

**ISABEL LAUSANNE CARNEIRO MOTA**

**DIFERENCIAIS DE RENDA E DE SALÁRIOS: UMA OBSERVAÇÃO DA REGIÃO  
METROPOLITANA DE FORTALEZA**

Dissertação submetida ao corpo docente do  
Mestrado em Economia, da Universidade Fe-  
deral da Paraíba - UFPB - Campus II, como  
parte dos requisitos necessários para obtenção  
do grau de mestre em Economia.

Campina Grande, Paraíba, Brasil.

©Isabel Lausanne Carneiro Mota, 1995.

Dir.  
201.015.1013  
MOT



M917d Mota, Isabel Lausanne Carneiro.  
Diferenciais de renda e de salários : uma observação da região metropolitana de Fortaleza / Isabel Lausanne Carneiro Mota. - Campina Grande, 1995.  
107 f.

Dissertação (Mestrado em Economia) - Universidade Federal da Paraíba, Centro de Humanidades, 1995.  
Referências.  
"Orientação : Prof. Dr. Clodoaldo Roque Dalajustina".

1. Diferenciais de Salário. 2. Diferenciais de Renda e Salários. 3. Economia do Trabalho - Fortaleza (CE). 4. Dissertação - Economia. I. Bortoluzi, Clodoaldo Roque Dalajustina. II. Universidade Federal da Paraíba - Campina Grande (PB). III. Título

CDU 331.215.8(043)

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CAMPUS II CENTRO DE HUMANIDADES  
COORDENAÇÃO DO MESTRADO EM ECONOMIA

PARECER FINAL DO JULGAMENTO DA DISSERTAÇÃO DE MESTRE

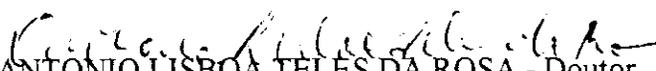
ALUNA: ISABEL LAUSANNE CARNEIRO MOTA

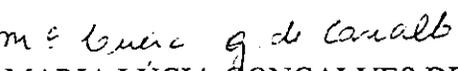
TÍTULO: "DIFERENCIAIS DE RENDA E DE SALÁRIOS: UMA OBSERVAÇÃO DA  
RMF"

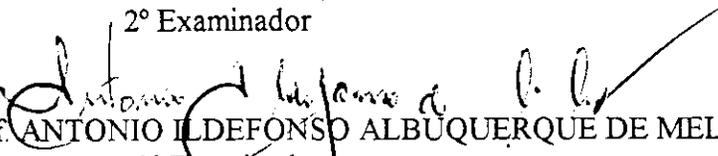
Defesa de Dissertação ao Corpo Docente da Coordenação dos Programas de Pós-Graduação, Curso de Mestrado em Economia - Área de concentração em Economia Rural - do Centro de Humanidades da UFPB, como parte dos requisitos necessários para obtenção de grau de Mestre em Ciências Econômicas.

APROVADO PELA BANCA EXAMINADORA

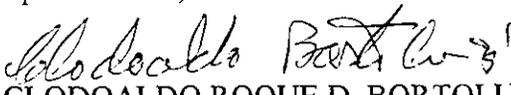
  
Prof. CLODOALDO ROQUE DALAJUSTINA BORTOLUZI - Doutor  
Orientador/Presidente

  
Prof. ANTONIO LISBOA TELES DA ROSA - Doutor  
1º Examinador

  
Prof. MARIA LÚCIA GONÇALVES DE CARVALHO - Doutora  
2º Examinador

  
Prof. ANTONIO ILDEFONSO ALBUQUERQUE DE MELO - Doutor  
3º Examinador

Campina Grande, 07 de dezembro de 1995

  
Prof. CLODOALDO ROQUE D. BORTOLUZI  
Coordenador do Mestrado em Economia

**DIFERENCIAIS DE RENDA E DE SALÁRIOS: UMA OBSERVAÇÃO DA REGIÃO  
METROPOLITANA DE FORTALEZA**

**ISABEL LAUSANNE CARNEIRO MOTA**

*Data da Aprovação: 07 de dezembro de 1995*

Banca Examinadora:

Prof<sup>o</sup>Dr. Clodoaldo Roque D. Bortoluzi

(orientador)

Prof<sup>o</sup>Dr. Antonio Lisboa Teles da Rosa

(1<sup>o</sup> examinador)

Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Lúcia Gonçalves de Carvalho

(2<sup>o</sup> examinador)

Prof<sup>o</sup>Dr. Antonio Ildefonso Albuquerque de Melo

(3<sup>o</sup> examaminador)

Aos meus pais, Adonias e Maria José

A Glauco

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos as seguintes pessoas e instituições:

A meus pais, Adonias e Maria José, que muito contribuíram com minha formação pessoal, sempre auxiliando-me nos momentos mais difíceis, e que de fato são parte da minha vida.

