

Avaliação da qualidade dos postos de trabalho das regiões administrativas do Estado de São Paulo: um estudo a partir dos dados da RAIS

Reynaldo Fernandes[§]
Rudinei Toneto Junior[§]
Guilherme Renato C. Moreira[†]

RESUMO

O objetivo deste artigo é comparar a qualidade dos postos de trabalho entre as regiões administrativas do Estado de São Paulo. O artigo propõe uma metodologia, para avaliar a qualidade dos postos de trabalho tendo como base os dados da RAIS. O principal resultado do estudo é que a habilidade dos trabalhadores não é o fator fundamental para explicar as diferenças nas médias salariais existentes entre as regiões do Estado de São Paulo, ficando a maior parte destas para ser explicada pela qualidade dos postos de trabalho.

Palavras-chave: qualidade dos postos de trabalho, Região Administrativa, São Paulo, RAIS.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to compare the quality of jobs across administrative regions in the São Paulo State. A methodology to evaluate the quality of jobs is proposed based on RAIS's data base. The results suggest that quality of jobs, instead of skills of workers, is the fundamental factor in explaining the differences in the wage averages across regions in São Paulo State.

Key words: quality of jobs, Administrative Region, São Paulo State, RAIS.

[§] Professores do Departamento de Economia da FEA/USP, campus de Ribeirão Preto.

[†] Graduando em Economia pela FEA/USP, campus de Ribeirão Preto.

I Introdução

Diferenças no comportamento do mercado de trabalho entre diferentes regiões é um assunto que tem despertado o interesse tanto de economistas do trabalho como de economistas que estudam a questão regional. No Brasil, uma série de estudos tem procurado avaliar diferenças regionais em diversos aspectos relacionados ao mercado de trabalho, como, por exemplo, a taxa de desemprego aberto (Corseuil, Gonzaga e Issler, 1996), a evolução do emprego (Oliveira e Guimarães Neto, 1997), os diferenciais de salários por gênero e cor (Cavalieri e Fernandes, 1998), a desigualdade salarial (Reis e Barros, 1990), etc. O objetivo deste artigo é comparar a qualidade dos postos de trabalho entre as regiões administrativas do Estado de São Paulo.

Das diferenças de salários observadas entre regiões, uma parcela, ao menos, poderia ser explicada por diferenças na qualidade dos trabalhadores. Uma vez que trabalhadores mais qualificados tendem a ter um salário mais elevado, regiões onde os trabalhadores são, em média, mais qualificados tenderiam a possuir, também, uma média salarial mais elevada. Caso fôssemos capazes de isolar, dos diferenciais regionais de salários, a parcela explicada pelas diferenças na qualidade dos trabalhadores, a parcela restante seria explicada por diferenças na qualidade dos postos de trabalho. Esta última parcela é uma medida para o que, por vezes, se denomina segmentação regional, a qual fornece uma estimativa do ganho/perda que um trabalhador, escolhido aleatoriamente, teria se mudasse de região.

Decompor as diferenças regionais de salários entre a parcela explicada pela qualidade dos trabalhadores e a parcela explicada pela qualidade dos postos de trabalho pode se mostrar de importância fundamental para orientação de políticas que visem promover o desenvolvimento regional. Poderia, por exemplo, ajudar a definir se a ênfase da política deveria ser sobre programas educacionais e de treinamento ou sobre programas que incentivassem a atração de empresas com melhores postos de trabalho, tais como investimentos em infra-estrutura ou concessão de facilidades fiscais.

Para melhor orientação dessas políticas, um passo importante a ser seguido, mas que não será objeto deste artigo, é investigar as causas das diferenças regionais na qualidade dos postos de trabalho. Uma possibilidade seria decompor tais diferenças por ramo de atividade, tamanho de empresa e ocupações, o que poderia ser realizado utilizando a metodologia aqui empregada. Outra possibilidade seria avaliar em que medida as diferenças na qualidade dos postos de trabalho não refletem diferenciais compensatórios de diferenças no custo de vida e em outros aspectos não pecuniários das regiões.

Um estudo sobre segmentação regional, para o caso das regiões metropolitanas brasileiras, foi realizado por Savedoff (1990). Seu estudo tem como base os dados da PNAD do IBGE e a técnica utilizada foi estimar equações de rendimentos com variáveis *dummies* regionais, um conjunto de variáveis de controle para características pessoais e outro para características do emprego. Seus resultados para os anos de 1981, 1983, 1985 e 1986 mostram que apenas Fortaleza e Recife apresentam salários que se desviam sistematicamente da média em mais de 20%, no caso, inferiores à média. Belém também possui salários inferiores à média em mais de 20% para os anos de 1981, 1983 e 1986, enquanto São Paulo possui um salário superior à média em mais de 20% para o ano de 1986.¹ Outro resultado do trabalho é que os diferenciais regionais de salários não se mostraram muito sensíveis aos controles realizados.

