

Evidências no Mercado Interno de Trabalho

Durante um Processo de Rápido Crescimento
Econômico

Samuel A. Morley

Milton Barbosa

Maria Cristina Cacciamali de Souza(*)

RESUMO

Este artigo aborda o funcionamento dos Mercados de Trabalho à luz da experiência brasileira de rápido crescimento econômico, avaliando a estratégia de emprego «trickle-down» adotada pelo governo e os resultados atingidos na fase do «milagre» e posteriormente. Objetivando identificar as formas de controle da força de trabalho adotadas pelas empresas, em resposta a uma crescente demanda, os autores organizaram um levantamento junto a 82 empresas dos diversos setores em São Paulo. A seção 2 expõe os resultados deste levantamento em termos da importância dos mercados internos de trabalho nas empresas. A 3 aborda os diferentes programas de treinamento adotados pelas firmas e a 4 o funcionamento das cadeias de promoção. A quinta seção aborda a interação entre os mercados interno e externo e a sexta, finalmente, as conclusões.

(*) Os autores são, respectivamente, Professor de Economia na Universidade de Vanderbilt e Economistas Pesquisadores no Centro de Recursos Humanos, IPEA, Ministério do Planejamento, Brasil. A participação de Morley neste estudo foi financiada por subvenção das (...)

1. INTRODUÇÃO

Este artigo aborda o funcionamento de Mercados de Trabalho no Brasil, um país em desenvolvimento passando por um rápido crescimento econômico. Foi inspirado pela descoberta de um aparente paradoxo — a tendência persistente em aumentar os diferenciais de salários durante o recente período de crescimento rápido a despeito de a oferta de mão-de-obra educada ter aumentado mais depressa que sua demanda. O caso brasileiro é interessante por vários motivos. Em primeiro lugar, a estratégia de emprego adotada pelo governo é de fácil implementação. Dada a premente criação de emprego devido à rápida expansão da força de trabalho brasileira, o governo recorreu a estratégias de crescimento “trickle-down”. Esta pode ser resumida em o governo investindo pesadamente em educação e criando condições macroeconômicas que conduzam a taxas mais rápidas de crescimento, seguidas da criação de empregos. Aparentemente esta estratégia de crescimento foi bem sucedida na criação de empregos. O emprego do setor não-agrícola cresceu anualmente a uma taxa de 4,3%, durante a fase de “milagre” (1967-73) e acima de tudo o aumento de número de empregos foi superior à taxa de crescimento da população⁽¹⁾. Apesar de aparentemente bem sucedido na criação de empregos, existe entre os observadores a convicção de que o processo de crescimento não tenha provocado muitos “trickle-down” de benefícios. Na verdade o fluxo pode ter se encaminhado em direção oposta. Algumas evidências sugerem terem os salários se tornado ainda mais desiguais e a parcela de lucro se elevado. Isto seria resultante de características próprias do modelo de crescimento do Brasil, ou poderia ser explicado por fatores inerentes ao Mercado de Trabalho?

Sem considerar o que a investigação poderia esclarecer a respeito da crescente desigualdade que se verifica durante o cres-

(...)

Nações Unidas, ONU/BRA 70/550. Os autores agradecem a Edward Kalachek, José Carlos Peliano, William Steel, Jeffrey Williamson e aos participantes da Universidade de Toronto da área de Mercados de Trabalho na América Latina, pelos comentários que fizeram sobre o projeto inicial deste artigo.

(1) V. MORLEY [11] para dados sobre crescimento do emprego de 1968 a 73.

cimento, sentimos que nossos resultados são interessantes por outros dois motivos. Em primeiro lugar, os sindicatos não possuem quase nenhum poder no Brasil. Autores na área de Mercados de Trabalho nos Estados Unidos salientam a importância da atuação dos sindicatos na definição de hierarquias ocupacionais, regras de afastamento do trabalho e estrutura de salários relativos⁽²⁾. É possível observar estas mesmas estruturas no Brasil, onde os sindicatos têm tão pouco poder? Em segundo lugar, como as firmas controlam sua força de trabalho em face de uma crescente demanda? Aumentam o treinamento, alteram os salários ou padrões de admissão e promoção em resposta à demanda criada por escassez de força de trabalho? Se tivéssemos as respostas para estas perguntas, poderíamos compreender melhor as relações entre o crescimento econômico e a distribuição de seus benefícios.

Para tratar de algumas destas questões, organizamos um levantamento de 82 firmas distribuídas entre vários setores em São Paulo, o maior Mercado de Trabalho do Brasil. Entrevistamos os chefes de departamentos do pessoal de firmas na indústria, serviços e comércio, por meio de um questionário que levou de uma a três horas em cada lugar⁽³⁾. Escolhemos os setores de forma a estudar uma ampla variedade de qualificações da força de trabalho, bem como dividimos a amostra por tamanho de firma. Estamos portanto certos de que nossas observações podem ser generalizadas. Por ser inevitável uma certa falta de objetividade numa amostragem como esta, os críticos do método poderiam simplesmente considerar este trabalho como um relatório de observadores tentando ajustar suas abstrações a uma realidade multidimensional e complexa.

O artigo prossegue dividido em cinco partes. Nas seções 2, 3 e 4 discutimos os resultados de nossa pesquisa de campo, incorporando-os à literatura existente sobre mercados internos de trabalho e aquisição de qualificação. A quinta seção considera o efeito de um rápido crescimento sobre os mercados de trabalho com as características descritas nas seções anteriores. A seção final é ao mesmo tempo uma conclusão e uma breve indicação de algumas políticas governamentais que poderiam reduzir a tendência para a desigualdade durante o crescimento econômico.

(2) V. especialmente DOERING e PIORE [7].

(3) Para maiores detalhes sobre a amostra, v. o apêndice 1.

2. O MERCADO INTERNO DE TRABALHO

Até mesmo um conhecimento superficial a respeito de mercados de trabalho questiona o modelo de mercado idealizado pelo economista, onde as funções de oferta e demanda derivadas do comportamento de empregados e empregadores individuais interagem para determinar o salário que impede as distorções do mercado. Antes, parece haver uma hierarquia de mercados diferentes, altamente separados, muito específicos à firma, em algumas das quais apenas um pequeno número de candidatos, às vezes apenas um, é considerado para o emprego

Muitos autores contemporâneos sobre mercados de trabalho têm apresentado justificativas para esta divisão dos mercados baseadas nas diferenças de qualificação exigidas por cada emprego e no custo de obtenção de informação⁽⁴⁾. Todas estas teorias se baseiam na heterogeneidade existente entre ambos, tipos de emprego e força de trabalho. No que se refere à qualificação requerida por diferentes empregos, duas características são fundamentais: especificidade e nível. Empregos altamente específicos e qualificados são aqueles cujo conhecimento exigido é útil apenas para seu próprio desempenho. Este tipo de trabalho foi chamado idiossincrático por Wachter. No extremo oposto teríamos os empregos que requerem apenas qualificações gerais.

Doeringer e Piore fizeram a hipótese de que o mercado de trabalho relevante para os chamados empregos idiossincráticos estaria dentro da firma, e na verdade limitado a certos indivíduos dentro dela⁽⁵⁾. Para eles, este tipo de cargo é geralmente ocupado por um indivíduo promovido e não por alguém contratado para ocupá-lo porque aqueles que já são empregados podem adquirir o conhecimento e a qualificação específica necessárias para executar um serviço idiossincrático numa fração do esforço e do tempo requeridos a um indivíduo de fora.

Outro fator que tende a conduzir o mercado de trabalho para o interior da firma deriva do custo de obtenção de informa-

(4) V. [7] e [19] para os enunciados da teoria e [4] como uma tentativa de inseri-la no contexto da teoria ortodoxa do trabalho.

(5) Veja Doeringer e Piore [7], capítulo 2.

ção sobre o empregado em relação ao custo de obtenção de informação sobre o emprego. Muitos cargos exigem um alto grau de honestidade, cooperação, liderança, ou discernimento. Tais qualidades são de difícil avaliação por parte da firma através de entrevistas. Uma alternativa é utilizar um esquema de promoção como recurso. Isto parece particularmente importante para o desempenho de ocupações de supervisão e que lidam com valores. Portanto, mercados de trabalho internos ou específicos à firma se desenvolvem naturalmente para reduzir o custo de informação sobre empregos e empregados quando ambos são heterogêneos.

Uma das maneiras de testar a importância de mercados de trabalho específicos à firma consiste em medir a proporção de promoções em relação à contratação de indivíduos externos à firma para diferentes ocupações. As que exigem apenas qualificação geral deveriam ser preenchidas em maior escala por contratações externas, enquanto que ocupações altamente específicas ou idiossincráticas deveriam ser na sua maioria providas através de promoção. A admissão externa também se faz para o preenchimento de cargos que exigem um alto conhecimento não específico, como por exemplo o de advogados, contabilistas ou engenheiros. Isto se deve a credenciamentos especiais para o exercício da profissão ou à baixa probabilidade de que os empregados da empresa adquiram os conhecimentos requeridos.

Para testar este prognóstico ou verificar a importância de mercados de trabalho internos em diferentes firmas e indústrias para ocupações diversas, agregamos estes cargos nas oito seguintes categorias de ocupação, perguntando a cada firma que porcentagem de mão-de-obra havia sido preenchida através de contratação externa.

