	8,9	-	-	-	100,0	100,0	100,0
1961	133	65	18	61,5	30,1	8,4	5,1	-0,8	-2,3	105,4	99,2	97,7
1962	142	72	19	60,8	30,9	8,5	6,9	10,5	6,8	112,6	109,6	104,4
1963	169	82	19	62,6	30,4	7,0	18,4	13,1	-2,8	133,3	124,1	101,5
1964	193	95	20	62,5	30,9	6,6	14,5	16,7	6,8	152,6	144,9	108,4
1965	214	111	21	61,9	32,1	6,0	10,9	16,6	2,9	169,4	169,0	111,5
1966	249	130	24	61,8	32,2	6,0	16,4	16,7	16,8	197,2	197,2	139,3
1967	282	152	30	60,8	32,7	6,5	13,0	16,8	23,8	222,8	230,5	161,4
1968	318	175	36	60,1	33,1	6,8	12,8	15,3	18,3	251,5	265,8	190,9
1969	360	200	45	59,5	33,1	7,4	13,0	11,2	25,5	281,3	303,6	239,7
1970	406	226	64	58,3	32,4	9,5	13,0	12,9	43,2	321,2	342,9	343,4
1971	495	247	73	60,7	30,3	9,0	21,8	9,3	14,7	391,2	374,8	395,8
1972	517	296	96	56,8	32,6	10,6	4,4	20,1	31,3	408,6	450,0	517,2
1973	603	330	135	56,4	30,8	12,8	16,7	11,3	40,3	476,9	500,7	725,6
1974	792	350	150	61,2	27,1	11,7	31,3	6,2	11,0	626,3	531,6	805,4
1975	1102	368	161	67,5	22,7	9,8	39,1	5,2	11,0	871,4	559,4	864,1
1976	843	435	176	57,9	29,9	12,0	-25,5	13,2	9,5	666,3	661,1	946,1
1977	905	464	188	58,0	30,0	12,8	7,4	6,7	6,5	715,4	705,1	1007,8
1978	856	499	200	55,0	32,2	12,8	-5,4	7,4	6,4	677,0	757,1	1072,5
1979	1008	509	223	57,9	29,3	12,8	17,7	2,2	11,4	796,8	773,4	1195,0
1980	860	546	228	52,6	31,5	13,9	-14,6	7,1	2,3	680,4	828,3	1222,3
1981	847	562	197	52,7	35,0	12,3	-1,6	3,0	-13,6	669,4	852,8	1056,3
1982	890	583	245	51,8	34,0	14,2	5,1	3,8	24,1	703,9	885,5	1311,6

Fonte: IBGE.

Pelas tabelas pode-se verificar que ocorreu realmente um aumento da participação de trabalhadores com o terceiro grau e que o número de pessoas formadas do terceiro grau expandiu-se substancialmente. Indicando, dessa forma, uma elevação da oferta de mão-de-obra qualificada. Entretanto, nada nos garante que a redução das disparidades esteja associada apenas ao aumento da oferta de mão-de-obra qualificada.

c) As disparidades salariais diminuíram de maneira mais acelerada a partir de 1980.

Segundo Lanzana, a recessão enfrentada pela economia brasileira durante os anos de 81,82 e 83, foi a principal responsável pela redução das disparidades salariais. Vejamos como ele discute essa questão:

"Considerando de um lado, que o trabalhador não qualificado pode ser visto como um fator variável e, de outro, que a dispensa da mão-de-obra representa perda do investimento realizado, o ajustamento das empresas a menores níveis de produção, se faz através da redução de mão-de-obra qualificada. E dentro desse grupo ocupacional, os trabalhadores de menores salários são os mais afetados pela dispensa, o que acaba por elevar a média dos salários não qualificados dos que permanecem no emprego.

"Além disso dado que o nível de remuneração de mão-de-obra não qualificada encontra-se próximo do salário de subsistência, a queda da demanda de mão-de-obra acaba por atenuar

mais sobre os níveis salariais da mão-de-obra qualificada embora em termos de emprego, o ajuste se processe mais fortemente sobre a mão-de-obra não qualificada."

Essa argumentação de Lanzana não leva em consideração a história recente do Brasil. Sabe-se que os diferenciais de salário aumentaram a partir de 1964 até 1974. Nesse intervalo de tempo, atravessamos inicialmente uma recessão (64-67), para em seguida entrarmos na fase de maior ascensão da nossa história, e durante todo esse período o leque salarial ampliou-se, não mostrando, portanto, nenhum sinal de que o nível de atividade econômica influencie, de maneira positiva ou negativa, a diferenciação de salários. Recentemente, a partir da segunda metade da década de 80, atravessamos um período de crescimento para em seguida entrarmos numa recessão, e durante todo esse tempo as disparidades salariais aumentaram quase continuamente. As desigualdades no Brasil, parecem, portanto que tem um caráter errático com relação ao nível de atividade econômica.

Ao contrário do que afirma Lanzana, a redução das disparidades salariais no período em questão, está muito mais relacionada com a política salarial do governo, do que com a recessão enfrentada pela economia brasileira. (voltaremos a esse assunto posteriormente)

Baseado nessas conclusões Lanzana sugere que a expansão da educação formal é o principal instrumento que deve ser utilizado na redução dos diferenciais de salários. Vejamos como ele coloca essa questão: "...os instrumentos de política econômica

compatíveis com os objetivos de redução dos diferenciais devem se concentrar do lado da oferta de mão-de-obra. Nesse sentido, parece necessário dar continuidade a expansão da oferta de educação formal, a qual já mostrou seus resultados em termos de evolução dos diferenciais."

#### 3.4.4) A interpretação de Macedo e Garcia.<sup>10</sup>

Macedo e Garcia também são céticos em relação à capacidade da política salarial em influenciar a estrutura de salários.

Segundo os autores, enquanto houver um excedente de mão-de-obra, os salários dos trabalhadores desqualificados são estabelecidos ao nível de subsistência.<sup>11</sup> Seria portanto necessário um crescimento econômico de longo prazo para absorver

---

<sup>10</sup> Nesse item, resumimos as concepções de Macedo e Garcia que estão contidas em três artigos: Macedo, B.M Roberto; Garcia, Manuel Enriquez. Observações sobre a política brasileira de salário mínimo. Trabalho para discussão n 27. Junho- 1978. Salário mínimo e taxa de salários no Brasil--Comentário. Macedo e Garcia. Pesq e Plan Econ. Rio de Janeiro. dez 1980. Salário mínimo e distribuição de renda no Brasil. Macedo, Roberto. Estudos econômicos 11(1):43-56. Março.1981

<sup>11</sup> Os autores têm como referencial teórico a teoria clássica e o trabalho de Lewis, que adapta a teoria do salário de subsistência dos clássicos à realidade dos países subdesenvolvidos. A idéia central de Lewis, que foi incorporada por Macedo e Garcia, é a de que o salário do setor capitalista em expansão é determinado basicamente por aquilo que as pessoas podem ganhar fora do setor. Admite-se que o mínimo do setor tipicamente capitalista normalmente supera os salários do setor não capitalista. Esse diferencial deve existir para assegurar a transferência de um setor para outro.

esse excedente de mão-de-obra e permitir um aumento em seus salários reais. <sup>12</sup> Qualquer tentativa do Governo de melhorar a distribuição de renda, através de aumento do salário mínimo é infrutífera, e conduziria apenas a uma ampliação do mercado de trabalho informal, onde as remunerações se estabelecem à revelia das imposições governamentais. Por outro lado, dentro dessa linha de raciocínio, a restrição ao salário mínimo não acarretaria grandes conseqüências aos salários dos trabalhadores desqualificados.

São os seguintes os principais argumentos apresentados por Macedo e Garcia para corroborar a idéia de que a política salarial do governo não exerce grande influência na estrutura de salários.

a) O salário mínimo não é a remuneração de todos os trabalhadores desqualificados. Ele cobre apenas parte dos assalariados do mercado formal.

Os autores procuram mostrar que a população abrangida pela legislação do salário mínimo é limitada. Para isso, eles citam uma pesquisa por amostragem de domicílio, realizada em 1972, e cobrindo 26 milhões de pessoas com renda monetária. Essa pesquisa mostrou que 28% das pessoas possuíam uma renda inferior a metade do salário mínimo e 52% tinham rendimentos inferiores ou iguais ao salário mínimo.

---

<sup>12</sup> Esse autores ressaltam também a importância de se reduzir a taxa de natalidade, para diminuir a oferta de mão-de-obra desqualificada.

b) O salário mínimo normalmente se constitui em uma remuneração transitória. Vejamos como os autores colocam essa questão.

" Conforme se argumentará em seguida, entende-se que o salário mínimo é pelo menos em parte, a remuneração de um grupo transitório. Mesmo que o salário mínimo seja o salário inicial da vida profissional de um trabalhador, este poderá subir na escala salarial da profissão e das empresas, na medida em que adquirir treinamento e experiência nas tarefas em que for executando. No setor formal coberto pela legislação, é difícil acreditar, por exemplo, que as pessoas que recebiam um salário mínimo em 1970 são as mesmas que recebiam salário mínimo em 1960"

c) Os salários dos trabalhadores desqualificados subiram na década de 60, a despeito do achatamento imposto ao salário mínimo no período 1964-1974.

Para confirmar essa idéia, os autores apresentam inicialmente os dados fornecidos por Langoni, que estão contidos na tabela XIV. Observando-se a tabela, verifica-se que a renda real aumentou em média 36,89% no período e que, apesar da concentração de renda ocorrida no período, todos os grupos tiveram ganhos significativos. O decil inferior, por exemplo, obteve 28% de aumento em sua renda real.

TABELA XIV: COMPARAÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO DA RENDA 1960-1970

Percentil	Variação da Renda Média 1960-70 (em %)
10 -	+28,0
10	+20,8
10	+18,3
10	+14,6
10	+9,5
10	+9,5
10	+6,3
10	+7,7
10	+20,9
10 +	+66,8
TOTAL	36,89

Fonte: Langoni [1973], p.64

Em seguida, utilizando os dados da lei dos 2/3, os autores apresentam evidências de que o salário médio das categorias mais desqualificadas cresceu tanto na região urbana (veja tabela XV) como na zona rural ( veja tabelas XVI). A tabela XV mostra que enquanto em 1960 o trabalhador rural ganhava 52% do salário mínimo em 1970 essa relação pulou para 88% e em 1975 passou para 1,29%. A tabela XVI mostra que a proporção de trabalhadores ganhando até 1,5 salário mínimo diminuiu no período de 1967 a 1974 em todos os setores da economia.

TABELA XV - ESTADO DE SÃO PAULO: COMPARAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO MENSAL RECEBIDO POR UM TRABALHADOR RURAL TÍPICO, DIARISTA, E O SALÁRIO-MÍNIMO NA CIDADE DE SÃO PAULO

ANO	SAL. DO TRAB. RURAL / SAL. MÍNIMO
1960	0,52
1965	0,66
1970	0,88
1975	1,29

FONTES: SALÁRIO DO TRABALHADOR RURAL: Instituto de Economia Agrícola do Estado de São Paulo, Prognóstico 76/77. São Paulo: 1976, p. 54.  
SALÁRIO MÍNIMO: Conjuntura Econômica, vol. 29, jan., 1975.

TABELA XVI - Município de São Paulo: Proporção de Assalariados Ganhando até 1,5 Salário Mínimo

SETOR e RAMO	1967 (1)	1971-72 (2)	1973-74 (3)
EXTRATIVA MINERAL	58	44	35
INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO	53	45	28
INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO CIVIL	56	46	29
COMÉRCIO			
Atacadista	46	30	26
Varejista	36	30	26
SETOR FINANCEIRO			
Seguros	21	22	12
Bancos	31	22	11
SERVIÇOS			
Públicos	52	14	4

FONTES: (1) Dados originais publicados pelo Boletim Técnico do CDI - Ministério do Trabalho.  
(2) e (3) Formulários da "Lei dos 2/3" - Amostra FIPE.

Mesmo aceitando-se como verdadeira a idéia dos autores de que nesse período de queda do salário mínimo, o salário médio das categorias desqualificadas se elevou. Não podemos a partir daí menosprezar a importância do salário mínimo na definição do salário médio das categorias desqualificadas, pois a sua trajetória decrescente, poderia estar explicando o crescimento mais desacelerado do salário dos trabalhadores desqualificados.

d) As diferenças de salário entre os estados não diminuíram, apesar da sensível redução das diferenças de salários mínimos entre as diversas regiões.<sup>13</sup>

Para comprovar essa idéia, os autores compararam a evolução do salário mínimo e do salário médio dos estados de São Paulo e do Piauí e mostraram que apesar da redução da diferença de salário mínimo entre os dois estados (veja tabela XVII), as diferenças entre os salários médio se ampliaram. (veja tabela XVIII)

Realmente, os autores estão certos quando colocam que a redução das diferenças de salário mínimo entre os diversos estados não significou uma diminuição das disparidades de salários regionais. A tabela XIX mostra que as diferenças de salário mínimo entre os estados foram diminuindo a partir de 64

---

<sup>13</sup> Isso prova a ineficácia de se utilizar apenas a política de salário mínimo como instrumento de redução das disparidades regionais de salários. Entretanto, não podemos afirmar que a política de salário mínimo foi totalmente inútil uma vez que não sabemos como estaria as disparidades regionais na ausência da política colocada em prática.

até desaparecerem. Essa redução, entretanto, não foi correspondida por uma diminuição na diferença de salário médio entre os estados, como mostraremos no capítulo seguinte.

Essa evidência, levantada por Macedo e Garcia, prova a ineficácia de se utilizar somente a política de salário mínimo como instrumento da redução das disparidades regionais de salários. Entretanto, não podemos, a partir dessa constatação afirmar que a política de salário mínimo foi totalmente inútil uma vez que não sabemos como estariam as diferenças de salários regionais na ausência da política colocada em prática.<sup>14</sup>

Todos as evidências apresentadas por Macedo e Garcia, são insuficientes para invalidar a importância da política salarial. A partir delas, podemos apenas estar seguros de que o salário médio não é influenciado somente pelo salário mínimo <sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Além disso, para provar a pouca influência do salário mínimo nos salários das categorias desqualificadas, os autores deveriam apresentar a evolução do salário das categorias desqualificadas, e não o salário médio global de todas as categorias.

<sup>15</sup> Isso significa que a elasticidade da taxa de salários, com relação ao salário mínimo, é menor que a unidade. Entretanto, não quer dizer que ela seja igual ou esteja próxima de zero.

TABELA XVII - Comparação entre o comportamento do salário mínimo do PI com a média do salário mínimo de outros estados.

PERÍODO	SAL. MÍN. (Média Anual)	ICV-RJ (Média Anual)	VALOR REAL (1)/(2)
1960	2,87	6,44	44,5
1965	33,33	70,50	47,2
1970	116,00	238,00	48,7
1975	340,00	618,00	55,0
1976	488,80	877,00	57,7

FONTE: Anuário Estatístico do Brasil e Conjuntura Econômica

TABELA XVIII - Comparação entre o salário médio do estado de São Paulo com o salário médio do Piauí.

ATIVIDADE	1969	1973
Ind. Alimentos	2,4	3,5
Ind. Bebidas	3,3	4,2
Ind. Gráfica	2,7	3,9
Const. Civil	1,7	2,3
Com. Atacadista	2,1	2,6
Bancos	0,8	1,0
Serviços Públicos	1,7	2,3

FONTES: Boletins do SEPT (Centro de Documentação e Informática) e CDI (Serviços de Estatística de Previdência e de Trabalho)-Ministério do Trabalho, vários números.