O problema em utilizar procedimentos como os adotados no trabalho acima mencionado, para comparações entre microrregiões, refere-se à disponibilidade de base de dados. As pesquisas freqüentemente utilizadas em comparações regionais acerca do funcionamento do mercado de trabalho, como a PNAD e a PME, não possuem uma amostra capaz de suportar uma análise por municípios.

Uma alternativa seria utilizar os dados do Censo Demográfico. Esta base de dados possui, entretanto, o inconveniente de, além de estar disponível apenas para intervalos de dez anos, ser de mais difícil acesso, seja pelo custo pecuniário de sua aquisição, seja pela necessidade de procedimentos computacionais de maior envergadura. Tal restrição pode se mostrar impeditiva para realização de uma pesquisa, especialmente para centros com menor capacidade de recursos.

Outra alternativa, e que será adotada neste trabalho, é utilizar-se dos dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) do Ministério do Trabalho. A RAIS possui periodicidade anual, com informações não amostrais para todos os municípios, sobre diversas características tanto dos trabalhadores como dos postos de trabalho e é hoje uma das bases de dados sobre mercado de trabalho mais difundidas no País. Entretanto, a RAIS possui também os seus inconvenientes. O principal deles refere-se ao fato de sua cobertura restringir-se apenas ao emprego formal. Outra peculiaridade no uso da RAIS é que o acesso

1 Isto, sem considerar as diferenças de custo de vida. Quando um ajustamento pelo custo de vida é realizado, o padrão de diferenciais é significativamente alterado, com destaque para Curitiba, que passa a ter sistematicamente salários superiores à média em mais de 20%.

a suas informações, via o Sistema Gerador de Tabelas (SGT), só é possível por meio de elaborações de tabelas e onde os intervalos das variáveis são pré-classificados.² Isto impõe dificuldades para a utilização das técnicas usuais de estimar equações de rendimentos.

O artigo propõe uma metodologia, para avaliar a qualidade dos postos de trabalho, que leva em conta as restrições impostas pelo SGT. Com isto pretende-se, além de comparar a qualidade dos postos de trabalho entre as Regiões Administrativas do Estado de São Paulo, contribuir para o melhor uso dessa base de dados.

O trabalho foi desenvolvido em três seções além desta introdução: a seção 2 apresenta a metodologia empregada no estudo; na seção 3 são apresentados os resultados; e, por fim, na seção 4 tecem-se as considerações finais.

II Metodologia³

II.1 Definição do problema

Seja P a população formada por todos os trabalhadores de uma das 15 Regiões Administrativas (RAs) do Estado de São Paulo; p um trabalhador nessa população; $W(p)$ o salário corrente do trabalhador p ; e

$$w_1(p) = E[W(p) | RA=1] \quad (1)$$

o salário esperado do trabalhador p , caso ele esteja na RA 1. Deste modo, existe, para cada trabalhador p , um vetor de salários esperados: $\hat{w}(p) [w_1(p), \dots, w_{15}(p)]$, onde

$$w_i(p) = E[W(p) | RA=i] \quad (2)$$

2 O Ministério do Trabalho coloca à disposição os dados da RAIS, mas não permite o acesso aos dados individuais. As informações só podem ser acessadas via elaboração de tabelas por meio do SGT. A construção das tabelas é feita segundo intervalos predefinidos das variáveis, sendo possível cruzar até quatro variáveis simultaneamente.

3 Para outro trabalho que utiliza técnica de decomposição ver Barros *et alii* (1992).

Caso $w_1(p) > w_2(p)$, para um determinado trabalhador p , dizemos que, para esse trabalhador, a RA 1 possui, em média, melhores postos de trabalho do que a RA 2. Assim, poderíamos estabelecer um *ranking* de qualidade de postos para cada trabalhador p , pertencente à população P .