CLASSIFICAÇÃO OCUPACIONAL

i. TH — técnicos de alto nível: engenheiros, químicos, médicos, advogados;

ii. TM — técnicos de nível médio: assistentes das ocupações acima — exige-se apenas instrução secundária;

iii. SNM — Supervisores de todo trabalho não-manual: toda administração central e de departamentos;

iv. OFF — Empregados de secretaria: recepcionistas, operadores, balconistas, datilógrafas;

v. SM — Supervisores do trabalho manual;

vi. MQ — Trabalho manual qualificado: operadores de máquinas, motoristas, cozinheiros, garçons;

vii. MNQ — Trabalho manual não-qualificado: guardas-noturnos, porteiros, ascensoristas, empacotadores; e

viii. AP — Aprendizes.

Os resultados estão na Tabela 1. Mostramos tanto a média como a mediana devido a resultados bimodais em algumas ocupações.

Fica claro pela tabela que há diferenças substanciais nas exigências do emprego por ocupação, tamanho e indústria. Cargos de supervisão são os menos abertos, enquanto que técnicos de alto nível, trabalho manual não qualificado e serviços de escritório são os mais abertos a contratações externas. Estes resultados confirmam nossas expectativas. Cargos de supervisão são idiosincráticos. Requerem um conhecimento específico do grupo de empregados a serem supervisionados e dos métodos operacionais da firma. Além do mais, a firma deseja conhecer o caráter daqueles que ocupam posições-chave em sua pirâmide de empregados. Técnicos de alto nível representam um bom exemplo de um trabalho que requer conhecimentos gerais aperfeiçoados enquanto que serviços manuais e de escritório representam o contrário.

A abertura do mercado de emprego de uma firma é também influenciada por seu tamanho e varia conforme o setor. As empresas do setor industrial, de estrutura produtiva mais complexa, dispõem de menos tipos de emprego acessíveis a supervisores de trabalho manual que firmas comerciais ou de serviços. A força de trabalho engajada na produção, numa indústria, é altamente interdependente. É mais fácil e menos dispendioso obter supervisores deste grupo do que recrutá-los externamente. Os canais de promoção na indústria são usualmente específicos de cada de-

TABELA 1
 CONTRATAÇÃO EXTERNA POR CATEGORIA DE OCUPAÇÃO, SETOR E
 TAMANHO DA FIRMA

Médias	INDÚSTRIA			COMÉRCIO			SERVIÇOS		
	Pequenas %	Médias %	Grandes %	Pequenas %	Grandes %	Pequenas %	Grandes %	Pequenas %	Grandes %
TH	87,00	70,5	60,1	75,5	65,0	72,2	52,6		
TM	57,18	63,0	51,0	87,0	42,0	55,6	47,0		
SNM	17,40	35,8	43,4	34,2	17,8	45,5	41,2		
OFF	84,72	84,2	69,7	80,7	82,8	55,2	65,3		
SM	30,27	23,4	29,0	NT	46,0	38,0	47,7		
MQ	48,09	53,1	54,3	87,0	78,6	60,2	83,4		
MNQ	82,45	77,2	77,0	87,0	78,6	51,3	87,0		
AP	87,00	78,8	87,0	87,0	87,0	56,5	NT		
Medianas									
TH	87,5	87,5	62,0	87,5	87,5	87,5	52,0		
TM	87,5	87,5	37,5	62,0	37,5	62,0	17,5		
SNM	5,0	5,0	17,5	37,5	5,0	37,5	17,5		
OFF	87,5	87,5	87,5	87,5	87,5	87,5	62,0		
SM	5,0	5,0	17,5	NT	17,5	37,5	62,0		
MQ	62,0	50,0	62,0	75,0	87,5	87,5	87,5		
MNQ	87,5	87,5	87,5	50,0	87,5	87,5	87,5		
AP	87,5	87,5	87,5	87,5	87,5	87,5	NT		

Obs.: O setor de Serviços nesta tabela não inclui hospitais porque nestes a maioria de ocupações requerem qualificações técnicas, o que elimina a possibilidade de promoção interna.

NT — esta categoria não é empregada.

partamento e porta de entrada para trabalhadores manuais de baixo nível atingirem cargos de supervisão da produção.

No Brasil, as grandes firmas, principalmente indústrias, parecem de algum modo mais abertas à ocupação de cargos de supervisão de pessoal que as firmas menores, o que se deve, em parte, ao fato de a maioria de nossas grandes indústrias passarem recentemente por um rápido crescimento e não serem capazes de preencher todos os cargos criados com funcionários internos. Por outro lado, os cargos técnicos foram em maior escala ocupados através de promoção nas grandes firmas que nas pequenas. Frequentemente se encontraram empregados de escritório recebendo instrução técnica à noite, a fim de que pudessem desempenhar cargos técnicos dentro da firma. Os mercados de trabalho são aparentemente bastante abertos para empregos do mais baixo nível; tanto em administração quanto em trabalho manual. As cadeias de promoção são pequenas, os empregados enfrentam fora da firma a competição pelos empregados e os salários dentro da firma estão precisamente relacionados aos salários de mercado.

3. "ON-THE-JOB-TRAINING" VERSUS "LEARNING-ON-THE-JOB"

Um ponto particularmente interessante numa economia em rápido crescimento reside no processo pelo qual se adquire qualificação. O enfoque aqui se situa no papel da firma neste processo, em parte devido à reconhecida importância da especificidade de qualificação, e em parte a que, durante um processo de rápida expansão do emprego, as firmas podem se tornar a única fonte institucional viável para treinamento.

Tradicionalmente se divide o treinamento em dois programas: formal e on-the-job-training (OJT). Programas formais são aqueles onde o indivíduo frequenta uma classe organizada, dentro ou fora do local de trabalho. OJT é o processo pelo qual se aprende uma tarefa, fazendo-a (fazendo-a mal no início). O indivíduo que está sendo treinado pode ser auxiliado por outros empregados mas o que importa é que aprende seu serviço desempenhando-o. Contudo, nossas observações levam a formu-

lar um outro tipo de aquisição de qualificação. É o que chamaremos learning-on-the-job (LOJ). LOJ é aprender sobre um serviço enquanto se faz outro. Em ocupações manuais os que querem aprender utilizam máquinas durante os intervalos ou em serviços temporários executando tarefas simples. Os que ocupam posições administrativas absorvem boa parcela de conhecimento sobre outras ocupações através de uma espécie de "osmose observacional" ou pela atribuição de pequenos encargos que fazem parte de uma ampla operação a seus subordinados. Nesse sentido, estes últimos apreendem o trabalho de seus chefes e ao mesmo tempo desempenham suas próprias tarefas. A principal diferença entre os programas formal ou OJT e o LOJ decorre de seu custo. Os dois primeiros são dispendiosos; ou o empregado recebe um salário menor enquanto aprende seu trabalho ou a firma arca com este custo pagando a quem está sendo treinado um salário acima de seu valor durante o período de treinamento, esperando recuperar este investimento durante a vida de trabalho do indivíduo na firma. Por outro lado, o LOJ é essencialmente um subproduto do processo produtivo — por assim dizer um bem livre para a firma, embora talvez sua aquisição pelo indivíduo não o seja.

Para melhor compreensão do processo de treinamento, questionamos as firmas a respeito de seus respectivos programas. Em primeiro lugar, ficamos impressionados pelo pouco treinamento oferecido. Muitas firmas afirmaram não realizarem treinamento algum e a maioria delas informou que seu custo de treinamento foi inferior a 1% de custo total. Mesmo considerando que não estavam contabilizando as perdas na produção decorrentes da baixa produtividade dos empregados durante a fase de adaptação no emprego, o resultado obtido nos surpreendeu em face da rápida expansão de emprego experimentada por muitas firmas e pela alta especificidade da qualificação aparentemente requerida por certas funções (V Tabela 2).

Em outra pergunta do questionário indagamos qual era a fonte mais importante de aquisição de qualificação para uma dada ocupação — o programa formal ou o OJT, dentro ou fora da firma. Muitas das firmas informaram não efetuarem nenhum dos dois programas de treinamento. Estas respostas foram agrupadas com OJT. A Tabela 3 mostra que o programa OJT era de longe a fonte mais importante de treinamento. Indica também que os programas formais não estão concentrados em grandes firmas. Isto nos surpreendeu.

TABELA 2

CUSTO DE TREINAMENTO COMO FRAÇÃO DO CUSTO TOTAL

Tamanho da Firma	PEQUENA			MÉDIA E GRANDE			
	0-1%	+1%	No Resp	0%	1-1%	+1%	Não Resp.
Custo de Treinamento como % do Custo Total							
Setor							
Indústria	.45	.41	.09	.05	.50	.19	.25
Serviços	.17	.33	.22	.28	.18	.06	.41
Comércio	.50	.25	.00	.25	.50	.33	.17
Total	.34	.36	.14	.16	.36	.15	.31

Obs.: As contribuições obrigatórias ao SENAI e SENAC não estão incluídas nesta tabela.