DECRETOS DO SALARIO MINIMO, PERIODO DE VIGENCIA, NUMERO DE NIVEIS DISTINTOS, RELACAO ENTRE O MAIOR E O MENOR SALARIO MINIMO, PERCENTUAL DE REAJUSTE DO MAIOR E DO MENOR SALARIO MINIMO E VARIACAO DO CUSTO DE VIDA NA CIDADE DO RIO DE JANEIRO — 1940/1984.

Ano	Data do Decreto	Data de inicio de vigencia	Vigencia (meses)	Numero de niveis distintos	Relacao entre o maior e o menor salario minimo	Reajuste do maior salario minimo (%)	Reajuste do menor salario minimo (%)	Variacao acumulada do custo de vida no Rio de Janeiro desde o reajuste anterior (%)
1940	01/05/40	04/07/40	37	14	2,67	—	—	—
1943	15/07/43	17/07/43	04	21	2,56	25,0	30,0	36,0
1943	10/11/43	01/02/42	57	16	2,23	26,7	45,3	3,1
1952	24/12/51	01/01/52	36	28	2,24	215,8	117,6	157,2
1954	24/05/54	04/07/54	25	34	4,23	100,0	50,0	53,8
1956	14/07/56	01/08/56	29	23	2,01	58,2	125,2	51,7
1955	24/12/56	01/01/55	22	26	2,66	57,5	68,0	48,0
1960	15/10/60	18/10/60	12	26	2,56	60,0	60,0	74,0
1961	13/10/61	16/10/61	14	28	2,86	40,0	40,0	43,7
1963	03/12/62	01/01/63	14	36	2,96	56,2	50,9	61,4
1964	21/02/64	24/02/64	12	14	2,10	100,0	181,7	120,1
1965	24/02/65	01/03/65	12	9	1,83	57,2	80,0	79,3
1966	02/03/66	01/03/66	12	8	1,75	27,2	33,3	39,9
1967	15/02/67	01/03/67	12	6	1,75	25,0	25,0	35,4
1968	25/03/68	28/03/68	12	8	1,59	23,4	29,0	22,9
1968	01/05/68	01/05/68	12	9	1,58	20,4	28,1	22,8
1970	30/04/70	01/05/70	12	7	1,50	20,0	26,8	22,5
1971	01/05/71	01/05/71	12	6	1,49	20,5	21,2	21,8
1972	27/04/72	01/05/72	12	5	1,47	19,1	20,6	17,2
1973	30/04/73	01/05/73	12	5	1,46	16,1	17,1	12,5
1974	29/04/74	01/05/74	07	5	1,41	20,6	24,8	27,2
1974	05/12/74	01/12/74	05	5	1,40	10,2	10,8	12,7
1975	29/04/75	01/05/75	12	5	1,41	28,3	27,6	11,3
1976	20/04/76	01/05/76	12	5	1,40	44,1	42,6	42,9
1978	28/04/77	01/05/77	12	5	1,40	44,1	44,5	44,3
1978	28/04/78	01/05/78	12	4	1,40	41,0	41,2	36,0
1979	30/04/79	01/05/79	06	4	1,38	45,4	47,9	45,8
1979	31/10/79	01/11/79	06	4	1,35	29,2	32,1	33,7
1980	30/04/80	01/05/80	06	3	1,30	41,5	46,8	35,9
1980	31/10/80	01/11/80	06	3	1,30	39,5	39,5	37,6
1981	29/04/81	01/05/81	06	3	1,26	46,2	50,9	49,0
1981	29/10/81	01/11/81	06	3	1,23	40,9	45,0	38,9
1982	29/04/82	01/05/82	06	3	1,19	39,2	—	—
1982	29/10/82	01/11/82	06	2	1,16	41,9	46,0	43,8
1983	30/04/83	01/05/83	06	2	1,14	47,6	50,5	36,6
1983	31/10/83	01/11/83	06	2	1,14	64,2	64,2	56,3
1984	30/04/84	01/05/84	06	1	1,00	70,3	70,3	72,9
1984	29/10/84	01/11/84	06	1	1,00	71,4	71,4	71,8
								77,2

Fonte: Tabela elaborada a partir dos Decretos do Salario Minimo.

OBS.: Para o periodo 1940/1945 foi utilizado o antigo indice do custo de vida da cidade do Rio de Janeiro existente desde 1912. A partir de 1946 utilizou-se o indice do custo de vida da Funcao Civilista Vargas.

3.4.5) O trabalho de Souza e Baltar. <sup>16</sup>

O trabalho de Souza e Baltar, publicado em 1979, inicia uma longa polêmica em que esses autores irão se defrontar com Macedo e Garcia.

O eixo central do debate situa-se, na realidade, na forma como se determina o salário da mão-de-obra desqualificada. Segundo Macedo e Garcia, o salário é determinado basicamente pela oferta e demanda de mão-de-obra, e independe da política governamental de salário mínimo. De acordo com essa linha de raciocínio é o salário do setor informal, que se constitui no ponto de referência do salário do setor capitalista.<sup>17</sup>

Souza e Baltar partem de uma concepção totalmente diferente a respeito do funcionamento do sistema capitalista. Segundo os autores a taxa de salários <sup>18</sup> é determinada endogenamente no sistema capitalista e depende de dois fatores

---

<sup>16</sup> Nesse item, resumimos as concepções de Souza e Garcia que estão contidas em dois artigos: "Salário mínimo e taxa de salários no Brasil", Pesquisa e Planejamento Econômico, vol 9, nº3, dez.1979. "Salário mínimo e taxa de salários no Brasil-Réplica" Pesquisa e Planejamento econômico, vol 10, dez.1980.

<sup>17</sup> Na tentativa de criticar a idéia de Souza e Baltar de que o salário mínimo constitui-se num ponto de referência do salário dos trabalhadores desqualificados, Macedo e Garcia lançam a seguinte pergunta.: Por que as empresas (não) pagariam **X** se (não) há trabalhadores dispostos a trabalhar por algo menor que **X**? (Macedo e Garcia, 1980)

<sup>18</sup> Os autores definem taxa de salários como "o salário base pago à força de trabalho não qualificada do núcleo realmente capitalista de uma economia" e consideram que essa taxa constitui-se num padrão de referência básico "farol" para os salários de todos os trabalhadores desqualificados.(pág 630).

básicos. "Por um lado depende do processo de acumulação do capital. Assim uma taxa de salários que não atendesse às necessidades do processo de acumulação do capital simplesmente não subsistiria. Uma dada taxa de salários faz parte de um conjunto de variáveis e processos que devem estar coerentemente relacionados para permitir a acumulação de capital. Por outro lado, a taxa de salários depende da correlação de forças sociais envolvidas na luta pela repartição do produto capitalista. Essa luta pode estar explícita--caso em que os salários resultam de um processo de negociação direta--ou estar encoberta, encarregando-se o Estado de trazer à luz os seus resultados".<sup>19</sup> Parte-se do princípio de que a taxa de salários é fruto de um processo de interação entre a estrutura de acumulação do sistema (produção e concorrência) e a estrutura de consumo. Onde a primeira exerce o papel mais importante.

De acordo com os autores é necessário considerar conjuntamente a taxa de salários e a estrutura salarial, pois ambas são partes da articulação geral de toda a economia, e existe uma estreita vinculação entre os seus determinantes básicos. Os autores ainda consideram que a elevação (redução) da taxa de salários tende a diminuir (aumentar) a diferenciação salarial.

A hipótese central dos autores é a de que o salário mínimo legal pode ser considerado como a taxa de salários da indústria brasileira. Baseado nessa hipótese e nas considerações

---

<sup>19</sup> Souza e Baltar, dez 1979

anteriores sobre a importância da taxa de salários na estrutura salarial, não é difícil entender a grande importância do salário mínimo no esquema analítico dos autores.

A partir de informações contidas nas guias de contribuição sindical elaboradas pelo DIEESE, Souza e Baltar comparam a evolução dos salários não qualificados na categoria dos metalúrgicos, com a evolução do salário mínimo.

TABELA XX: EVOLUCAO DOS SALARIOS DOS NAO-QUALIFICADOS NA  
CATEGORIA DOS METALURGICOS DE SAO PAULO  
INDICES: 1961 = 100

	1956	1961	1966	1971	1976
1o. Quartil a	100,2	100,0	77,1	58,7	76,0
Mediana	98,3	100,0	73,6	62,9	80,8
3o. Quartil a	99,9	100,0	72,9	68,2	80,5
Media	94,8	100,0	74,8	65,6	80,0
Moda	100,0	100,0	77,1	57,2	86,0

FONTE: DIEESE

BCME-BIBLIOTECA

Observa-se que todos os indicadores de tendência central dos salários dos metalúrgicos não qualificados indicam que ocorreu uma queda do seu valor real de 1961 a 1971 acompanhando portanto a redução do salário mínimo.

A partir de 1971, entretanto, o salário dos metalúrgicos não qualificados teve um comportamento mais favorável que o salário mínimo. Esse "descolamento", entretanto, não abalou as convicções dos autores, que atribuíram o crescimento dos salários dos metalúrgicos, no período, ao rápido

crescimento da indústria paulista e a aceleração inflacionária.

#### 3.4.6) O trabalho de Considera <sup>20</sup>.

Baseado nos dados disponíveis nos formulários da lei dos dois-terços <sup>21</sup>, Considera chega a importantes conclusões sobre o comportamento dos salários na indústria de transformação no período de abril de 70 a abril de 74.

O autor segmenta as estatísticas de mão-de-obra e salários em dois grandes grupos de salários, que têm como referência o salário médio do gênero em cada ano. "O grupo dos que recebem "baixos salários" (grupo B) reúne os trabalhadores das faixas de salários inferiores, até a faixa que abrange o salário médio do gênero industrial do ano em foco; o grupo dos que recebem "altos salários" (grupo A) reúne aqueles incluídos nas faixas salariais superiores àquela que representa o salário médio do gênero do ano em questão." (pág 90) O grupo dos baixos salários representa em média 76% da força de trabalho, contra 24% do restante.

Os resultados mostram que o salário médio do grupo dos altos salários cresceu bastante no período, enquanto o salário

---

<sup>20</sup> Considera, Claudio M. Estrutura e evolução dos lucros e salário na indústria de transformação. Pesq. Plan. Econ. Rio de Janeiro. 10(1) 71-122 abr. 1980

<sup>21</sup> A lei dos 2/3 determina que as firmas comprovem a existência de pelo menos dois-terços de cidadãos brasileiros em sua folha de salários, o que é feito preenchendo-se uma ficha com informações adicionais sobre salário mensal, idade etc.

médio do grupo dos baixos salários recebeu aumentos bem próximos ao do salário mínimo. O salário médio, portanto, elevou-se devido apenas aos aumentos concedidos a 24% da força de trabalho.

Procurando desagregar ainda mais as informações, o autor dividiu a indústria em dois grandes grupos. O primeiro (o segundo) grupo era constituído pelos gêneros industriais que apresentavam um contingente de mão-de-obra, no grupo de baixos salários, inferior (superior) a média da indústria de transformação. Figuravam no primeiro grupo os gêneros Fumo, Artefatos de Borracha, Metalúrgica, Construção e Reparação de Veículos, Derivados de Petróleo, Química e Farmacêutica (setores dinâmicos). Já o segundo grupo era constituído pelos seguintes gêneros: Mobiliário, gráfica, Têxtil, Fiação e Tecelagem, Minerais não-Metálicos, Couros e Peles, Papel e Papelão, Plástico, Vestuário e Calçados, Alimentares, Diversas e Madeira (setores tradicionais). Baseado nessa classificação foi observado o comportamento do salário do grupo de baixo e alto salário nos setores dinâmico e tradicionais. Os resultados mostraram que o crescimento do salário do grupo de baixos salários no setor alimentares foi praticamente idêntico ao crescimento do salário mínimo (o setor alimentares foi escolhido como representante dos gêneros tradicionais). Por outro lado, nos gêneros dinâmicos, ocorreu uma evolução do salário médio do grupo de baixo salário um pouco divergente do salário mínimo, principalmente a partir de 1973.

As evidências apresentadas por Considera, confirmam a

influência do salário mínimo no salário dos trabalhadores desqualificados da indústria.

### 3.4.7) O trabalho de Velloso.<sup>22</sup>

Partindo-se dos dados da PNAD durante o período 1976-1986, Velloso estuda a relação existente entre o salário mínimo real e a taxa de salários dos trabalhadores desqualificados (com e sem carteira assinada) para oito regiões metropolitanas brasileiras.

O autor estima inicialmente oito regressões, procurando relacionar o salário médio real de cada região metropolitana (variável dependente), com o salário mínimo real e a taxa de desemprego aberto.<sup>23</sup>

A tabela XXI sumaria os resultados das regressões. É interessante perceber que, com relação aos empregados não qualificados com carteira assinada, todas as regressões apresentaram coeficientes significantes a 1%. A elasticidade do salário médio real em relação ao salário mínimo variou entre 0,36 e 0,63 e o coeficiente da taxa de desemprego

BCME-BIBLIOTECA

---

<sup>22</sup> Velloso, Ricardo Cicheli. Salário mínimo e taxa de salários no Brasil: O caso brasileiro. Rio de Janeiro, Rj-Brasil. Agosto de 1988.

<sup>23</sup> Além disso, Velloso incluiu algumas algumas variáveis dummies, que nós não discutiremos nessa breve síntese de seu trabalho.