A princípio, esse *ranking* pode variar entre diferentes trabalhadores. Uma vez que não estamos interessados em avaliar a qualidade dos postos de trabalho para cada indivíduo em particular, seria conveniente encontrarmos um indicador sintético para avaliar a qualidade de postos de trabalho das diferentes RAs. Uma escolha natural seria utilizar a média populacional dos salários esperados individuais para cada uma das RAs. Assim, existiria um vetor $\bar{w}[\bar{w}_1, \bar{w}_2, \dots, \bar{w}_{15}]$, onde \bar{w}_i é média dos salários esperados individuais de todos os trabalhadores pertencentes a P , caso eles fossem alocados na RA i . Se $\bar{w}_1 > \bar{w}_2$, dizemos que os postos de trabalho na RA 1 são, em média, melhores que os da RA 2. Assim, estimar o vetor \bar{w} constitui-se o objetivo deste trabalho.

II.2 Estimação

Uma primeira fonte de dificuldades para estimar \bar{w} surge da base de dados utilizada. A RAIS não cobre todos os trabalhadores, mas apenas os trabalhadores formais. Uma vez que os trabalhadores formais não podem ser considerados uma amostra aleatória do conjunto de trabalhadores, não há como estimar \bar{w} a partir dessa fonte de dados.

O procedimento adotado foi redefinir P como a população formada por todos os trabalhadores formais do Estado de São Paulo. Assim, o vetor \bar{w} avaliaria a qualidade dos postos de trabalho formais. Entretanto, tal procedimento ocasiona dois problemas. O primeiro é que uma determinada RA i pode ter postos de trabalho formais de igual qualidade aos da RA j , mas são muito mais difíceis de encontrar. Uma vez que, de modo geral, os postos de trabalho informais são de pior qualidade que os formais, o trabalhador representativo preferiria ser alocado na RA j , ao invés da RA i . Em outras palavras, o *ranking* de qualidade de postos pode diferir quando todos os postos são considerados em relação à situação em que apenas os postos formais são levados em consideração. O segundo problema diz respeito ao viés de seleção que tal procedimento pode impor na estimação de \bar{w} , o qual será discutido mais adiante.

Entretanto, a principal fonte de dificuldades para estimar \bar{w} reside no fato que $w_i(p)$, $i = 1, \dots, 15$, não é uma variável observável. Para um trabalhador p na RA i não é possível observar seus $w_j(p)$, $j \neq i$, para as demais RAs. Mesmo na região i o que se observa é seu salário corrente $W(p)$, que pode diferir de seu $w_i(p)$. Ou seja, $W(p)$ é um ponto de sua distribuição de salários possíveis para RA i .

Definindo:

H = índice de habilidade dos trabalhadores formais;

F = função que toma valor i , $i = 1, 2, \dots, 15$, quando o trabalhador é alocado na RA i ;

e assumindo que a distribuição conjunta (H, F) é tal que a distribuição condicional $(H | F = i)$ é independente de i , ou seja, a habilidade dos trabalhadores de uma determinada RA é uma amostra aleatória da habilidade do conjunto dos trabalhadores em P , então a média dos salários observados, $W(p)$, dos trabalhadores na RA i é uma estimativa consistente de w_i . Infelizmente, essa hipótese é muito pouco plausível. Assim, se usarmos a média salarial dos trabalhadores formais em cada RA, como modo de avaliar a qualidade dos postos de trabalho formais, podemos estar, antes, avaliando a qualidade dos trabalhadores dessas RAs. Na tentativa de contornar esse problema adotamos o procedimento abaixo descrito.

A população P foi restrita para conter homens entre 15 e 64 anos com empregos formais. Tendo em vista que a habilidade dos trabalhadores é correlacionada com educação e experiência no mercado de trabalho e, por sua vez, experiência é correlacionada com idade, os trabalhadores foram agrupados com base na escolaridade e idade. A RAIS fornece, para nossa população, 6 grupos de faixa etária e 9 grupos de escolaridade. Assim, é possível subdividir P em 54 células (9×6) formadas pelos grupos de faixa etária (f) e escolaridade (e).⁴

4 Os 6 grupos de idade considerados são: 15 a 17 anos; 18 a 24 anos; 25 a 29 anos; 30 a 39 anos; 40 a 49 anos e 50 a 64 anos. Os 9 grupos de escolaridade considerados são: analfabeto, até a 4a série incompleta, 4a série completa, da 5a a 8a série incompleta, 1o grau completo, 2o grau incompleto, 2o grau completo, Superior incompleto, Superior completo.

Note que a média dos salários esperados individuais, caso os trabalhadores estivessem na RA i , \bar{w}_i , pode ser decomposta em:

$$\bar{w}_i = \sum_{c=1}^{54} \bar{w}_{ic}(f, e) \lambda_c(f, e) \quad (3)$$

onde,

$\bar{w}_{ic}(f, e)$ = média dos salários esperados individuais dos membros da célula (c, f, e) , caso os trabalhadores estivessem na região i .

