

DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS NA OCUPAÇÃO NÃO REGISTRADA DE SALVADOR

Wilson F. Menezes¹
Leormínio M. Bispo Filho²

RESUMO

Este trabalho analisa os diferenciais de rendimentos dos indivíduos ocupados não registrados na previdência social, usando dados da cidade de Salvador. Utilizou-se a base da Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Salvador para os anos de 2000 e 2001. Foi utilizado o procedimento de Heckman para corrigir possíveis vieses de seleção da amostra, bem como foi aplicada a decomposição de Oaxaca para se separar os elementos produtivos dos não produtivos constitutivos dos rendimentos desses trabalhadores. Os resultados permitiram distinguir os diferenciais de rendimentos provocados pela segmentação e por procedimentos discriminatórios no mercado de trabalho. Os trabalhadores sem registro na previdência social recebem, em média, menos que os registrados, enquanto as mulheres e os negros sofrem discriminação no segmento sem registro do mercado de trabalho.

Palavras-chave: ocupação, ocupação não registrada, diferenciais de rendimento, segmentação, discriminação.

ABSTRACT

This essay analyzes the differentials of earnings of workers non-registered in the social welfare, using data from the city of Salvador. The data were collected from Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Salvador for 2000 and 2001. It used Heckman's procedure to correct the sample selectivity bias and the Oaxaca's decomposition to separate the productive and non-productive components of workers' earnings. The results distinguished two elements that explain the differentials of earnings: the labor market segmentation and discriminatory procedures. In conclusion, these results showed that the non-registered workers have less gain than the registered ones. Furthermore, the results also showed the existence of a discrimination against women and black people in the non-registered segment of Salvador labor market.

Key words: occupation, non-registered workers, differentials of earnings, segmentation, discrimination.

¹ Professor do Curso de Mestrado em Economia da UFBA e Doutor pela Université de Paris I, awilson@ufba.br.

² Técnico da Pesquisa de Emprego e Desemprego da RMS e Mestre em Economia pelo CME-UFBA, leorminio@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

A ocupação não registrada constitui um fenômeno de grande importância, por um lado, para os próprios indivíduos implicados, na medida em que subtrai alguns de seus direitos trabalhistas e, por outro lado, para o governo, em virtude das implicações sobre a receita da previdência social. Trata-se, portanto, de um importante tema a ser analisado na pesquisa econômica, com implicações sobre outras áreas do conhecimento. A importância desse tema ganha relevo quando se sabe que, na cidade de Salvador, a ocupação sem registro na previdência social corresponde a um contingente significativo de pessoas (39% da ocupação total dessa cidade). O contingente de trabalhadores sem registro na previdência é composto de assalariados sem registro em carteira e de trabalhadores autônomos, donos de pequenos negócios familiares, domésticos e trabalhadores familiares.

Os assalariados sem carteira enfrentam a problemática do não registro na previdência na sequência de uma perda de direitos, enquanto os demais trabalhadores enfrentam uma difícil decisão pessoal: alocar recursos para a contribuição da previdência social em detrimento da renda presente ou dispor de uma renda presente mais elevada, mas em detrimento de suas condições futuras de existência. Esses trabalhadores vivenciam uma precariedade da relação de trabalho e, como consequência, enfrentam graves problemas econômicos no final de suas vidas profissionais, já que não serão cobertos pelo sistema de previdência social. Nesse momento, essas pessoas acabam ficando a mercê de familiares ou de benefícios do sistema de seguridade social (após uma certa idade e segundo determinadas condições), onerando toda a sociedade.

A preocupação com os diferenciais de rendimentos não é nova na literatura econômica brasileira. Esses diferenciais foram analisados sob o prisma dos distintos segmentos do mercado de trabalho, tal como em Fernandes (1996), que buscou observar o papel que a qualificação da mão-de-obra exerce na determinação dos diferenciais de salários entre mercados regulamentados e não regulamentados. Por outro lado, Silva e Kassouf (2000), apontaram os diferenciais de rendimentos dos mercados formais e informais de trabalho, enquanto Leme-Wajnman (2001), trataram das especificidades dos diferenciais de rendimento por gênero como decorrentes do estágio de desenvolvimento dos mercados de trabalho.

Quanto aos estudos dos diferenciais de rendimentos sob a ótica da discriminação, pode-se apresentar Loureiro-Carneiro (2001), que mostraram a discriminação nos mercados de trabalho urbanos e rurais; Soares (2000), que estimou os diferenciais de rendimentos para homens e mulheres na perspectiva da cor; e Kassouf (1998), que calculou os retornos da

educação, da experiência e a discriminação salarial por gênero, presentes em diferentes segmentos do mercado de trabalho.

Todas essas análises se enquadram, nem sempre de maneira explícita, no escopo teórico dos estudos sobre a segmentação do mercado de trabalho (DOERINGER; PIORE, 1971). Abordagem essa que ainda se mostra muito fecunda para analisar questões relativas à firma, ao mercado de trabalho e aos processos distributivos da renda. Nessa perspectiva, o estudo que se pretende considera apenas o mercado externo de trabalho. Mercado esse que será considerado, para efeito dessa análise, como composto dos trabalhadores de Salvador que não dispõem de registro no sistema da previdência social. Portanto, essas pessoas ficam a mercê das regras baseadas na oferta e demanda de mão-de-obra, sujeitas à ausência de regras e plano de cargos e salários, além de se encontrarem expostas às vicissitudes das flutuações econômicas e desprovidas de direitos básicos, cuja expressão maior aparece na não-contribuição para o órgão previdenciário brasileiro. Trata-se, pois de uma força de trabalho precarizada, relativamente indefesa e sem o menor futuro em termos profissionais, cujos rendimentos são baixos e flutuam ao sabor do mercado, problematizando as condições de vida. Além dessas dificuldades, essas pessoas são ainda espoliadas da previdência social e enfrentam comportamentos discriminatórios no mercado de trabalho³.

