

Rotatividade da mão-de-obra e diferenciação das remunerações no Estado de São Paulo

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Introdução

Existe, no Brasil, uma minuciosa legislação trabalhista que regulamenta os mais diversos aspectos das relações de trabalho assalariado. Não obstante, as empresas tem ampla liberdade para contratar e dispensar os trabalhadores, para estruturar cargos e salários, para definir e implementar os critérios que ordenam as transferências, as promoções e os rebaixamentos dos empregados. A liberdade de atuação das empresas e a insignificante presença e atuação do sindicato no local de trabalho têm contribuído para que as relações de trabalho se caracterizem pela transitoriedade e instabilidade dos vínculos de emprego, bem como pelo baixo nível e enorme diferenciação das remunerações.

Neste trabalho, pretende-se começar a examinar a relação entre a elevada rotatividade da mão-de-obra no emprego e o perfil da distribuição dos salários, no qual se destacam uma brutal assimetria, dispersão e desigualdade. O estudo terá como objeto os empregados em estabelecimentos com um mínimo de organização formal, considerados como tais, todos os estabelecimentos que declaram a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Será restrito ao Estado de São Paulo, cuja estrutura econômica contém uma proporção mais elevada de oportunidades de emprego formal.

1. Estrutura do emprego no Estado de São Paulo

No Estado de São Paulo, o emprego formal é predominante em todas as faixas de idade dos trabalhadores. Na que inclui os trabalhadores de mais de 50 anos, o número de empregados de estabelecimentos que declaram a RAIS compara-se ao do total de pessoas que são empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores sem remuneração (tabela 1).

No conjunto de todos os outros Estados da Federação, o emprego formal só é predominante entre os trabalhadores da faixa de 25 a 49 anos e, mesmo nesta faixa etária, menos da metade dos trabalhadores têm emprego formal. Na faixa de 10 a 24 anos, o número dos que são empregados de patrões que não declaram a RAIS, e dos que são empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores sem remuneração, superam o dos que são empregados de estabelecimentos que declaram a RAIS. Finalmente, entre os trabalhadores com

mais de 50 anos, fora do Estado de São Paulo, mais da metade são empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores sem remuneração.

Tabela 1
Estrutura ocupacional no Estado de São Paulo
e em outros Estados da Federação em 1988 (em %)

Pessoas Ocupadas	Estado de São Paulo				Outros Estados da Federação			
	10 a 24	25 a 49	50 e mais	Total	10 a 24	25 a 49	50 e mais	Total
Empregados de estabelecimentos que respondem o questionário da RAIS	63,1	67,6	41,8	63,0	28,4	47,7	25,3	38,0
Empregados de patrões que não respondem o questionário da RAIS	28,6	7,9	17,9	15,4	40,6	15,7	19,2	24,5
Empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores sem remuneração	8,3	24,5	40,3	21,6	30,9	36,6	55,5	37,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS - 1988 e PNAD - 1988.

Como se vê, existe uma enorme diferença no peso do emprego formal na estrutura ocupacional do Estado de São Paulo e do resto do país. Para a totalidade dos trabalhadores, sem distinguir a idade, o emprego formal representa 63,0% das oportunidades ocupacionais no Estado de São Paulo enquanto que no resto do país esta proporção é de apenas 38,0%.

Tanto no Estado de São Paulo como nos demais Estados da Federação a maior incidência de empregados com patrões que não respondem ao questionário da RAIS ocorre entre os jovens de 10 a 24 anos. Uma parte importante destes jovens, principalmente dos que residem fora do Estado de São Paulo, não têm chance de obter um emprego formal e se torna ou empregado de patrão que não declara a RAIS ou realiza pequenos negócios, especialmente trabalhos precários por conta própria.

Os trabalhos por conta própria são mais apropriados para pessoas ativas com maior idade e capacitadas para aproveitar em serviços por conta própria, a qualificação obtida em toda uma vida de trabalho, muitas vezes como empregados de um estabelecimento que declara a RAIS. Possuam ou não esta qualificação, o fato é que muitos maiores de idade não têm mais chance de procurar um emprego formal, e devem sobreviver com o que possam obter com o trabalho por conta própria. De fato, para as pessoas com mais de 50 anos de idade, a principal fonte de ocupação é ser empregador ou ter um trabalho por conta própria, principalmente fora do Estado de São Paulo, onde são menores as oportunidades de emprego formal.

Em todo caso, ao menos no Estado de São Paulo, sobressai o peso do mercado de trabalho formal, especialmente entre os trabalhadores de 25 a 49 anos, faixa de idade em que é maior a participação na atividade econômica, e em que é mais importante esta participação como fonte de renda para a família.