$\lambda_c(f, e)$ = participação dos trabalhadores pertencentes à célula (c, f, e) na população total.

Assumindo que a distribuição condicional $(H | c = c(f, e), F = i)$ é independente de i , ou seja, a habilidade dos trabalhadores da célula (c, f, e) em uma determinada RA é uma amostra aleatória da habilidade dos trabalhadores da célula (c, f, e) , então a média dos salários observados, $W(p)$, dos trabalhadores da célula (c, f, e) na RA i é uma estimativa consistente de $\bar{w}_{ic}(f, e)$. Foi essa a hipótese adotada nesse trabalho.

II.3 Alguns problemas com o estimador

O primeiro problema diz respeito, exatamente, à hipótese de que a habilidade, dentro de uma determinada célula, é aleatoriamente distribuída, independentemente da região. Por exemplo, diferentes RAs podem possuir escolas com diferentes qualidades e diferentes oportunidades para treinamento ou, ainda, o processo migratório de indivíduos de uma mesma célula pode ser dependente da habilidade. Assim, a distribuição de habilidades pode variar, dentro de uma determinada célula, de acordo com a RA. Ou seja, não temos como garantir que o nosso procedimento controla corretamente a variável habilidade na comparação de salários entre as RAs. De qualquer modo, esse é um problema presente em praticamente todos os estudos que procuram isolar o efeito de diferentes regiões sobre os salários.

Um outro problema que vale ser ressaltado surge do fato da base de dados conter apenas assalariados formais. Mesmo admitindo que a habilidade é aleatoriamente distribuída dentro de uma determinada célula, independentemente da RA, diferenças na proporção de

assalariados formais, entre as regiões, pode impor um viés em nossa estimativa. Por exemplo, supondo que os postos de trabalho do setor formal são, em média, de melhor qualidade do que os postos de trabalho do setor informal e que a probabilidade de se conseguir um posto de trabalho formal é uma função crescente da habilidade, então a habilidade média dos trabalhadores de uma determinada célula, empregados no setor formal, tende a ser maior para as RAs com menor proporção de trabalhadores formais. Neste caso teríamos :

$$E[H | c=c(f, e), F=i] = E[H | c=c(f, e), F=j] \text{ para } j \neq i \quad (4)$$

e caso;

$$P[I=0 | c=c(f, e), F=i] < P[I=0 | c=c(f, e), F=j] \quad (5)$$

onde,

I = variável que assume valor 1 quando o trabalhador estiver no setor informal e 0 quando no setor formal.

Então,

$$E[H | c=c(f, e), I=0, F=i] > E[H | c=c(f, e), I=0, F=j] \quad (6)$$

Vimos anteriormente que a presença de um grande setor informal tende a superestimar a qualidade dos postos de trabalho da economia quando apenas a qualidade dos postos de trabalho formais é considerada. Agora vemos que uma grande proporção de trabalhadores informais tende a superestimar a qualidade dos postos de trabalho formais. Assim, o estimador pode se mostrar problemático caso a proporção de trabalhadores formais varie muito entre as RAs.

III Resultados

O procedimento acima exposto visa controlar a qualidade dos trabalhadores na comparação das médias salariais entre as regiões utilizando-se, para isto, as variáveis idade e escolaridade. Tal procedimento foi aplicado levando-se em conta o Estado de São Paulo como um todo e também considerando-se apenas os municípios-sede de cada uma

das Regiões Administrativas. Os resultados obtidos com esse procedimento, para o ano de 1995, estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1
Remuneração Média (em Salários Mínimos) das Regiões Administrativas
de São Paulo e Municípios-Sede - 1995
(População: Homens de 15 a 64 anos)