Tentando contribuir para um melhor conhecimento das condições econômicas desse importante contingente de trabalhadores na cidade de Salvador, analisou-se a formação do rendimento dos ocupados sem registro na previdência social, além de comparar esses rendimentos com os rendimentos dos trabalhadores registrados. Com isso, buscou-se levantar os mais importantes determinantes dos rendimentos dos trabalhadores não registrados, bem como separá-los por critérios que distingam condicionantes de desigualdade e de discriminação. Para atingir esse fim, utilizam-se os dados da base PED-RMS⁴, referentes aos ocupados do município de Salvador no período compreendido entre os anos 2000 e 2001.

³ Os diferenciais de rendimentos entre indivíduos ocupados podem ser originários de três características presentes no mercado de trabalho: a) diferenças nas dotações dos atributos produtivos dos trabalhadores, dentre os quais destacam-se a educação e a experiência. Nessa situação, pode-se dizer que o mercado de trabalho estaria traduzindo, de maneira justificada, os distintos rendimentos, de forma que os que possuem as maiores quantidades desses atributos alcançam também as maiores remunerações; b) discriminação no mercado de trabalho, quando trabalhadores igualmente produtivos são remunerados de maneira diferenciada, em decorrência de avaliações subjetivas quanto aos seus atributos não produtivos, tais como gênero e cor; e c) segmentação no mercado de trabalho para trabalhadores igualmente produtivos. Essas características podem ser avaliadas por distintas bases teóricas. Nesse trabalho, optou-se pela teoria da segmentação como referência teórica, muito embora se faça uso da teoria da discriminação internamente ao segmento em análise.

⁴ A Pesquisa de Emprego e Desemprego da Região Metropolitana de Salvador segue orientação metodológica do Seade-Dieese e foi realizada na RMS entre setembro de 1987 e outubro de 1989, em convênio com Setrab, Sine e UFBA. Desde julho de 1996, ela vem sendo realizada em convênio com a Sei, Setras e UFBA. Esta pesquisa é atualmente desenvolvida em mais cinco regiões metropolitanas do país: Belo Horizonte, Brasília, Porto Alegre, Recife e São Paulo.

Além desta introdução, o trabalho encontra-se dividido em mais três partes. Inicialmente, avança-se uma análise dos componentes teóricos que nortearam a pesquisa, quando foram apresentados os conceitos de segmentação, discriminação e ocupação sem registro na previdência social. Em seguida, procede-se uma estimativa dos determinantes dos rendimentos, bem como dos diferenciais desses rendimentos entre trabalhadores registrados na previdência social e trabalhadores sem registro. Isolando os trabalhadores sem registro, procedeu-se a uma análise dos diferenciais de rendimentos provocados por processos discriminatórios. Por fim, algumas considerações são emitidas.

2. AVALIAÇÃO TEÓRICA DA SEGMENTAÇÃO E DA DISCRIMINAÇÃO

Desde os estudos de Clark Kerr (1954), sobre a “balcanização” do mercado de trabalho, esse mercado vem sendo visto como um múltiplo de forças e dispositivos que regula as profissões e permite seus respectivos confrontos, deixando de ser visto, nessa linha de entendimento, como linear e contínuo, onde cada nível de remuneração corresponde a uma determinada oferta de trabalho, tal como apresentado no modelo neoclássico de base, e passando a ser visto como dotado de espaços distintos que são impostos à força de trabalho. A mobilidade da força de trabalho necessariamente deve considerar a descontinuidade desses espaços. Na seqüência dessas observações, Doeringer; Piore (1971) apresentaram uma formulação dicotômica desse mercado, a qual compõe os estudos sobre segmentação do mercado de trabalho.

Para esses autores, existe uma importante oposição de ordem organizacional no mercado de trabalho. Os elementos organizacionais permitem distinguir dois tipos de empresa, cujas estratégias de absorção de força de trabalho se diferenciam: um primeiro tipo de empresa, que cria seu mercado interno de trabalho e passa a explorar uma competitividade entre os indivíduos já empregados por ela, enquanto o segundo tipo de mercado de trabalho, externo à empresa, funciona de maneira semelhante aos moldes walrasianos. Existem, dessa forma, dois segmentos bem distintos de mercado de trabalho, os quais impõem formas diferenciadas de determinação dos ganhos e das condições de trabalho. Esses segmentos formam o mercado interno e o mercado externo⁵.

Por mercado interno entende-se uma unidade administrativa, uma empresa, por exemplo, no interior da qual estabelecem-se regras e protocolos específicos para a alocação

⁵ À agregação de mercados internos às empresas pode-se dar o nome de mercado primário, enquanto que o mercado externo pode também ser chamado de mercado secundário de trabalho. Assim, o mercado primário encontra-se associado às ações das grandes firmas, enquanto que, em relações de trabalho ainda subordinadas aos fluxos de oferta e demanda, o mercado externo pode ser considerado como um mercado secundário de trabalho, ou seja, trata-se de um mercado que exclui as garantias oferecidas pelo mercado primário.

do trabalho e para a determinação de sua remuneração. A fixação dos salários decorre então de um procedimento administrativo e segue orientação do plano de cargos e salários da empresa. Dessa forma, os postos mais importantes também aportam rendimentos mais significativos aos seus ocupantes. A definição dos postos de trabalho, por parte da empresa, segue uma orientação necessária aos procedimentos técnicos sequenciais de sua atividade econômica. Esses postos são então definidos por intermédio de uma hierarquia previamente determinada pela técnica selecionada pela empresa, de maneira que as remunerações, respeitando essa técnica, são também hierarquizadas em níveis diferenciados. Assim, as empresas levam em conta as competências individuais dos trabalhadores, alocados nos postos específicos de trabalho, para definir o nível salarial de cada trabalhador, e tem-se, por conseguinte, uma diferenciação de salários definida, por um lado, pela hierarquia dos postos de trabalho e, por outro, pela performance do trabalhador no cotidiano da empresa. Dessa forma, fica justificado o fato de haver vários níveis salariais para um mesmo posto de trabalho.