A minhas irmãs, Eleusiane, Rosane, Rejane e Emilinha a quem devo muitos bons momentos de risos e alegrias que só elas sabem como fazê-los.

A Glauco Fontgalland pelo apoio inestimável durante estes últimos anos e que o nosso amor seja sempre forte, capaz de vencer todas as barreiras.

Ao Professor Clodoaldo Roque Bortoluzi que mui gentilmente aceitou coordenar este trabalho e que durante todo o seu desenvolvimento esteve empenhado em prestar-me considerações e críticas valiosas.

Ao Professor Antonio Lisboa Teles da Rosa (UFC) a quem devo o privilégio de ser novamente sua orientanda e a quem devo a sugestão do tema deste trabalho.

Aos Professores: Maria Lúcia Gonçalves, Gelfa Aguiar, Heleno Rotta, Robério dos Santos e Jurandir Xavier a quem presto esta singela homenagem.

Aos queridos funcionários do Curso de Mestrado em Economia: Glória de Fátima, Neuma e Everaldo.

Ao SINE-CE, entidade que concedeu as ferramentas básicas para a segunda parte deste trabalho e às pessoas que tornaram isso possível: Luíza, Meneleu e Teixeira.

Aos colegas Denilson, Valdênia pelo estímulo durante todo o curso.

À Ana Cláudia de Castro Carneiro, Akemi Adachi, Rosana Barbosa e Luduína Cassimiro, amizades curtidas pelo tempo e que são como “vinho bom” quanto mais velhas vão se tornando melhores.

Aos demais amigos e colegas que conquistei em Campina Grande e que seria impossível nomeá-los, pois incorreria num erro grave em omitir alguns de seus nomes.

À CAPES, entidade fomentadora dos recursos deste trabalho, e à Universidade Federal da Paraíba- Campus II.

“A dificuldade não está nas novas idéias,  
mas em escapar das velhas, que se rami-  
ficam, para aqueles que foram criados  
como a maioria de nós foi, por todos os  
cantos de nossas mentes”.

(John Maynard Keynes)

**LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1- Demanda de Insiders e Outsiders x Salário-----	28
Gráfico 2- Histerese no Desemprego-----	30
Gráfico 3 - Taxas de Desemprego-----	64

## LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro 1	Mercado de Trabalho x Diferenciais de Salários -----	16
Quadro2	Determinantes e Consequências dos diferenciais de salários-----	32
Tabela 2.1	Motivos do Fluxo Migratório para a RMF-----	36
Tabela 2.2	População Migrante e Não-Migrante por Faixa Etária -----	37
Tabela 2.3	População Urbana e Rural em Termos do grau de Instrução -----	38
Tabela 2.4	População Urbana e Migrante (meio rural) em termos de salário na RMF -----	40
Tabela 4.2.1	Salário por população Ocupada - 1989 -----	54
Tabela 4.2.2	Faixas de Salários -----	55
Tabela 4.2.3	Jornada de Trabalho por setor de Atividade -----	56
Tabela 4.2.4	Taxas de Participação do mercado de Trabalho-----	57
Tabela 4.2.5	Taxas de desemprego Aberto, por Sexo em Fortaleza -----	58
Tabela 4.2.6	Taxa de Ocupação por sexo -----	58
Tabela 4.2.7	Distribuição do Mercado de Trabalho por Faixa Etária -----	58
Tabela 4.2.8	Faixas de Salário -----	60
Tabela 4.2.9	Principais indicadores por setor de ocupação-----	61
Tabela 4.2.10	Distribuição por Atividade Ocupacional -----	62
Tabela 4.2.11	Composição da ocupação por sexo na RMF -----	63
Tabela 4.2.12	População Ocupada x Remuneração -----	65
Tabela 4.2.13	Admissões, Desligamentos do Nível de Emprego por Região -----	66
Tabela 4.2.14	Estimativa de Alguns Indicadores do Mercado de Trabalho de Fortaleza-----	67
Tabela 4.2.15	Estimativa dos Principais Indicadores Conjunturais do Mercado de Trabalho-----	69
Tabela 4.2.16	Taxa de Participação, Ocupação e Desemprego da RMF -----	71

Tabela 4.2.17 Empregado Particular segundo a Posse ou Não de Carteira Assinada por Subsetor de Atividade -----	73
Tabela 4.2.18 Nível de Remuneração da Força de Trabalho Segundo as Principais Faixas de Salários -1993 74	
Tabela 4.2.19 Índice de Concentração do Nível de remuneração da Atividade Principal de Fortaleza - Dez - 1993-----	75
Tabela 4.2.20 Distribuição de Ocupação por Sexo -----	75
Tabela 4.2.21 Indicadores do Mercado de Trabalho -----	76
Tabela 4.2.22 Estimativa dos segmentos Populacionais e do Mercado de Trabalho-----	77
Tabela 4.2.23 População Ocupada Segundo Grau de Instrução -----	78
Tabela 4.2.24 Segmentos Populacionais e do Mercado de Trabalho segundo a Faixa Etária -----	80
Tabela 4.3.1 Regressão Linear Múltipla Com a Variável Salário como variável dependente e as Variáveis Escolaridade e Idade Como Variáveis Independentes-----	82
Tabela 4.3.2 Regressão linear utilizando a variável dummy sexo e como dependente o nível de salário -----	83
Tabela 4.3.3 Regressão Exponencial Múltipla Com a Variável Salário Como Dependente e as Variáveis Educação e Idade Como Independentes -----	85