Nos próximos itens, será examinada a remuneração dos empregados em estabelecimentos que declaram a RAIS. Interessa destacar, em particular, o papel da rotatividade da mão-de-obra no emprego, como fator que contribui para ressaltar a assimetria, dispersão e desigualdade das remunerações do emprego formal no Estado de São Paulo.

2. Rotatividade da mão-de-obra e tempo de serviço dos empregados

A facilidade com que o empregado pode ser dispensado permite à empresa evitar o custo de uma seleção criteriosa, no momento da contratação do empregado. Na realidade, a verdadeira seleção é realizada através da observação do desempenho dos empregados temporariamente contratados.

Existem postos de trabalho nos quais a empresa está sempre renovando o pessoal e poucos são os trabalhadores que conseguem acumular tempo de serviço com o mesmo empregador. Noutros postos, a rotatividade da mão-de-obra reflete apenas a forma como é realizada a seleção e os selecionados teriam chance de estabilizar o vínculo de emprego com a empresa e de acumular tempo de serviço com o empregador.

Nos casos em que a rotatividade é decorrência do modo como são selecionados os empregados existe, em princípio, a possibilidade de ocorrer, com o tempo, a consolidação de um estoque de empregados estáveis. A rotatividade continuaria mas, somente, para selecionar novos empregados, para substituir os voluntariamente desligados e/ou permitir o aumento do quadro de funcionários da empresa.

A possibilidade teórica de consolidação de um estoque de empregados estáveis é difícil de se concretizar por causa de outra implicação da facilidade com que a empresa pode dispensar os empregados, que permite à empresa uma rápida adaptação do nível de produção e emprego ao ritmo da venda dos produtos. Esta rápida adaptação da produção e do emprego, ao ritmo da venda dos produtos, amplifica a oscilação sazonal e cíclica do nível de emprego.

Em períodos de forte aumento da produção e do emprego, eleva-se a proporção de empregados com pouco tempo no serviço. Em épocas de intensa redução da produção e do emprego, diminui a necessidade de contratação de novos empregados e os que tinham conseguido estabilizar o vínculo com a empresa podem perder o emprego. Estas oscilações da produção e do emprego dificultam a consolidação do estoque de empregados estáveis recolocando

constantemente a necessidade de contratar e selecionar novos empregados através da observação do desempenho no serviço.

A experiência no Brasil é de uma enorme flutuação sazonal e cíclica das vendas, da produção e do emprego. Em particular, destaca-se a sazonalidade da demanda de trabalho na agricultura de produtos que não têm colheita mecanizada. Ao longo do ano, em função do calendário agrícola, alternam-se períodos de demanda de trabalho irrisório com momentos em que a população local não é capaz de proporcionar a mão-de-obra necessária.

A própria produção e emprego da indústria de transformação apresentam uma oscilação sazonal pronunciada. Diminui depois do mês de outubro e se recupera a partir de fevereiro/março, atingindo um máximo entre agosto e outubro. Num ano em que a produção e o emprego são semelhantes ao do anterior, a variação do emprego entre o mínimo e o máximo mensal é da ordem de 5,0%. Esta intensa oscilação sazonal do emprego industrial é produto da facilidade com que é possível dispensar a mão-de-obra no Brasil.

Superpõe-se à sazonalidade da produção e do emprego uma flutuação cíclica também muito intensa. Assim, de 1968 a 1974, as vendas, produção e emprego industriais cresceram num ritmo alucinante. O processo foi comandado pelos bens de consumo duráveis. A produção e venda de veículos automotores aumentou no ritmo de 20,0% ao ano. O emprego industrial global cresceu 9,0% ao ano.

Entre 1975 e 1980 houve desaceleração. O investimento privado diminuiu mas o investimento público, associado ao II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), manteve elevada a taxa de investimento. O produto passou a crescer mais lentamente porém em meio a intensa oscilação. Assim, produção e emprego industriais caíram em termos absolutos em 1975 e aumentaram significativamente em 1976. Voltaram a diminuir em 1977 e de 1978 a 1980 aumentaram suavemente. Segundo o índice da FIESP, a taxa média de crescimento do emprego industrial na Grande São Paulo, que tinha atingido 9,0% em 1968-1974, caiu para próximo de 3,0% em 1975-1980.

A oscilação da produção e do emprego industriais foi ainda mais dramática nos anos oitenta. A queda de vendas, produção e emprego foi forte em 1981, 1983 e 1990-1992. A recuperação também foi intensa em 1984-1986 e 1989. Em 1993 e 1994, a recuperação das vendas e da produção não foi acompanhada pelo aumento do emprego industrial. O contraste dos períodos 1980/1983/1986 e 1989/1992/1994 é marcante. No último, ao contrário do primeiro, não ocorreu somente uma oscilação da produção e do emprego. O emprego industrial que desapareceu na recessão de 1990-1992 não reapareceu na recuperação da produção em 1993 e 1994.