Quanto ao mercado externo de trabalho, há regras que o regulam estimulando uma concorrência muito forte entre os trabalhadores. Assim, as estruturas que definem as remunerações, as alocações do trabalho e a formação dos trabalhadores são controladas por critérios eminentemente econômicos. O resultado desse tipo de controle é que essas regras são flexíveis e suscetíveis de serem modificadas a qualquer momento, desde que mudem as condições da concorrência entre as firmas, ou seja, desde que mude o jogo entre a oferta e a demanda dos bens e serviços.

Em relação ao mercado externo, o segmento interno permite salários relativamente mais elevados, mas também exige qualificações mais elevadas. Para tanto, esse segmento costuma oferecer melhores condições de trabalho, maior possibilidade de sindicalização, maior duração, estabilidade e segurança do emprego, além de fortes possibilidades de formação e promoção no próprio emprego. O mercado externo fica então como uma espécie de depositário dos malefícios do mercado de trabalho, exatamente na medida em que ele se subordina apenas às condições impostas pela concorrência, daí uma menor remuneração do trabalho, na medida em que a força de trabalho enfrenta uma maior rotatividade do trabalho, uma mais elevada flutuação salarial ou até mesmo uma maior exposição a condições precárias de trabalho.

Assim, para a existência de uma segmentação, duas condições devem ser satisfeitas: a) cada segmento deve funcionar de maneira independente, logo suas leis e regras devem ser diferentes e b) existência de uma forte barreira à mobilidade entre os segmentos. Assim, os

empregos do mercado interno são racionados e escassos, mesmo que não se saiba exatamente o que conduz os trabalhadores a cada segmento do mercado de trabalho, visto que é perfeitamente factível encontrarem-se indivíduos, possuindo as mesmas dotações economicamente produtivas, tendo acesso a um ou outro segmento do mercado de trabalho. É essa possibilidade que permite a formação dos segmentos, ou seja, um mesmo tipo e qualidade de oferta de trabalho alcançando níveis diferenciados de remuneração.

Não é demais lembrar que o mercado interno se verifica mais freqüentemente nas grandes firmas, cujos trabalhadores são remunerados muito mais em função da hierarquia de seus postos que em decorrência de variações da produtividade marginal do trabalho. Em outras palavras, a influência das variáveis de capital humano, como educação e experiência, na definição da posição ocupacional e no salário dos trabalhadores depende do segmento a que o indivíduo teve acesso. Os trabalhadores ficam, portanto subordinados às regras e protocolos de cada segmento em que se encontram.

Dessa forma, diferentemente da tese do capital humano, que parte dos custos particulares do investimento em educação, formação, saúde e migração, a tese da segmentação encontra-se presente na análise do mercado interno, que é um processo de gestão da mão-de-obra. Esse processo de gestão procura estabelecer, desde o início, uma relação estável, com possibilidades de investimentos recíprocos na força de trabalho. Assim, não é o fato de deter mais capital humano que possibilita que uma pessoa tenha acesso ao mercado interno, mas ter acesso a esse mercado traz a possibilidade de dispor de maiores investimentos em seu capital humano. Com essa inversão, explica-se porque a maior dotação de investimento em mão-de-obra se verifica através da experiência vivenciada pelo indivíduo ou para atender as necessidades da empresa (*on the job training*), além de permitir a observação de uma certa triagem que as empresas exercem ao selecionar determinadas qualificações e não outras, ou seja, os investimentos em capital humano passam necessariamente pelo crivo da demanda de trabalho.

Nesse artigo, a segmentação do mercado de trabalho será vista através dos conceitos, doravante usados, de *ocupação não registrada* e *registrada* na previdência social, os quais substituem os conceitos teóricos de mercado primário e secundário. Essa substituição fica explicada na medida em que o critério empírico para efetivação do corte entre um e outro segmento foi a consideração do vínculo, ou não, ao sistema de previdência social. Entende-se como “ocupação registrada” todos os trabalhadores ocupados que contribuem para a

previdência social, enquanto que a “ocupação não registrada” engloba todos os trabalhadores que não contribuem para essa mesma previdência⁶.

Acredita-se que a presença dos registros dos trabalhadores na previdência social dissolva grande parte da invisibilidade das pequenas e médias empresas, a qual contribui ainda, como uma espécie de véu, para a não efetividade das obrigações fiscais e tributárias dessas firmas. Assim, muitas micro e pequenas firmas optam por não contribuir com o órgão da previdência social, de maneira a continuar “invisíveis”, dificultando, portanto, a fiscalização. Ao preferirem empregar sem registro em carteira e sem contribuição à previdência social, essas firmas, por um lado, arriscam-se a levar uma multa e, por outro, expõem seus trabalhadores a uma incerteza intertemporal decorrente da não contribuição à previdência. Essa incerteza é também válida para os demais trabalhadores desse segmento, como os autônomos de modo geral, na medida em que uma opção de não contribuir para a previdência pode estar aumentando a renda presente dessas pessoas, mas isso acontece em detrimento da renda futura, na medida em que elas comprometem suas respectivas condições de aposentadoria. Essa opção traz ainda grandes conseqüências sociais, na medida em que o sistema previdenciário fica debilitado pela ausência de uma importante fonte de receitas⁷.

No que concerne à discriminação a abordagem retoma, em outras bases, a problemática dos diferenciais dos rendimentos. Assim, é preciso saber porque trabalhadores com características produtivas iguais acabam por receber remunerações diferenciadas no mercado de trabalho. Ora, se as características produtividades dos trabalhadores são iguais, nada mais razoável imaginar que essas pessoas deveriam receber um mesmo montante de rendimento por seus serviços prestados. Mas isso somente aconteceria se o mercado de trabalho fosse perfeito, com informação livre e gratuita, sem a possibilidade de existir expedientes discriminatórios ou de segregação.