## SUMÁRIO

RESUMO-----	xiii
RÉSUMÉ-----	xiv
INTRODUÇÃO-----	01
<b>1 - CAPÍTULO - AS TEORIAS DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS-----</b>	<b>07</b>
1.1 - INTRODUÇÃO-----	07
1.2 - TEORIA DO CAPITAL HUMANO E DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS-----	10
1.3 - TEORIA DA HIERARQUIZAÇÃO-----	14
1.4 - TEORIA DA SEGEMENTAÇÃO OU DUALISMO NO MERCADO DE TRABALHO-----	18
1.5 - AS DIFERENÇAS ENTRE CAMPO E CIDADE - UM ESPAÇO PARA CONCORRÊNCIA DOS DIFERENCIAS DE POSTOS E SALÁRIOS-----	23
1.6 - INSIDERS E OUTSIDERS-----	27
<b>2 - CAPÍTULO - CARACTERIZAÇÃO DA REGIÃO           METROPOLITANA DE FORTALEZA-----</b>	<b>31</b>
2.1 - INTRODUÇÃO-----	31

<b>3 - METODOLOGIA</b> -----	<b>42</b>
<b>3.1 - INTRODUÇÃO</b> -----	<b>42</b>
<b>3.2 - METODOLOGIA DO SINE-CE</b> -----	<b>43</b>
<b>3.2.1 - COMO SE ESTRUTURA O QUESTIONÁRIO DO SINE-CE</b> ----	<b>44</b>
<b>3.2.2 - COMO É FEITA A SELEÇÃO DOS SETORES</b> -----	<b>45</b>
<b>3.2.3 - CÁLCULO DO TAMANHO DAS AMOSTRAS</b> -----	<b>47</b>
<b>3.3 - ANÁLISE DE REGRESSÃO</b> -----	<b>48</b>
<b>4 - ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS</b> -----	<b>51</b>
<b>4.1 - INTRODUÇÃO</b> -----	<b>52</b>
<b>4.2 - DIVISÃO DA RMF NOS ANOS DE 1989-90-91-92-93-94</b> -----	<b>52</b>
<b>4.2.1 ANO de 1989</b> -----	<b>52</b>
<b>4.2.2 ANO de 1990</b> -----	<b>56</b>
<b>4.2.3 ANO de 1991</b> -----	<b>61</b>
<b>4.2.4 ANO de 1992</b> -----	<b>66</b>
<b>4.2.5 ANO de 1993</b> -----	<b>68</b>
<b>4.2.6 ANO DE 1994</b> -----	<b>76</b>
<b>4.3 RESULTADOS OBTIDOS ATRAVÉS DOS TESTES</b>	
<b>DE REGRESSÃO</b> -----	<b>81</b>
<b>4.3.1 DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS DEVIDO</b>	
<b>À IDADE E À EDUCAÇÃO</b> -----	<b>81</b>
<b>4.3.2 - DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS ENTRE</b>	
<b>HOMENS E MULHER</b> -----	<b>82</b>

<b>5 - CONCLUSÕES</b> -----	<b>86</b>
<b>ANEXOS</b> -----	<b>90</b>
<b>ANEXO 1 - TAXONOMIA DO SINE-CE</b> -----	<b>91</b>
<b>ANEXO 2 - QUESTIONÁRIO DO SINE-CE</b> -----	<b>97</b>
<b>ANEXO 3 - INDICADORES QUANTITATIVOS</b> -----	<b>98</b>
<b>ANEXO 4 - RESULTADOS DOS TESTES</b> <b>ECONOMÉTRICOS</b> -----	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> -----	<b>104</b>

## RESUMO

Neste trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica envolvendo as principais teorias da administração do trabalho, contando com um discreto estudo de caso envolvendo a Região Metropolitana de Fortaleza.

O trabalho norteou-se pelo estudo dos diferenciais de salários através de quatro variáveis: sexo, idade, grau de escolaridade e origem do indivíduo. A cada uma destas coube um estudo teórico e por fim uma análise econométrica envolvendo três tipos de regressões: linear, exponencial e logarítmica.

O interesse quanto a descrição teórica e análise econométrica foi tornar evidente o grau de significância que o quesito escolaridade tem em cada das variáveis já descritas. Contudo, não se configurando como determinante. Ao verificarmos testes e os resultados obtidos, através de  $R^2$  (coeficiente de significância), entendemos que tanto nas faixas etárias jovens como mediana e no quesito origem do indivíduo, o grau de escolaridade representou fortes indicações de diferenciação de salário.