Atualmente, no conjunto do país, a indústria de transformação proporciona cerca de 5 milhões de empregos formais. Foram 6 milhões em 1986 e

em 1989 e tinham sido 5,6 milhões em 1980. A queda da produção industrial entre 1989 e 1992 significou a eliminação de 1 milhão de empregos industriais formais, ou seja, 1 de cada 6 empregos industriais formais preexistentes.

A redução do emprego industrial, entre 1989 e 1992, foi de igual intensidade à observada entre 1980 e 1983, quando diminuiu de 5,6 milhões para 4,7 milhões. A novidade foi que, enquanto na recuperação de 1983-1986, o emprego industrial superou o nível de 1980, o de 1994 continua praticamente no mesmo baixo nível de 1992. Ou seja, no período 1990-1992 ocorreu mais do que uma simples queda da produção industrial. Tem havido, desde então, racionalização da produção, terceirização de atividades, substituição da produção local de insumos por importações, tudo isto visando elevar a competitividade da produção nacional.

Nos centros urbanos como a Grande São Paulo, onde a indústria tem um peso importante na geração de emprego, a recuperação da produção não foi suficiente para rebaixar a taxa de desemprego que continuou elevada, apesar do aumento das oportunidades ocupacionais na prestação de serviços.

De fato, entre 1989 e 1992, a queda do emprego industrial na Grande São Paulo foi de 26,7%, bem maior que no conjunto do país. Quase 500 mil paulistanos perderam o emprego que tinham na indústria de transformação. O desemprego aumentou de 7,9% da população ativa para 15,5% em consequência de um aumento do número de desempregados de 550 mil para 1 milhão e 150 mil.

O aumento do desemprego na Grande São Paulo atingiu pessoas que não podiam deixar de trabalhar por causa de sua posição estratégica como fonte de renda da família. Em consequência, ampliou-se de 17,7% para 31,6% o peso entre os desempregados do chamado desemprego oculto pelo trabalho precário, ou seja, o desempregado que faz bico para obter alguma renda por menor que ela seja.

A recuperação da produção, em 1993, gerou 250 mil empregos na Grande São Paulo. A população ativa aumentou em 150 mil pessoas, com o que o desemprego diminuiu em 100 mil. Este tinha aumentado em 600 mil de modo que, em 1993, continuavam desempregadas 1 milhão e 50 mil pessoas, 14,3% da população ativa da Grande São Paulo.

A participação do emprego industrial formal na ocupação total da Grande São Paulo que tinha sido de 34,2% em 1979, e próximo de 40,0% na época do "milagre brasileiro", foi de somente 27,8% em 1989, caindo para 20,3% em 1992 e 18,7% em 1993. E, não obstante, a indústria de transformação é ainda responsável pelo emprego de 1 milhão e 300 mil pessoas que residem na Grande São Paulo.

As alternâncias de crescimento intenso e declínio profundo do nível de emprego prejudicam a estabilização dos empregados na empresa. A RAIS-1988 mostra como é relativamente pequeno o contingente de empregados que tem um longo tempo de serviço com o mesmo empregador, refletindo a flexibilidade com

que a empresa pode tratar seu quadro de pessoal ajustando a produção e o emprego às vendas dos produtos e selecionando os novos empregados através da observação do seu desempenho no trabalho (tabela 2).

Tabela 2
Tempo de serviço dos empregados de estabelecimentos que declararam a RAIS no Estado de São Paulo em 1988 classificados por níveis de instrução (em %)

Tempo de serviço	Não concluiu a 4ª série do 1º-grau	Concluiu a 4ª série mas não a 8ª do 1º grau	Concluiu o 1º grau mas não o 2º grau	Concluiu o 2º grau mas não o curso superior	Concluiu o curso superior	Total de empregados
Até 1 ano	41,2	38,3	36,1	27,2	19,6	34,8
1 a 3 anos	27,0	30,3	32,7	31,1	25,9	30,1
3 a 5 anos	9,6	10,7	11,7	13,2	12,8	11,3
5 a 10 anos	11,1	10,5	10,1	14,0	10,1	11,8
10 e mais	10,9	10,1	9,3	14,5	22,6	11,8
Sem declaração	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: RAIS - 1988

Deve-se, entretanto, distinguir os postos de trabalho em função dos requisitos para a contratação de empregados, especialmente no que diz respeito ao nível de instrução. Os postos de trabalho que requerem um mínimo de instrução formal têm um processo de seleção de novos empregados menos baseado na simples observação do desempenho no trabalho. A exigência de titulação é parte de uma seleção mais rigorosa na contratação, a qual é acompanhada de menor rotatividade e maior chance de permanecer no emprego, passando pelo período de prova.