Para Becker (1957), a discriminação é definida precisamente como a observância de tratamento desigual para insumos iguais de produção. Na medida em que são levadas em consideração características não econômicas das pessoas, tais como gênero, idade e raça, é possível existir essa discriminação. Esses elementos exigem, dessa forma, uma atenção analítica especial, assim conseguindo perceber um gosto pela discriminação. O problema é, portanto, saber por que os empregadores, independentemente das condições objetivas de

⁶ Essa consideração talvez permita um tratamento desse contingente de trabalhadores como um subconjunto da economia submersa, a qual é entendida como constituindo todas as atividades não institucionalizadas (CACCIAMALI, 1991).

⁷ A grande atração para uma não contribuição aos órgãos da previdência pode ser localizada no sistema de alíquotas. Pode-se então dizer que, quanto maior for a alíquota de contribuição e menor o esforço de arrecadação, maior tenderá a ser o conjunto dessas atividades que costumam passar ao largo das regras institucionais.

produtividade das pessoas, preferem um determinado perfil de mão-de-obra. Dessa forma, indivíduos que não respondem às preferências dos empregadores são rechaçados no mercado de trabalho, a ponto de terem dificuldades de emprego a menos que aceitem remunerações bem inferiores àquelas permitidas pelo seu potencial de qualificação.

A inserção no mercado de trabalho das pessoas que sofrem discriminação se verifica, dessa forma, a um preço muito elevado: aceitar postos de trabalho, em relação à suas capacitações, inferiores, ou mesmo receber remunerações menores para exercer uma atividade similar. Assim, existe discriminação no mercado de trabalho, se trabalhadores com idênticas características produtivas são tratados diferentemente devido aos grupos a que pertencem. Há discriminação salarial contra as mulheres, os negros ou idosos, respectivamente, se os empregadores pagam menos a essas pessoas relativamente ao que pagam aos homens, brancos ou jovens, uma vez que as diferentes pessoas de cada um dos grupos se apresentem no mercado de trabalho com o mesmo nível educacional, a mesma experiência e venham a trabalhar sob as mesmas condições e exercendo as mesmas funções. Assim, os indivíduos que têm gosto pela discriminação acabam por influenciar suas atitudes por aspectos subjetivos que diferem de indivíduo para indivíduo.

Naturalmente que o gosto pela discriminação pode estar ligado à ignorância e/ou à desinformação das pessoas. Dessa forma, um empregador levado a não contratar um indivíduo em razão de seu sexo, cor ou idade provavelmente está inseguro quanto à produtividade do trabalhador discriminado, mesmo podendo, nesse momento, estar deixando de lado um trabalhador que pode ser mais produtivo que o trabalhador escolhido. . Caso a escolha se verifique a partir de um critério discriminatório e a pessoa selecionada não responda objetivamente em termos de produtividade, isso pode vir a representar um custo não pecuniário que o empregador deve arcar em vista do seu comportamento pleno de subjetividades discriminatórias.

Comportamentos discriminatórios tendem a desaparecer, pelo menos nas grandes firmas, conforme os empregadores adotem muito mais critérios que permitam a maximização de suas funções, que critérios baseados na desinformação ou atitudes segregacionistas. Isso porque, com a presença de discriminação, há sempre a possibilidade de contratar trabalhadores igualmente produtivos por salários diferenciados, ou mesmo de perder a possibilidade de selecionar o trabalhador mais produtivo, dado que esse pode estar sendo discriminado. Pode-se então estar problematizando o funcionamento interno da atividade econômica, na medida em que os comportamentos discriminatórios podem apresentar custos

indesejáveis. Esses custos naturalmente prejudicam os ajustes do mercado de trabalho, os quais são necessários para que esse mercado torne-se mais competitivo.

3. UMA AVALIAÇÃO EMPÍRICA

3.1. EQUAÇÕES DE RENDIMENTOS

Os resultados das equações de rendimentos⁸ podem ser visualizados na Tabela 1⁹, onde se constata que todos os sinais dos coeficientes foram os esperados (com exceção dos brancos registrados) e significativos. Pode-se afirmar que o poder de explicação das regressões foi razoável, quando se considera que os dados referem-se a uma amostra *cross-section*, já que os testes F mostraram-se muito satisfatórios.

TABELA 1 – Equações de rendimentos por sexo e cor

Variáveis	Ocupação não registrada				Ocupação registrada	
	Homem	Mulher	Branco	Negro	Homem	Branco
(Constante)	6,712 (8,732)	4,411 (29,211)	6,486 (20,387)	8,59 (42,245)	4,478 (52,9)	6,324 (31,474)
Escola	0,206 (9,552)	0,128 (21,569)	0,236 (20,075)	0,249 (37,32)	0,141 (49,412)	0,09809 (13,551)
Exper	0,05967 (13,925)	0,02223 (7,988)	0,06854 (13,267)	0,00491 (1,835)	0,04009 (12,941)	-0,02714 (-3,916)
Exper2	-0,00072 (-6,535)	-0,00022 (-3,322)	-0,00076 (-6,499)	0,00052 (7,922)	-0,0003536 (-5,863)	0,0009618 (6,454)
TOcup	0,00137 (9,994)	0,00164 (11,412)	0,00222 (7,266)	0,00176 (16,056)	0,001573 (20,349)	0,001478 (9,209)
Lambda	-2,675 (-3,693)	-0,491 (-3,448)	-2,878 (-9,161)	-4,321 (-22,927)	-0,209 (-5,098)	-0,973 (-11,446)
R²	0,309	0,218	0,347	0,225	0,51	0,432
F	570,198	418,069	174,061	708,804	2436,586	528,922
DW	1,839	1,835	1,881	1,817	1,737	1,766
N	6.378	7.510	1.645	12.239	11.705	3.486

Fonte: Cálculos a partir da base PED/RMS.