TABELA XXI: COEFICIENTES ESTIMADOS DO SALARIO MINIMO REAL E DA TAXA DE DESEMPREGO ABERTO DAS REGRESSOES QUE CONSIDERAM O SALARIO MEDIO REAL DOS EMPREGADOS NAO QUALIFICADOS COMO VARIAVEL DEPENDENTE

## PARTE A

EQUACAO	EMPREGADOS COM E SEM CARTEIRA ASSINADA	
	SMP/P	TDA
(1) W/P = F (SM/P)	0,61	
(2) W/P = F (SM/P, TDA)	0,61	0*
(3) W/P = F (SM/P, dummy 76/79)	0,68	
(4) W/P = F (SM/P, TDA, dummy 76/79)	0,60	-0,04
(5) W/P = F (SM/P, dummies regionais)	0,64	
(6) W/P = F (SM/P, TDA, dummies regionais)	0,81	0,02*
(7) W/P = F (SM/P, dummy 76/79, dummies regionais)	1,01	
(8) W/P = F (SM/P, TDA, dummy 76/79, dummies regionais)	0,93	-0,02

## PARTE B

EQUACAO	EMPREGADOS COM CARTEIRA ASSINADA	
	SMP/P	TDA
(1) W/P = F (SM/P)	0,62	
(2) W/P = F (SM/P, TDA)	0,56	-0,02
(3) W/P = F (SM/P, dummy 76/79)	0,63	
(4) W/P = F (SM/P, TDA, dummy 76/79)	0,55	-0,04
(5) W/P = F (SM/P, dummies regionais)	0,52	
(6) W/P = F (SM/P, TDA, dummies regionais)	0,36	-0,02
(7) W/P = F (SM/P, dummy 76/79, dummies regionais)	0,56	
(8) W/P = F (SM/P, TDA, dummy 76/79, dummies regionais)	0,40	-0,03

## PARTE C

EQUACAO	EMPREGADOS SEM CARTEIRA ASSINADA	
	SMP/P	TDA
(1) W/P = F (SM/P)	0,46*	
(2) W/P = F (SM/P, TDA)	0,44*	-0,01*
(3) W/P = F (SM/P, dummy 76/79)	0,60	
(4) W/P = F (SM/P, TDA, dummy 76/79)	0,43	-0,08
(5) W/P = F (SM/P, dummies regionais)	0,09*	
(6) W/P = F (SM/P, TDA, dummies regionais)	0,25*	0,02*
(7) W/P = F (SM/P, dummy 76/79, dummies regionais)	0,75	
(8) W/P = F (SM/P, TDA, dummy 76/79, dummies regionais)	0,49	-0,06

\* Nao significativo a 5%

\*\* Nao significativo a 1%

- NOTAS: (1) As equacoes foram estimadas utilizando-se o logaritmo do salario medio real dos empregados nao qualificados (W/P) e o logaritmo do salario minimo real (SM/P)
- (2) O coeficiente do SM/P e a elasticidade do salario minimo real
- (3) O coeficiente da taxa de desemprego aberto (TDA) indica quanto varia o W/P em decorrenca de uma variacao de um ponto percentual da taxa de desemprego
- (4) Os coeficientes das variaveis dummies, bem como as demais estatisticas das regressoes (R<sup>2</sup>, t, etc.). Foram omitidas desta tabela mas podem ser encontradas no Anexo 2.

aberto flutuou entre -0,02 e -0,04. <sup>24</sup> Segundo Velloso, "esses resultados tendem a apoiar uma visão eclética do papel do salário mínimo na determinação da taxa de salários, visto que a elasticidade do salário real mostrou-se significativamente diferente de zero, mas também ficou bem abaixo de um" (pág 98)

Por outro lado, para os trabalhadores desqualificados sem carteira assinada, os coeficientes estimados do salário mínimo real mostraram-se não significativos em algumas oportunidades, enquanto os coeficiente da TDA mostraram-se mais significativos para o pessoal sem carteira assinada. Interpretando esses resultados, Velloso sugere que " ..O papel das instituições é menos importante no caso dos empregados sem carteira, enquanto os salários destes mesmos trabalhadores são mais afetados pelas condições de aquecimento ou não do mercado de trabalho" (pág 100)

---

<sup>24</sup> Com relação aos coeficientes da taxa de desemprego aberto, Velloso assevera que " um aumento (diminuição) de um por cento percentual da TDA provoca uma diminuição (aumento) de dois a quatro por cento do salário médio real dos empregados não qualificados".

## 3.5) Considerações adicionais.

## 3.5.1) Evidências adicionais

As várias tabelas apresentadas abaixo mostram que as desigualdades salariais entre trabalhadores qualificados e desqualificados e o salário mínimo atravessaram basicamente três fases:

XXII: EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS E DA PRODUTIVIDADE DA INDÚSTRIA  
PERÍODO: 1964-1985  
Variações Percentuais

	64/67	67/74	74/79	79/82	82/85	64/79	79/85	64/85
Salários	37	85	29	-26	14	227	-16	175
Salários	14	82	32	-20	-17	177	-34	83
Salários de Produção	15	82	39	-17	-29	191	-41	72
Salários Administrativos	34	46	27	-7	-22	148	-27	81
Salários	24	59	7	8	-28	111	-22	65
Salários de escritório	14	5	31	12	-24	57	-15	33
Salários qualificados	1	58	26	7	-15	101	-9	83
Salários semiqualificados	9	16	38	11	-12	76	-2	72
Salários não-qualificados	5	6	38	18	-24	53	-10	38
Salário Mínimo	-22	-25	13	8	-19	-34	-13	-43
PIB per capita	3	72	21	-1	4	114	2	118

Para os salários foi utilizado o PRIL. Para o salário mínimo o DIEESE.  
Para o PIB per capita as contas nacionais. In: Saboia, João. 1989

TABELA XXIII: EVOLUCAO DO DIFERENCIAL DE SALARIOS EM RELACAO AOS OPERARIOS  
NAO-QUALIFICADOS  
PERIODO: 1964-1985

	64	74	79	82	85
Diretores	13,2	22,8	20,1	12,9	19,4
Gerentes	10,2	14,9	13,4	9,2	9,7
Chefes de Producao	5,4	11	9,7	6,4	5,6
Chefes Adminstrativos	3,9	7,8	7	5,7	5,1
Tecnicos	2,7	5,6	4,8	4,1	3,6
Trab. escritorio	1,7	1,9	1,9	1,8	1,7
Oper. qualificados	1,8	2,3	2,3	2,1	2,1
Oper. semiquualificados	1,3	1,4	1,5	1,4	1,5
Oper. nao-qualificados	1	1	1	1	1

FONTE: PRIL. In: Saboia, João. 1989

Tabela XXIV:

Evolução do índice de concentração de Gini no período  
1983-1989

1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
0,592	0,587	0,599	0,588	0,595	0,612	0,635

Fonte:PNAD. In: Bonelli e Sedlacek

a) Período 64-74

Nessa fase, ocorreu abertura do leque salarial. Pela tabela XXII ,XXIII e XXIV, podemos verificar que os altos salários cresceram numa proporção muito mais elevada que os baixos salários. O salário mínimo nessa fase sofreu uma abrupta queda, o que confirma a sua influência sobre a abertura do leque salarial.

## b) Período 74-82

Nessa fase, ocorreu redução das disparidades salariais, principalmente se considerarmos a fase 79-82. O salário mínimo nessa fase recuperou-se levemente.

## d) Período 82-89

A continuação da concentração de renda pode ser verificada pelas tabelas XXII e XXIII

Considerando-se a tabela XXII, podemos verificar que o espírito distributivo da lei 6886 que permaneceu de janeiro de 81 a janeiro de 83, teve seus efeitos positivos em termos de distribuição de renda, uma vez que os salários de todas as categorias mais baixas se elevaram, enquanto os das categorias mais elevadas decresceram.

A tabela XXIV mostra que o índice de concentração de gini aumentou no período 83-89 <sup>25</sup>. Nesse período ocorreu também uma significativa queda do salário mínimo. Através desses dados, não estamos querendo mostrar que a desigualdade salarial é um reflexo da política salarial do governo, mas apenas confirmar de que ela teve alguma importância na definição da estrutura de salários.

A elevação da concentração de renda ocorrida na segunda metade da década de oitenta é mais uma evidência que contraria as

---

<sup>25</sup> De acordo com Bonelli e Sedlacek, os dados apresentados nessa tabela captam essencialmente os rendimentos derivados do trabalho. "A PNAD capta essencialmente a renda do trabalho".

hipóteses de Langoni e dos seus seguidores, que previam a completa reversão da concentração de renda via ajustes ocorridos naturalmente (sem intervenções do governo) no mercado.

Nesse capítulo apresentamos diversas abordagens que procuraram elaborar explicações para a dinâmica da estrutura de salários no Brasil. Acreditamos que muitas dessas explicações são complementares, no sentido de que elas ajudam conjuntamente a explicar o movimento da estrutura de salários na economia brasileira. Um exemplo disso é o que ocorreu no período 75-81, em que tanto o aumento da oferta de mão-de-obra desqualificada como a recuperação do salário mínimo atuaram conjuntamente para reduzir as desigualdades salariais.

Baseado nesse diagnóstico eclético a respeito dos fatores que influenciaram a dinâmica da desigualdade salarial no Brasil, iremos no final do trabalho propor algumas políticas de redução das disparidades salariais. É válido ressaltar que a dificuldade de se chegar a um consenso sobre as eficácias de políticas corretivas de distribuição de renda decorre em grande parte do forte conteúdo ideológico que envolve a questão.

Propostas como mais educação e maior controle de natalidade são politicamente mais "indolores" do que, por exemplo, uma política de elevação do salário mínimo real ou uma política de mudança na estrutura tributária.

## 4-METODOLOGIA

O objetivo desse capítulo é apresentar sucintamente os métodos que irão ser utilizados no capítulo seguinte para se mensurar o problema da distribuição de renda. Assim sendo, faz-se necessário elucidar como o problema será trabalhado no capítulo V, para a partir daí podermos discutirmos a metodologia utilizada.

A distribuição de renda será estudada por dois prismas distintos: A distribuição de renda entre os vários setores da indústria e a distribuição de renda entre as várias categorias de trabalhadores da indústria.<sup>1</sup>

O estudo da distribuição de renda a partir dos diferenciais de salários entre os vários setores da indústria é relevante para elucidar inúmeras questões importantes, tais como, o nível de segmentação existente no mercado de trabalho brasileiro <sup>2</sup>, as características da estrutura industrial, as implicações dessas características no processo produtivo, a evolução da estrutura industrial e suas possíveis tendências

---

<sup>1</sup> Esse corte é importante para facilitar a investigação. É importante, entretanto, que se ressalte que as diferenças de salários entre categorias e setores da indústria são realidades interdependentes.

<sup>2</sup> Uma das maneiras de se comprovar a existência da segmentação, é verificar que trabalhadores com os mesmos atributos são valorizados de maneira diferenciada pelas diferentes unidades produtivas. Nesse capítulo consideraremos cada segmento da indústria como se fosse uma grande unidade produtiva.

etc. Por outro lado, a investigação sobre os diferenciais de salários entre as várias categorias, permiti-nos inferir sobre o comportamento da dispersão de salário relativos entre categorias que possuem níveis de qualificação diferenciado.

Assim sendo dividiremos esse capítulo em três partes: inicialmente discutiremos as variáveis que serão utilizada para se analisar as diferenças de salários entre os setores da indústria, em seguida apresentaremos os indicadores utilizados para averiguar o comportamento da dispersão relativa de salários entre as categorias da indústria e finalmente relacionamos as técnicas estatísticas a serem utilizadas para mensurar e analisar o problema da distribuição de salários.

#### 4.1) Variáveis utilizadas para analisar a distribuição de salários entre os setores da indústria.

##### 4.1.1) O salário médio

O salário médio de cada setor da indústria foi calculado dividindo-se o salário do setor, pelo número de empregados do mesmo. Feitos esses cálculos para os vinte e dois gêneros da indústria obtemos uma distribuição de salários, com salários médio bastantes distintos. Os motivos dessa diferenciação serão investigados no trabalho.

É importante ressaltar que existem duas ordens de

fatores básicos que influenciam o salário: as características da oferta de mão-de-obra (nível de qualificação, status sócio-econômico etc) e as características da demanda de mão-obra (características da empresa ou do setor da indústria que demanda a mão-de-obra) e que somente as características da demanda serão variáveis explicativas na distribuição dos salários médios da indústria. Uma vez que o salário médio do setor engloba o salários médio de todas as categorias da indústria.<sup>3</sup>

#### 4.1.2) A produtividade média

É dada pela relação entre o VTI e o número de empregados.<sup>4</sup> A hipótese usualmente aceita é que existe uma associação positiva entre o salário médio e a produtividade média, e essa associação será corroborada em nosso trabalho.

#### 4.1.3) Tamanho médio

Essa variável é muito utilizada na literatura econômica, mas não existe uma fórmula estabelecida de calculá-la.

---

<sup>3</sup> o salário médio do setor constitui-se na realidade uma média ponderada do salário médio de todas as categorias da indústria.

<sup>4</sup> Essa forma de calcular a produtividade é amplamente empregada. Veja Lanzana, Rosa, Reynolds

Usualmente utiliza-se o número de empregados, o total de ativos, o valor das vendas, o patrimônio líquido, etc. A unidade de medida empregada neste trabalho foi também utilizada por Cunha e Bonelli (Veja Cunha e Bonelli, 1979) e é dada pela relação a média de empregados e o número de estabelecimento.

A hipótese usualmente aceita é a de quanto maior o tamanho médio das empresas, maior o salário médio.

#### 4.1.4) Densidade de capital

Procura captar a relação entre a quantidade de capital empregado e o número de empregados. Uma "proxy" desta variável é a relação entre a energia utilizada e o número de empregados. (Ver Bonelli, R. 1976)

#### 4.1.5) Densidade de Recursos Humanos (DRH)

Procura captar o nível de participação do pessoal qualificado no total de empregados do sistema. A idéia é que uma elevada proporção de pessoas de nível superior deve estar associado a inúmeras outras características que fazem com que o salário médio se eleve. Utilizamos como uma "prox" desse nível a proporção do pessoal de nível superior ligado a produção. Selecionamos somente o pessoal de nível superior como indicador da DRH, para afastar a influência do maior salário médio da

categoria dos qualificados no salário médio global do sistema<sup>5</sup>.

#### 4.1.6) Parcela Salarial

Evidencia a participação do salário médio no produto industrial e pode ser calculada pela relação "salário total/VTI ou pela relação salário médio/produtividade média."

A parcela salarial é um indicador da distribuição funcional de renda. Seu crescimento demonstra que o produto por trabalhador está crescendo menos que os salários. Por outro lado, sua queda indica que os ganhos de produtividade não estão sendo repassados na mesma proporção aos salários.

No nosso trabalho partimos da hipótese que os setores mais modernos, usualmente apresentam uma menor parcela salarial, apesar de pagarem salários mais elevados.

Para corroborar essa hipótese relacionamos a parcela salarial ao salário médio e encontramos uma relação negativa, que

---

<sup>5</sup> Sabe-se que o pessoal de nível superior tem um salário médio bem superior ao salário médio da indústria. Por conseguinte, um setor da indústria que possuísse uma elevada proporção de pessoas de nível superior, tenderia a elevar o salário médio global. Essa explicação, entretanto é insuficiente para explicar a elevada relação que existe entre o salário médio dos gêneros industriais e a elevada proporção do pessoal de nível superior, uma vez que a porcentagem de pessoas de nível superior nos vários gêneros industriais da indústria brasileira no ano de 1980 está no estreito limite de 0,01% a 4,0% (o limite inferior é o setor vestuário que tem uma proporção de 0,01% de pessoas de nível superior, e o limite superior é o setor far,acêutico com uma proporção de 4%). Na realidade uma elevada proporção de pessoas de nível superior deve está associada a inúmeras outras características que fazem com que o salário médio se eleve.

mostra que a diferença de produtividade entre os setores modernos e tradicionais é bem mais elevada que a diferença de salário entre setores modernos e tradicionais, implicando uma menor parcela salarial nos setores modernos.