TABELA 3

FONTES MAIS IMPORTANTES DE QUALIFICAÇÃO

(Em %)

	INDÚSTRIA						COMÉRCIO						SERVIÇOS						TOTAL					
	PEQUENAS			GRANDES			PEQUENAS			GRANDES			PEQUENAS			GRANDES			PEQUENAS			GRANDES		
	OJT %	PI %	PE %	OJT %	PI %	PE %	OJT %	PI %	PE %	OJT %	PI %	PE %	OJT %	PI %	PE %	OJT %	PI %	PE %	OJT %	PI %	PE %	OJT %	PI %	PE %
1) TN	100			50	22	28	100			71	14	14	88	12		75	19	6	92	8		64	19	17
2) TM	82	18		61	21	18	100			50	38	12	89	11		61	33	6	87	13		60	28	12
3) SNM	92	8		58	22	20	100			67	33		89	11		67	28	5	91	9		62	25	13
4) OFF	84	8	8	57	14	29	100			50	50		89	11		8	6	6	91	9		65	16	19
5) SM	92	8		69	24	7	100			80	20		98	13		100			90	10		79	17	4
6) MQ	92	8		70	15	15	100			83	17		88	6	6	82	18		90	6	4	75	16	9
7) MNQ	100			82	18		100			83	17		88	6	6	100			94	3	3	87	13	

FONTE: Questionários

TS= On-the-job-training

PI= Programa de Treinamento Interno

PE= Programa de Treinamento Externo

A importância do treinamento pode ser em parte evidenciada pelas respostas que obtivemos à questão sobre que medidas as firmas haviam tomado para superar a 'escassez' de mão-de-obra durante a fase de rápido crescimento (1970-73). As respostas podem ser encontradas na Tabela 3, e sugerem que programas especiais ou adicionais de treinamento não foram de grande importância para aumentar a oferta de trabalho, classificando-se em terceiro lugar na indústria e em quinto lugar no comércio e serviços, sendo precedidos de várias outras medidas. As firmas estavam mais inclinadas a aumentar as horas extras, os anúncios de vagas ou, até mesmo, elevar os salários.

Os programas formal e OJT são empreendidos apenas quando existe um grande número de ocupações do mesmo tipo a ser preenchido. Grandes lojas departamentais realizaram programas, para vendedores e encarregados de caixa e firmas de computadores treinaram perfuradores de cartão. Além disso, tanto a indústria como o comércio contribuíram para institutos de treinamento (SENAI e SENAC) que ensinam trabalhos manuais em geral. Entretanto, o patrocínio de treinamento pelas firmas parece raro no Brasil.

Todos os resultados sugerem que as firmas relutam em incorrer em custos de treinamento. Poderíamos supor que a razão disto é que este tipo de investimento é de difícil recuperação para a firma e produzem um tipo de capital humano que está sob o controle do empregado. Como Becker [2] salienta, o estímulo para investir num empregado está relacionado à probabilidade de sua quitação futura. Tal probabilidade deveria estar negativamente relacionada com a especificidade da qualificação obtida e positivamente relacionada com a taxa de crescimento da economia. Um rápido crescimento cria oportunidades de emprego e deveríamos supor que aumenta o grau de transferência, inclusive de qualificações específicas, particularmente de supervisores de pessoal. Portanto, um rápido crescimento poderia ironicamente reduzir o incentivo das firmas a treinar seus empregados, ao mesmo tempo em que aumenta a necessidade do próprio treinamento.

4. PROMOÇÕES

Argumentaremos aqui que as firmas reduzem o conflito entre a necessidade de funcionários treinados e o risco envolvido

pelo custo deste treinamento, organizando o sistema de promoções na produção gratuitamente pelo LOJ. Este aumenta o treinamento dos indivíduos e, por esta razão, reduz o custo do OJT. Isto é análogo ao papel de uma educação formal em modelos de "labor queuing" (**). As firmas preferem promover internamente a contratar externamente, não somente devido à especificação da qualificação exigida, mas também porque é mais fácil treinar seus próprios empregados. Isto se deve a que estes provavelmente têm um bom conhecimento sobre o trabalho para o qual estão sendo considerados. Além do mais, o custo de obtenção de informação sobre o empregado é muito menor do que seria em relação a um empregado a contratar. Em ambos os casos a firma está utilizando um tipo de subproduto gratuito de processo de produção: a transmissão de informações a respeito de tarefas nas diversas ocupações e de empregados.

Se nossa suposição está correta, deveremos obter claras informações sobre que ocupações farão parte de uma sequência de promoções, quais não terão seguimento e de que áreas serão extraídas as reposições de ocupações oferecidas. As ocupações sem seguimento darão pouca oportunidade ao LOJ, enquanto que cargos transitórios ou com grande possibilidade de promoção serão aqueles onde é possível aprender muito sobre ocupações superiores com poucos custos. Imaginaremos que o LOJ seja relacionado positivamente com a proximidade física ou funcional devido à importância da observação visível num processo de aprendizagem. Isto explicaria porque muitas das promoções são feitas dentro dos departamentos administrativos na maioria das empresas que visitamos ou porque os gerentes de vendas, nas lojas, são quase sempre escolhidos entre os vendedores por eles supervisionados.

O LOJ também explica a conhecida barreira que impede a ascensão de empregados na produção a cargos administrativos. É difícil que estes aprendam sobre cargos administrativos se trabalham na linha de produção. A razão é que os dois tipos de trabalho são funcional e fisicamente separados. Promovendo um empregado da produção, a firma terá que arcar, não só com os custos de um OJT no novo trabalho de escritório, como também com o custo de OJT para sua substituição na linha de produção. Provavelmente é mais barato contratar funcionários de escritório diretamente de fora que promover empregados da produção.

(**) N.T.: A tradução mais direta seria «filas de trabalho».

Poderia parecer óbvio que uma sequência de promoções seria definida como canais de transmissão de qualificação através do LOJ, entretanto este não é o caso. Em geral a firma dispõe de muitos empregados capazes de desempenhar uma certa tarefa após um período de treinamento. Empregados diferentes terão diferentes períodos de treinamento. Temos insistido em que empregados que se encontram numa posição favorável à absorção de qualificações específicas através de LOJ serão os de treinamento menos custosos. Entretanto, nada garante que estes serão mais produtivos que outros, uma vez que cada um tenha atingido sua máxima eficiência. Do ponto de vista de um investimento, pode ser mais lucrativo para a firma investir em OJT para um empregado menos preparado, de modo a colher os benefícios de uma aptidão maior para uma determinada ocupação. Mesmo assim, os dados irão exibir uma tendência das firmas a limitar sequências de promoções para empregados que estejam funcional ou fisicamente próximos das ocupações a exercer, excluindo assim indivíduos talvez potencialmente mais produtivos. Nesse caso, ou os empregados são homogêneos no que se refere a aptidões básicas ou as firmas são muito relutantes para investir no OJT, pelas razões já citadas. Como veremos, esta relutância aparente tem grande influência na cadeia de promoções.

Resumindo, os resultados de novos questionários indicam com relativa ênfase que, de fato, as firmas planejam as promoções para tirar proveito do LOJ. Também sugerem uma mobilidade razoavelmente alta entre cargos técnicos, de escritório e de supervisão, confirmam a barreira entre cargos administrativos e da produção, e indicam a existência de uma barreira bastante móvel entre os trabalhos qualificados e não qualificados da linha de produção.

Em cada uma das tabelas seguintes, mostramos os principais meios de promoção para uma dada ocupação. A Tabela 4, por exemplo, mostra que, em um terço das indústrias de nossa amostra, 50% ou mais de seus supervisores foram promovidos a partir de suas próprias equipes. Estas tabelas, em conjunto com a informação sobre contratação externa dada pela Tabela 1, fornecem um bom quadro da fonte de provisão corrente de trabalhadores em cada ocupação. Não há tabelas referentes a técnicos de alto nível e a trabalho manual não qualificado porque ambos são dominados por contratação externa.

TABELA 4
PROMOÇÃO INTERNA PARA SUPERVISÃO ADMINISTRATIVA

Origem	Empregados de Escritório		Supervisão de Trabalho Manual		Técnicos de Nível Médio		Técnicos de Alto Nível	
	Indústria	Com. + Serv.	Indústria	Com. + Serv.	Indústria	Com. + Serv.	Indústria	Com. + Serv.
Ningüém	.27	.18	.64	.60	.62	.19	.78	.54
0 — 10%	.20	.23	.20	.08	.13	.14	.11	.15
10 — 25%	—	.23	.07	.16	.09	.24	.03	.23
25 — 50%	.20	.18	.09	.16	.16	.34	.03	.08
+ 50%	.33	.18	—	—	—	.09	.03	—

As tabelas 4 e 6 sugerem que a fonte de supervisores de pessoal é a promoção de suas próprias equipes de escritório, de técnicos e de trabalhadores manuais qualificados. É raro que supervisores de pessoal da produção (SM) sejam colocados na supervisão de trabalhos não manuais (SNM). Logo, a porta de entrada para uma ocupação de supervisão administrativa é, ou uma ocupação hierarquicamente inferior ou um treinamento específico para ocupar esta posição. Este ocorre principalmente nas grandes firmas. A importância da proximidade física e funcional para definir o padrão das sequências de promoção pode ser visualizada nas tabelas. Por exemplo, v. na Tabela 4 as grandes diferenças entre a proporção de supervisores administrativos (SNM) que provêm do nível técnico médio. O número, na indústria, é muito menor que no comércio e serviços. Isto se deve ao fato de que a maioria de técnicos de nível médio na indústria trabalham quase sempre na produção. No comércio e em serviços trabalham no escritório como contadores, auxiliares de escritório, propagandistas ou fazendo programação de computadores. Aí têm oportunidade de observar e serem observados pelos supervisores que talvez, mais tarde venham substituir.