A comparação das distribuições dos empregados por tempo de serviço, classificados estes empregados conforme o nível de instrução, mostra que o término do 2º grau estabelece uma descontinuidade entre os empregados, no que diz respeito ao tempo de serviço. Ou seja, as diferenças no perfil da distribuição dos empregados por tempo de serviço não são muito grandes entre os que concluíram ou não os antigos primários (4ª série do 1º grau) e ginásio (8ª série do 1º grau). As proporções de empregados que acumularam elevado tempo de serviço são bem maiores entre os que concluíram o 2º grau e, especialmente, entre os que têm curso completo de nível superior. Assim, somente cerca de 20,0% dos empregados sem o 2º grau completo acumularam mais de 5 anos de serviço com o mesmo empregador e só 10,0% mais de 10 anos no serviço. Essas proporções não se alteram com o fato desses empregados terem ou não concluído a 4ª série e/ou a 8ª série do 1º grau, porém, elas são bem maiores no caso dos empregados que têm 2º grau completo (28,5% e 14%, respectivamente) ou curso superior completo (41,7% e 22,6%, respectivamente).

As diferenças nos perfis da distribuição dos empregados por tempo de serviço entre os que não completaram o 2º grau se localizam no extremo inferior da curva que retrata aquela distribuição. Quanto menor o nível de instrução do empregado maior a proporção dos que têm menos de 1 ano no estabelecimento e menor a dos que têm de 1 a 3 anos com o mesmo empregador. Ou seja, a rotatividade provocada pela seleção, via observação do desempenho no trabalho, é tanto maior quanto menor o nível de instrução do trabalhador. Assim, um trabalhador que não conseguiu completar sequer a 4ª série do 1º grau tem uma alta probabilidade de não conseguir acumular nem mesmo 1 ano no serviço. Esta probabilidade é menor se o empregado tem maior nível de instrução. Entretanto, se o empregado conseguiu passar pelo período de prova e começou a acumular tempo de serviço, a probabilidade de ser desligado diminui e as probabilidades se nivelam rapidamente para os empregados que não conseguiram completar o 2º grau. Na realidade ela é praticamente a mesma para empregados com distintos níveis de instrução abaixo do 2º grau, que conseguiram manter o emprego por mais de 1 ano. A chance desses empregados de baixo nível de instrução perder o emprego continua maior que a dos que têm 2º grau ou curso superior completo, mas as probabilidades se aproximam com a acumulação de tempo de serviço.

O resultado anterior confirma a hipótese de que a elevada rotatividade do trabalho no Brasil tem a ver com uma seleção frouxa na contratação dos empregados, muitos dos quais, entretanto, não passam pelo período de prova. A alta rotatividade implícita na seleção por observação do desempenho no trabalho ocorre, particularmente, nos postos de trabalho que não exigem pré-requisitos de nível de instrução. Assim, destacando os extremos, somente 4 de cada 10 empregados que não completaram a 4ª série do 1º grau e têm menos de 1 ano no serviço conseguem estar no mesmo emprego um ano depois, enquanto a proporção é de 3 a cada 4, no caso dos empregados que tem o curso superior completo.

Tabela 3
Proporção de empregados em 31 de dezembro de 1987 que não estavam mais no mesmo emprego em 31 de dezembro de 1988 (em %)

Empregados	Tempo de serviço			Total de empregados
	até 1 ano	1 a 2 anos	3 ou mais anos	
Não concluiu a 4ª Série do 1º Grau	59,6	37,8	16,8	39,1
Concluiu a 4ª Série mas não a 8ª série do 1º Grau	51,7	36,8	20,3	36,0
Concluiu o 1º Grau mas não o 2º Grau	44,0	33,5	19,5	31,6

Concluiu o 2º Grau mas não o Curso Superior	34,2	26,9	14,5	22,5
Concluiu o Curso Superior	25,5	23,7	9,7	15,2
Total	44,7	33,3	17,2	31,4

Fonte: RAIS - 1987 e 1988

Em resumo, a probabilidade do empregado permanecer no emprego é maior nos postos de trabalho que exigem maior nível de instrução, notadamente se exigir ao menos o 2º grau completo. A diferença de chance de permanecer no emprego conforme o nível de instrução é particularmente grande logo após a contratação e tende a diminuir à medida que o empregado passa pelo período de prova e começa a acumular tempo de serviço. Não obstante, a grande diferença de chance de perder o emprego com pouco tempo de serviço torna muito diferente, por nível de instrução, as distribuições dos empregados por tempo de serviço, notadamente entre os que conseguem ou não completar o 2º grau e ter ou não um título de curso de nível superior.