#### 4.2) Indicadores utilizados para analisar a distribuição de renda entre as várias categorias de trabalhadores

Para averiguar o comportamento dos salários dos trabalhadores qualificados e não-qualificados, utilizamos o salário médio das várias categorias do Censo Industrial. As categorias utilizadas foram as seguintes:

a) Operários- O grupo dos operários reúne os trabalhadores mais desqualificados que estão ligados diretamente ao processo produtivo. Essa categoria é a que normalmente apresenta o menor salário médio.

b) Mestre e Contra Mestres- Da mesma forma que os operários os Mestres e Contra Mestres sempre estão ligados diretamente ao processo produtivo. Essa categoria equivale aos operários qualificados do setor produtivo.

c) Pessoal de escritório- Essa categoria é composta dos empregados mais desqualificados que não estão diretamente ligados ao processo produtivo.

d) Pessoal de nível superior - Essa categoria é composta por todas as pessoas que concluíram o curso superior. Normalmente é a categoria que apresenta um maior salário médio. Existem pessoas de nível superior que trabalham tanto no processo produtivo como na área administrativa, assim sendo, dividimos essa categoria em duas: O pessoal de nível superior ligado a produção e o pessoal de nível superior não ligado a produção

e) Pessoal de nível superior, gerente, chefe e supervisor ligado à produção- Devido a forma como os dados estão dispostos no Censo Industrial de 1985, tornou-se impossível calcular o salário médio das categorias acima separadamente. Assim sendo, utilizamos o salário médio de todas essas categorias equivalendo a média dos trabalhadores qualificados, para comparar o período 1980-1985

Baseado no salário médio dessas categorias construímos algumas relações que servirão para evidenciar o comportamento do nível de concentração salarial existente durante o período analisado. As relações construídas foram as seguintes:

a) O salário médio dos operários dividido pelo salário médio do pessoal de nível superior ligado a produção

b) O salário médio dos mestre e contra mestre dividido pelo salário médio do pessoal de nível superior ligado à produção

c) O salário médio dos operários dividido pelo salário médio dos mestre e contra mestres

d) O salário médio do pessoal de escritório dividido pelo pessoal de nível superior não ligado a produção

Em decorrência de termos colocado os empregados mais qualificados no denominador, todas as relações acima deverão ser maiores que zero e menores que um e quanto mais próximo de um, menor a concentração de renda nas mãos das categorias mais qualificadas.

Esses indicadores foram construídos para indústria brasileira e para indústria de alguns de seus estados e a partir deles é possível extrair algumas conclusões importantes sobre a distribuição de renda do trabalho no período 1975-1985.

#### **4.3) Técnicas estatísticas a serem utilizadas**

##### **4.3.1) Teste de diferença de média**

O teste de diferença de média foi utilizado para corroborar a hipótese de que a diferença de salário médio entre os setores modernos e tradicionais é relevante.

#### 4.3.2) Análise do Coeficiente de Variação

Constatada a diferença de média entre os dois grupos, foi investigado a dispersão dos salários relativos entre os vários gêneros da indústria. Para mensurar tal dispersão utilizou-se o Coeficiente de Variação, que é o indicador largamente empregado nesse tipo de análise (6).

É importante frisar que o coeficiente de variação, ao contrário do desvio padrão que só pode ser utilizado para séries com a mesma média, é útil para comparar grupos com média ou escala de medidas diferenciados.<sup>7</sup>

No trabalho que se segue o coeficiente de variação foi utilizado para verificar o grau de dispersão relativo dos salários e da produtividade ao longo do tempo e no mesmo período de tempo.

Empregamos também essa medida para comparar a dispersão relativa de salário das várias categorias de trabalhadores.

#### 4.3.3) Análise de regressões

Buscando explicações para os diferenciais de salários entre os setores da indústria, construímos algumas regressões

---

<sup>6</sup> Veja Baltar, 1970. Camargo e Amadeo 1991. Cunha e Bonelli 1978

<sup>7</sup> Maiores detalhes em Kellner e Nick, Fundamentos de estatística para as ciências do comportamento

simples<sup>8</sup> relacionando o salário médio a variáveis da estrutura industrial, a saber: a produtividade média, a densidade de capital, a densidade de recursos humanos, o tamanho médio, e a parcela salarial.

Os resultados da regressão nos permitiram traçar uma linha explicativa para as grandes diferenças de salários entre os vários setores da indústria.

---

<sup>8</sup> Em função da precariedade das informações, que estavam dispostas de maneira bastante agregada, limitamo-nos a construção de modelos de regressão simples.

## 5- EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS NA INDÚSTRIA BRASILEIRA

O fenômeno da distribuição de renda tem sido objeto de intenso estudo ao longo das duas últimas décadas. Em geral os trabalhos podem contribuir para a discussão de duas formas distintas : através da mensuração do fenômeno da concentração e através da interpretação desse processo.

Enquanto no terceiro capítulo nos limitamos a discutir a distribuição pessoal de renda, a partir dos trabalhos e evidências empíricas construídas por vários autores. Nesse capítulo, elaboramos a partir do dados do censo industrial do Brasil e de vários estados, algumas evidências que nos ajudarão a discutir a desigualdade salarial.

O fato de trabalharmos somente com a indústria, não restringirá necessariamente as conclusões a esse setor, pois em geral a indústria pode funcionar como um indicador para o restante da economia. A vantagem do setor industrial numa análise espacial de salários é sua maior sensibilidade às variáveis de natureza econômica.<sup>1</sup>

Os dados serão extraídos basicamente dos censos

---

<sup>1</sup> O setor primário apresenta uma forte ligação com as características do solo, do clima, etc. Sendo portanto menos susceptível a influência da política econômica. O setor terciário (comércio e serviços) está basicamente vinculado a demanda final (população e renda), o que faz com que normalmente esse setor caminhe atrás do setor industrial, que é usualmente o primeiro a sinalizar as mudanças da economia.

industriais realizados pelo IBGE nos anos de 70/75/80/85. O censo industrial divide a indústria em duas classes: a indústria extrativa, que é constituída pelo gênero extração de minerais, e a indústria de transformação que é composta de vinte e um gêneros industriais.

A literatura corrente costuma dividir esses gêneros em três grupos <sup>2</sup>: Os gêneros tradicionais, os gêneros modernos e aqueles gêneros que pelas suas características não podem ser classificados nem como modernos nem como tradicionais. Essa classificação além de obedecer ao critério histórico <sup>3</sup>, orienta-se por determinadas características básicas encontradas nesses dois tipos de indústrias, entre as quais podemos enumerar:

#### Gêneros modernos

a) Estão mais interligados na matriz de insumo-produto. O que significa que toda a economia é bastante sensível as flutuações nessas atividades. Quando, por exemplo, compra-se o bem de capital espera-se que as alterações daí decorrentes sejam maiores

---

<sup>2</sup> Existem diversas formas de classificação entre as quais podemos enumerar:

- 1) Modernos ou tradicionais.
- 2) Bens de produção, bens de consumo duráveis e bens de consumo leve.
- 3) Indústrias de processo contínuo ou indústrias de forma. (Indústria de série ou de forma é aquela em que o processo produtivo é composto de uma série de fases distintas onde ocorrem transformações apenas na forma da matéria. A indústria automobilística é um exemplo típico de indústria de forma. Indústria de processo contínuo ou indústria química é aquela em que ocorrem transformações na estrutura molecular da matéria)

<sup>3</sup> Como se sabe, as primeiras indústrias a surgirem foram a de bens de consumo não durável, tais como a têxtil, alimentares, mobiliário, etc. Essas são as denominadas de tradicionais.

do que seriam se a mesma quantia tivesse sido comprada em tecidos, pois o multiplicador de investimentos para bens de capital é maior que o multiplicador de tecidos.

b) São mais aparelhados tecnicamente, tendo usualmente uma maior densidade de capital e uma maior produtividade. As inovações tecnológicas normalmente ocorrem primeiro nos gêneros modernos.

Seguindo essa classificação, os gêneros tradicionais e modernos são os seguintes:

tradicionais- madeira, têxtil, couros e peles, vestuário e calçados, alimentação, mobiliário, editorial e gráfica.

Modernos- química, papel e papelão, metalurgia, mecânica, material de transporte, material elétrico e de comunicação, produtos farmacêuticos e veterinários, material plástico.

Além de classificar a indústria de acordo com as suas diversas atividades, o Censo Industrial divide, entre todas as pessoas ocupadas na indústria, as diversas categorias de empregados existentes. Essa classificação, entretanto, varia um pouco de ano para ano, o que dificulta a comparação dos salários das diversas categorias ao longo dos anos.

Como foi dito os diferenciais de salários serão estudados levando-se em consideração dois critérios básicos:

a) O tipo de gênero industrial

Como vimos os gêneros industriais apresentam características bastantes distintas, características essas que influenciam os salários. Mensuraremos a dispersão salarial dos

diversos gêneros industriais e discutiremos o seu comportamento ao longo do período considerado (70-85).

b) As categorias

Enquanto o estudo das diferenças de salários entre os gêneros industriais e entre os estados permite-nos examinar as diferenças de salários entre trabalhadores homogêneos, a análise dos salários das várias categorias investiga as diferenças entre trabalhadores heterogêneos.

5.1) Diferenças salariais entre os setores (Setores = gêneros industriais).

Como vimos no primeiro capítulo, a teoria neoclássica e a ramificação dela proveniente, a teoria do capital humano, entendem as diferenças salariais como reflexo das diferenças individuais, menosprezando dessa forma o conjunto de características mais gerais que exercem um papel de grande importância na determinação dos salários.

Enquanto a dispersão de salários entre as diversas categorias é em grande parte originária dos vários níveis de qualificações dos indivíduos <sup>4</sup>, a diferença de salários entre os setores é uma demonstração inequívoca da influência dos fatores

---

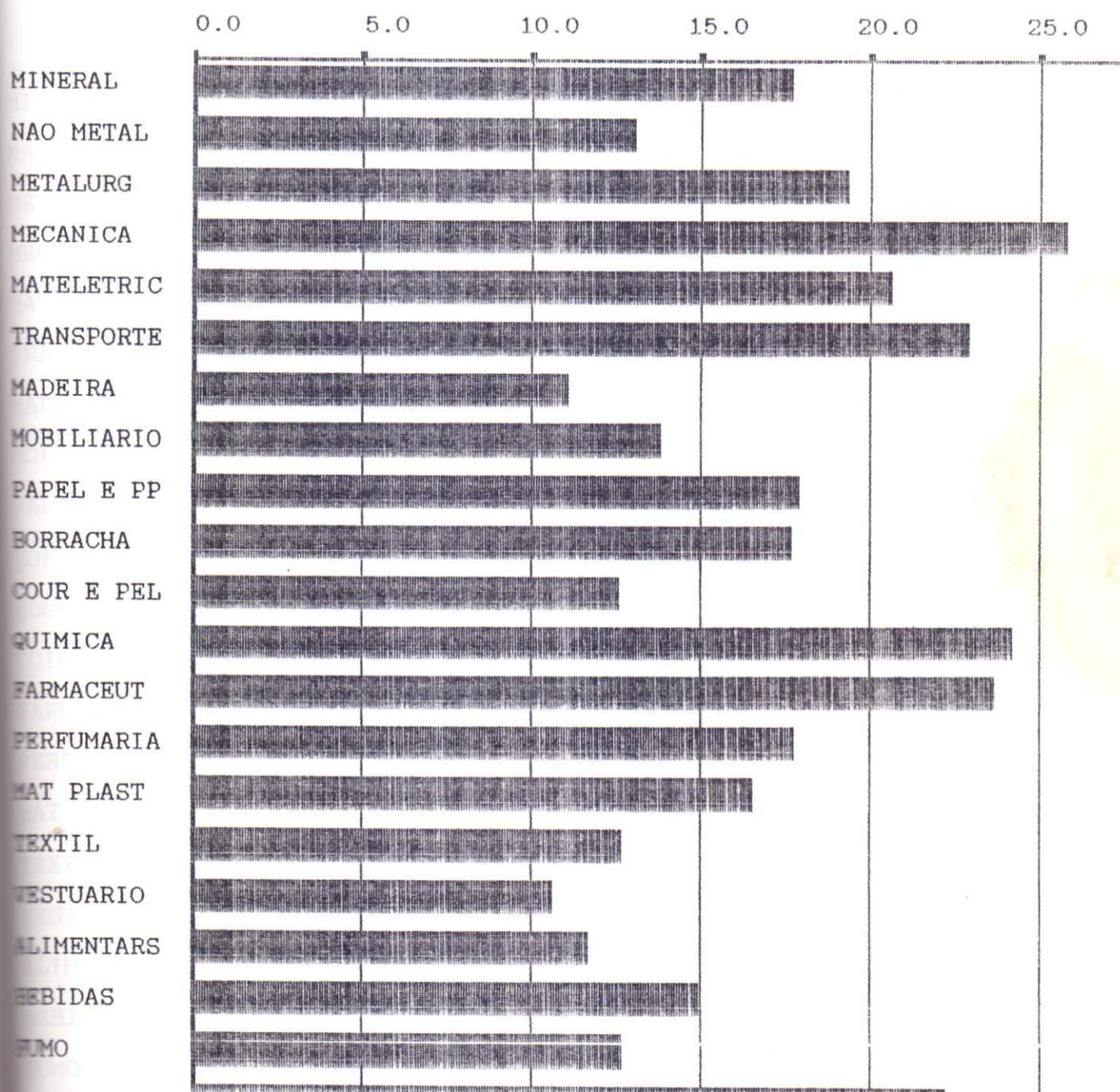
<sup>4</sup> Isso não significa que a cada posto hierárquico, exista um determinado nível de conhecimentos acumulados, mas que existe uma relação muito clara entre postos de trabalho e nível de instrução. ( A relação entre cargo e qualificação é um dos eixos centrais da discussão entre a TMS e a TCH)

estruturais na definição dos salários. Essa influência pode ser comprovada, na medida em que indivíduos de um mesmo estado e do mesmo nível de qualificação, apresentam grandes diferenças nos seus salários.

Os gráficos IX, X e XI ilustram de maneira bem clara as diferenças salariais existentes entre os gêneros industriais. O gráfico IX mostra a diferença entre o salário médio dos setores na indústria brasileira em 1975. O setor que melhor remunera (O mecânico) paga um salário 2,42 vezes maior que o setor vestuário. O gráfico X, mostra as diferenças entre os salários dos operários dos diversos setores. Constata-se, por exemplo, que um operário do setor mecânica ganhava (em 1975) em média 2,45 vezes a mais que um operário do setor vestuário. O gráfico XI mostra as diferenças de salário entre o pessoal de nível superior, observa-se também nessa categoria nítidas diferenças de salários entre os setores.