Nota: As estatísticas-t são dadas entre parênteses.

A escolaridade mostrou ser muito importante para obtenção de maiores rendimentos dos indivíduos, dado que os coeficientes dessa variável foram positivos e significativos para todos os estratos de trabalhadores, tanto da ocupação não registrada como da ocupação registrada na previdência social.

⁸ O modelo utilizado para as equações de rendimentos pode então ser resumido como: $y^* = \beta'x_i + \beta_\lambda \lambda_i (\alpha_\mu)$. Um problema a ser enfrentado diz respeito a um possível viés de seleção presente na amostra. Esse problema foi resolvido através da aplicação do procedimento de Heckman (1979), em dois passos: 1) através do modelo probit gerou-se uma variável chamada inversa de Mills ($\lambda_i = \phi(\gamma'w_i)/\Phi_1(\gamma'w_i)$); 2) estimou-se a equação de rendimentos utilizando-se a inversa de Mills como regressor adicional, além das demais variáveis.

⁹ Nas equações de rendimentos para homens, mulheres, brancos e negros foram consideradas as seguintes variáveis explanatórias: Escola (escolaridade do indivíduo em anos de estudo completos); Exper (experiência potencial do indivíduo medida em anos); Exper² (quadrado da experiência); TOcup (tempo de ocupação do indivíduo em número de meses) e a variável lambda (inversa da razão de Mills).

A experiência também se mostrou importante para elevar os rendimentos das pessoas. Com exceção dos brancos nas atividades registradas na previdência social, essa variável apresentou uma relação direta, ou seja, quanto maior o tempo de experiência das pessoas mais elas alcançam rendimentos mais elevados do trabalho.

A experiência ao quadrado, por sua vez, apresenta um resultado diferenciado. Assim, o aumento da experiência permite uma elevação dos rendimentos a taxas crescentes para os negros nas ocupações não registradas e para os brancos nas ocupações registradas. Para os homens, mulheres e brancos nas ocupações não registradas e para os homens nas ocupações registradas na previdência social, o aumento da experiência contribui para uma elevação dos rendimentos, porém com taxas decrescentes.

O tempo que as pessoas levam na mesma ocupação, que pode ser entendido como uma *proxy* da estabilidade ocupacional, se mostrou positivo e muito significativo, de maneira que se pode afirmar que a estabilidade ocupacional das pessoas é importante elemento indutor dos rendimentos. Esse resultado foi verificado em todos os cortes dos dois segmentos analisados.

Por fim, tem-se que os coeficientes da variável explicativa lambda, a qual foi adicionada ao modelo com a intenção de corrigir o viés de seletividade amostral, se mostraram negativos e significativos em todas as equações estimadas de rendimento. A significância dessa variável demonstra que o viés de seleção foi corrigido pelo procedimento de Heckman.

3.2. UMA AVALIAÇÃO DOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS

Para estimar os diferenciais de rendimentos foram escolhidos os anos de 2000 e 2001. A base conjunta desses dois anos gerou uma amostra de 35.895 indivíduos ocupados com rendimentos positivos e com idade entre 18 e 65 anos, após a correção do viés. Essa seleção permitiu filtrar os indivíduos com e sem contribuição à previdência social. Antes de iniciar a análise dos diferenciais de rendimentos, é interessante observar as médias das variáveis consideradas nas regressões, bem como as respectivas estatísticas t do teste das médias (Tabela 2).

Como se esperava, a média dos rendimentos dos trabalhadores registrados na previdência social é superior à média dos trabalhadores sem registro. Assim, os brancos registrados recebem, em média, R\$1.480,64, enquanto os brancos não registrados ganham R\$737,62. Os homens registrados ganham uma média de R\$946,61, ao tempo em que os homens não registrados recebem apenas R\$522,95. Brancos e homens registrados, em média, ganham mais que todos os segmentos não registrados. Esse resultado é garantido pelo teste da diferença entre as médias dos rendimentos, cujas estatísticas t encontram-se entre parênteses.

Esses números confirmam a importância da segmentação do mercado de trabalho de Salvador, além de apontar no sentido de existir uma forte discriminação contra mulheres e negros nesse mercado.

TABELA 2 – Médias das variáveis por segmentos de ocupação controlada por gênero e raça

Variáveis	Ocupação não registrada na previdência				Ocupação registrada	
	Homem	Mulher	Branco	Negro	Homem	Branco
Rendimento	522,95 (26,39)	261,43 (52,57)	737,62 (17,85)	333,52 (39,86)	946,61	1.480,64
Escolaridade	7,59 (28,33)	7,62 (29,16)	10,35 (16,90)	7,23 (76,20)	9,31	12,21
Experiência	20,29 (-0,37)	20,18 (0,17)	18,51 (1,80)	20,46 (-5,76)	20,22	19,20
TempOcup	55,31 (18,78)	42,50 (32,11)	54,24 (16,25)	47,60 (27,32)	79,80	96,73

Fonte: cálculos a partir da base PED/RMS.

Nota: Estatísticas t dos testes das médias encontram-se entre parênteses. As comparações foram feitas por gênero e raça, relativamente aos trabalhadores registrados na previdência social.