As diferenças de nível de instrução e de tempo de serviço marcam a diferenciação das remunerações do emprego formal. Esta diferenciação pode ser examinada como refletindo as diferenças de salário de entrada que são maiores nos postos de trabalho que exigem maior nível de instrução, as diferenças de probabilidade de manter o emprego que também são maiores nos postos de trabalho que exigem maior nível de instrução e o ritmo de progressão do salário com a idade e o tempo de serviço do empregado, que é elevado em postos de trabalho que exigem os mais diversos graus de instrução.⁽¹⁾

3. Nível de instrução, tempo de serviço e remuneração

A distribuição dos empregados de estabelecimentos que declaram a RAIS, por faixas de remuneração, definidas em termos de múltiplos do salário mínimo, é muito assimétrica, dispersa e desigual. Como será ilustrado em seguida, as diferenças de salário por nível de instrução dos empregados são grandes, a maioria da população trabalhadora tem nível de instrução muito baixo e são muito desiguais as oportunidades para obter instrução. Deste modo, é possível estabelecer uma estreita associação entre a desigualdade de oportunidade de instrução e a desigualdade das remunerações. Na verdade, o formato da

(1) Foi mostrado no artigo de Paulo Eduardo de Andrade Baltar "Salários e negociação salarial nas categorias dos metalúrgicos e têxteis do Município de São Paulo: 1982-1988" que para a pequena fração dos empregados que conseguem manter o emprego, os aumentos anuais de poder de compra dos salários são bem maiores que o aumento da produtividade enquanto para a maioria dos que transitam de um emprego a outro, inclusive mudando de categoria profissional, o poder de compra do salário depende da inflação, da política salarial determinada pelo governo e do poder de barganha das categorias profissionais.

distribuição dos empregados, por faixas de salário, é muito semelhante ao da distribuição dos empregados por nível de instrução.

As duas distribuições configuram uma pirâmide que tem uma base muito grande, congregando a maioria dos empregados, com um estreito afunilamento entre a base e a cúpula. Os trabalhadores que tem muito pouca instrução e/ou baixa remuneração não constituem uma minoria que possa ser vista como padecendo de uma desvantagem específica na luta para obter um emprego. Trata-se da imensa maioria da população trabalhadora e o baixo nível de instrução e remuneração do trabalho perpassa toda a estrutura do emprego formal.

Assim, mais da metade da força de trabalho ocupada em empregos formais no Estado de São Paulo não tem o 1º grau completo (54,6%) e três quartas partes dela não concluíram o 2º grau. Simultaneamente, pouco menos da metade (45,7%) tem remuneração inferior a 3 salários mínimos, sendo que o salário mínimo de 1988 equiivale a um terço do valor médio do salário mínimo da segunda metade da década de cinquenta.

Atualmente, o salário mínimo continua inferior a 100 dólares mensais. Por maior que seja a produtividade do sistema econômico, dificilmente se mostrará capacitado para fornecer, com lucro, os bens e serviços que são necessários para alimentar, vestir, abrigar, educar, garantir saúde e transporte à imensa maioria de trabalhadores e suas famílias que tem tão baixo nível de remuneração.

Tabela 4
Distribuição dos empregados de estabelecimentos que declaram a RAIS no Estado de São Paulo em 1988 por faixas de salário mínimo e por nível de instrução (em %)

Faixa de S.M.	Empregados (%)	Faixa de S.M.	Empregados (%)	Nível de Instrução	Empregados (%)	Nível de Instrução	Empregados (%)
Até 1 S.M.	3,1	Até 5 S.M.	67,9	Não concluiu a 4ª série do 1º Grau	15,4	-----	----
1 a 2 S.M.	22,3						
2 a 3 S.M.	20,3						
3 a 5 S.M.	22,2						
5 a 10 S.M.	18,8	5 a 10 S.M.	18,8	Concluiu a 4ª série mas não a 8ª Série do 1º Grau	39,2	Não concluiu o 1º Grau	74,3
10 a 15 S.M.	5,4	10 a 15 S.M.	5,4	Concluiu o 1º Grau mas não o 2º Grau	19,7	Concluiu o 1º Grau	-----
15 a 20 S.M.	2,3	15 a 20 S.M.	2,3	Concluiu o 2º Grau mas não o curso superior	15,3	Concluiu o 2º Grau	15,3
				Concluiu o		Concluiu	

20 S.M. e mais	3,1	20 S.M. e mais	3,1	curso superior	9,2	o curso superior	9,2
Sem Instrução	2,5	Sem Instrução	2,5	Sem Instrução	1,2	Sem Instrução	1,2
Total de empregados	100,0	Total de empregados	100,0	Total de empregados	100,0	Total de empregados	100,0

Fonte: RAIS - 1988.