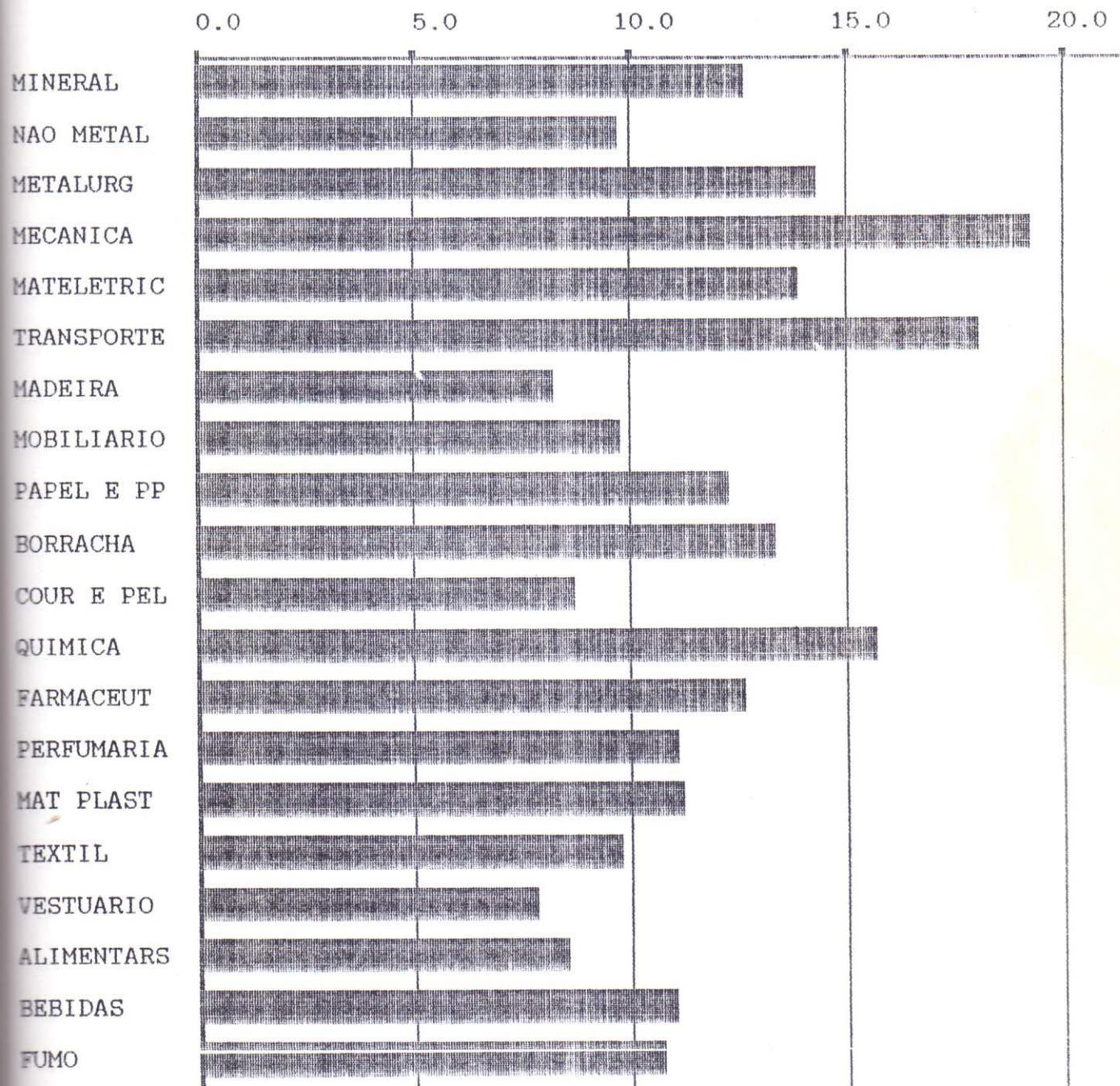
É importante frisar que mesmo considerando-se o mesmo estado e a mesma categoria de trabalhadores, as diferenças de salários entre os gêneros industriais é bastante significativa. Tomando-se por exemplo a indústria baiana em 1980, percebe-se que o setor químico paga 7 vezes mais aos operários que o setor madeireiro. É interessante observar que mesmo comparando-se o pessoal de nível superior do setor madeireiro contra os operários desqualificados do setor químico, observa-se que o setor químico paga um maior salário. Essas significativas diferenças são explicadas substancialmente

GRAFICO IX: DISTRIBUICAO DO SALARIO MEDIO DA INDUSTRIA  
BRASILEIRA EM 1975



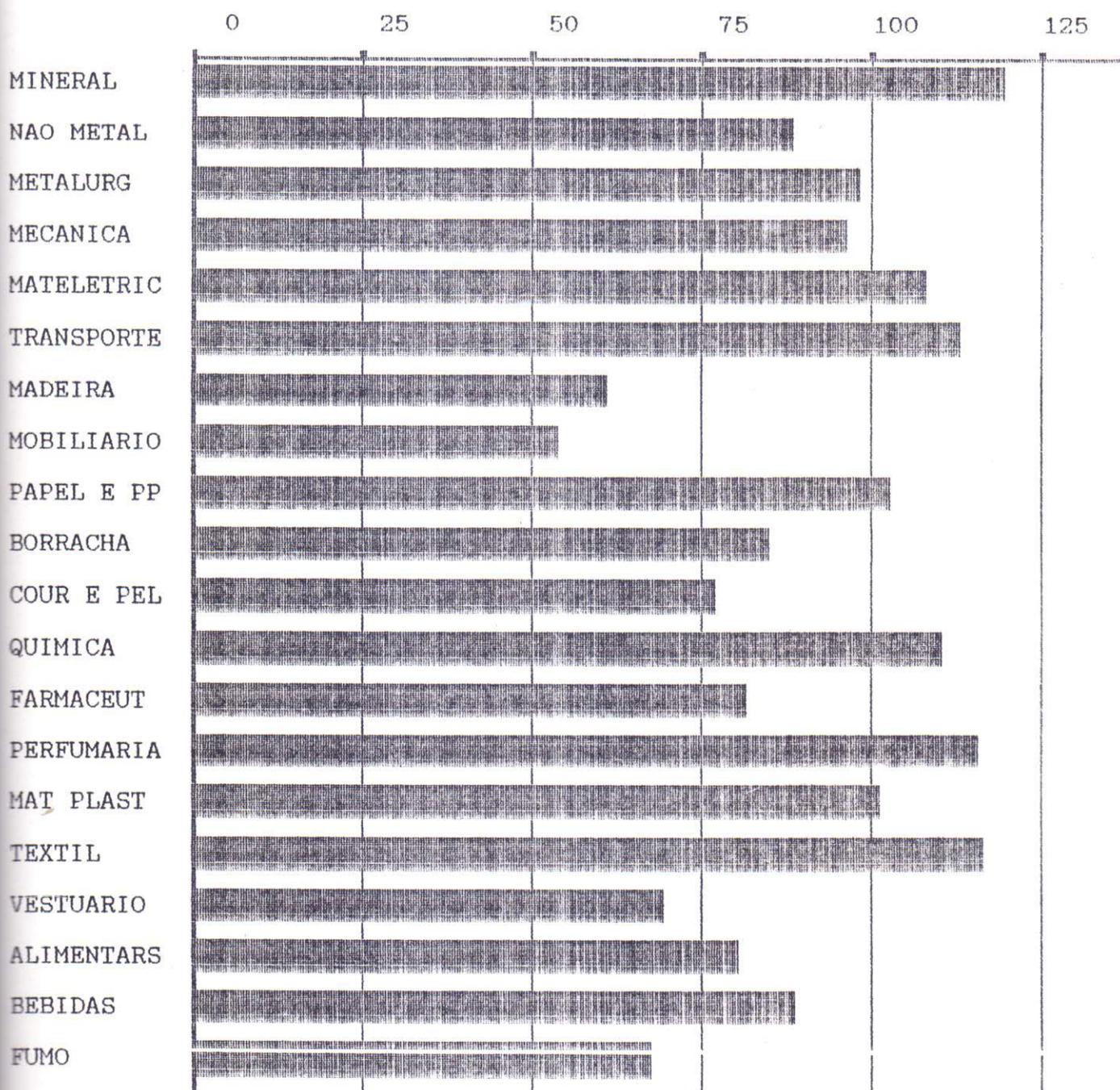
Fonte: Censo Industrial

GRAFICO X: DISTRIBUICAO DO SALARIO MEDIO DOS OPERARIOS DA INDUSTRIA BRASILEIRA EM 1975



Fonte: Censo Industrial

GRAFICO XI: DISTRIBUICAO DO SALARIO MEDIO DO PASSOAL DE NIVEL SUPERIOR DA INDUSTRIA BRASILEIRA EM 1975



Fonte: Censo Industrial

pelas diferenças nos fatores estruturais que definem a realidade econômica de cada gênero industrial.

Para corroborar a idéia de que existem significativas diferenças de salários entre os vários gêneros industriais, mesmo se for considerado a mesma categoria de trabalhadores, dividiu-se os vinte e dois setores da indústria brasileira (1980) da categoria dos operários em apenas dois grupos distintos, sendo um grupo composto dos gêneros modernos e outro grupo dos gêneros tradicionais. A partir daí realizou-se um teste de diferença de média. O resultado foi significativo a menos de 1% de significância.

Poder-se-ia argumentar que o operário do setor químico é mais qualificado que o do setor madeireiro, e isso refletiria nos salários<sup>5</sup>. Cabe salientar, entretanto, que o censo industrial divide a categoria dos trabalhadores em qualificados (mestres e contra mestres) e não qualificados (operários), sendo os não qualificados aquele segmento da indústria que não apresenta praticamente nenhum tipo de treinamento. A realidade dos operários, portanto, em termos de nível de qualificação é praticamente a mesma em qualquer que seja o segmento.

A tabela XXV mostra como evoluiu os diferenciais de salários e entre os vários gêneros industriais no período 1970-

---

<sup>5</sup> Na realidade toda pessoa que conhece um pouco mais a realidade da indústria sabe que não se pode explicar diferenças de salários entre operários, como reflexo do nível de qualificação. Operário, em qualquer gênero industrial, é aquele que carrega materiais, limpa galpões, realiza trabalhos automáticos e repetitivos etc.

1985 e. No quinquênio 70-75 ocorreu uma redução das diferenças de salários entre os setores que talvez esteja associada a uma redução geral no nível de salários que ocorreu nesse período. No período seguinte (75-80), ao contrário do comportamento dos diferenciais de salários entre categorias que reduziu-se, os diferenciais de salários entre os setores aumentaram. E na etapa seguinte confirmou-se a tendência de elevação dos diferenciais de salários entre os gêneros industriais.

Pode-se observar também na tabela XXV que os setores apresentam diferenças de produtividade ainda maiores que as diferenças de salários e que essas diferenças cresceram em um ritmo bem mais acelerado que as diferenças de salários <sup>7</sup>.

---

<sup>e</sup> Para calcularmos como evoluiu os diferenciais de salários (produtividade) entre os vários gêneros industriais, calculamos os coeficientes de variação dos salários (da produtividade) dos vários gêneros industriais. É importante ressaltar que essa metodologia também foi utilizada por Baltar, Paulo Eduardo de Andrade e por Camargo, José Márcio e Amadeo, Edward J.

<sup>7</sup> O fato de a diferença de produtividade entre os vários gêneros industriais ser significativamente maior que as diferenças de salários, é indício de como se desenvolve a economia: o salário sempre correndo atrás da produtividade

Tabela XXV: Evolução do Coeficiente de variação do salário médio e da produtividade média dos diversos gêneros industriais na indústria brasileira.

	CV-WX	CV-ProdX
70	0,3016	0,5286
75	0,2714	0,5887
80	0,3073	0,6718
85	0,3913	0,8205

FONTE: Censo industrial IBGE. Elaboração própria

Obs:

CV-WX = coeficiente de variação do salário médio dos vários setores da indústria

CV-prodX = coeficiente de variação da produtividade média dos vários setores da indústria

Constatadas as sensíveis diferenças de salários entre os gêneros industriais na indústria brasileira, investigaremos os motivos dessa diferenciação. Para isso faz-se necessário identificar quais as principais características que normalmente estão presentes nos setores que melhor remuneram.

No trabalho que se segue testaremos a influência de cinco variáveis no salário médio do setor. É importante frisar que todas as variáveis utilizadas já foram amplamente empregadas na literatura econômica.

Não pretendemos, com as regressões que se seguem mensurar a aplicabilidade de nenhuma teoria <sup>B</sup>, mas apenas

---

<sup>B</sup> Existem muitos modelos econométricos que procuram testar a aplicabilidade da teoria do capital humano e da teoria do mercado segmentado. O nosso objetivo não é esse, mesmo porque,

sistematizar a influência de algumas variáveis na definição do salário médio de categorias diferentes.

As variáveis explicativas que selecionamos são as seguintes:

- a) Produtividade- (Prod) Foi calculado utilizando-se a relação entre o VTI (Valor da transformação industrial ou produto industrial) e o número de empregados.
- b) Tamanho médio- (TAMMED) Foi calculado pela relação entre a média de empregados e o número de estabelecimentos<sup>(9)</sup>.
- c) Densidade de capital- (DK) Uma "proxy" desta variável é a relação entre a energia elétrica utilizada e o número de empregados. (Ver Bonelli, R. (1976)).
- d) Densidade de Recursos humanos- (DRH) Procura captar o nível de participação do pessoal qualificado no total de empregados do sistema. Utilizamos como uma "proxy" desse nível a proporção do pessoal de nível superior ligado a produção.
- e) Parcela salarial-(PS) Evidencia a participação dos salários no produto industrial e pode ser calculada pela relação "salário

---

é impossível testar a aplicabilidade dessas teorias apenas com uma distribuição de salário médio dos vários gêneros industriais.

<sup>9</sup> Essa variável é muito utilizada na literatura econômica, mas não existe uma fórmula estabelecida de calculá-la (Ver SILVA, J. Claudio Ferreira). Usualmente utiliza-se o número de empregados, o total de ativos, o valor das vendas, o patrimônio líquido, etc. A unidade de medida empregada neste trabalho foi também utilizada por Cunha e Bonelli ( Ver Cunha e Bonelli. Estrutura de salários industriais no Brasil)

total/VTI ou pela relação salário médio/produtividade média.<sup>10</sup>

Os resultados da regressão mostram que as quatro primeiras variáveis estão positivamente relacionadas com o salário médio da indústria, enquanto a última está negativamente relacionada.

Tabela XXVI: Resultados das regressões

	A	B	R2	N	T	Variáveis utilizadas
WX	-12,99	6,58	61,86%	20	5,40	WX-->Ln PROD
WX	11,35	0,15	41,90%	19	3,50	WX--> TAMED
WX	10,25	3,83	79,99%	21	12,11	WX-->Ln DRH
WX	13,64	0,28	35,07%	19	3,03	WX-->DK
WX	2389,4	-7649,5	43,71%	22	-3,94	WX-->PARCS

Fonte: Censo industrial IBGE. Elaboração própria.  
Indústria brasileira 1980

Observações:

WX= salário médio

A= intercepto

B= Declividade

N= Número de gêneros industriais

\* = todos os resultados foram significativos e menos de 1%

A DRH (proporção de pessoas de nível superior ) foi a variável que apresentou os melhores resultados. Vale ressaltar que, considerando-se a indústria brasileira em 1975, o pessoal de nível superior representava apenas 0,61% do total de empregados, e recebiam somente 3,47% do salário total. Esses números indicam

<sup>10</sup> Observe que as duas relações são iguais, uma vez que, se dividirmos o salário total e o VTI pelo número de empregados obtemos o salário médio e a produtividade média.

que a DRH deve está associada a uma série de características que fazem com que o gênero industrial pague um salário elevado.<sup>11</sup>

A produtividade, o tamanho médio, e a densidade de capital estão, conforme o esperado, positivamente realacionados com o salário médio. Isso significa que as firmas mais produtivas, maiores e com uma maior participação do capital no processo produtivo, apresentam em geral um salário mais elevado.

A parcela salarial apresentou uma relação negativa com o salário médio. Pode parecer estranho que os gêneros industriais que apresentam um maior salário médio, seja, em geral, aqueles que possuem uma menor parcela salarial (salário médio/produtividade média). Essa constatação, no entanto, é na realidade uma das características mais importantes para se compreender como se estabelece e evolui as diferenças salariais entre os vários gêneros da indústria. Ela mostra que as diferenças de salários entre os setores é menor que a diferença de produtividade entre os mesmos setores. Isso significa que durante o crescimento econômico, os ganhos de produtividade são repassados apenas parcialmente aos salários, o que acarreta o

---

<sup>11</sup> Sabe-se que o pessoal de nível superior tem um salário médio bem superior ao salário médio da indústria. Por conseguinte, um setor da indústria que possuísse uma elevada proporção de pessoas de nível superior, tenderia a elevar o salário médio global. Essa explicação, entretanto, é insuficiente para explicar a relação que existe entre o salário médio dos setores e a DRH, uma vez que a DRH está no estreito limite de 0,01% a 4,0% (o limite inferior é o setor vestuário que tem uma proporção de 0,01% de pessoas de nível superior, e o limite superior é o setor farmacêutico com uma proporção de 4%). Na realidade uma elevada proporção de pessoas de nível superior deve está associado a inúmeras outras características que fazem com que o salário médio se eleve.

decréscimo da participação dos salários no produto total. Essa menor participação dos salários, por sua vez, reforça a capacidade da empresa de conceder maiores aumentos salariais.