A escolaridade média encontra-se desigualmente distribuída quando observada por gênero e raça das pessoas ocupadas não registradas e mesmo entre aquelas das ocupações registradas. Efetivamente os níveis de escolaridades dos trabalhadores não registrados na previdência social mostram-se, grosso modo, menos elevados que os níveis referentes aos trabalhadores registrados. Naturalmente que essas diferenças contribuem para justificar os diferenciais de rendimentos, mas dificilmente esses diferenciais podem ser totalmente imputados aos diferentes níveis de escolaridade das pessoas envolvidas nos dois segmentos de mercado de trabalho. Nesse sentido, vale salientar que o branco não registrado detém a segunda mais elevada média de escolaridade (10,35 anos de estudos). Esse fato demonstra que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas são em muito condicionadas por elementos alheios à escolaridade, com sérias implicações sobre os rendimentos. Não se deve, portanto, deixar de considerar o critério do pertencimento ao segmento de mercado de trabalho ao qual essas pessoas tiveram acesso.

Não se percebe um diferencial de experiência muito importante entre os segmentos do mercado de trabalho de Salvador. Como mostram os resultados dos testes das médias, apenas os negros não registrados mostraram-se com experiência, em média, mais elevada que os brancos registrados. Os brancos não registrados possuem menos experiência, relativamente aos brancos registrados, mas essa diferença é muito tênue, dados que a estatística t foi pouco significativa. Os homens e mulheres não registrados detêm praticamente os mesmos níveis de experiência dos homens registrados. Dessa forma, dificilmente se podem justificar os diferenciais de rendimentos pelos níveis de experiência.

Entretanto, o mesmo não se pode dizer para o tempo de ocupação dos diferentes segmentos e agrupamentos. As ocupações registradas na previdência social são também aquelas que mantêm os trabalhadores mais estáveis em suas respectivas ocupações. Os brancos e os homens registrados suplantam, em termos de estabilidade no trabalho, todos os agrupamentos não registrados, em particular as mulheres.

3.3. DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR SEGMENTAÇÃO

A decomposição de Oaxaca (1973) permitiu o cálculo dos diferenciais de rendimentos entre os dois segmentos analisados, ou seja, trabalhadores sem e com registro na previdência, tendo em vista a separação dos rendimentos explicados pelos atributos produtivos dos indivíduos em relação aos rendimentos não explicados por esses atributos. Essa decomposição consiste em utilizar duas regressões, uma para cada segmento de trabalhadores. A primeira das regressões considera um grupo específico de trabalhadores relativo a um dos dois segmentos, por exemplo, homens registrados, enquanto que na segunda equação considera-se o grupo de trabalhadores do outro segmento, e assim sucessivamente para os demais grupos de trabalhadores analisados (mulheres, brancos e negros)¹⁰. Esse procedimento possibilitou separar os rendimentos que podem ser explicados pelos atributos econômicos e não econômicos das pessoas, daqueles inerentes ao próprio segmento de mercado de trabalho. Vários cortes comparativos foram analisados.

Inicialmente, procurou-se comparar os diferenciais de rendimentos dos homens registrados na previdência social contra os rendimentos dos homens não registrados nessa mesma previdência, bem como se estimaram os diferenciais de rendimentos dos homens registrados face aos rendimentos das mulheres não registradas.

A análise do diferencial de rendimentos entre ocupação registrada e não registrada (Tabela 3), controlado por sexo, mostra que o homem registrado, em média, ganha mais que o homem não registrado. Além disso, pode-se dizer que 63,7% do diferencial de rendimentos pode ser explicado pelas respectivas dotações em atributos pessoais, enquanto que 36,3% desse diferencial não encontra explicação nos atributos econômicos e não econômicos dessas pessoas, assim podendo perfeitamente ser atribuível ao pertencimento do segmento de mercado de trabalho, o qual foi denominado de efeito segmentação do mercado de trabalho.

¹⁰ A decomposição de Oaxaca tem a seguinte especificação para homens e mulheres, por exemplo: $\bar{y}_h - \bar{y}_m = (\alpha_h - \alpha_m) + \sum \bar{x}_{im} (\beta_{ih} - \beta_{im}) + \sum \beta_{ih} (\bar{x}_{ih} - \bar{x}_{im})$, onde os dois primeiros termos à direita da equação medem a discriminação, enquanto o terceiro termo mede o diferencial de rendimentos referente aos atributos produtivos das pessoas.

TABELA 3 – Diferenciais dos rendimentos por sexo entre ocupação registrada e ocupação não registrada

Efeitos	Homem registrado X Homem não registrado			Homem registrado X Mulher não registrada		
	Oaxaca	R\$	%	Oaxaca	R\$	%
Efeito segmentação	0,22	96,61	36,3	0,82	274,83	66,4
Efeito dotação atributos	0,39	169,54	63,7	0,41	138,92	33,6
Efeito Total	0,61	266,15	100,0	1,23	413,75	100,0

Fonte: Cálculos a partir da base PED/RMS.

O homem registrado ganha R\$266,15 a mais, em relação ao homem não registrado. Esse diferencial de rendimento encontra-se dividido em dois contextos. Assim, R\$ 169,54 do diferencial total de rendimentos resultam dos atributos econômicos e não econômicos das pessoas, enquanto que R\$96,61, desse mesmo diferencial, resultam do fato da pessoa pertencer a um ou a outro segmento do mercado de trabalho.

Quanto à comparação dos rendimentos do homem registrado face aos rendimentos das mulheres não registradas, pode-se avançar que os diferenciais de rendimentos são favoráveis aos homens registrados. Esses diferenciais apontam um aumento absoluto e relativo do peso da segmentação do mercado de trabalho. Assim, tem-se que os homens registrados recebem, em média, R\$413,75 a mais que as mulheres não registradas. 33,6% desse diferencial de rendimentos pode ser explicado pelo diferencial de dotação dos atributos pessoais, enquanto que 66,4% desse mesmo diferencial é imputado ao efeito segmentação do mercado de trabalho.