Somente os trabalhadores que conseguem situar-se acima da base da pirâmide de remunerações podem ter acesso, via mercado, aos bens e serviços necessários à vida numa sociedade urbano-industrial. Os que tiveram o privilégio de obter alto nível de instrução tem maior chance de galgar uma dessas posições acima da base da pirâmide. Eles conformam aquela quarta parte da força de trabalho que concluiu o 2º grau, destacando-se a décima parte que terminou o curso superior.

A questão da diferenciação das remunerações, a partir de um nível muito baixo, é complexa e não deve ser reduzida ao problema da dificuldade de obter instrução, enfrentada pela maioria da população. A oportunidade de usufruir de uma remuneração acima da base da pirâmide depende do nível do salário com que o indivíduo consegue se inserir no mercado de trabalho, da chance que tem de estruturar uma carreira profissional e da progressão da remuneração que esta carreira comporte.

Quem tem maior nível de instrução tem maior chance de começar com um salário superior e pode estruturar melhor a carreira, acumulando tempo de serviço e acréscimos de remuneração. Neste particular, nota-se que há uma descontinuidade no fato do indivíduo ter completado a escola de 2º grau. Foi observado que os indivíduos que completaram o 2º grau tem maiores oportunidades para acumular tempo de serviço, especialmente os que foram capazes de concluir um curso superior. Os dados sobre remuneração por tempo de serviço e nível de instrução permitem verificar como evoluem as diferenças de salário por indivíduos com distintos níveis de instrução ao longo de suas respectivas carreiras (tabela 5).

Tabela 5
Diferenças de salário médio com o nível de instrução para empregados com diferentes tempos de serviço no Estado de São Paulo em 1989 (em %)

Nível de Instrução	Até 1 ano		1 a 3 anos		3 a 5 anos		5 a 10 anos		10 anos ou mais		Total de empregados	
	em S.M.	Δ (%)	em S.M.	Δ (%)	em S.M.	Δ (%)	em S.M.	Δ (%)	em S.M.	Δ (%)	em S.M.	Δ (%)

Não concluiu a 4 ^a série do 1 ^o grau	2,2	--	2,9	--	3,6	--	4,1	--	6,1	--	3,1	--
Concluiu o 2 ^o grau mas não o curso superior	4,1	57,3	5,4	51,0	6,6	40,9	8,5	35,8	13,3	36,3	6,9	63,1
Concluiu o curso superior	8,8	115,0	10,3	88,5	12,1	82,1	12,4	46,3	18,5	38,5	12,6	83,5
Total de empregados	2,8	--	4,1	--	5,4	--	6,8	--	10,5	--	4,9	--

Fonte: RAIS - 1988 (tabulação especial).

Δ = acréscimo de salário médio entre níveis de instrução consecutivos.

A comparação do salário médio de empregados com menos de um ano no serviço e distintos níveis de instrução põe em evidência a enorme diferença que faz ter o 2^o grau e/ou o curso superior em termos da magnitude do salário de entrada. As diferenças entre os que cursaram ou não a 4^a série ou a 8^a série do 1^o grau são relativamente pequenas (5,0% e 15,0% respectivamente). Já o fato de concluir o 2^o grau implica uma diferença média de salário da ordem de quase 60,0% enquanto a finalização do curso superior significa mais do que dobrar a remuneração dos que, pelo menos, concluíram o 2^o grau.

A chance de um indivíduo com baixo nível de instrução conseguir manter o emprego é muito pequena. Muitos deixam ou perdem o emprego antes de completar um ano no serviço. Os que conseguem acumular anos no serviço tem maior chance de manter o vínculo com o mesmo empregador e usufruem acréscimos substanciais de remuneração. Assim, os empregados que não concluíram a 4^a série do 1^o grau, mas conseguiram acumular mais de 10 anos de serviço com o mesmo empregador ganham, em média, 6,1 salários mínimos, quase três vezes mais (2,82) do que o salário médio dos que, com o mesmo nível de instrução, tem menos de 1 ano no serviço. Entretanto, somente 10,0% dos empregados que não concluíram a 4^a série do 1^o grau tem mais de 10 anos no serviço, enquanto pouco mais de 40,0% não chega a ter 1 ano no serviço.