TABELA 5
PROMOÇÃO INTERNA PARA FUNCIONÁRIOS
DE ESCRITÓRIO

ORIGEM	Supervisores de Trab. Manual		Trabalho Manual Qualificado	
	Indústria	Com. + Serv.	Indústria	Com. + Serv.
Percentagem de Fir- mas Respondendo :				
Ninguém	.88	.53	.72	.41
0 — 10%	.03	.27	.19	.53
11 — 25%	.06	.07	.06	.06
25 — 50%	.03	—	.03	—
+ 50	—	.13	—	—

As Tabelas 4 e 5 também mostram que no Brasil existe a conhecida barreira que impede o acesso de empregados da produção a ocupações administrativas. Na indústria quase nenhum empregado da produção se torna funcionário de escritório e nem supervisores da produção se deslocam para a supervisão de trabalhos administrativos. Esta barreira parece ser algo menor no comércio e em serviços que na indústria.

Um indicador bastante interessante da importância da proximidade funcional é sugerido pelo papel dos técnicos em contraposição ao papel dos trabalhadores de linha de produção nas cadeias de promoção. Embora ambos os grupos estejam engajados na produção da indústria, portanto fisicamente muito próximos dos supervisores, a grande maioria dos futuros supervisores se origina dos empregados de linha e não dos técnicos. Acreditamos que a razão consiste no fato de que os supervisores da produção atuam diretamente sobre os empregados da produção, estando estes portanto em boa posição para aprender o trabalho do

TABELA 6

PROMOÇÃO INTERNA PARA SUPERVISORES DE
TRABALHO MANUAL

ORIGEM	Trabalho Manual	Técnicos de Nível
	Qualificado	Médio
	Indústria	Indústria
Percentagem de Firmas Respondendo:		
Ninguém	.12	.61
0 — 10%	.09	.10
10 — 25%	.15	.03
25 — 50%	.24	.23
+ 50%	.40	.03

Nota: A coluna referente ao Comércio e Serviços não aparece porque todos os supervisores promovidos internamente se originam do trabalho Manual Qualificado.

TABELA 7
PROMOÇÃO INTERNA PARA TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO

Origem	Trabalho Manual Qualificado		Supervisores de Trabalho Manual		Funcionários de Escritório	
	Indústria	Com. + Serv.	Indústria	Com. + Serv.	Indústria	Com. + Serv.
Percentagem de Firmas Respondendo:						
Ninguém	.54	1.0	.71	.90	.72	.14
0 — 10%	.17	—	.10	—	.19	.24
10 — 25%	.06	—	.13	.10	—	.14
25 — 50%	.14	—	.03	—	.09	.23
+ 50%	.09	—	.03	—	—	.20

supervisor. Os técnicos da indústria trabalham no controle de qualidade e na manutenção; estão ligados à equipe técnica e à administração, não ao supervisor de produção. Não estão, assim, em tão boa posição para adquirir as qualificações para supervisionar através do LOJ.

Ficamos surpresos com a pequena possibilidade de promoção que aparentemente tem o trabalho manual não qualificado. Nossas tabelas não permitem conclusões diretas sobre mobilidade vertical, dado não sabermos os números em cada uma das ocupações. Entretanto, a Tabela 8 sugere que, em média, apenas um quarto dos trabalhadores qualificados das firmas entrevistadas originou-se dos não qualificados. Praticamente a mesma percentagem originou-se dos aprendizes. No Brasil os aprendizes são adolescentes contratados que recebem OJT. As firmas são obrigadas a contratar pelo menos 5 aprendizes para cada 100 empregados. Dado que o número de indivíduos em treinamento é muito inferior ao de trabalhadores manuais não qualificados, segue que o aprendiz tem muito maior probabilidade de ser promovido a um trabalho manual qualificado que o trabalhador manual. Entretanto, cumpre ser cauteloso ao tirar esta conclusão, dado que em nossa amostra mais da metade do total de trabalhadores manuais qualificados era contratada externamente. De qualquer modo parece haver, dentro da empresa, poucos degraus na escala de ascensão de empregos para trabalhadores manuais no Brasil, o que é outra maneira de dizer que o mercado de empre-

TABELA 8

PROMOÇÃO INTERNA PARA TRABALHO MANUAL
QUALIFICADO

	Aprendiz	MNQ
0 — 10%	.51	.29
10 — 25%	.15	.23
25 — 50%	.27	.35
+ 50	.06	.12
Média Ponderada	.20	.274

go é relativamente aberto nos níveis mais baixos. Isto não deixa claro se as escadas ocupacionais são igualmente curtas. Precisaríamos de observações sobre trabalhadores individuais para esclarecer este ponto.

5. INTERAÇÃO ENTRE OS MERCADOS DE TRABALHO INTERNO E EXTERNO

Consideramos até agora as condições do mercado de trabalho dentro da firma. Abordaremos a seguir a interação dos mercados de trabalho interno e externo. De particular interesse é o efeito do aumento da demanda de trabalho sobre os salários relativos. Espera-se que nossa discussão a respeito da especificidade de qualificações e mecanismos de controle de salários ajudará a compreender tanto a tendência para a ampliação da estrutura de salários relativos como a elevada rotatividade de mão-de-obra não qualificada observadas recentemente no Brasil.

Em primeiro lugar, alguns fatos evidentes:

- i. Durante o período de rápido crescimento houve visivelmente uma ampliação significativa nos salários relativos, em particular para supervisores de pessoal administrativo.
- ii. Verificou-se uma elevação na oferta de mão-de-obra instruída relativamente à demanda, o que levou a uma melhora da força de trabalho.
- iii. Este período se caracterizou por altas taxas de mão-de-obra, em particular nas ocupações de baixo nível de qualificação. A maior parte desta rotatividade parece ter sido voluntária.

Séries de salário são de difícil obtenção no Brasil. Entretanto, todas as provas disponíveis indicam uma ampliação nos salários relativos, seja por nível de instrução, por setor ou entre trabalhadores manuais e administrativos. De acordo com os cálculos de Fishlow, a renda de universitários graduados e de indivíduos com instrução secundária superior se eleva anualmente 1,95% em relação à renda daqueles com instrução secundária inferior e com escola primária. Por outro lado, o salário médio

destes últimos se elevava 4% relativamente ao dos que não possuíam instrução primária completa⁽⁶⁾. Para os trabalhadores na produção, a fase do “milagre” trouxe consigo uma ampliação no diferencial de salários interindustriais. Pode-se observar uma correlação claramente positiva entre os níveis de salário ao longo de subsetores da indústria de transformação em 1968 e a taxa de crescimento dos salários nos cinco anos seguintes⁽⁷⁾. Além disso, houve um aumento no diferencial de salários entre funcionários da administração e da produção para a indústria de transformação como um todo, e para todos os subsetores, com exceção de três⁽⁸⁾. Algumas observações sobre o diferencial de salários na administração têm sido recentemente publicadas no Brasil. Elas estão apresentadas na Tabela 9, onde o leitor pode ver o diferencial absoluto, bem como sua ampliação no período 1969-1975⁽⁹⁾.

Uma ampliação no diferencial de salários poderia ser explicada pela natureza qualificação-intensiva do crescimento brasileiro, aliada às restrições de oferta de trabalho qualificado. Alguém poderia esperar que os diferenciais de qualificação se ampliassem se a demanda por trabalhadores qualificados se elevasse mais rapidamente que a oferta. Mas o elemento interessante em relação ao Brasil é que durante esse período houve uma grande expansão do sistema educacional. Se alguém equiparasse os anos de instrução à qualificação, teria de concluir que não ocorreram restrições à oferta de mão-de-obra qualificada porque a oferta de mão-de-obra educada cresceu mais rapidamente que a demanda.

Esta afirmativa sobre o aumento relativo das taxas de oferta e demanda está baseada em duas estimativas hipotéticas, uma feita pelo censo, a outra por uma amostra de famílias brasileiras. A demanda foi calculada questionando-se qual teria sido o nível de instrução ao final de um ano de trabalho se cada ocupação

(6) Fishlow [9], pp. 13-14. V. também Bloch [3], capítulo 5.

(7) As indústrias de salários elevados são as de máquinas e equipamentos de transporte, química, farmacêutica e editoras. As de salários baixos são as de bens de consumo tradicional. V. IBGE, DEICOM — *Produção Industrial — 1968*, Rio:, 1970, e IBGE, DEICOM — *Pesquisa Industrial-1973*, Rio:, 1976.

(8) Mesmas fontes citadas na nota anterior.

(9) Para provas adicionais que confirmem o aumento do diferencial de salários, v. BACHA [1] e HOFFMANN [10].

TABELA 9
 PROPORÇÕES SALARIAIS PARA DIFERENTES
 OCUPAÇÕES

Parelhas Ocupacionais	10/69	10/72	10/75
Contra-Mestre (Construção) (SP)-Aux. (SP)	3,5	5	6,9
Contra-Mestre (Construção) (SP)-Aux. (SP)	1,7	2,8	4,1
Pedreiro (SP) — Auxiliar (SP)	2,1	1,8	1,7
Administrador (SP e RJ) — Pedreiro (SP)	30,6	45,2	53,4* 85,4** 96,1
Administrador (SP e RJ) — Contra-Mestre (SP)	18,3	16,1	13 * 20,8** 23,4
Administrador (SP e RJ) — Auxiliar (SP)	64,6	80,7	90,2* 144,4** 162,4
Administrador (SP e RJ) — Pedreiro	—	68,0	101,3* 162,1** 182,3
Administrador (SP e RJ) — Auxiliar	—	72,0	141,6* 226,5** 254,8
Administrador (SP e RJ) — Trabalhador Rural	146	169,3	

Notas: SP e RJ referem-se a São Paulo e Rio de Janeiro

Os números são a razão $W_i \div W_j$.