Esses resultados são muito importantes, pois mostram que o fato de pertencer a um ou a outro segmento do mercado de trabalho define, em muito, a capacidade de ganho das pessoas, independentemente das respectivas dotações em atributos pessoais. Dessa forma, o simples fato de se encontrar no segmento sem registro da previdência social constitui, portanto, uma desvantagem para essas pessoas (homens ou mulheres), e isso se verifica sem que haja qualquer relação com as condições de produtividades dessas pessoas. Além do mais, considerando a elevação do percentual creditado ao efeito segmentação, entre homens do segmento registrado e homens do segmento não registrado e entre os homens registrados e mulheres não registradas, tem-se que o pertencimento ao segmento sem registro na previdência social apresenta-se em detrimento da mulher não registrada, evidenciando algum processo discriminatório contra essas pessoas.

Quando se compara ocupação registrada com ocupação não registrada, controlada por cor (Tabela 4), percebe-se que a dotação de atributos desempenha importante papel na composição dos rendimentos. Assim, o branco registrado recebe R\$519,14 a mais que o branco não registrado. A contribuição dos atributos pessoais é responsável por 87,3% desse

diferencial, enquanto os demais 12,7% são explicados pelo efeito segmentação do mercado de trabalho.

TABELA 4 – Diferenciais dos rendimentos por cor entre ocupação registrada e ocupação não registrada

Efeitos	Branco registrado X Branco não registrado			Branco registrado X Negro não registrado		
	Oaxaca	R\$	%	Oaxaca	R\$	%
Efeito segmentação	0,11	66,03	12,7	0,52	250,44	35,2
Efeito dotação atributos	0,73	453,11	87,3	0,96	462,05	64,8
Efeito Total	0,83	519,14	100,0	1,49	712,50	100,0

Fonte: Cálculos a partir da base PED/RMS.

Por outro lado, quando se compara o rendimento médio do branco registrado com o do negro não registrado, observa-se um aumento no diferencial de rendimentos, que passa a ser da ordem de R\$712,50. Entretanto, a composição relativa desse diferencial se altera, em relação à comparação anterior, já que 64,8% desse diferencial pode ser creditado à dotação de atributos das pessoas implicadas, de maneira que o efeito segmentação se eleva para 35,2%. Fato esse que pode estar escondendo, além do efeito segmentação, algum processo discriminatório contra os negros.

3.4. DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS POR DISCRIMINAÇÃO NO SEGMENTO NÃO REGISTRADO

As diferentes magnitudes dos efeitos segmentação, anteriormente analisados, apontaram a possível existência de processos discriminatórios contra as mulheres e os negros do mercado de trabalho de Salvador. Dessa forma, a decomposição de Oaxaca foi ainda utilizada para analisar esses processos discriminatórios presentes no segmento das ocupações não registradas na previdência social.

Na Tabela 5 encontram-se registradas as diferenças básicas de rendimentos decorrentes das dotações de atributos de homens e mulheres e de brancos e negros, bem como as diferenças de rendimentos que podem ser atribuíveis aos processos discriminatórios contra as mulheres e os negros que trabalham em ocupações sem registro na previdência social.

Uma inspeção dessa Tabela permite apontar que, em Salvador, os homens não registrados na previdência social recebem, em média, R\$147,59 a mais que as mulheres também não registradas. Apenas 21,1% desse diferencial decorrem de uma mais elevada dotação média de atributos pessoais dos homens; ficando, por conseguinte, 78,9% desse mesmo diferencial sob responsabilidade dos mecanismos discriminatórios presentes nesse segmento de mercado de trabalho da capital baiana.

TABELA 5 – Diferenciais dos rendimentos por sexo e cor na ocupação não registrada

Efeitos	Homem-Mulher			Branco-Negro		
	Oaxaca	R\$	%	Oaxaca	R\$	%
Efeito discriminação	0,50	116,40	78,9	0,23	68,74	35,6
Efeito dotação atributos	0,13	31,19	21,1	0,42	124,61	64,4
Efeito Total	0,63	147,59	100,0	0,65	193,35	100,0

Fonte: cálculos a partir da base PED/RMS.

O diferencial de rendimentos entre brancos e negros não registrados aponta a presença de processos discriminatórios contra os negros, muito embora a dimensão dessa discriminação seja menor quando comparada àquela sofrida pelas mulheres. Com efeito, os trabalhadores brancos sem registro na previdência social recebem, em média, R\$193,35 a mais que os trabalhadores negros, um diferencial absoluto mais elevado que aquele enfrentado pelas mulheres desse mesmo segmento de mercado de trabalho; entretanto o peso relativo desse diferencial atribuível à dotação de atributos foi de 64,4%, ficando os restantes 35,6% sob responsabilidade dos processos discriminatórios enfrentados pelos negros.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo da ocupação não registrada na previdência social mostrou algumas características interessantes da estrutura do mercado de trabalho de Salvador. Constatou-se, por exemplo, que cerca de 39% da ocupação dessa importante cidade brasileira não contribui com o sistema nacional de previdência social. Essa ausência de contribuição à previdência traz sérios problemas ao sistema como um todo, na medida em que subtrai uma grande parcela de receita, bem como impede que as pessoas implicadas disponham de direitos consagrados nas leis do trabalho do país. Além do mais, a não contribuição para a previdência serve como uma espécie de biombo socialmente perverso, o qual permite que outros direitos desses trabalhadores deixem de ser reconhecidos, a exemplo do registro em carteira profissional no caso dos trabalhadores assalariados.

O modelo econométrico utilizado recorreu ao procedimento de Heckman para corrigir possíveis vieses de seletividade da amostra, bem como aplicou a decomposição de Oaxaca numa tentativa de separar os efeitos provocados pela dotação dos atributos das pessoas dos efeitos relativos a segmentação do mercado de trabalho e a discriminação. Os resultados obtidos foram significativos e permitem reconhecer a segmentação do mercado de trabalho e os processos discriminatórios. Têm-se então duas grandes fontes de mazelas sociais. Por um lado, a segmentação do mercado de trabalho suprime alguns direitos fundamentais e garantidos dos trabalhadores, além de provocar uma fuga de receita do instituto da previdência e, por outro, percebe-se a presença de comportamentos discriminatórios nesse segmento de mercado de trabalho de Salvador, os quais contribuem para a redução dos

rendimentos de mulheres e negros de maneira independente das condições de produtividade dessas pessoas.