Reg. Administrativa	S/ Controle	C/ Controle	Município-Sede	S/ Controle	C/ Controle
Araçatuba	4,40	4,80	Araçatuba	4,64	5,16
Barretos	4,70	5,37	Barretos	4,14	5,08
Bauru	5,02	5,58	Bauru	6,30	6,69
Campinas	6,23	6,77	Campinas	7,49	8,02
Central	4,99	5,87	Araraquara	5,80	6,90
Franca	4,46	5,22	Franca	4,74	5,70
Marília	5,86	5,84	Marília	8,25	7,80
Presidente Prudente	4,38	4,63	Presidente Prudente	5,05	5,52
Registro	3,69	4,55	Registro	3,50	4,51
Ribeirão Preto	5,35	6,12	Ribeirão Preto	5,96	6,47
Santos	6,59	6,67	Santos	6,53	6,73
São Paulo	7,96	7,48	São Paulo	7,97	7,81
São José dos Campos	7,06	6,99	São José dos Campos	8,69	8,92
São José do Rio Preto	4,62	5,03	São José do Rio Preto	5,31	5,81
Sorocaba	5,16	5,78	Sorocaba	6,73	7,36
<i>Média</i>	<i>6,93</i>	<i>6,93</i>	<i>Média</i>	<i>7,64</i>	<i>7,64</i>

Fonte: RAIS-MTb.

Deve-se destacar que as regiões que tiveram uma média salarial com controle superior à média salarial sem controle correspondem àquelas cuja habilidade dos trabalhadores, pelo indicador utilizado, está abaixo da média do Estado, e o inverso verifica-se naquelas cujo salário com controle reduziu-se em relação ao sem controle. Note-se que no caso das regiões administrativas, apenas as regiões de Marília, São Paulo e São José dos Campos tiveram redução com a introdução do controle. Já no caso dos municípios-sede, apenas em Marília e São Paulo o salário com controle é inferior ao sem controle, ou seja, em todos os demais municípios a habilidade dos trabalhadores está abaixo da média da população

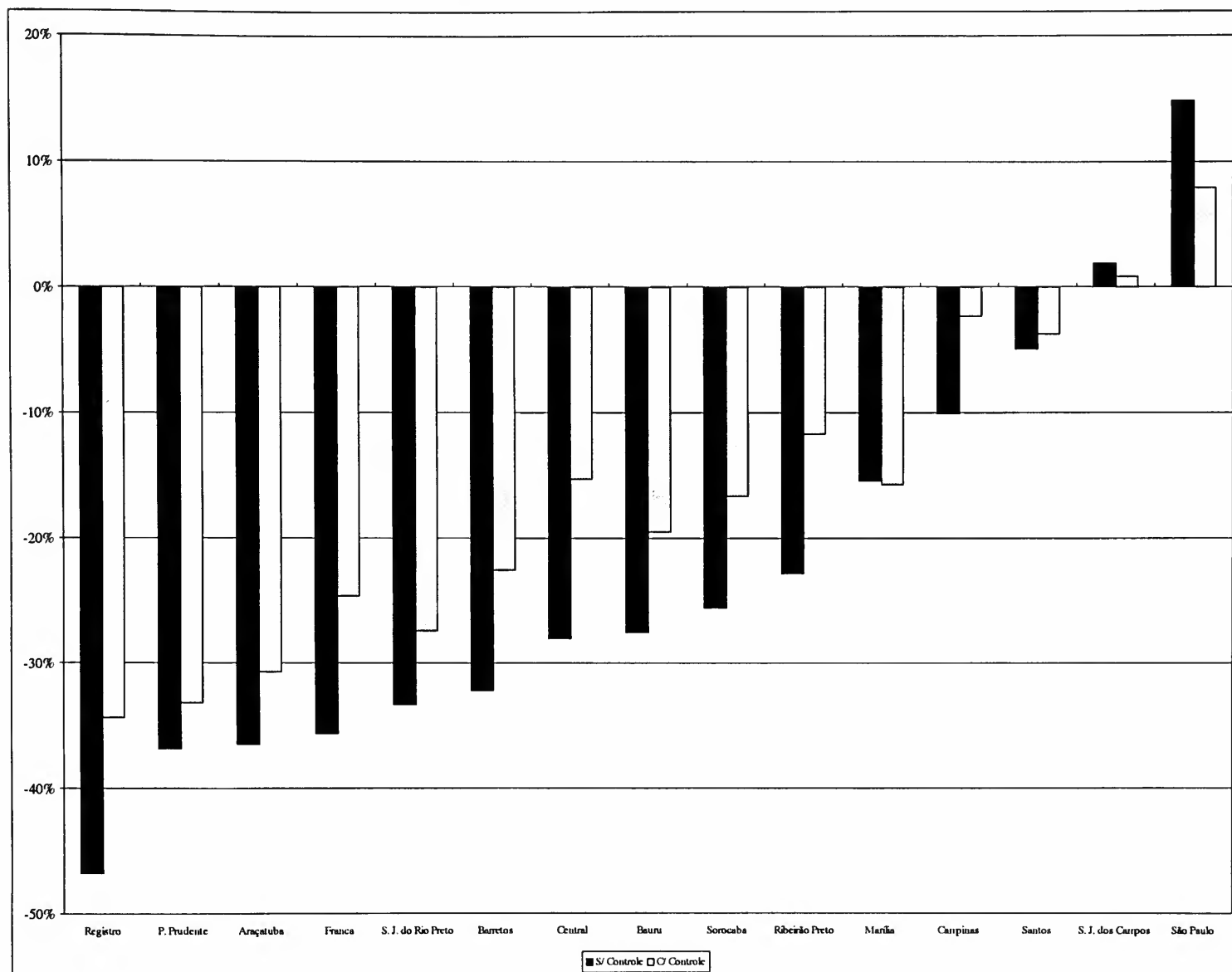
total. O fato da maioria das regiões administrativas e dos municípios-sede possuírem trabalhadores cuja média de habilidade é inferior à média total explica-se tanto pelo nível educacional relativamente alto de São Paulo como pela sua elevada participação na população total de trabalhadores.