(*) Estão incluídos os benefícios não salariais disponíveis aos administradores brasileiros.

(**) Idem para administradores estrangeiros.

crecesse à taxa observada e se a estrutura educacional em cada ocupação fosse mantida constante. Em tal exercício se assume implicitamente não haver nenhum motivo técnico para a ascensão no interior das ocupações. O número hipotético de trabalhadores em cada classe, resultante de nossos cálculos, é uma estimativa da demanda, refletindo taxas de crescimento diferentes em cada ocupação mas não uma melhora qualitativa. Quando a demanda hipotética numa certa classe de instrução é menor que os números reais com este nível de instrução, podemos concluir que o aumento na oferta foi maior que na demanda.

Os resultados de nossos cálculos para o período 1960-1970 estão na Tabela 10. Esta indica que, somente de acordo com o crescimento ocupacional, o Brasil necessitava apenas de 450.000 indivíduos com instrução secundária completa em 1970. Entretanto havia 690.000, um excesso de oferta de 50% em relação à demanda. A demanda hipotética por trabalhadores com menos de quatro anos de instrução é maior que a demanda efetiva, o que significa que trabalhadores com instrução primária e ginásial estavam desempenhando ocupações destinadas a analfabetos ou a indivíduos sem instrução primária em 1960. Acima de tudo a tabela sugere uma significativa qualificação da força de trabalho no Brasil.

Os mesmos padrões relativos de oferta-demanda se repetiram para o período recente de rápido crescimento no Brasil e refletiram claramente um esforço determinado por parte do governo no sentido de reduzir o analfabetismo e aumentar a oferta de universitários graduados. Para estes anos baseamos nossos cálculos no censo de 1970 e na amostra de famílias de 1973. Infelizmente fomos forçados a restringir nossas comparações aos indivíduos de sexo masculino devido a diferenças de definição. A demanda hipotética para cada nível de instrução foi calculada como a soma ponderada das taxas de crescimento de emprego dos vários setores da economia e não das ocupações. Assumimos, portanto, em nosso cálculo que a estrutura educacional é constante em cada setor⁽¹⁰⁾.

A Tabela 11 mostra os resultados de nossas estimativas para o período 1970-1973. Novamente encontramos provas de uma

(10) Não foi possível manter constante a instrução por ocupação para este período, como fizemos para 1960-70, porque não há nenhuma matriz instrução-ocupação publicada.

TABELA 10

	Força de Trabalho Real		Demanda Hipotética	Excesso de Oferta Coluna 2 / Coluna 3
Anos de Instrução	1960	1970	1970	
Sem Instrução	9,493,282	10,637,714	11,278,362	.94
1 — 5	11,228,362	14,474,514	15,145,560	.95
6 — 9	822,885	2,274,762	1,380,922	1.65
10 — 12	697,235	1,439,408	1,294,363	1.11
13 — 17 +	274,984	690,784	453,068	1.52
Indefinidos	134,515	40,642	—	
Total	22,651,263	29,557,224	29,552,275	

Fonte: Tabelas especiais, Censo de 1960, Censo demográfico de 1970. A fórmula para a demanda hipotética é:

$$L_j^{70} = \sum_i 1_{ij}^{60} L_i^{70}$$

L_j^{70} = número de trabalhadores com j anos de instrução em 1970

1_{ij}^{60} = proporção dos trabalhadores numa ocupação i com j anos de instrução, 1960

L_i^{70} = número de trabalhadores na ocupação i, 1970.

significativa melhora qualitativa da força de trabalho no Brasil. Um programa ativo de alfabetização de adultos (Mobral) foi bem sucedido na redução do analfabetismo entre os homens e, ao mesmo tempo, o número de universitários graduados e de trabalhadores com instrução secundária dobrou. Logo, apesar de ter havido um rápido crescimento do emprego nesta fase, favorecendo sobretudo cargos que exigiam alto nível de instrução, a oferta destes trabalhadores cresceu a um ritmo mais elevado. O grau de excesso de oferta de funcionários de alto nível se elevou em relação à década anterior.

Aparentemente existe aqui um paradoxo: um grande aumento na oferta de trabalhadores administrativos de maior nível de instrução em relação à demanda, e uma simultânea ampliação de diferenciais de salários de supervisores e dos educados⁽¹¹⁾. Diversas explicações têm sido dadas. Autores sobre mercados internos de trabalho fazem distinção entre instrução formal e aquisição de qualificação. A instrução não fornece diretamente as qualificações recompensadas por salários mais altos. Antes, aumentando sua capacidade de treinamento a instrução impulsiona o indivíduo na direção dos bons empregos da sociedade. Portanto, crescentes oportunidades de educação podem levar a uma piora na distribuição de renda ou uma ampliação nos salários relativos porque os menos instruídos são forçados para baixo na escala de empregos⁽¹²⁾. Ou poderiam simplesmente levar a um aumento nos diferenciais de salários entre trabalhadores instruídos inexperientes e indivíduos com o mesmo nível de instrução porém também com experiência.

Muitas das explicações alternativas propostas por críticos do governo dão grande ênfase à política de contenção do salário mínimo⁽¹³⁾. Segundo Singer, os salários para os melhores empre-

(11) Este parece contrastar com a relação inversa entre a diferenciação de qualificação e o tempo, investigada por Reder e Wachter para os países desenvolvidos, mas isto não ocorre. Eles observaram somente ocupações manuais. A nossa observação que mais se aproxima é a série de salários relativos pedreiro-auxiliar da tabela 9. A diferenciação entre estas habilidades pode ter se reduzido durante os anos de crescimento. Estamos mais preocupados com a diferenciação entre funcionários administrativos ou técnicos e operários. É este o diferencial que tem aumentado no Brasil.

(12) V. [5] e [16].

(13) Bacha [1], Hoffman [10], Fishlow [8] e [9] e [9] e Singer [14].

TABELA 11

OFERTA REAL E HIPOTÉTICA DE TRABALHADORES DO SEXO MASCULINO — 1970-73

Anos de Instrução	Força de Trabalho Real		Taxa de Crescimento (70) Hipotética (1)		Excesso de Oferta-Coluna 2/4
	1970	1973	1973	1973	
— Sem Instrução					
— 1 — 7	8,847,766	5,880,932	2.18	9,599,581	.61
8 — 10	12,218,592	15,233,551	3.47	13,763,940	1.11
11 — 14	1,090,122	2,836,843	5.00	1,283,280	2.21
15 — 17+	778,203	1,235,036	4.55	904,452	1.37
— Total	422,204	884,883	5.23	500,336	1.77
	23,356,887	26,071,245		26,051,589	

(1) Coluna (1) x 1 + taxa de crescimento da coluna 3 ao cubo, multiplicada por um fator de correção (1,017) para cobrir pequenas divergências entre o levantamento PNAD e o Censo.

A demanda hipotética é calculada pela mesma forma da tabela 11, exceto o índice i, que se refere ao setor e não à ocupação.

gos: administradores, advogados e técnicos, são fixados em base compatível com um padrão de vida “decente” para um membro da classe instruída. Depois que o governo militar tomou o poder em 1964, assumiu o controle dos sindicatos e impôs uma severa política de arrocho salarial que fez com que o salário mínimo real caísse 22% entre 1964 e 1970. Estabilizada a economia, houve após 1967 um tremendo incremento na produtividade do trabalho não acompanhado por uma elevação dos salários mínimo ou médio. Em termos marxistas, o excedente produzido pelos operários se elevou durante os anos de crescimento e o grupo técnico-supervisor tirou proveito de sua posição-chave para aumentar seus próprios salários, transferindo desse modo parte daquele excedente dos capitalistas para si próprios.

Nossos resultados comportam ambas as posições. Entretanto, antes de nos voltarmos para eles, há mais um paradoxo a considerar. Na tentativa de determinar o “estreitamento” relativo no mercado de trabalho, indagamos às firmas em que ocupações haviam encontrado dificuldades para preencher vagas⁽¹⁴⁾. Surpreendentemente responderam que as maiores dificuldades estavam não no preenchimento de ocupações que requeriam qualificação ou nos cargos de supervisão, e sim no trabalho não qualificado. Dentro dos primeiros, as dificuldades estavam mais ligadas ao trabalho técnico em oposição à supervisão de pessoal. As respostas estão na tabela 12 e mostram que, embora as dificuldades observadas durante a fase de rápido crescimento, 1970-73, tenham persistido até o presente, o nível absoluto dos problemas ligados a provisão de funcionários é menor, agora que a taxa de crescimento da produção se reduziu.

Esta relativa dificuldade de provisão de funcionários é consistente com os dados sobre o crescimento relativo da força de trabalho por nível de instrução mas inconsistente com nossas impressões sobre o mercado de trabalho no Brasil, onde acreditamos existir uma oferta ilimitada de trabalho não qualificado, e com os dados referentes aos movimentos dos salários relativos, apresentados acima. Porque os salários relativos variaram em prejuízo dos trabalhadores não-qualificados, se as firmas experimentavam dificuldades no preenchimento de vagas com esse tipo de trabalhador?