A tabela abaixo mostra a evolução da parcela salarial na indústria brasileira e na indústria paulista e baiana. Selecionamos a indústria do estado da Bahia porque foi a que mais cresceu durante o período considerado e escolhemos a indústria paulista devido a sua queda na participação do VTI nacional.

Tabela XXVII: Evolução da parcela salarial

	BA	SP	BR
1970	27,32%	24,33%	23,82%
1975	16,68%	20,78%	19,59%
1980	14,19%	20,08%	18,71%
1985	13,40%	22,00%	18,34%

FONTE: Censo Industrial. Elaboração Própria

Observa-se que a parcela salarial na indústria baiana apresentou uma abrupta queda (bem maior que a queda da parcela salarial da indústria nacional), ao contrário da queda da parcela salarial da indústria paulista que foi significativamente menor que a nacional. Esse comportamento reforça a idéia de que o crescimento econômico, está associado um acréscimo de produtividade seguido de um incremento menor do salário.

É bom que se ressalte que os resultados aqui apresentados não conflitam com os obtidos por Rosa, Antônio

(1992). O referido autor desenvolveu uma análise do comportamento do produto e da produtividade para a indústria brasileira, durante o período 1970 e 1985, tentando captar a interdependência entre essas variáveis. Foram estimadas regressões do tipo:

$$P_{ij} = a + bY_{ij} + U_{ij} \quad \text{onde;}$$

$P_{ij}$  é a taxa de variação da produtividade do trabalho do estado "i", período "j", calculados a preços de 1980.

$Y_{ij}$  é a taxa de variação do produto industrial do estado "i", período "j", calculado a partir do valor da transformação industrial, a preços de 1980.

$U_{ij}$  é o erro de estimativa e "a" e "b" são os parâmetros a serem estimados.

TABELA XXVIII: Relação entre a taxa de crescimento da produtividade e do gênero industrial

PERÍODO	VARIÁVEL	PARAMETROS ESTIMADOS	t DE STUDENT	R2	Fc	N
1970-75	INTERCEPTO	-2,583	-0,28	0,52	23,906	25
	$Y_{ij}$	0,35*	4,89			
1975-80	INTERCEPTO	-39,402*	-3,69	0,88	178,140	26
	$Y_{ij}$	0,658*	13,35			
1980-85	INTERCEPTO	-2,86	-0,68	0,36	12,954	26
	$Y_{ij}$	0,436*	3,599			

\* Significativos a menos de 1%

Os resultados das estimativas apresentados acima confirmam a hipótese de que quanto maior for o crescimento do produto, mais elevada será a taxa de crescimento da produtividade industrial.

Observa-se, portanto, que o crescimento econômico é eminentemente gerador de desigualdades. O ciclo é basicamente o seguinte: Crescimento do produto <---> Crescimento da produtividade <---> Crescimento dos salários em menor proporção. Esse ciclo gera maior concentração funcional de renda a favor dos setores que mais crescem e maior expansão dos salários localizados nos setores mais dinâmicos.

Aliado a esse ciclo econômico que gera diferenciações de salários entre os vários gêneros industriais, temos ainda o poder de pressão sindical diferenciado entre os vários segmentos da indústria. A hipótese amplamente aceita é que os setores mais dinâmicos possuem sindicatos mais organizados, mais fortes, e conseqüentemente com maior capacidade de conquistar acréscimos nos salários. Esse fator constitui-se em outro vetor que contribui para elevar as diferenças de salários entre os gêneros industriais <sup>12</sup>.

Outra explicação para o comportamento dos diferenciais de salários entre os setores, é a capacidade diferenciada dos setores em aumentar os preços dos seus produtos. A hipótese aceita é que os setores mais oligopolizados apresentam uma maior

---

<sup>12</sup> O interessante estudo sobre isso, veja em Baltar, Paulo Eduardo de Andrade. Campinas

capacidade de majorar seus preços. Essa idéia foi defendida por Camargo e Amadeo que observaram que o coeficiente de variação dos salários pagos nos diferentes setores da indústria de São Paulo aumentou, e atribuíram esse aumento à elevação da dispersão dos preços relativos dos vários setores da indústria.

Sintetizando, poderíamos enumerar os seguintes fatores explicativos da diferenciação de salários entre os gêneros da indústria:

a) Os setores modernos (mais produtivos, mais densos em capital, mais oligopolizados etc) tem uma maior capacidade de pagar melhores salários e isso resulta tanto de sua maior produtividade<sup>13</sup> como da menor participação dos salários nos custos totais. Essa maior capacidade gera a viabilidade de se ter uma política salarial mais racional, que possibilita uma maior produtividade do conjunto de trabalhadores<sup>14</sup>.

b) Se por um lado os capitalistas tem uma maior capacidade de pagar melhores salários, por outro lado os trabalhadores dos setores mais modernos apresentam um maior poder de organização, e portanto, uma maior capacidade de conquistar aumentos salariais.

---

<sup>13</sup> Essa maior produtividade pode resultar tanto de um processo produtivo mais eficiente como de uma maior capacidade para majorar seus preços.

<sup>14</sup> Em geral o conjunto de trabalhadores dos setores modernos são mais estáveis, mais confiáveis etc.

## 5.2) As diferenças salariais entre categorias.

O esforço de análise sobre a distribuição pessoal da renda pode ser dividido em duas partes. A primeira se refere aos aspectos da mensuração do fenômeno da concentração e a segunda para a interpretação desse processo. No trabalho que se segue quantificaremos inicialmente a desigualdade salarial na indústria brasileira no período (75-85), para a partir daí chegarmos a algumas conclusões.

### 5.2.1) Constatações empíricas.<sup>15</sup>

Devido a forma como os dados estão dispostos no Censo Industrial foi necessário dividir a análise do período, em dois quinquênios (75-80 e 80-85). No primeiro quinquênio fizemos uma análise mais detalhada, apresentando-se o comportamento da indústria nacional e de seis dos seus estados. No segundo quinquênio não foi possível mostrar a mesma riqueza de dados, devido a insuficiência de informações do Censo Industrial.

#### 5.2.1.1) Período 1975-1980

A tabela seguinte mostra como evoluiu a concentração

---

<sup>15</sup> Infelizmente, o censo industrial de 70 não contém as informações necessárias, para que se possa comparar o salário médio das diversas categorias.

salarial entres as diversas categorias. Tomando-se o estado do Ceará como exemplo, observamos que enquanto em 75 , o salário médio dos operários representava 5,74% do salário médio do pessoal de nível superior, em 80 o salário médio dos operários passou a representar 13,78% do salário médio do pessoal de nível superior , o que significa que a concentração salarial diminuiu.

Tabela XXIX: Evolução das desigualdades salariais nas várias categorias da indústria no período (75-80).

1975	CE	PE	BA	MG	RJ	SP	BR
A	5,74%	10,00%	11,83%	11,19%	12,79%	15,02%	13,07%
B	23,49%	29,96%	40,16%	38,79%	37,79%	49,00%	44,03%
C	24,45%	33,38%	29,45%	28,86%	33,83%	30,65%	29,67%
D	25,65%	28,4%	19,34%	34,74%	41,0%	34,51%	33,33%
1980	CE	PE	BA	MG	RJ	SP	BR
A	13,78%	14,02%	15,89%	14,95%	19,43%	22,03%	18,78%
B	37,32%	40,59%	42,59%	40,24%	48,83%	60,22%	51,01%
C	36,91%	34,53%	37,31%	37,15%	39,79%	36,58%	36,82%
D	36,63%	35,09%	27,51%	39,48%	36,25%	42,02%	38,46%

Fonte: Censo Industrial IBGE. Elaboração própria.

WXL PNS=Salário médio do pessoal de nível superior ligado a produção.

WXOP=Salário médio dos operários.

WXMC=Salário médio dos mestres e contra mestres.

WXNS= Salário médio dos nível superior não ligado a produção.

WXESC=Salário médio do pessoal de escritório.

Onde A =  $WXOP/WXL PNS$

B =  $WXMC/WXL PNS$

C =  $WXOP/WXMC$

D =  $WXESC/WXNS$

Examinando-se com cuidado a tabela número XXIX, percebe-se que, sob qualquer ângulo que se analisa <sup>16</sup>, ocorreu redução das disparidades salariais em todos os estados e no Brasil.

É importante também verificarmos que ocorreu estreitamento do leque salarial a nível de operários ( veja que a relação entre o salário médio dos operários desqualificados e o salário médio dos operários qualificados elevou-se na indústria de todos os estados). Essa constatação reforça a idéia de que não podemos atribuir a redução das disparidades salariais somente ao aumento da oferta de mão-de-obra qualificada, como faz, Lanzana, por exemplo.

A tabela XXIX, mostra também que as disparidades salariais são maiores nos dois estados menos desenvolvidos (Ceará e Pernambuco) e são menores nos dois maiores estados do Brasil (São Paulo e Rio de Janeiro). Essa tendência pode ser verificada também a nível de setores. Comparando-se, por exemplo, a tabela XXXI com a tabela XXXVII observa-se que em quase todos os gêneros industriais a desigualdade é maior no estado do Ceará que no estado de São Paulo. Essa maior disparidade de salários nos estados mais pobres pode ser parcialmente explicada pela estrutura de custos diferenciada entre as regiões.

As tabelas apresentadas no final dessa secção mostram a evolução das diferenças salariais entre as categorias,

---

<sup>16</sup> A redução das disparidades ocorreu tanto para o pessoal ligado a produção, como para as categorias não ligadas a produção.

considerando-se os diversos gêneros industriais.

Pelas tabelas pode-se observar que em quase todos os gêneros industriais do Brasil e dos seus vários estados ocorreu redução das disparidades salariais.

Analisando-se as três relações utilizadas para mensurar a desigualdade salarial na indústria brasileira, a nível de setores industriais, podemos verificar que:

- Em todos os gêneros industriais reduziu-se a diferença salarial entre o salário dos operários e do pessoal de nível superior. No setor perfumaria, por exemplo, enquanto em 75 os operários ganhavam somente 9,6% do salário do pessoal de nível superior, em 80 eles passaram a ganhar 27,2%.

- Em todos os gêneros industriais reduziu-se a desigualdade salarial entre os operários desqualificados (operários) e os qualificados (mestres e contra mestres).

- Em quase todos os gêneros industriais reduziu-se a relação entre os mestres e contra mestres e o pessoal de nível superior. (Os setores mineral, madeira, borracha, couros e peles, alimentar, fumo e gráfica, são as exceções).

Observa-se portanto uma extrema regularidade no comportamento dos diferenciais de salários das indústrias dos vários estados e nos seus respectivos gêneros industriais. Essa uniformidade leva-nos a pensar que existem forças homogêneas atuando em toda a economia nacional no sentido de reduzir ou aumentar as disparidades salariais. Pensando-se no período 75-80 podemos afirmar que a política salarial do período e o aumento da

oferta de mão-de-obra qualificada foram as duas forças mais importantes que atuaram no sentido de reduzir as disparidades salariais.

#### 5.2.1.2) Diferenciais de salários no período 1980-1985

Examinando-se a tabela XXX, verifica-se que ocorreu uma redução das disparidades salariais. Enquanto em 1980 o salário médio dos operários representavam 36,82% do salário médio dos mestres e contra mestres em 1985 passou a representar 40,61%. Observa-se também uma recuperação se compararmos o salário médio dos operários com o salário médio do pessoal de nível superior, gerente, chefe e supervisor.

Tabela XXX: Evolução das desigualdades salariais nas várias categorias da indústria brasileira no período (80-85)

Brasil	WXOP/WXMC	WXOP/WXNSGCS
1980	36,82%	21,46%
1985	40,61%	24,17%

Fonte: Censo Industrial. Elaboração Própria

Onde;

WXOP = Salário médio de operários

WXMC= Salário médio de mestre e contra mestre

WXNSGCS= Salário médio de nível superior, gerente, chefe e supervisor

Combinando-se os dois períodos, verifica-se que ocorreu uma desconcentração salarial no interregno 75-85. Essa conclusão não conflita com os resultados que Saboia obteve trabalhando os dados do PRIL.(veja tabela II.23)

Na realidade o período 80-85 pode ser dividido em duas fases bem distintas: o período 80-82 caracterizado por abruptas quedas de concentração salarial decorrentes da política salarial e a fase seguinte em que ocorreu uma leque abertura do leque salarial.

5.3) As principais conclusões que podemos tirar desse capítulo são as seguintes:

5.3.1) Sobre o comportamento do salário médio, da produtividade e da parcela salarial.

-No período entre 70-85 ocorreu uma diminuição da parcela salarial no Brasil. Isso significa que os salários médios não acompanharam o aumento de produtividade e conseqüentemente os trabalhadores se apropriaram cada vez menos do produto industrial.

- Existe uma associação positiva muito clara entre produtividade e salários.

- Normalmente o crescimento econômico se dá com aumentos de produtividade, acompanhados com uma certa defasagem de elevações nos salários, e conseqüentemente com redução na parcela salarial.

O ciclo é basicamente o seguinte: crescimento do produto

<-->crescimento da produtividade<--> crescimento dos salários em menor proporção. Esse ciclo gera maior concentração funcional de renda a favor dos setores que mais crescem e maior expansão dos salários localizados nos setores mais dinâmicos. Observa-se portanto que o crescimento econômico é eminentemente gerador de desigualdades

5.3.2) Sobre as diferenças de salários entre os setores, podemos então tirar as seguintes conclusões:

- A dispersão de salários entre os setores existe para qualquer que seja a categoria. Essa dispersão é bastante significativa (o salário do operário da indústria química baiana é mais de sete vezes maior o salário do operário da indústria madeireira do mesmo estado), o que prova a existência de segmentação no mercado de trabalho brasileiro.

- Os setores que pagam melhores salários normalmente apresentam empresas maiores, mais produtivas, com maior densidade de capital e de recursos humanos. Entretanto apresentam, em geral, uma menor parcela salarial.

-As diferenças de salários entre os setores aumentaram no período (70-85), para elevar-se no período posterior. A evolução dos diferenciais de salários entre os gêneros industriais foi portanto bastante diferente da evolução dos diferenciais de salários entre as categorias. Isso sugere que o conjunto de variáveis que exercem influência sobre a dispersão salarial entre os gêneros industriais, não é o mesmo que têm ascendência sobre a dispersão de salários entre as várias categorias de trabalhadores. Um exemplo disso é a influência da política salarial, que tem um papel decisivo na definição das disparidades

salariais entre as várias categorias de trabalhadores, mas certamente não apresenta a mesma influência no comportamento dos diferenciais de salários entre os vários gêneros industriais.

- O aumento da dispersão de produtividade e salários entre os setores é uma manifestação de que as desigualdades entre os vários gêneros industriais estão se aprofundando. Os gêneros mais modernos apresentam uma série de características (tecnológicas e institucionais) que fazem com que os agentes econômicos envolvidos no processo produtivo tenham mais condições de produzir e se apropriar em escala ascendente do produto de toda indústria.

5.3.3) Sobre as diferenças de salários entre as categorias, podemos então tirar as seguintes conclusões:

- A dispersão salarial entre as categorias diminuiu no período de 1975 a 1980 no Brasil e em todos os estados analisados. Isso ocorreu tanto nas categorias ligadas a produção como no pessoal não ligado a produção.