Comparando-se as colunas de remuneração sem controle e com controle na tabela acima, verifica-se, em primeiro lugar, a diminuição da amplitude dos salários, que passa de um intervalo entre 3,69 e 7,96 SM para 4,55 e 7,48 SM, no caso das RAs, e de 3,5 a 8,69 SM para 4,51 a 8,92 SM, no caso dos municípios-sede. Esta redução, em torno de 30% na amplitude dos salários das RAs, e de 15%, nos municípios-sede, mostra que uma parcela da diferença observada nas remunerações médias das regiões decorre da diferença de habilidades dos trabalhadores, segundo o critério utilizado neste trabalho. Os desvios padrões nos salários com controle reduziram-se de 25% e 30% no caso dos municípios-sede e regiões administrativas, respectivamente, em relação ao desvio padrão verificado nos salários sem controle. A diferença remanescente das médias salariais entre as regiões seria o indicador da diferença de qualidade dos postos de trabalho.

Pelos gráficos a seguir, que mostram a diferença porcentual dos salários com controle e sem controle em relação à média estadual, percebe-se que apenas em algumas regiões (municípios-sede) a habilidade dos trabalhadores (variável controlada) é fundamental para explicar a diferença de remuneração, o que sinaliza que a maior parte do diferencial de salário entre as regiões se deve à qualidade dos postos de trabalho. A habilidade assumiu maior importância apenas nas RAs Central, Ribeirão Preto e Campinas e nos municípios-sede de Araraquara, Sorocaba, Campinas e Marília.