Sendo assim damos por positiva a observação deste trabalho, o que deixa, obviamente, indicadores para trabalhos futuro.

## RÉSUMÉ

Dans ce travail a été réalisé une recherche bibliographique sur les principales théories de la administration du travail, que comprends un discret étude y compris la Région Metropolitana de Fortaleza.

Le travail s'a dirigé pour les études des diversité des salaires dans de quatre variables: sexe, âge, degré de écolarité et origine des individu.

Chacune des variables a été faite le étude théorique et finalement une analyse Econometrica que comprend trois tipe de regression: linéaire, logaritmica e exponencial.

L'interés a propos description théorique analyse econometrica et fut rentre evident le degré de signification que la question scolaire a chacune de ces variables. Cepandan, non se figure comme determinant. En verfian les testes et les resultats, en travers de  $R^2$  (coefficient de signification), on entend que tantôt dans la band etaire jeune, tantôt dans la band moyenne a apresenté grandes indication de diversité de salaire.

De cette façon, nous consideron positive l'observation de ce travail et que laisse reelment indicators pour des travaux futurs.

## INTRODUÇÃO

O desenvolvimento do mercado trouxe a diversificação de grupos de trabalho, gerando relações conflituosas a partir da necessidade de sobrevivência destes. Isso pode ser observado em diversos momentos em que se travou lutas internas na história da classe trabalhadora. Através destas lutas internas abre-se um espaço para discussão sobre o comportamento da classe trabalhadora como também os diferenciais de salários.

É sabido que tanto os salários como as rendas do trabalho possuem grandes diferenciais, e que estão relacionados com a situação da demanda e oferta de trabalho. As distorções, contudo, assinalam conteúdos teóricos que fundamentam determinados paradigmas e que por sua vez, servem como meio para desvendar o grau de importância de questões que afligem diretamente a demanda por trabalho.

Nota-se que esta demanda é influenciada por vários elementos provenientes das relações de trabalho, dentre eles podemos citar: grau de escolaridade, idade, tempo de trabalho, know-how. Es-

tes elementos por sua vez , recebem um tratamento distinto entre as diversas teorias que explicam estas diferenças salariais.

Para compreendermos melhor, colocamos em debate as seguintes teorias:

- teoria do capital humano;
- teoria da hierarquização;
- teoria da segmentação ou dualismo de mercado.

A teoria do capital humano relaciona os diferenciais de salários ao grau de instrução adquirido. A relação comportamental, decorrente desta teoria, confronta tempo despendido com instrução e custo de oportunidade.

Outra forma de vislumbrar-se esses desajustes são os vários tipos de mercado (primário, secundário) que desenvolvem, dado o seu grau de importância, através do nível da apreensão tecnológica, da competitividade e da confiabilidade do mercado, essas mesmas distorções. Ou seja, a própria dinâmica destas relações levam a que os setores se comportem de formas diferentes, necessitando de um tipo específico de trabalho. Daí a tônica das diferenciações. Isso pode ser observado em Ricardo Lima (1980) quando percebeu a importância da segmentação do mercado no estudo dos diferenciais de salários.

A administração juntamente com um processo de gerenciamento estruturado, para atender aos objetivos do mercado, levam a que haja enormes diferenças de salários. Visto que internamente as firmas promovem prêmios por capacitação (tipo: funcionário padrão, etc), promoções de cargos de chefia, geração do ambiente *just-in-time*, gerenciamento participativo, onde os funcionários que contribuírem para o melhor andamento da empresa são convidados a integrar a gerência, etc. Segundo Maria Helena Fleury (1992), isto pode ser compreendido como apenas reformulações nos padrões tayloristas-fordistas que desagregam a classe trabalhadora e quebram o seu poder de luta interna.

A teoria da hierarquização funcional, coloca que a escala rígida da firma promove salários que caminham de forma decrescente. Como por exemplo, a gerência e produção.

Neste trabalho apresenta-se uma problemática específica, qual seja, a observação da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), tendo como proposta de direcionamento de trabalho a pesquisa "Desemprego e Subemprego" do SINE-CE (Sistema Nacional de Emprego - secção do Ceará), que através de um questionário próprio de 45 quesitos, observam-se fatores como: população ocupada, jornada semanal de trabalho, grau de escolarização, sexo, idade, migração, nível de salário, setor de atividade, ocupação. Esse trabalho realiza-se mensalmente e intitula-se "Pesquisa Mensal de Ocupação e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza" com relatórios, também mensais, que revelam o desempenho da região.