Deste modo, existe a possibilidade de fazer carreira e usufruir de aumentos de salário mesmo com nível de instrução muito baixo, mas a maioria dos que tem baixo nível de instrução não consegue acumular tempo de serviço e perambulam entre empregadores, padecendo do baixo nível dos salários de entrada até que, por motivo de idade avançada, não tem mais chance de obter emprego formal, devendo submeter-se às relações de emprego não formalizadas ou ao trabalho por conta própria de baixa remuneração.

Na média, o salário de entrada dos empregados que concluíram a 4^a série mas não completaram o 1^o grau, pouco difere do de empregados que sequer concluíram a 4^a série. Entretanto, a progressão da remuneração dos que conseguem manter o vínculo de emprego é um pouco mais rápida, ao menos nos primeiros 10 anos da carreira. Neste particular, a descontinuidade é estabelecida

pelo fato do empregado ter completado o 1º grau. O avanço do salário com o tempo de serviço do empregado que ao menos concluiu o 1º grau o distingue progressivamente da remuneração dos empregados que não tem o 1º grau completo. Assim, o fato de completar o 1º grau implica uma diferença média de salário de 15,0% para empregados com menos de 1 ano no serviço, mas a diferença aumenta progressivamente com o tempo de serviço, atingindo cerca de 40% entre empregados com mais de 10 anos no serviço.

Pelo contrário, a conclusão do 2º grau e do curso superior implica maior diferenciação de salário no começo da carreira e a diferença diminui com a acumulação de tempo de serviço, terminando em proporção semelhante à diferença de salário associada à conclusão do 1º grau.

É interessante esta diferença de implicação da titulação dos vários graus de escolaridade em termos de acréscimo de remuneração. Quanto maior o grau da escolaridade certificada, maior o seu papel na diferenciação dos salários de entrada. Creio que este fato está relacionado ao papel mais explícito da titulação das escolas de grau superior na seleção dos empregados. Ter apenas o diploma da escola de 1º grau não tem a mesma eficácia com o instrumento de seleção, pois trata-se de certificado de uma escolaridade básica geral. Já o diploma de 2º grau e, especialmente, o da escola superior é mais específico em termos de formação profissional.

Deste modo, considerando apenas os empregados com menos de 1 ano no serviço, o salário médio dos que concluíram o curso superior equivale a 3,4 vezes o dos que apenas concluíram a escola de 1º grau, enquanto que para os empregados com mais de 10 anos no serviço, a diferença de salário médio é de apenas 89,0%. Ocorre, entretanto, que somente 10,0% dos empregados que concluíram o 1º grau conseguem acumular mais de 10 anos no serviço, mais de um terço deles têm menos de 1 ano com o mesmo empregador, proporções estas bastante próximas das encontradas para o conjunto de todos os empregados.

Assim, num mercado de trabalho em que os trabalhadores dispõem de tão baixo nível de instrução, muitos dos quais sequer concluíram o grau básico de escolarização, os indivíduos que conseguem, ao menos, completar a escola de 1º grau tem a oportunidade de elevar a remuneração, se conseguirem manter o vínculo de emprego ou estruturar uma carreira mesmo passando por distintos empregadores.

Quem não tem sequer esta escolaridade básica encontra maiores dificuldades para estruturar uma carreira, padecendo de maior rotatividade e menor chance para elevar a remuneração. Já os privilegiados que conseguiram ir além da escolaridade básica, especialmente os que lograram concluir um curso superior, desfrutam de maior salário de entrada e maior chance de manter o vínculo de emprego usufruindo de acréscimos de remuneração com a acumulação de tempo de serviço. Este avanço da remuneração com o tempo de serviço é,

entretanto, proporcionalmente menor do que o dos empregados de menor escolaridade que conseguem acumular tempo de serviço.

Conclusão

O Brasil é um país que tem simultaneamente uma classe operária com baixo nível de instrução, bem como relações de trabalho muito fluídas e pouco estruturadas em que se destacam uma elevada rotatividade da mão-de-obra no emprego e uma distribuição de salários extremamente assimétrica, dispersa e desigual. E, sem dúvida, estes últimos dois aspectos do mundo do trabalho são interrelacionados.

O baixo grau de instrução da força de trabalho é um dado estrutural ao qual tiveram que se adaptar os empregadores. Esta adaptação foi facilitada pelos baixos requisitos de instrução formal decorrente da base técnica dos processos de produção que sinteticamente são chamados de fordismo. Também contribui para esta adaptação a pouca estruturação das relações de trabalho em que ressalta a escassa presença de organização de trabalhadores no local de trabalho.