- Essa tendência de fechamento do leque salarial se manifestou em praticamente todos os gêneros industriais da indústria brasileira e de vários dos seus estados. Isso sugere que existem forças gerais do sistema que determinam o nível de salário das várias categorias. No período em questão as forças que atuaram no

sentido de reduzir as disparidades salariais foram basicamente as seguintes:

- a) aumento da oferta de mão-de-obra qualificada
- b) recrudescimento do movimento sindical e conseqüente mudança da política salarial

- Considerando-se a indústria brasileira, a desigualdade salarial entre os operários desqualificados e os qualificados diminuiu em todos os gêneros industriais. Esse fato é mais uma evidência de que não podemos atribuir a redução das disparidades salariais no período, somente ao aumento da oferta de mão-de-obra qualificada.

- No quinquênio seguinte (80-85) ocorreu redução das disparidades salariais. Na realidade esse período apresenta duas tendências distintas: A fase 80-82 caracterizada por acentuada diminuição das disparidades e o período posterior (82-85) em que essa tendência desapareceu. A tendência a concentração na distribuição pessoal de renda ocorrida na segunda metade da década de 80 é mais uma evidência que nega o modelo de desenvolvimento concebido inicialmente por Langoni para explicar a relação existente entre desenvolvimento econômico e concentração de renda.

-A desigualdade de salários nominais é maior nos estados menos desenvolvidos (Ceará e Pernambuco).

TABELA XXXI: DISPERSÃO SALARIAL ENTRE CATEGORIAS LIGADAS  
A PRODUÇÃO NO BRASIL (1975 - 1980)

SETORES	OPNS		OPMC		MCNS	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
MINERAL	0,106	0,130	0,278	0,422	0,381	0,309
NÃO METÁLICOS	0,110	0,141	0,280	0,356	0,392	0,396
METALURGIA	0,146	0,224	0,307	0,376	0,475	0,595
MECÂNICA	0,199	0,293	0,416	0,428	0,480	0,685
MATERIAL ELÉTRICO	0,129	0,188	0,316	0,381	0,407	0,494
TRANSPORTES	0,160	0,254	0,355	0,396	0,452	0,642
MADEIRA	0,134	0,175	0,285	0,381	0,471	0,458
MOBILIÁRIO	0,181	0,293	0,314	0,456	0,577	0,642
PAPEL E PP	0,119	0,178	0,306	0,364	0,390	0,488
BORRACHA	0,158	0,239	0,334	0,594	0,471	0,402
COURO E PELES	0,113	0,149	0,259	0,428	0,435	0,349
QUÍMICA	0,142	0,220	0,332	0,411	0,429	0,536
FARMACÊUTICA	0,154	0,266	0,368	0,412	0,420	0,549
PERFUMARIA	0,096	0,272	0,133	0,355	0,717	0,767
MATERIAL PLÁSTICO	0,111	0,194	0,295	0,357	0,376	0,543
TEXTIL	0,084	0,204	0,312	0,388	0,270	0,525
VESTUÁRIO	0,112	0,186	0,288	0,387	0,388	0,480
ALIMENTAR	0,106	0,157	0,306	0,473	0,345	0,332
BEBIDAS	0,124	0,224	0,320	0,407	0,389	0,551
FUMO	0,159	0,164	0,355	0,631	0,447	0,260
GRÁFICA	0,250	0,277	0,379	0,538	0,660	0,515
DIVERSOS	0,109	0,194	0,274	0,388	0,397	0,499

OPNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

OPMC = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO

MCNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

Fonte: Censo industrial IBGE. Elaboração própria

TABELA XXXII: DISPERSÃO SALARIAL ENTRE CATEGORIAS LIGADAS  
A PRODUÇÃO NO ESTADO CEARÁ (1975 - 1980)

SETORES	OPNS		OPMC		MCNS	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
MINERAL	0,082	0,070	0,110	0,379	0,746	0,185
NÃO METÁLICOS	0,114	0,134	0,502	0,412	0,228	0,326
METALURGIA	0,055	0,163	0,257	0,506	0,213	0,323
MECÂNICA	0,114	0,166	0,285	0,619	0,398	0,268
MATERIAL ELÉTRICO	0,239	0,726	-----	0,238	-----	-----
TRANSPORTES	-----	0,100	0,284	0,305	0,843	0,328
MADEIRA	-----	-----	0,313	0,792	-----	-----
MOBILIÁRIO	0,046	0,387	0,457	0,618	0,100	0,625
PAPEL E PP	-----	0,112	-----	0,369	-----	0,302
BORRACHA	-----	0,361	-----	0,367	-----	0,984
COURO E PELES	0,010	0,096	0,427	0,604	0,024	0,160
QUÍMICA	0,069	0,157	0,146	0,326	0,472	0,483
FARMACÊUTICA	-----	0,224	-----	-----	-----	-----
PERFUMARIA	-----	0,249	0,499	0,327	-----	0,761
MATERIAL PLÁSTICO	0,118	0,136	0,801	0,512	0,147	0,265
TÊXTIL	0,039	0,132	0,401	0,339	0,098	0,390
VESTUÁRIO	0,079	0,046	0,210	0,422	0,376	0,108
ALIMENTAR	0,050	0,115	0,174	0,308	0,286	0,374
BEBIDAS	0,055	0,247	0,335	0,533	0,164	0,463
FUMO	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GRÁFICA	0,704	0,271	0,769	-----	0,885	0,107
DIVERSOS	-----	0,558	0,281	0,581	-----	0,961

OPNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

OPMC = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO

MCNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

Fonte: Censo industrial IBGE. Elaboração própria

TABELA XXXIII: DISPERSÃO SALARIAL ENTRE CATEGORIAS LIGADAS  
A PRODUÇÃO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (1975 - 1980)

SETORES	OPNS		OPMC		MCNS	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
MINERAL	-----	0,105	-----	0,290	0,605	0,361
NÃO METÁLICOS	0,080	0,748	0,271	-----	0,297	0,508
METALURGIA	0,104	0,163	0,294	0,379	0,354	0,431
MECÂNICA	0,097	0,189	0,381	0,426	0,256	0,443
MATERIAL ELÉTRICO	0,074	0,188	0,348	0,271	0,212	0,693
TRANSPORTES	0,142	0,334	0,647	0,586	0,220	0,569
MADEIRA	0,085	0,055	0,404	0,509	0,211	0,108
MOBILIÁRIO	0,056	0,327	0,400	0,428	0,141	0,765
PAPEL E PP	0,072	0,272	0,577	0,301	0,124	0,904
BORRACHA	0,127	0,425	0,252	0,387	0,504	-----
COURO E PELES	0,090	0,212	0,151	0,456	0,596	0,465
QUÍMICA	0,120	0,125	0,356	0,432	0,336	0,289
FARMACÊUTICA	-----	0,295	-----	0,520	-----	0,567
PERFUMARIA	-----	0,106	0,460	0,454	-----	0,234
MATERIAL PLÁSTICO	0,178	0,125	0,224	0,383	0,739	0,325
TEXTIL	0,054	0,127	0,323	0,282	0,168	0,450
VESTUÁRIO	0,073	0,097	0,306	0,224	0,239	0,432
ALIMENTAR	0,087	0,099	0,357	0,481	0,242	0,206
BEBIDAS	0,069	0,255	0,272	0,573	0,253	0,455
FUMO	-----	-----	-----	-----	-----	-----
GRÁFICA	0,472	0,831	0,484	0,387	0,976	-----
DIVERSOS	0,061	-----	-----	-----	0,041	-----

OPNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

OPMC = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO

MCNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

Fonte: Censo industrial IBGE. Elaboração própria

TABELA XXXIV: DISPERSÃO SALARIAL ENTRE CATEGORIAS LIGADAS  
A PRODUÇÃO NO ESTADO DA BAHIA (1975 - 1980)

SETORES	OPNS		OPMC		MCNS	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
MINERAL	0,116	0,158	0,245	0,423	0,473	0,373
NÃO METÁLICOS	0,114	0,083	0,170	0,236	0,672	0,351
METALURGIA	0,089	0,150	0,218	0,501	0,406	0,299
MECÂNICA	0,311	0,233	0,693	0,315	0,449	0,739
MATERIAL ELÉTRICO	-----	0,239	-----	0,532	-----	0,450
TRANSPORTES	0,068	0,270	0,279	-----	0,243	0,163
MADEIRA	0,191	0,256	0,185	0,445	-----	0,575
MOBILIÁRIO	0,038	0,250	0,233	0,523	0,162	0,477
PAPEL E PP	0,116	-----	0,500	0,244	0,232	-----
BORRACHA	0,272	-----	0,809	0,627	0,336	-----
COURO E PELES	-----	0,177	0,158	0,253	-----	0,699
QUÍMICA	0,187	0,329	0,482	0,473	0,388	0,694
FARMACÊUTICA	-----	0,178	-----	-----	-----	-----
PERFUMARIA	0,089	-----	0,133	0,265	0,670	0,107
MATERIAL PLÁSTICO	0,055	0,241	-----	0,277	0,054	0,870
TEXTIL	0,063	0,173	0,246	0,279	0,255	0,619
VESTUÁRIO	0,047	-----	0,137	-----	0,342	-----
ALIMENTAR	0,072	0,073	0,237	0,423	0,303	0,171
BEBIDAS	0,097	0,225	0,461	0,519	0,210	0,433
FUMO	-----	0,075	0,397	0,432	-----	0,174
GRÁFICA	0,315	0,349	0,247	0,761	-----	0,458
DIVERSOS	-----	-----	0,147	0,411	-----	-----

OPNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

OPMC = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO

MCNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

Fonte: Censo industrial. Elaboração própria

TABELA XXXV: DISPERSÃO SALARIAL ENTRE CATEGORIAS LIGADAS  
A PRODUÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS (1975 - 1980)

SETORES	OPNS		OPMC		MCNS	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
MINERAL	0,107	0,065	0,245	0,417	0,435	0,157
NÃO METÁLICOS	0,083	0,168	0,236	0,409	0,354	0,410
METALURGIA	0,144	0,204	0,320	0,331	0,450	0,616
MECÂNICA	0,190	0,198	0,440	0,598	0,432	0,332
MATERIAL ELÉTRICO	0,128	0,180	0,258	0,444	0,498	0,405
TRANSPORTES	0,120	0,221	0,318	0,409	0,378	0,540
MADEIRA	0,131	0,143	0,401	0,425	0,326	0,335
MOBILIÁRIO	0,177	0,162	0,247	0,540	0,715	0,301
PAPEL E PP	0,120	0,101	0,369	0,236	0,325	0,426
BORRACHA	-----	0,299	0,614	0,307	-----	0,748
COURO E PELES	0,21	-----	0,455	0,272	0,463	-----
QUÍMICA	0,088	0,179	0,426	0,500	0,207	0,359
FARMACÊUTICA	0,123	0,200	0,401	0,299	0,307	0,667
PERFUMARIA	-----	0,826	0,975	0,269	-----	-----
MATERIAL PLÁSTICO	0,296	0,155	0,289	0,253	-----	0,455
TEXTIL	0,090	0,183	0,329	0,428	0,273	0,427
VESTUÁRIO	0,107	0,311	0,295	0,375	0,362	0,829
ALIMENTAR	0,118	0,192	0,218	0,447	0,541	0,429
BEBIDAS	0,125	0,155	0,426	0,472	0,294	0,328
FUMO	-----	-----	0,468	0,244	-----	-----
GRÁFICA	0,980	0,518	0,459	0,562	-----	0,921
DIVERSOS	0,078	0,096	0,276	0,471	0,284	0,204

OPNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

OPMC = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO

MCNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

Fonte: Censo industrial IBGE. Elaboração própria

TABELA XXXVI: DISPERSÃO SALARIAL ENTRE CATEGORIAS LIGADAS  
A PRODUÇÃO NO ESTADO RIO DE JANEIRO (1975 - 1980)

SETORES	OPNS		OPMC		MCNS	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
MINERAL	0,141	0,220	0,294	0,704	0,478	0,312
NÃO METÁLICOS	0,171	0,244	0,314	0,429	0,546	0,569
METALURGIA	0,105	0,177	0,277	0,360	0,378	0,491
MECÂNICA	0,175	0,264	0,475	0,408	0,370	0,648
MATERIAL ELÉTRICO	0,107	0,205	0,360	0,355	0,298	0,577
TRANSPORTES	0,181	0,270	0,490	0,473	0,370	0,572
MADEIRA	-----	0,173	0,452	0,539	-----	0,322
MOBILIÁRIO	0,294	0,189	0,370	0,485	0,795	0,389
PAPEL E PP	0,119	0,132	0,274	0,335	0,434	0,393
BORRACHA	0,153	0,187	0,369	0,525	0,413	0,357
COURO E PELES	0,099	0,076	0,156	0,580	0,634	0,131
QUÍMICA	0,135	0,221	0,324	0,400	0,418	0,552
FARMACÊUTICA	0,138	-----	0,344	-----	0,401	0,649
PERFUMARIA	0,125	0,177	0,312	0,305	0,399	0,580
MATERIAL PLÁSTICO	0,092	0,142	0,250	0,376	0,367	0,378
TEXTIL	0,069	0,333	0,314	0,580	0,220	0,574
VESTUÁRIO	0,099	0,129	0,328	0,358	0,300	0,360
ALIMENTAR	0,117	0,182	0,321	0,719	0,365	0,254
BEBIDAS	0,132	0,146	0,388	0,348	0,342	0,419
FUMO	-----	-----	0,663	-----	-----	-----
GRÁFICA	0,220	0,264	0,466	0,607	0,472	0,435
DIVERSOS	0,128	0,272	0,271	0,473	0,473	0,576

OPNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

OPMC = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO

MCNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

Fonte: Censo industrial IBGE. Elaboração própria

TABELA XXXVII: DISPERSÃO SALARIAL ENTRE CATEGORIAS LIGADAS  
A PRODUÇÃO NO ESTADO DE SÃO PAULO (1975 - 1980)

SETORES	OPNS		OPMC		MCNS	
	1975	1980	1975	1980	1975	1980
MINERAL	0,174	0,238	0,404	0,509	0,431	0,468
NÃO METÁLICOS	0,133	0,154	0,310	0,348	0,431	0,442
METALURGIA	0,166	0,253	0,304	0,384	0,547	0,658
MECÂNICA	0,213	0,348	0,407	0,409	0,524	0,852
MATERIAL ELÉTRICO	0,134	0,190	0,307	0,324	0,437	0,584
TRANSPORTES	0,164	0,252	0,344	0,363	0,478	0,696
MADEIRA	0,194	0,124	0,287	0,299	0,678	0,415
MOBILIÁRIO	0,207	0,436	0,321	0,400	0,645	-----
PAPEL E PP	0,136	0,198	0,325	0,404	0,418	0,489
BORRACHA	0,171	0,276	0,328	0,624	0,521	0,442
COURO E PELES	0,112	-----	0,224	-----	0,502	-----
QUÍMICA	0,158	0,250	0,348	0,419	0,454	0,597
FARMACÊUTICA	0,159	0,212	0,382	0,426	0,416	0,498
PERFUMARIA	0,093	0,312	0,342	0,382	0,271	0,819
MATERIAL PLÁSTICO	0,127	0,224	0,289	0,362	0,438	0,620
TÊXTIL	0,094	0,238	0,306	0,374	0,307	0,635
VESTUÁRIO	0,122	0,201	0,245	0,322	0,498	0,626
ALIMENTAR	0,132	0,202	0,323	0,500	0,408	0,403
BEBIDAS	0,110	0,297	0,273	0,466	0,402	0,637
FUMO	0,125	-----	0,223	-----	0,564	-----
GRÁFICA	0,235	0,250	0,332	0,507	0,709	0,493
DIVERSOS	0,105	0,186	0,260	0,374	0,405	0,496

OPNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

OPMC = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS OPERÁRIOS LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO

MCNS = RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DOS MESTRES E CONTRA-MESTRES LIGADOS A PRODUÇÃO E O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR LIGADO A PRODUÇÃO

Fonte: Censo industrial IBGE. Elaboração própria

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho foi de apresentar uma contribuição adicional ao estudo da distribuição pessoal de renda na economia brasileira nas últimas três décadas.