No que diz respeito à segmentação do mercado de trabalho de Salvador, constatou-se que os homens registrados na previdência costumam, em média, ganhar mais que homens e mulheres não registrados. Em relação aos homens registrados na previdência social, a segmentação do mercado de trabalho respondeu por 36,3% dos diferenciais de ganhos dos homens não registrados e por 66,4% dos diferenciais de rendimentos das mulheres não registradas. Seguindo o mesmo tipo de movimento, constatou-se que os brancos registrados na previdência também recebem, em média, mais que os brancos e negros não registrados. Relativamente aos brancos registrados, o efeito segmentação do mercado de trabalho pode ser responsabilizado por 12,7% dos diferenciais de rendimentos dos brancos não registrados e por 35,2% dos rendimentos dos negros também não registrados.

A discriminação também se mostrou importante fator redutor dos rendimentos das pessoas que sofrem com atitudes e comportamentos segregacionistas. Assim, 78,9% do diferencial de rendimentos existente entre as pessoas sem registro na previdência social são devidos à discriminação contra o sexo, enquanto que 21,1% dos diferenciais de rendimentos são atribuíveis às diferenças nas dotações de atributos produtivos, como educação, experiência e tempo na ocupação. Quanto ao quesito racial, tem-se que 35,6% dos diferenciais de rendimentos são causados pela discriminação racial, ficando os 64,4% restantes sob responsabilidade das diferenças nas dotações de atributos produtivos. Isso mostra que, embora menor que a discriminação por sexo, existe também discriminação por raça no mercado de trabalho de Salvador. Porém, é importante frisar que as diferenças nas dotações de atributos produtivos constituem um fator mais relevante no diferencial de rendimentos dos negros não registrados na previdência social. Dessa forma, ainda que a discriminação econômica contra os negros exista, ela é relativamente menor que aquela sofrida pelas mulheres. Não é demais afirmar, portanto, que os negros desse segmento de mercado de trabalho, enfrentam muito mais uma desigualdade de atributos que elementos discriminatórios. Desigualdade essa que decorre principalmente de uma distribuição social desigual dos atributos pessoais economicamente mais valorizados, tal como a escolaridade. Resta saber se a menor escolaridade dos negros não decorre de processos discriminatórios socialmente disseminados ao longo da história de Salvador.

O fato de o indivíduo estar inserido ou não entre os ocupados registrados na previdência social influi, de maneira decisiva, nos seus níveis de remuneração. Os fatores analisados que provocam importantes diferenciais nos rendimentos dessas pessoas foram a

segmentação do mercado de trabalho e a presença de comportamentos discriminatórios contra as mulheres e contra os negros. Entende-se que o presente estudo avançou algumas contribuições importantes, deixando, dessa forma, um pouco mais claro os mecanismos de funcionamento desse importante mercado de trabalho, bem como algumas peculiaridades que afligem esse importante contingente de pessoas que não dispõem do registro na previdência social. Uma tentativa de reduzir os malefícios dessa segmentação e discriminação somente pode advir de políticas públicas adequadas. Políticas que realcem muito mais o caráter produtivo das pessoas, face a uma segmentação do mercado de trabalho e em detrimento de comportamentos discriminatórios que restrinjam os direitos dos trabalhadores e/ou se exteriorizem através de segregação social.

5. REFERÊNCIAS

- BECKER, G. *The economies of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press, 1957.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural. *Journal of Human resources*, n.8, p.436-455, 1973.
- CACCIAMALI, M. C. As economias informal e submersa: conceitos e distribuição de renda. In: CAMARGO, J. M; GIAMBIAGI, F. (Org.). *Distribuição de renda no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991. p.121-143.
- DOERINGER, P; PIORE, M. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Massachusetts, Lexington, 1971.
- FERNANDES, R. Mercado de trabalho não-regulamentado: participação relativa e diferenciais de salários. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Brasília, v.26, n.3, p. 417-441, 1996.
- GREENE, William. *Econometric Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, 1997. p. 974-984.
- HECKMAN, James. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, Princeton, v.47, n.1, p. 153-161, jan. 1979.
- KASSOUF, A. L. Wage gender discrimination and segmentation in the Brazilian labor market. *Economia Aplicada*, São Paulo, v.2, n.2, p. 243-269, jun. 1998.
- LEME, M. C. S.; WAJNMAN, S. Diferenciais de rendimentos por gênero. In: LISBOA, M. B; MENEZES-FILHO, N. A. *Microeconomia e sociedade no Brasil*. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 2001. p.79-115,

LOUREIRO, P. R. A; CARNEIRO, F. G. Discriminação no mercado de trabalho: uma análise dos setores rural e urbano no Brasil. *Economia Aplicada*, São Paulo, v.5, n.3, p. 519-545, 2001.

OAXACA, R. Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, v.14, n.3, p. 693-709, out. 1973.

PINHEIRO, V. C; MIRANDA, R. M. B. Cobertura da previdência social no Brasil: o perfil dos não contribuintes da previdência social. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/docs/inf_marco03.pdf>. Acesso em 3 de julho de 2003.

SILVA, N. D. V; KASSOUF, A L. Mercado de trabalho formal e informal: uma análise da discriminação e da segmentação. *NOVA ECONOMIA*, Belo Horizonte: UFMG/FACE/DCE, v.10, n.1, p.41-77, jul. 2000.

SOARES, S. S. D. *O Perfil da discriminação no mercado de trabalho – homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/pub/td/2001/td803.html>>. Acesso em 19 de novembro de 2001.