(14) Definimos estreitamento no sentido de um alto número de vagas em proporção ao número de desempregados.

TABELA 12

GRAUS DE DIFICULDADES EM PROVER FUNCIONÁRIOS

		PERÍODO DE RÁPIDO CRESCIMENTO				PERÍODO ATUAL (JANEIRO, 1976)			
		Nenhum Problema	Relativa- mente Difícil	Muito Difícil	Sem Res- posta ou não há(1)	Nenhum Problema	Relativa- mente Difícil	Muito Difícil	Sem Res- posta ou não há(1)
		%	%	%	%	%	%	%	%
Indústria									
1)	TH	58	11	13	18	66	13	5	16
2)	TM	63	16	13	8	82	16	0	3
3)	SNM	71	24	3	3	84	16	0	0
4)	OFF	79	18	0	3	84	13	3	0
5)	SM	66	26	5	3	76	24	0	0
6)	MQ	39	32	26	3	50	42	8	0
7)	MNQ	45	37	16	3	63	29	8	0
Comércio e Serviço									
1)	TH	57	11	0	32	80	5	4	11
2)	TM	50	7	7	36	68	7	9	16
3)	SNM	59	11	5	25	91	5	0	4
4)	OFF	50	25	5	20	68	23	9	0
5)	SM	43	11	5	41	48	14	2	36
6)	MQ	14	30	14	43	36	30	9	25
7)	MNQ	27	25	23	25	30	36	20	14

(1) O grande número de respostas aqui se deve ao fato de que muitos dos chefes de pessoal não estavam em suas firmas na fase 1970-73. Para a construção, o período de maior escassez se deu durante a construção do metrô. As linhas somam 100.

Para responder a esta questão, dedicamos uma parcela substancial de nossos questionários ao mecanismo de fixação de salários. Ficou imediatamente visível que sindicatos ou representações de trabalhadores não detinham poder algum na determinação da estrutura ou do nível salarial. Os salários eram fixados em cada firma pelo departamento pessoal após um esforço formal ou informal para pesquisar o mercado externo de trabalho, no sentido de determinar se os salários da firma estavam compatíveis. Três quartos de nossas firmas grandes fazem levantamentos formais de salários, em geral em cooperação com outras do mesmo setor industrial. Além disso, os diretores de pessoal pertencem frequentemente a associações da categoria, onde informações salariais são trocadas. As firmas pequenas e aquelas poucas grandes que não fazem uma pesquisa de mercado se baseiam numa rede pessoal e informal de troca de informações com outros departamentos de pessoal da indústria, para manter seus salários numa relação desejada com o mercado. Temos, portanto, a clara impressão de que algumas poucas grandes firmas de cada indústria e, mais particularmente, os departamentos de pessoal destas firmas fixam os salários para as suas indústrias e para as firmas menores, e os trabalhadores se adaptam àqueles salários. Estes não têm nenhuma ação neste processo.

Poder-se-ia imaginar que nenhuma firma, nem mesmo com um certo grau de monopólio, poderia evitar a elevação de salários quando há escassez no mercado de trabalho. Por enquanto este não parece o caso. As firmas têm outros métodos para elevar a oferta de trabalho além de ajustes salariais, e aparentemente eles são utilizados principalmente no comércio e serviços. Isto pode ser visto na Tabela 13, onde ajustes salariais estão em terceiro lugar, precedidos por horas-extras e anúncios de vagas.

Além disso, as respostas à pergunta sobre o que faria a firma se descobrisse que seus salários estavam abaixo do nível de mercado indicam uma certa relutância em alterar salários. A tabela 14 mostra as respostas a esta questão; 36% das grandes firmas responderam que nada fariam.

Porque a relutância em ajustar salários? Em primeiro lugar, elevar salários pode ser um meio dispendioso de aumentar a oferta de trabalho. Nossos entrevistados estavam perfeitamente conscientes de seu poder no mercado e de que a elevação de salários iria mais provavelmente provocar uma espiral de salários competitivos que elevar a oferta de trabalho. Ouvimos mais de

uma vez que a competição salarial no sentido de retirar empregados dos concorrentes não é uma prática administrativa ética e que as firmas tinham acordos com seus concorrentes para evitar que isso ocorresse. A associação entre gerentes de pessoal parece fortalecer a tendência a evitar a competição entre salários. Um meio menos dispendioso de aumentar a oferta poderia ser reduzir a "qualidade" do trabalho ou através de promoção e treinamento ou de aumento dos anúncios de vagas ou ainda de redu-

TABELA 13

RESOLUÇÕES TOMADAS PELAS FIRMAS PARA SOLUCIONAR ESCASSEZ DE TRABALHADORES
(EM PONTOS)

	INDÚSTRIA		COM. E SERV	
	PONTOS TOTAIS	PONTOS TOTAIS	PONTOS TOTAIS	PONTOS TOTAIS
	Qualificados	Não Qualificados	Qualificados	Não Qualificados
Elevar Salários	62	58	20	25
Aumentar o Treinamento	30	25	14	11
Reduzir os Padrões de Admissão	19	23	14	14
Aumento das Horas Extras	33	34	36	49
Aumento da Propaganda sobre Férias	26	25	34	46
Outros				
Sem Resposta ou Sem Problema de Escassez	6 3	3 6	1 19	3 13

OBS.: Pedimos às firmas que ordenassem as resoluções tomadas. Designamos valor 3 para a primeira resolução, valor 2 para a segunda e valor 1 para a terceira. Os números da tabela são as somas destes pontos.

ção dos padrões de contratação⁽¹⁵⁾. A Tabela 13 deixa claro que todos estes métodos alternativos são usados no Brasil.

A relutância em alterar salários não explicaria uma ampliação da estrutura salarial, se esta não fosse maior para as ocupações de baixos salários. A Tabela 14 sugere fortemente que é este o caso; 23% das grandes firmas responderam que nada fariam se os salários pagos aos trabalhadores não qualificados estivessem abaixo do mercado enquanto que, para os salários de ocupações de alto nível, um estudo de cada caso seria feito e provavelmente os salários subestimados seriam elevados. As firmas explicaram que o custo de perder um indivíduo altamente qualificado era grande em relação ao custo de um ajuste salarial mas que, em relação ao trabalho não qualificado, valia o oposto. Isso deve implicar que trabalhadores qualificados recebem menos, em relação a seu produto marginal, do que os não qualificados.

Uma explicação para este importante resultado pode ser encontrada na especificidade da qualificação e no poder de barganha. Em seu clássico artigo de 1962, Becker fez uma análise cuidadosa das implicações da especificidade de qualificação sobre o salário e o treinamento. Se as qualificações são específicas, o salário que um indivíduo treinado poderia esperar receber fora da firma seria independente da quantidade de treinamento que recebera. Sendo assim, se se espera que a firma custeie todo o treinamento, ela pagará ao trabalhador mais que seu produto marginal durante a fase de treinamento e menos depois. Logo, o salário de trabalhadores com qualificações específicas será inferior a seu produto marginal e, quanto mais alto o nível de qualificação, maior esta diferença⁽¹⁶⁾.

(15) V. Reder [12] sobre este ponto.

(16) Becker continua a considerar que, dado que a firma se prejudicará quando tais empregados se demitem, deveria ser vantajoso para ela pagar um salário mais elevado aos indivíduos treinados, do que eles poderiam obter em outro lugar, a fim de reduzir a probabilidade de que se demitissem. Por outro lado isto criaria um excesso de oferta de indivíduos a serem treinados, ao que a firma responderia reduzindo os salários destes mesmos indivíduos. Nesse sentido, a firma poderia transferir parte dos custos do treinamento aos indivíduos treinados, ao mesmo tempo que estão compartilhando dos benefícios do treinamento. Becker mostra que em equilíbrio os empregados pagarão pelo treinamento a mesma fração que receberão após o teste na forma de benefícios, esta fração dependendo de algum modo das taxas de demissões. Isto reduz mas não elimina a diferença entre o salário e o produto marginal de trabalhadores treinados ([2], pp. 18-20).

A análise de Becker não fornece um quadro totalmente satisfatório sobre a fixação de salários para ocupações que requerem qualificações específicas ou idiossincráticas. Em primeiro lugar, ignora a aquisição gratuita de qualificações pelo processo de LOJ. Para estas, a questão não é como distribuir benefícios do treinamento mas sim como dividir o lucro num capital humano que nada custou para se formar. Tanto o trabalhador quanto a firma poderão repartir este lucro. Como Becker salientou para outros tipos de qualificações, a firma pode achar lucrativo pagar salários acima do mercado para aqueles que ocupam cargos idiossincráticos, a fim de reduzir o número de demissões. Isto favorece o trabalhador. Contudo, um salário mais elevado irá provavelmente criar um excesso de oferta de candidatos para tais ocupações, o que permitirá à firma pagar um salário inferior ao salário de mercado àqueles que estão sendo treinados.