Quanto às conclusões, achamos desnecessário repeti-las uma a uma. Pretende-se aqui apenas destacar os aspectos mais relevantes dos capítulos, para a partir daí sugerir algumas medidas de redução da concentração de renda.

No primeiro capítulo discutiu-se o problema da distribuição de pessoal de renda e as formas de abordá-los.

No segundo capítulo foi feito uma síntese teórica das principais concepções existentes acerca dos diferenciais de salários, onde destacaram-se duas abordagens distintas: A teoria do capital humano e a teoria do mercado segmentado.

O terceiro capítulo situou a discussão dos diferenciais de salários na economia brasileira. Foram analisados a interpretação de vários autores sobre a dinâmica da distribuição de renda brasileira nas últimas décadas. A principal conclusão que extraímos nesse capítulo, foi a idéia de que a estrutura de salários é influenciada por um conjunto de fatores interdependentes <sup>1</sup>. Nesse sentido foi refutada, tanto a idéia mais tradicional de que as forças do mercado são as únicas

---

<sup>1</sup> Poderíamos enumerar inúmeros fatores, tais como, a oferta e demanda de mão-de-obra, a política salarial do governo, a correlação de forças sociais etc. É importante, entretanto, entender que esses fatores são interdependentes.

responsáveis pelo movimento da estrutura de salários ( veja Langoni, Lanzana), como a idéia mais corriqueira que fala em arrocho salarial e concentração de renda como se um fenômeno fosse mero reflexo do outro.

O quarto capítulo constitui-se numa breve descrição da metodologia a ser utilizada na elaboração dos indicadores da concentração de renda.

O quinto capítulo mensurou a diferenciação de salários na indústria brasileira em dois níveis diferentes: a diferença de salários entre os gêneros industriais, e a diferença de salários entre as várias categorias. O primeiro enfoque nos permitiu visualizar as diferenças de salários entre os trabalhadores homogêneos, e confirmar a importância da segmentação na explicação da desigualdade salarial no Brasil. O segundo enfoque apresentou uma evidência adicional no sentido de rejeitar a idéia que atribui somente ao aumento de mão-de-obra qualificada o fenômeno da redução do leque salarial no período 75-80.

Como análise final cabe, a partir das conclusões extraídas nessa dissertação, apresentar as políticas que podem ser adotadas no sentido de reduzir a concentração de renda. É válido reafirmar, que a dificuldade de implementação de uma política distributiva, decorre muito mais do forte jogo de interesses presente no âmago de qualquer política dessa natureza, do que propriamente de divergências técnicas a respeito dos métodos mais eficientes para alcançar uma distribuição de renda mais eqüitativa. Enumeramos a seguir algumas medidas que poderiam

ser adotadas:

1) Controle de natalidade.

O controle de natalidade é eficiente na medida em que reduz a oferta de mão-de-obra desqualificada <sup>2</sup>. Algumas pessoas são contrárias ao controle de natalidade e colocam que o mecanismo mais eficiente para se reduzir o crescimento demográfico é a redução da pobreza (estudos empíricos comprovam que o crescimento populacional é tanto maior quanto maior a pobreza). Entretanto existem uma série de medidas que poderiam ser adotadas (maior conscientização, maior facilidade de acesso aos mecanismos de prevenção da natalidade etc) no sentido de reduzir o crescimento populacional. É certo que não se pode negar o direito dos pobres a terem filhos <sup>3</sup> e nem se pode esperar que apenas uma política de controle de natalidade possa resolver o problema da distribuição de renda. Seria o mesmo que tentar acabar com a pobreza através da eliminação dos pobres.

2) Elevação do salário mínimo ou dos salários próximos ao mínimo <sup>4</sup>.

Uma política que corrigisse o salário mínimo acima da

---

<sup>2</sup> Essa idéia foi apresentada por Macedo. Veja, Macedo, Roberto. 1978

<sup>3</sup> Políticas de esterilização em massa, que são realizadas sem o consentimento dos interessados, são eticamente condenáveis.

<sup>4</sup> Os principais defensores dessa proposta são Souza e Baltar.

inflação, contribuiria para elevar a taxa de salários da economia e reduzir as disparidades salariais. A forma como concretizar essa recuperação dos salário mínimo têm sido bastante discutida<sup>5</sup>.

Acreditamos que um projeto de recuperação do salário mínimo deveria ser implementado conjuntamente com uma adaptação do salário mínimo nominal a realidade da região.

Essa necessidade decorre de dois fatores básicos: primeiro pela diferença significativa de custo de vida existente entre as regiões e segundo pela capacidade diferenciado da economias regionais de suportarem um aumento do salário mínimo.

### 3) Redirecionamento dos investimentos governamentais.

O maior investimento do governo em educação, saúde, redes de água e esgoto, transportes coletivos, construção de casas populares etc, implicaria uma melhoria do atendimento das necessidades básicas da população e conseqüentemente na elevação dos salários indiretos. Essas medidas poderiam ser financiadas de várias formas, tais como a criação de um imposto sobre o patrimônio, sobre terras improdutivas etc.

A democratização do acesso a educação, que é tão enfatizada pelos seguidores da teoria do capital humano, constitui-se indubitavelmente um dos meios eficazes de se reduzir

---

<sup>5</sup> Velloso e Giambiagi têm um trabalho interessante que discute a forma como se poderia se concretizar uma política de elevação dos baixos salários. Veja, Velloso e Giambiagi. Política salarial e distribuição de renda: uma proposta para discussão.

as disparidades salariais. Entretanto se aplicada de maneira unilateral certamente não produzirá os resultados almejados.

É importante frisar que a tentativa de se reduzir disparidades salariais via estímulo aos setores industriais que sejam intensivos em mão-de-obra, esbarra na própria lógica de acumulação do sistema capitalista

#### 4) Barateamento dos chamados "bens de salários".

Sabe-se pela lei de Engel, que quanto menor a renda, maior a proporção dos gastos nos "bens de salários". Poderiam ser adotadas medidas, tais como, a redução da carga tributária sobre bens destinadas ao consumo popular, a reestruturação da realidade agrária ( a reforma agrária contribuiria também para reduzir a oferta de mão-de-obra desqualificada, na medida em que diminuiria o êxodo rural), que certamente diminuiria os preços relativos dos "bens de salários".

Todas essas medidas apresentadas anteriormente , na realidade, só têm possibilidades concretas de serem implementadas conjuntamente dentro de um modelo alternativo de desenvolvimento econômico. A experiência brasileira das últimas décadas mostrou que não é suficiente que a economia cresça, para que isso represente melhoras significativas para a população de baixa renda. É necessário definir a forma como deve ser estruturado esse crescimento. Essa definição, no entanto, vai depender do poder de pressão dos vários grupos sociais.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- BACHA, Edmar Lisboa. Hierarquia e remuneração gerencial. In: Tolipan, Ricardo. **A controvérsia sobre distribuição de renda**. Rio de Janeiro: Zahar, 1975
  
- BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. **Diferenciais de salário e produtividade na estrutura industrial brasileira** (1970). Campinas: Unicamp, 1977
  
- BECKER, Gary S. **Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education research**. New York: National Bureau of Economic Research, 1964
  
- BONELLI, R. **Tecnologia e Crescimento Industrial: a experiência brasileira nos anos 60**. Rio de Janeiro, IPEA/INPES, 1976.
  
- CAMARGO, José Marcio, AMADEO, Edward J. Mercado de trabalho e dança distributiva. In: **Distribuição de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
  
- CONSIDERA, Claudio M. Estrutura e evolução dos lucros e dos salários na indústria de transformação. **Pesquisa e planejamento econômico**, Rio de Janeiro, V.10, nº1. p.71-122, abr 1980.

- CUNHA, Paulo Vieira da. Dualismo no mercado de trabalho urbano. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, V.5 nº1, p.1-36, Jun 1975.
- CUNHA, Paulo Vieira da, BONELLI, Régis. Estrutura de salários industriais no Brasil: um estudo sobre a distribuição de salários médios em 1970. *Pesquisa e Planejamento econômico*. Rio de Janeiro, v.8, nº1, p 117-168, Abr 1978.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS SÓCIOS ECONÔMICOS, 10 anos de política salarial. São Paulo: 1975. v.1, p.1-110.
- FAVA, Vera Lúcia. *Urbanização, Custo de vida e pobreza no Brasil*. São Paulo: IPE/USP, 1984.
- GIAMBIAGI, Fábio, VELLOSO, Ricardo. Política salarial e distribuição de renda: uma proposta para discussão. *Revista de Economia Política*. São Paulo: Vol 7, nº2, out-dez 1987
- LANGONI, Carlos Geraldo. *Distribuição de Renda e desenvolvimento econômico do Brasil*. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973

- LEAL, Carlos Ivan Simonsen, Werlang, Sérgio R da Costa. Educação e distribuição de renda. In: CAMARGO, José Marcio. **Distribuição de renda no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- LEWIS, W. Arthur. **Economic development with unlimited supplies of labour**. Manchester School of Economics and Social Studies: Oxford, Oxford University Press, 1958
- LANZANA, Antônio Evaristo Teixeira. **Diferenciais de salários na economia brasileira: uma análise do período 1960-83**. São Paulo, IPE/USP, 1987.
- LIMA, Ricardo. Mercado de trabalho: O capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento econômico**, Rio de Janeiro, v.10 nº1, p. 217-272, Abr 1980.
- MACEDO, Roberto. Os salários na teoria econômica. Rio de Janeiro. IPEA/INPES, 1982.
- . Salário mínimo e distribuição de renda no Brasil. **Revista Estudos Econômicos**: V.11, n.1, p.43-56, março.1981

-MACEDO, Roberto, GARCIA, Manuel. **Observações sobre a política brasileira de salário mínimo.** São Paulo, USP, Trabalho para discussão n27, jun-1978.

----- Salário mínimo e taxa de salários no Brasil-Comentário. **Pesquisa e Planejamento Econômico.** Rio de Janeiro, v.10, nº3, p.1013-1044, Dez 1980.

- MAGALHÃES, João Paulo de Almeida. Evolução da economia brasileira no período posterior a 1950. In: **Raízes do milagre e condições de sua continuidade.** Rio de Janeiro: Record, 1976.

-MARSHALL, Alfred. **Princípios de economia.** Tradução de Rômulo de Almeida e Ottelmy Strauch. (Coleção os economistas. 3.ed. v.2) São Paulo: Nova Cultural, 1988.

-OLIVEIRA, Ismael Carlos. A teoria dual de mercados de trabalho e a determinação de salários na indústria de Pernambuco. Brasília, IPLAN/IPEA, 1989. Monografia

- PASTORE, José. ZYLBERSTAIN, Hélio. PAGOTTO, Carmen Silvia.

Mudança Social e Pobreza no Brasil: 1970-1980 (o que ocorreu com a família brasileira?). São Paulo, Pioneira, Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, 1983.

- BOLETIM DO DIEESE. A necessidade de uma política salarial no Brasil. São Paulo, ed especial, ago 1991.
- BOLETIM DO DIEESE. O Salário mínimo. São Paulo: n4, ed especial, Abr 1992.
- RAMOS, Lauro R.A. e REIS, José Guilherme Almeida. Distribuição da renda: aspectos teóricos e o debate no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- REIS, José Guilherme Almeida , BARROS, Ricardo Paes. Desigualdade salarial: resultado de pesquisas recentes. IN: Camargo, José Márcio e Amadeo, Edward J. Distribuição de renda no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- REYNOLDS, Lloyd.G. **The Structure of Labor markets.** New York, Harper and Brothers, 1950.
- ROMÃO, Maurício Costa. **Distribuição de renda, pobreza e desigualdades regionais no Brasil.** In: Camargo, José

Márcio e Amadeo. Distribuição de renda no Brasil. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1991.

- ROSA, Antônio Lisboa Teles. **Formação e diferenciações intersetoriais da produtividade, dos salários e do excedente: o caso da indústria nordestina no contexto nacional.** Recife: PIMES, 1992.
  
- ROSETTI, José Paschoal. O achatamento do crescimento e o desemprego. In: **Economia brasileira.** São Paulo, Atlas, 1989.
  
- SABOIA, João. Dualismo ou integração no mercado de trabalho. **Revista Estudos Econômicos**, São Paulo, n.19, p.139-155, 1989.
  
- . Transformações no mercado de trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.6, n3, jul-set/1986.
  
- . A Controvérsia sobre o salário mínimo e a taxa de salários na economia brasileira: Novas evidências. **Revista de Economia Política**, v.2, n.2, abr-jun/1985

- . Salário mínimo- A experiência brasileira. São Paulo, L & PM, Porto Alegre, 1985.
- . Salário mínimo e produtividade na indústria no longo prazo. Encontro Nacional de Economia, 1989. Fortaleza. Anais. Fortaleza: ANPEC, 1989. v.3.
- . Política salarial e distribuição de renda: 25 anos de desencontros. In: Camargo, José Márcio e Amadeo, Edward. Distribuição de renda no Brasil, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.
- SAVEDOFF, William D. **Regional Wage Differences and segmentation in Brazil's Urban Labor Market.** São paulo, IPEA/INPES, 1976.
- SCHULTZ, Theodore W. **O Capital Humano.** 2a edição. Rio de Janeiro, Zahar, 1973.
- . **O valor econômico da educação.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.
- SILVA, José Claudio Ferreira da. Os salários na indústria

- brasileira: um estudo sobre diferenciação. **Revista e Planejamento Econômico**. Rio de Janeiro v.13,n.3, p.763-804. dez.1983.
- SMITH, Adam. **Investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações**. 3ªed. São Paulo, Abril Cultural, 1984.
- SOUZA, Paulo Renato. **Quem paga a conta? - dívida, déficit e inflação nos anos 80**. São Paulo: Brasiliense, 1989.
- SOUZA, Paulo Renato, BALTAR, Paulo Eduardo. Salário mínimo e taxa de salário no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.9, nº3, p.629- 650, Dez 1979
- SOUZA, Paulo Renato e BALTAR, Paulo Eduardo. Salário e taxa de salário no Brasil- réplica. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, V.10, nº3, p.1045 a 1053, dez 1980
- TAVARES, Maria da Conceição, SOUZA, Paulo Renato. Emprego e salários na indústria--O caso brasileiro. **Revista de Economia Política**, São Paulo: V.1, nº1, jan-mar, 1981

-TOLosa, Hamilton C. Dualismo no mercado de trabalho urbano.

**Pesquisa e Planejamento econômico**, Rio de

Janeiro, V.5, nº1, p.1-36, Jun 1975.

BCME - BIBLIOTECA