Quando optamos por essa pesquisa do SINE-CE, relacionamos o nível em que a região hoje se encontra, qual seja, de otimismo pelo aumento na sua grade de emprego, favorecida em grande parte pelo crescimento de projetos executados junto ao SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Empresas) e o governo do estado (criação de pólos industriais). Dentre os setores abordados neste trabalho damos ênfase ao setor de serviços (concentrou em 1990 - 45,04% dos empregos) e secundário de segunda ordem (as microempresas e as indústrias de confecção), perfazendo assim um outro ambiente para a inserção da demanda por mão-de-obra, muitas vezes não especializada e de baixo preço no mercado, sendo estes um dos fatores mais depressoress do salário.

A formação técnica e superior abriram novos canais e que em muito revelam uma outra face da economia de Fortaleza: a de que o gerenciamento de projetos solicitados pelos centros ligados tanto aos organismos de governo como aos privados, absorvem sazonalmente essa mão-de-obra, deixando-a depois a descoberta (devido, por sua vez, aos enormes custos trabalhistas que as empresas incorrem em absorver mão-de-obra especializada). Um fato que marca a região é a absorção do estagiário de nível superior. Entretanto, observa-se que este não chega a finalização do curso como membro do quadro funcional e daí incorre o processo demissionário. Esse fato é de suma importân-

cia para nossa análise, permitindo-nos mensurar os problemas que o jovem profissional encontra em seu mercado de trabalho específico.

Um elemento também importante é a observação da penetração cada vez maior da mão-de-obra feminina (30,86% da População Economicamente Ativa - PEA<sup>1</sup>), embora em níveis absolutos seja menor do que a dos homens, percebe-se, sobretudo, no setor de serviços uma penetração crescente. O predomínio, ainda, da mão-de-obra masculina reflete a estrutura fiscal que sofrem as firmas.

A perspectiva teórica, portanto, que apresentamos se encaminha em direção à discussão das teorias dos diferenciais, através do exemplo concreto do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Fortaleza.

A análise dos diferenciais salariais, pertinente a este trabalho, pretende revelar aspectos como a concentração de renda no município de Fortaleza, a crise econômica em que está inserida, revelando neste ínterim o desemprego e o aspecto gritante do êxodo rural. Dentre estes aspectos, avalia-se a partir da pesquisa do SINE-CE: "Desemprego e Subemprego" as seguintes variáveis:

- Sexo - Como elemento decisivo na formação setorial do nível de emprego;
- Idade - Como determinante da disposição setorial do nível de emprego;
- Origem do indivíduo - Como determinante hierárquico dos diferenciais salariais;
- Grau de escolarização - Como determinante dos diferenciais de salários por produtividade.

A escolha da RMF (Região Metropolitana de Fortaleza) passa pela observação do crescimento do emprego da região, seu processo de expansão, como também, sua estrutura de emprego via expansão dos setores serviços e secundário (industrial). Percebeu-se, com isso, que há condições de

---

<sup>1</sup>Dados do SINE - CE (1990).

problematizar em nosso estudo, as distorções estruturais, tanto em sua base de acumulação como no próprio mercado, quando comparadas às demais regiões do país.

Nessa perspectiva é que se pretende analisar os efeitos da estratificação dos trabalhadores, a crise geradora do desemprego, concentração de renda e expulsão rural.

Dentro do âmbito das teorias da segmentação que serão apresentadas, pode-se enumerar basicamente dois aspectos:

- a) A identificação de segmentos de mercado a partir de características comuns a cada segmento e;
- b) O da taxonomia (exemplificando para fins deste estudo o caso da Região Metropolitana de Fortaleza, tendo como base os relatórios trimestrais do SINE-CE ( Sistema Nacional de Emprego - secção do estado do Ceará) da pesquisa ocupação e desemprego.

Ao selecionar este tema, procurou-se verificar o nível dos trabalhadores que vão ocupar determinados postos e que como tais, são exigidos requisitos como: formação técnica e ou superior, sexo, idade, habilidade em assumir cargos de gerenciamento, etc. A educação, portanto, é o elemento definidor de quase todos estes termos citados e, portanto, extremamente criterioso para a distribuição destes postos.

A literatura versa sobre diversos aspectos dentro da economia do trabalho quando se refere ao capital humano e ao dualismo de mercado. A complexidade de decisões que determina a seleção e treinamento de empregados, a subcontratação e, até mesmo, a tecnologia, sugerem o conjunto de investimentos e as ações políticas nas quais o mercado (demanda e oferta) se inserem.

Neste trabalho destacaremos toda essa perspectiva teórica e seu encaminhamento na direção do estudo e a utilização dos dados do SINE-CE. De certa forma, colocará os já estudados problemas

da Região Metropolitana de Fortaleza dentro da ótica dos estudos teóricos dos diferenciais de salários.