A elevada rotatividade da mão-de-obra no emprego é parte de um regime de uso da força de trabalho em que a seleção é realizada através da observação do desempenho do trabalhador no serviço. A empresa não somente evita os custos de uma seleção criteriosa no momento da contratação, como pode facilmente dilatar o período de prova a que são submetidos todos os seus empregados.

A extrema facilidade com que o empregado é dispensado resulta em elevada rotatividade e sensibilidade da produção e do emprego ao ritmo das vendas, o que inclusive contribui para ampliar a própria magnitude da oscilação no ritmo das vendas. Tem-se um mercado de trabalho fluido com enorme capacidade de gerar e eliminar oportunidades de emprego.

O salário de entrada dos postos de trabalho que não exigem pré-requisitos mínimos de escolaridade formal é muito baixo. Nestes postos de trabalho, a rotatividade da mão-de-obra é muito elevada. Porém, os que conseguem acumular tempo de serviço usufruem mais elevados acréscimos de remuneração. Esta possibilidade estimula a disposição com que o empregado tenta revelar suas qualidades para o trabalho, no desempenho em serviço.

A fluidez do regime de relações de trabalho e o comportamento do emprego conspiram contra a acumulação de tempo de serviço pelos empregados de modo que, permanentemente, uma parcela muito grande da força de trabalho tem curto tempo de serviço e remuneração que pouco se distingue do salário de entrada.

No esforço para reversão deste quadro que foi produto de toda uma história de industrialização com repressão à atividade sindical e despreocupação

das autoridades públicas com o nível das remunerações do trabalho, deve-se atribuir um papel central às mudanças no padrão das relações de trabalho.

Em primeiro lugar, é preciso elevar o salário de entrada e reduzir a rotatividade da mão-de-obra nos postos de trabalho que não tem maiores requisitos mínimos de escolaridade formal. A elevação do salário de entrada seria acompanhada de redução no ritmo da ascensão das remunerações com o tempo de serviço e a maior dificuldade para dispensar o empregado obrigaria a empresa a aperfeiçoar a seleção na contratação e a investir mais no empregado, intensificando o uso do trabalho.

Uma maior presença de organização de trabalhadores no local de trabalho contribuiria para o esforço no sentido de elevar o salário de entrada e reduzir a rotatividade. Deve-se, entretanto, ter presente que o êxito do esforço no sentido de elevar o salário de entrada e reduzir a rotatividade conduzirá a uma maior racionalização do uso do trabalho pelas empresas, a qual, em princípio, prejudica o nível de emprego e, provavelmente, leva a empresa a usar mais intensamente requisitos de instrução formal na seleção dos empregados, no momento da contratação.

É preciso, então, fazer acompanhar as medidas dirigidas a elevar o salário de entrada e reduzir a rotatividade da mão-de-obra com outras medidas capazes de levar a economia a gerar mais empregos, e de aperfeiçoar o sistema educacional, especialmente a educação básica, de modo a elevar o nível de instrução da população e reduzir a desigualdade em termos de oportunidade educacional.

De outro modo, a mudança no regime de uso do trabalho poderia agravar a diferenciação entre os incluídos e excluídos do mercado de trabalho, provocando uma outra segmentação na estrutura social. Os incluídos no mercado de trabalho seriam mais homogêneos, mas só uma parcela da população teria acesso ao mercado de trabalho e a outra parcela ficaria mais completamente excluída daquele mundo de trabalho, agora mais civilizado.

Paulo Eduardo de Andrade Baltar é professor do
Instituto de Economia da UNICAMP.

Resumo

Este artigo examina a relação entre a alta rotatividade da mão-de-obra e o perfil da distribuição dos salários dos empregados formais no Estado de São Paulo. Considera-se, também, o grau de instrução desses empregados.

A facilidade com que os empregados são dispensados ressalta as diferenças de salário: muitos continuam mudando de emprego recebendo salários de entrada enquanto poucos estabilizam o vínculo empregatício usufruindo aumentos expressivos de salário com a acumulação do tempo de serviço. As diferenças de salário de entrada e de possibilidade de perda de emprego, pouco tempo

após a contratação, favorecem aqueles com maior grau de instrução causando enorme diferenciação de remuneração entre os empregados.

Abstract

This paper examines the relationship between the high turnover and the shape of the distribution of formal employees wages in São Paulo. Besides this, the education grade of those employees is considered.

The facility with wich employees are fired stand out the wage differences: a lot of them continue to change jobs getting initial wages while few of them stabilizes employment links enjoying significant wage increases with work time hour accumulation. The initial wage differences and the possibility of job loss, soon after hiting, favours those with higher degree of education leading to a huge wages differentiation among employees.