Esta análise sobre fixação de salários ainda nos parece insatisfatória porque ignora o fato de que o tempo é irreversível. Uma vez que o trabalhador adquirir o capital humano, seja através do OJT ou LOJ, alteram-se os termos da questão. Aquele treinamento só pode ser retirado ao trabalhador através de sua dispensa, o que também é dispendioso para a firma. Portanto, julgamos mais interessante considerar a fixação de salários para cargos idiossincráticos como o produto do processo de barganha entre a firma e o empregado, onde cada um detém um certo grau de poder no mercado⁽¹⁷⁾. Onde a firma paga acima do salário de mercado por ocupações idiossincráticas, seu poder provém do conhecimento de que os empregados que as ocupam estão recebendo mais nesta firma do que poderiam receber em qualquer emprego alternativo. O empregado incorreria numa perda de salário se mudasse de emprego. Mas também a firma incorreria numa perda sendo seu salário inferior a seu produto marginal. Além disso, o trabalhador pode ter adquirido uma boa parcela de conhecimento sobre os cargos mais acima na escala de promoções através do processo LOJ considerado anteriormente. Este conhecimento seria também uma perda no caso de sua demissão, e só seria reconstruído por ocasião da admissão de um novo empregado. Esta consideração pode ser importante para firmas em expansão, como veremos em seguida.

Basicamente, o que temos aqui é a questão de como repartir o "rent" num bem de capital: conhecimento das qualificações

(17) Para uma análise interessante sobre troca idiossincrática, v. Williamson et al. [21].

específicas requeridas para um cargo, possuído por um particular empregado ou por um grupo de empregados, utilizáveis em uma única firma. O resultado final é indeterminado porque depende do poder de barganha relativo de cada lado. O grau de indeterminação é dado pela diferença entre a soma salário-custo de treinamento de uma reposição e o salário mais elevado que o empregado poderia receber num emprego alternativo. Quanto maior a especificidade das qualificações requeridas e quanto mais alta a qualificação exigida por uma ocupação, mais ampla deverá ser esta indeterminação. Em oposição, sejam os salários de trabalhadores não qualificados altos ou baixos, deveriam ser iguais ou bem próximos de seu produto marginal e iguais entre firmas.

Considere-se agora o efeito de rápido crescimento da produção sobre os salários relativos de firmas semelhantes àquelas por nós entrevistadas. Nossa hipótese é de que, mesmo que esse crescimento da produção levasse a um crescimento proporcional do emprego em todas as categorias de ocupações, seu efeito sobre os salários relativos seria regressivo porque o poder de barganha daqueles em ocupações que requerem qualificações específicas iria aumentar. Isso permitiria a este grupo-chave de empregados aumentar sua participação no "rent" do capital humano qualificado específico que possuem.

Porque deveria aumentar seu poder de barganha? Por duas razões: (1) numa fase de rápido crescimento do mercado, qualificações específicas se tornam provavelmente mais transferíveis. Supervisores podem utilizar sua experiência para obter novos oferecimentos de emprego, elevando portanto o salário que poderiam obter fora da firma. (2) Se a firma está se expandindo rapidamente, o valor do conhecimento que um empregado possui sobre sua ocupação e aquelas mais acima na escala de promoções aumenta. Numa fase de expansão, tais empregados constituiriam a escolha lógica para supervisionar novos setores, plantas ou filiais, e seria mais lucrativo para a firma pagar um pouco mais a empregados-chave para garantir uma disponibilidade caso decida se expandir. Se um indivíduo como este se demite, outro deve ser treinado. Isto requer tempo, durante o qual pode se perder uma oportunidade de expansão. Portanto, supomos que períodos de rápido crescimento fornecem aos detentores de cargos idiossincráticos uma posição de barganha favorecida. Dado que encontramos serem os supervisores os principais detentores de cargos altamente idiossincráticos, esperaríamos uma elevação de seus salários relativos durante tais períodos. Mesmo um rá-

pido aumento na oferta de indivíduos com instrução formal suficiente para preenchê-los, deveria ter no máximo uma pequena influência que equilibraria esta tendência.

O leitor deve notar que nossa análise só se aplica aos cargos idiossincráticos cujos salários são determinados dentro da firma. Isto não informa necessariamente o que ocorre com esses salários relativamente aos salários de indivíduos de baixa qualificação. É concebível que forças do mercado externo poderiam elevar os salários de trabalhadores não qualificados tão rapidamente de forma a reduzir o diferencial. Aparentemente isto ocorreu temporariamente durante a construção do metrô em São Paulo.

A descrição do mercado de trabalho interno à firma, bem como do sistema de fixação de salários por nós esboçado, é consistente com muitos dos elementos revelados pelos questionários. Já vimos que a firma reluta em elevar os salários de sua força de trabalho não qualificada mas estuda cuidadosamente a demanda de salários de seus supervisores. Isto pode ser visto como uma resposta perfeitamente racional ao custo diferencial incorreto pela firma ao perder empregados de um ou outro grupo.

Nossa explicação é também consistente com os dados observados sobre a rotatividade dos trabalhadores no Brasil. Segundo nossa hipótese o custo da rotatividade dos trabalhadores é tão mais alto quanto maior a especificidade da função. À parte de ocupações técnicas, a firma utiliza aumentos de salário como meio de reduzir o alto custo da rotatividade, mas está muito menos disposta a fazer isso quanto menos qualificado o trabalhador. Contudo, espera-se que a rotatividade seja maior em ocupações que requerem aptidões gerais. Como se pode ver pela tabela 15, esta expectativa é bastante compatível com os fatos. A rotatividade é maior no trabalho manual não qualificado, diminuindo à medida em que o indivíduo abandona o trabalho manual e escala posições de supervisão. Técnicos e funcionários de escritório (OFF) têm maior rotatividade que supervisores administrativos. Também é interessante notar que a rotatividade de técnicos é mais alta em pequenas que em grandes firmas, tanto na indústria como no comércio. Certamente a razão para isso reside em que tanto a escala de promoção como o LOJ e os salários são maiores em grandes firmas.

Voltando às altas taxas de rotatividade na base da pirâmide do trabalho, vale a pena perceber que há pouco a perder por par-

TABELA 15
 ROTATIVIDADE DE TRABALHADORES, POR OCUPAÇÃO, TAMANHO E SETOR

Rotativi- dade Anual	PEQUENAS					MÉDIAS-GRANDES					NE
	- 5%	5 - 10%	10-25%	25-50% + 50%	NR	-5%	5 - 10%	10-25%	25-50% + 50%	50%	
Indústria	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TNS	36	—	9	27	27	70	7	4	4	7	7
TNM	64	—	—	18	9	67	15	4	7	—	7
SONM	64	18	—	9	9	81	11	4	4	—	—
FAD	45	18	18	9	9	48	26	15	7	—	4
SOM	64	9	—	18	—	78	15	7	—	—	—
MQ	27	18	36	9	9	26	19	33	19	4	—
MNQ	9	27	—	36	27	11	22	11	30	26	—
Comércio											
e											
Serviços											
TNS	53	11	5	11	11	45	14	9	—	—	32
TNM	42	16	5	5	26	23	36	—	5	5	32
SONM	74	11	11	5	11	36	36	5	—	—	23
FAD	47	16	16	5	16	32	18	27	5	9	9
SOM	26	—	—	—	5	36	18	9	9	—	27
MQ	21	16	16	—	5	18	14	18	14	14	23
MNQ	11	11	16	26	16	—	9	—	32	45	14

Fone: Questionário

As linhas somam 100

NR: Ou não têm trabalhadores nesta categoria ou não responderam.

te dos trabalhadores não qualificados se estes não permanecem numa firma determinada. Tais empregados têm pouca oportunidade para o LOJ, que poderia aumentar a probabilidade de ascensão dentro da firma. Dado que suas qualificação é geral, podem usá-la em qualquer firma. Além do mais, durante a fase de crescimento rápido havia inúmeras vagas disponíveis a operários não qualificados, portanto mudar de emprego não poderia ter sido uma atitude particularmente arriscada. As taxas de rotatividade não são diferenciadas por demissões voluntárias ou involuntárias, mas nossas firmas indicaram que a maior parte de sua rotatividade constituía-se de demissões voluntárias. Por certo, esta não seria tão elevada se empregos alternativos, no mesmo baixo nível de qualificação, não estivessem disponíveis. Altas taxas de rotatividade no Brasil eram um sintoma de “estreitamento” no mercado de trabalho e não o contrário, como se afirma frequentemente. Diversas firmas afirmaram possuírem muitos empregados que trabalhariam de duas a quatro semanas antes de receberem o primeiro pagamento, após o que se demitiriam. Outro padrão comum era trabalhar até que um emprego melhor pudesse ser encontrado, frequentemente no chamado setor “informal”. Em ambos os casos, ocupações na base das firmas no setor moderno operam como um empregador residual, papel destinado ao setor informal em muitos modelos de mercado de trabalhos em países menos desenvolvidos. Ouvimos também dizer muitas vezes que a política de contenção do salário mínimo imposta pelo governo, em conjunto com relutância das firmas em elevar os salários dos operários não qualificados, forçou os salários da base de firmas do setor moderno a um nível inferior àquele que um trabalhador bem estabelecido no setor informal poderia esperar receber. De qualquer modo, parece ter-se desenvolvido no Brasil uma massa de trabalhadores com pouco treinamento, que passam de firma a firma, e que provavelmente também trabalham períodos no setor informal, sem nenhuma esperança de ascensão na pirâmide de ocupações.