Para facilitar a apresentação deste trabalho o dividimos em seis partes:

Introdução

Capítulo 1 - As Teorias dos Diferenciais de Salários

Capítulo 2 - Apresentação do quadro da região metropolitana de Fortaleza (caracterização)

Capítulo 3 - Metodologia

Capítulo 4 - Análise dos resultados da RMF (1989-90-91-92-93-94)

Capítulo 5 - Conclusões

## **1- CAPÍTULO**

### **AS TEORIAS DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS**

#### **1.1 - INTRODUÇÃO**

Existem vários motivos, no sentido econômico, que refletem as diferenças de salários dentre eles podemos citar: o custo de instrução individual, sustento de estruturas físicas, treinamento, ocupações exaustivas, ocupações intelectuais, etc. Contudo, há concomitantemente levantes em relação a leis e costumes que provocam diferenciações nos salários e que limitam a sua mobilidade.

Os grupos de ocupações exaustivas - devido a sua própria natureza - não exige da mão-de-obra alguma ou quase nenhuma qualificação - sendo , portanto atribuídos salários baixos. Em grupos

opostos de funções pensantes - os salários são altos porque é um tipo específico de trabalho executado via “trabalho eficiente”.

Para falar em disparidades salariais ou nos seus diferenciais propriamente ditos, é preciso tocar nas teorias que dão suporte ou que tentam explicá-los tanto a teoria tradicional como a do capital humano que levam a explicações razoáveis dos diferenciais entre os grupos de trabalho. Contudo, é preciso que se diga que tanto no curto como no longo prazo há modificações na estrutura salarial, ou seja, no “complexo de taxas salariais entre empresas diferenciadas por grupos ocupacionais”. Assim, a análise da determinação dos salários leva em conta o estado atual e a variação na estrutura ou complexo salarial, quer seja dentro da empresa, ou de uma organização de trabalhadores, estrutura salarial interna ou no mercado externo onde os diversos agentes econômicos estabelecem as variações na estrutura organizacional.

Os diferenciais teoricamente podem ainda serem vislumbrados da seguinte forma:

- Grupos que não competem;
- Do lado da oferta: fatores psicológicos, segurança, preferências pelo tipo de trabalho (status), ausência de informação, características dos indivíduos (raça, sexo, etc.);
- Mercados e sub-mercado: onde não há competição, funciona como complementar;
- Mercados que demandam mão-de-obra rara (habilidade e escolaridade, etc.);
- Grupos de empresas: produzem o mesmo produto perfazendo um contorno de mercado, isto é uma estrutura diferenciada de taxas salariais onde são caracterizadas por empresas cativas:  
(oligopólios x firmas concorrenciais).

Historicamente, poder-se-ia dizer que os diferenciais apareceram com o advento do capitalismo contemporâneo: a instalação das fábricas (trabalho em série), elevação e precisão nos níveis de produtividade, as importantes inovações tecnológicas ocorridas nos métodos de produção, e a eliminação das muitas especializações (homogeneização da mão-de-obra). Este último elemento, a princípio contraditório, tem em muito a ver com o aparecimento dos diferenciais, pois representa a delimitação dos postos hierárquicos (vide taylorismo e fordismo). Nas relações internas das firmas fica claro o papel dos trabalhadores da produção e de um outro grupo, o da administração (técnicos e outros funcionários com alto grau de treinamento e escolaridade, etc).

“Na realidade, até agora tem sido tão completa a separação, tão violenta a linha de demarcação entre as diferentes classes de trabalhadores, que quase equivale a uma distinção hereditária de classe; recrutando-se quase sempre os que não de desempenhar cada ocupação entre os filhos do que já pertencem a mesma, ou a outras da mesma categoria social, ou entre os filhos de pessoas que mesmo tendo pertencido a uma categoria inferior tenham conseguido progredir por seus esforços”<sup>2</sup>

Além destes aspectos estruturais existem outros, os políticos, que levam a internacionalização destas disparidades quando se analisa os grandes conglomerados e a periferia.<sup>3</sup>

É natural, segundo Steven Marglin, que no próprio desenvolvimento do sistema capitalista encontremos as razões para que mercado de trabalho tenha forças em determinar diferenciais salariais e que se expressam por:

- dividir trabalhadores e diminuir o seu poder;

---

<sup>2</sup>OLIVEIRA, I.C. “A teoria dual de mercados de trabalho e a determinação de salários na indústria de Pernambuco” - IPEA-IPLAN, pp. 16,1989.

<sup>3</sup>Essas diferenças refletem também no sistema educacional, como também as inovações tecnológicas.

- estabelecendo barreiras quase intransponíveis à mobilidade entre os segmentos limitando suas aspirações;
- legitimando as diferenças de controle e autoridade entre superiores e subordinados.

Entre as diversas teorias sobre o aparecimento dos diferenciais toma-se como exemplo clássico a grande empresa industrial - nela se conformam os aspectos hierárquicos, da incomunicabilidade entre os diversos grupos (como a promoção de regras e prêmios) e os diferenciais propriamente ditos.