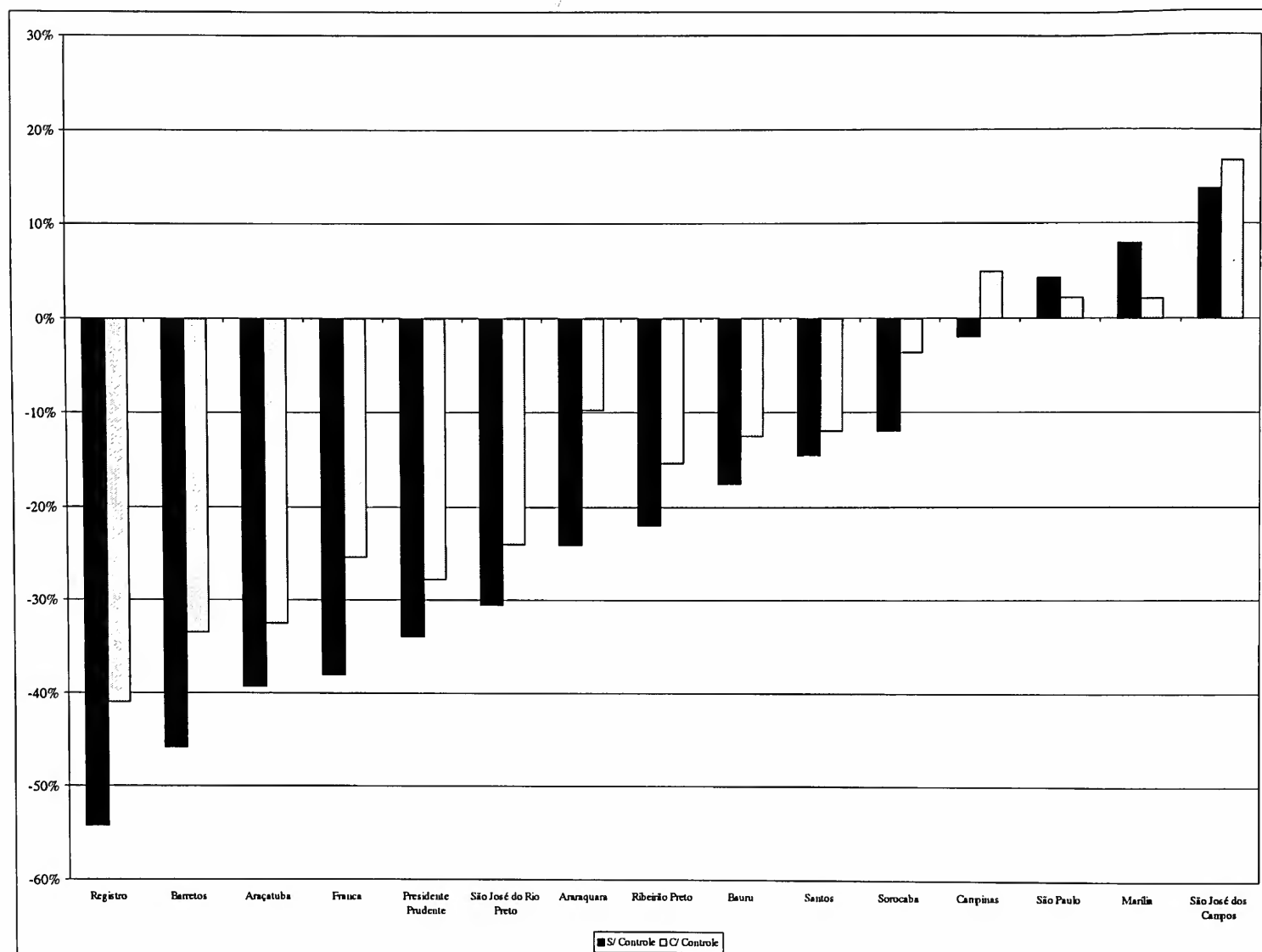
Após o controle de habilidades, as principais alterações observadas no *ranking* de salários, para as Regiões Administrativas, são: Campinas, Ribeirão Preto, Franca e a região Central subiram de posição e as regiões de Santos, Marília, Sorocaba, Bauru e São José do Rio Preto perderam posição. No caso dos municípios-sede, observa-se que os municípios de Bauru, Marília, Presidente Prudente, Ribeirão Preto e Santos perderam posições, enquanto Campinas, Araraquara e Franca subiram no *ranking*.

Gráfico 1
Salário Médio por Região Administrativa
Desvios em Relação à Média do Conjunto das RAs (%)



Fonte: RAIS-MTb.

Gráfico 2
Salário Médio por Município Sede das RAs
Desvio em Relação à Média do Conjunto de Municípios-Sede (%)



Fonte: RAIS-MTb.

Alguns casos interessantes podem ser observados nestes gráficos:

- (i) A pequena alteração verificada na RA de Marília, após o controle, mostra que a habilidade média desta região é praticamente a mesma do Estado de São Paulo; já quando se considera apenas o município-sede, verifica-se que essa redução é significativa, mostrando que a habilidade dos trabalhadores é a principal variável a explicar a alta remuneração no emprego formal neste município.

- (ii) Em São José dos Campos verifica-se, no caso da Região Administrativa, que a habilidade média dos trabalhadores está acima da média estadual; já no caso do município-sede, a habilidade média é inferior ao conjunto dos municípios-sede. Desta forma, observa-se que a qualidade média dos postos trabalho da região é próxima à da média estadual, enquanto que para o município-sede esta é significativamente superior.
- (iii) No caso de Campinas, verifica-se que a habilidade dos trabalhadores assume uma importância significativa na explicação da remuneração, o que é constatado pela diferença entre a remuneração média com e sem controle. Para a região administrativa como um todo, verifica-se que a qualidade do posto de trabalho é ligeiramente inferior à média estadual, ocupando a terceira posição no *ranking*. Ao se considerar apenas o município, constata-se que a qualidade dos postos de trabalho é significativamente superior à média estadual e este passa a assumir a segunda posição no *ranking*, perdendo apenas para São José dos Campos.
- (iv) Na região metropolitana de São Paulo tanto a habilidade dos trabalhadores como a qualidade dos postos de trabalho estão acima da média estadual. Em ambos os casos a diferença é maior quando se consideram as regiões administrativas do que quando se leva em conta apenas os municípios-sede.
- (v) No caso de Ribeirão Preto, observa-se que a região como um todo ocupava a sexta posição no *ranking*, antes do controle, e a quinta posição, após o controle, o que mostra que, para a região, a habilidade dos trabalhadores é um importante fator para explicar a menor remuneração em relação à média estadual. Já ao se considerar apenas o município, verifica-se que o ajustamento na remuneração é significativamente inferior, ou seja, a diferença da habilidade média no município em relação aos demais municípios-sede é menor do que no caso da região, o que fez com que o município perdesse uma posição no *ranking*, passando da oitava para a nona posição. Assim, no município, o principal problema é a qualidade dos postos de trabalho.
- (vi) Nas regiões e municípios-sede com menor remuneração no Estado de São Paulo - Registro, Araçatuba, Franca, Barretos, Presidente Prudente e São José do Rio Preto - verificam-se alterações pontuais no *ranking* com a introdução do controle, mas, em geral, observa-se que a habilidade dos trabalhadores assume uma importância significativamente menor para explicar o diferencial de remunerações, sendo a maior parte explicada pela qualidade dos postos de trabalho. Chama atenção a posição de