Os problemas enfrentados por gerentes de pessoal em suprir o trabalho manual não qualificado podem ser agora interpretados antes como um reflexo da política salarial das firmas que de uma escassez real de trabalhadores não qualificados. Enfrentando constante aumento dos requisitos de trabalho, as firmas elevaram os salários de seus funcionários-chave a fim de reduzir a rotatividade de trabalhadores, deixando os salários da base defasadas. A rotatividade entre trabalhadores não qualificados aumentou mas as firmas preferiam fazer alterações nas vagas ao invés de

e elevar os salários, em parte porque, quando empregados não qualificados saem, a perda para a firma é pequena, e em parte porque o aumento do custo derivado de uma elevação geral de salários da base é relativamente grande, dado o grande número de empregados cujos salários teriam que ser aumentados. Então, os chefes de pessoal enfrentam continuamente a necessidade de preencher vagas para trabalho não qualificado e, ao mesmo tempo, demandas de salário por parte dos supervisores, sob condições de rápido crescimento da produção.

6. CONCLUSÕES

A principal conclusão de nosso estudo é que mercados internos ou segmentados de trabalho parecem existir de fato na indústria brasileira, a despeito da ausência de sindicatos efetivos, e que este fato tem importantes implicações sobre os diferenciais de salários relativos em condições de um rápido crescimento do emprego.

Encontramos no Brasil a mesma divisão de certas ocupações com relação a contratação externa, sequências de promoções bem definidas e obstáculos à promoção que temos observados em mercados de trabalho sindicalizados e nos Estados Unidos. Argumentamos que isso poderia ser compreendido por duas características dimensionais da ocupação técnica,

- 1) a especificação das qualificações e o nível da qualificação requerido pela ocupação, e
- 2) o acesso que o ocupante do cargo tem ao aprendizado sobre os outros cargos, num processo a que chamamos "learning-on-the-job"

Em relação a ocupações idiossincráticas, raciocinamos que as firmas iriam arcar com os custos do treinamento e seu desejo de minimizá-los as levaria a promover empregados cujas ocupações permitissem apreender as qualificações idiossincráticas requeridas pelas outras ocupações. Isto fica claro nas tabelas de promoções. Nossa visão sobre aquisição de qualificação nos pa-

rece um meio promissor para compreender e prever escalas de ocupações, grau de contratação externa e ocupações sem possibilidades futuras.

O crescimento rápido durante os últimos anos no Brasil tem levado a uma ampliação no diferencial dos salários. Tal não parece se dever a uma escassez crescente de trabalhadores educados. Não acreditamos haver escassez nos níveis mais elevados da pirâmide educacional, exceto para algumas ocupações técnicas. Este paradoxo pode ser explicado dentro da estrutura da especificidade de qualificações. Onde o trabalho é heterogêneo e as ocupações requerem qualificações muito específicas, os salários não são necessariamente iguais através das firmas. Antes, são determinados num processo de barganha onde a firma e o trabalhador negociam para dividir o "rent" de um conhecimento específico sobre uma ocupação possuído pelo trabalhador. Fizemos hipótese de que o salário seja inferior ao produto marginal de tais trabalhadores e que provavelmente seu poder de barganha aumenta quando a firma se expande. Logo, condições de rápido crescimento deveriam levar a uma ampliação no diferencial dos salários, ao mesmo tempo em que o emprego aumenta. Argumentamos ser a ampliação um subproduto, possivelmente não intencionado e nem desejado, do aumento do emprego. Esta situação não pode ser facilmente resolvida através de um incremento nos programas de instrução formal porque quando as qualificações são específicas, leva tempo para transformar uma pessoa capaz de ser treinada em uma pessoa efetivamente treinada.

Contudo, um certo tipo de rápido crescimento parece necessário para criar empregos para uma crescente população em idade de trabalhar. Chegamos, portanto, a uma dolorosa contradição entre o desejo de criar emprego o de reduzir a desigualdade.

Está além do objetivo deste artigo considerar em qualquer pormenor os meios pelos quais se poderia evitar ou reduzir esta contradição potencial. Entretanto, o governo de um país em desenvolvimento não é impotente. Poderia tentar alterar a estrutura de produção do país em favor de processos produtivos menos complexos ou que requeressem qualificações menos específicas tanto em cada indústria como entre indústrias. Obviamente a estratégia de crescimento do Brasil, fortemente dependente de indústrias modernas, como a de automóveis e a química, e de investimento externo, orientou-se na direção oposta e exacerbou os efeitos do crescimento sobre a ampliação de salários.

Aumentar a produção de bens de consumo de produção simples através de subsídios diretos, ou alterar a distribuição de renda através de intervenção governamental direta seria benéfico. Uma estratégia de crescimento onde agricultura, mineração, construção e serviços pessoais e de manutenção fossem setores primordiais iria criar uma grande quantidade de empregos sem fornecer um bônus salarial aos supervisores e técnicos que tiveram a sorte de ter as qualificações e as posições para capitalizar durante o crescimento. Além disso, a tolerância do governo em relação a uma voz mais ativa dos sindicatos para fixação de salários seria um passo significativo na direção de um desenvolvimento econômico mais equitativo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] BACHA E. — Hierarquia e Remuneração Gerencial, in R. Tolipan e A. Tinelli, eds. — **A Controvérsia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento**, Rio.: Zahar, 1975.
- [2] BECKER, G. — Investment in Human Capital: A Theoretical Approach, **Journal of Economy**, outubro, 1962, Suplemento, 70.
- [3] BLOCH, P. — **The Structure of Non Agricultural Earnings in Brazil**, Dissertação de PhD, Universidade da Califórnia. 1974.
- [4] CAIN, G. — The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, **The Journal of Economic Literature**, dez., 1976.
- [5] CARNOY, M. — «Can Educational Policy Equalize Income Distribution in Latin America», International Labour Office, World Employment Programme, Working Paper WEP 2-23, ago., 1975.
- [6] CUNHA, P. — «The Urban Informal Sector, Internal Labor Markets and Market Segmentation: Theory and Measurement», IPEA, mimeo, ago., 1976.
- [7] DOERINGER P. e M. PIORE — **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**, Lexington, D.C. Heath: 1971.
- [8] FISHLOW, A. — Brazilian Size Distribution of Income, **American Economic Review**, maio, 1972.
- [9] ————— — «Brazilian Income ,Size Distribution — Another Look» mimeo, sem data.

- [10] HOFFMAN, R. — «Tendências da Distribuição da Renda no Brasil e suas Relações com o Desenvolvimento Econômico», in Tolipan and Tinelli, *op. cit.* [1]
- [11] MORLEY, S. — «Changes in Employment and the Distribution of Income during the Brazilian Miracle», Vanderbilt, mimeo, nov., 1976.
- [12] REDER, M. — The Theory of Occupation Wage Differentials, *American Economic Review*, dez., 1955.
- [13] SERRA, J. — A Reconstrução da Renda: Justificações, Explicações, Dúvidas, in Tolipan and Tinelli, *op. cit.* [1]
- [14] SENGER, P. — Desenvolvimento e Repartição da Renda no Brasil, in Tolipan and Tinelli, *op. cit.* [1]
- [15] SUPLICY, E. — As Crescentes Diferenças de Renda no País, *Folha de São Paulo*, fev., 15, 1975.
- [16] THOUROW, L. e R. E. LUCAS — **The American Distribution of Income: A Structural Problem**, Comissão editora da Junta Econômica, 92.º Congresso Norte-Americano, 2.a sessão, Washington, D. C., Escritório de publicações dos Estados Unidos: 1972.
- [17] VELLOSO, J. — **Human Capital and Market Segmentation: An Analysis of the Distribution of Earnings in Brazil, 1970**, dissertação de Ph.D, 1975.
- [18] VIETORISZ, T. e B. HARRISION — **Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development**, *American Economic Review*, maio, 1973.
- [19] WACHTER, M. — «The Primary and Secondary Labor Market Mechanism: A Critique of the Dual Approach» *Brookings Papers on Economic Activity*, 1974 (3).
- [20] WELCH, F. — Education in Production, *Journal of Political Economy*, jan/fev., 1970.
- [21] WILLIAMSON, O.E.; M.L. WACHTER e J.E. HARRIS — **Understanding the Employment Relation: the Analysis of Idiosyncratic Exchange**, *The Bell Journal of Economics*, 1975, 6, 250-78.

A P Ê N D I C E

A M O S T R A

Setores	N.º de Firms	N.º de Empregados	P	M	G
Comércio	10	31.045	4	—	6
Manutenção de Edifícios	8	5.880	3	—	5
Contabilidade	9	11.295	6	—	3
Hospital	10	8.097	5	—	5
Turismo	7	2.376	3	—	4
Maquinaria	10	9.187	3	3	4
Têxteis	10	7.712	3	3	4
Químicos	10	4.556	3	1	4
Construção	8	17.953	3	1	4
Total	<u>82</u>	<u>98.101</u>	<u>33</u>	<u>10</u>	<u>39</u>
Indústria	38	39.408	12	10	16
Maquinaria	10	9.187	3	3	4
Têxtil	10	7.712	3	3	4
Química	10	4.556	3	3	4
Construção	8	17.953	3	1	4
Serviços	34	27.648	17	—	17
Contabilidade	9	11.295	6	—	3
Hospitais	10	8.097	5	—	5
Turismo	7	2.376	3	—	4
Manutenção de Edifícios	8	5.880	3	—	5
Comércio	10	31.045	4	—	6
Totais	<u>82</u>	<u>98.101</u>	<u>33</u>	<u>10</u>	<u>39</u>

Nota: P — Pequenas
M — Médias
G — Grandes