“Dentro da fábrica estabelecem-se grupos de ocupações (pessoal administrativo, de vendas, operários de oficina, produção, etc) que não competem entre si mas, dentro dos quais a competição é bastante incentivada. Os trabalhadores da arena externa não concorrem com o mercado interno da fábrica, em geral são contratados para os cargos iniciais”<sup>4</sup>. É, portanto definido desde já a natureza da competição quais os grupos que eventualmente competem e onde esta concorrência se realiza.

## 1.2 - TEORIA DO CAPITAL HUMANO E DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS

É sabido que a formação escolar do indivíduo é elemento cabal para o *staf* a ser ocupado por este na sociedade. No entanto, é preciso tornar claro que essas diferenças norteiam muito mais porque há uma segmentação no mercado de produtos e que se torna a condição *sine qua non* para oferta de mão-de-obra. A ligação causal entre ganhos e escolaridade é acentuada por traduzir uma linguagem que define o tamanho do horizonte a ser abarcado estruturalmente e sendo assim inevitável a compartimentalização do mercado.

---

<sup>4</sup>OLIVEIRA, I.C. “A teoria dual de mercados de trabalho e a determinação de salários na indústria de Pernambuco”, pp. 19.

“Então, por meio do aumento da oferta de mão-de-obra com mais escolaridade, dispõe-se de um mecanismo que possibilita o alcance de dois objetivos da sociedade: a oportunidade de determinada parcela de indivíduos ter acesso a maiores ganhos e, paralelamente, uma redução da disparidade de ganhos em consequência do aumento da oferta de mão-de-obra com maior escolaridade”<sup>5</sup>

No entanto, é importante notar que para a teoria econômica, o conceito de capital humano representou o avanço da mesma no sentido de identificar e racionalizar a condução do indivíduo. As decisões, elemento já proposto por várias teses, foram de suma importância para o reconhecimento dos ganhos individuais. Logo, a teoria do capital humano recomenda que tanto o papel da educação formal e de outros atributos individuais na obtenção de maiores ganhos possuem forte poder explicativo para estudar o crescimento econômico.

“A idéia fundamental do capital humano é tratar os recursos humanos como uma forma de capital, como resultado deliberado de uma decisão de investimento”<sup>6</sup> Baseada no princípio da racionalidade que envolve comparações de retorno e juros de mercado, a variável educação age como um elemento chave. O custo de oportunidade em que o indivíduo irá incorrer para especializar-se é que é a grande diferença. Ressalta-se nesta análise que a troca lazer-horas trabalhadas representará a grande barganha do indivíduo especializado.

Adentrando-se aos meandros da teoria do capital humano, a melhoria do nível da especialização dos trabalhadores, o aumento das habilidades e o crescente desenvolvimento da ciência a isso atrelada, são tidos como fatores de grande relevância. “A idéia de que a melhoria do nível de especialização, que levaria a uma maior produtividade, resultante de decisões deliberadas de investir,

---

<sup>5</sup>MEDEIROS, A. J. “Alcance e limitações do capital humano, pp.19, IPE, Rio de Janeiro, 1987.

<sup>6</sup>MEDEIROS, A. J. “Alcance e limitações do capital humano, pp.26

acarretou um viés no sentido de superestimar a importância do investimento em educação e apontar de maneira inapropriada as causas de diferenças de renda individual”<sup>7</sup>

Uma das várias contestações feitas à teoria do capital humano é descrita pelo modelo estrutural (verificando o problema da circularidade), ou seja, elementos utilizados como explicativos do problema estar contido nas características que o indivíduo não pode alterar (é o caso de classe social da família, origem, sexo e idade). Como esses vários outros elementos apontam para compreensão da origem da sociedade e as características individuais e que tanto a escola, quanto quaisquer outros motivos indiretos são importantes, porém não determinantes, tomou-se que a decisão individual é a causa da heterogeneidade dos salários.

Segundo Ricardo Lima (1980) , o raciocínio da teoria é o seguinte:

**INDIVÍDUO EDUCADO -----> MAIORES CONHECIMENTOS E  
HABILIDADES -----> MAIOR PRODUTIVIDADE ----> MAIOR PODER DE  
BARGANHA**

Sabe-se, no entanto, que o “papel da escola não é desprezível, não se contesta sua importância. Mas, do ponto de vista da distribuição de ganhos, a família parece ser o fator dominante”<sup>8</sup>.

O modelo explicativo estrutural busca, portanto, as causas que antecedem ou condicionam o processo educacional. A educação seria a resultante deste conjunto de variáveis determinantes, por-

<sup>7</sup>LISBOA, A. Os diferenciais de produtividade, salários e excedente na indústria: uma abordagem teórica, UFC/CAEN, pp.13, 1991.

<sup>8</sup>LISBOA, A. Os diferenciais de produtividade, salários e excedente na indústria: uma abordagem teórica , p.p.35.

tanto, assumiria o papel de variável transportadora. A educação parece ser um importante meio através do qual o status social influencia a renda dos indivíduos.