Presidente Prudente e Barretos. A Região de Presidente Prudente ocupa a décima-quarta posição no Estado nos dois *rankings*, enquanto o município-sede ocupa a décima-primeira posição quando a habilidade não é controlada e a décima-segunda após o controle; ou seja, a situação do município-sede é melhor do que a da região. No caso de Barretos, a região ocupa a décima posição, tanto no *ranking* de salários como no de qualidade de postos de trabalho, enquanto o município-sede ocupa a décima-quarta posição, ou seja, a região é melhor que o município-sede.

IV Considerações finais

Pelos resultados expostos no trabalho percebe-se que a habilidade dos trabalhadores não é o fator fundamental para explicar as diferenças nas médias salariais existentes entre as regiões do Estado de São Paulo, ficando a maior parte destas para ser explicada pela qualidade dos postos de trabalho. No caso das regiões mais pobres esta conclusão é ainda mais verdadeira, ou seja, para a diminuição das discrepâncias verificadas em termos de remuneração média é mais importante igualizar a qualidade dos postos de trabalho existentes do que a habilidade dos trabalhadores. Deve-se ressaltar, novamente, que os estimadores podem estar enviesados pelo fato da RAIS considerar apenas os postos de trabalho formais. Assim, os resultados alcançados devem ser utilizados com cuidado, ou seja, de acordo com as ressalvas apresentadas no texto.

Além disso, o resultado obtido ainda não permite a proposição de políticas para melhorar a remuneração nas piores regiões do Estado, o que fugiria ao escopo deste trabalho. Para tal, deve-se aprofundar o entendimento dos diferenciais de remuneração no Estado de São Paulo, estudando com mais detalhe o diferencial da qualidade de postos de trabalho. Uma primeira análise possível é verificar a importância da distribuição do emprego pelos grandes setores: indústria, agropecuária, construção civil, comércio e serviços. Controlando-se esta distribuição pode-se avaliar, por exemplo, a importância ou não da industrialização para se elevar o padrão de remuneração em uma dada região. Se houver uma hierarquia de remunerações entre os grandes setores, a concentração de uma dada região em um destes setores pode explicar o diferencial de remuneração. A análise pode ainda ser realizada para o porte das empresas ou para os subsetores em que se concentram as atividades. Estes são aprofundamentos possíveis de serem feitos a partir da metodologia aqui proposta e com base nos dados da RAIS.

Bibliografia

- Barros, R. P. *et alii*. Informal labor contracts: a solution or a problem? Rio de Janeiro, 1992, *mimeo*.
- Cavaleri, C. H. e Fernandes, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Revista de Economia Política*, v. 18, n. 1 (69), 1998.
- Corseuil, C. H., Gonzaga, G. e Issler, J. V. *Desemprego regional no Brasil: uma abordagem empírica*. IPEA, série seminários, n. 09/96, 1996.
- Oliveira, C. W. A. e Guimarães Neto, L. Emprego organizado e regiões nos anos 90: quem perdeu mais? *Estudos Econômicos*, v. 27, n. especial, p. 37-64, 1997.
- Reis, J. G. A. e Barros, R. P. Desigualdade salarial e distribuição de educação: a evolução das diferenças regionais no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 20, n. 3, 1990.
- Savedoff, W. D. Os diferenciais regionais de salário no Brasil: segmentação versus dinamismo da demanda. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, v. 20, n. 3, 1990