Quanto aos demais fatores determinantes: sexo, idade<sup>9</sup> e origem seguem uma análise quase que sociológica. O sexo é um elemento importante, pois possibilita captar a possibilidade de discriminação existente no mercado de trabalho em relação às mulheres. Existe um preconceito cultural quanto ao acesso das mulheres a determinadas ocupações e estas, quando atingem algumas ocupações usualmente não conseguem a mesma remuneração obtida pelos homens. Outro elemento é o fato do mercado ser refratário em relação às mulheres - em média as mulheres são menos produtivas do que os homens dado o nível de ocupações domésticas. As funções profissionais ficam, portanto, reduzidas a eventualidade (sazonalidades) ou mesmo como elemento complementar da renda familiar.

Na teoria do capital humano tais abordagens são desprezadas, pois tanto a capacitação como a experiência são vistas no sentido de aprendizagem ou treinamento no trabalho - caracterizando, então um investimento.

Quanto a origem - a classe social da família é definida como sendo o elemento condicionante do atributo cultural - traduzido em termos de educação. Além deste elemento, a escola ocupacional é de grande relevância. Considerando que é a origem do indivíduo ou background familiar que define o grau de escolarização, assim também, as sucessivas ocupações. Basta observar o número repetitivo de pais que são sucedidos pelos filhos mantendo o mesmo posto hierárquico (sendo esta uma situação muito mais pela manutenção do controle da *intelligentia*<sup>10</sup> da empresa).

---

<sup>9</sup>Quanto ao aspecto - idade - a discriminação aparece desfavorável aos mais jovens e aos mais velhos dependendo da estrutura de mercado.

<sup>10</sup>grifo nosso

### 1.3 - TEORIA DA HIERARQUIZAÇÃO

Mesmo em economias competitivas, podem ser resumidas nas organizações a fixação de salários. Podemos, apesar disso listar alguns outros fatores:

- a) Especificidade de treinamento: define a especificidade de treinamento e aumento em termos absolutos e relativos na parcela dos custos de treinamento pela empresa e não pelo empregado.
- b) Desenvolvimento tecnológico
- c) Estabilização em relação a definição de um perfil: disciplina, hierarquia e formas de remuneração.
- d) Regras implementadas pelo controle gerencial - definição da função objetivo.

As regras e procedimentos são determinados pelos fatores econômicos, tecnológicos, comportamentais, pelo poder de barganha dos sindicatos e as necessidades de controle gerencial<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Numa fase de recrutamento ou de seleção, o custo da mão-de-obra passa a imprimir uma qualidade de custo-fixo, podendo ser entendida como um investimento por parte das empresas que nessa condição terá interesse em exaurir ou criar condições de amortizar o investimento realizado.

Como em todo o modelo existem variáveis determinantes e determinadas, listaremos abaixo as causas a nível de mercado que mais influenciam a formação do mercado interno de trabalho:

- 1) Economias de Escala - neste conjunto enquandram-se questões como: capital, tecnologia e informação.
- 2) Regras institucionais e administrativas
- 3) Combinações ótimas de capital e trabalho (dando origem a uma técnica de produção)
- 4) Redução de custos de rotatividade do trabalho.
- 5) Competição por ocupações (este elemento é de suma importância, pois implica a criação de um mercado de trabalho específico)

Destas, podemos nos referir à última como expressão do desejo das firmas em obter um retorno dado mediante aos custos com treinamento em que a permanência do indivíduo na empresa torne-se uma via para maximizar lucros.

“A seleção e o recrutamento dos trabalhadores segundo essa última racionalização dos trabalhadores para cada tipo de ocupação é feita através das filas”<sup>12</sup>.

As duas primeiras causas: economias de escalas e as regras institucionais e administrativas implicam em outras duas que recomendam a redução de custo via rotatividade do trabalho e competição por ocupações, gerando um importante fator que diz respeito a formação de um novo perfil de demanda, (que diz respeito a) um novo conjunto de qualidades e qualificações.

---

<sup>12</sup> CACCIAMALI, M.C. Do capital humano ao salário de eficiência: uma aplicação para analisar os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros na grande São Paulo, pp.216, IPE-USP, 1989.

Os fatores característicos do burilamento do mercado interno associados à necessidade de manter hierarquia salarial e a apoiar a solidariedade de grupos de trabalhadores para fins de treinamento representam a rigor a influência dos mercados externos, ou seja, do mercado de produtos sobre o mercado de trabalho.

Dos elementos funcionais, podemos analisar os elementos estruturais, ou seja, os elementos diretos da determinação do perfil do mercado de produtos.

Como explicação razoável poder-se-ia dizer que os setores tradicionais - por serem competitivos- adotam práticas de criação e recriação de processos competitivos e de disputa entre os trabalhadores. Nos setores oligopolizados é definido um perfil apriori da oferta de mão-de-obra e, portanto, há uma certa rigidez e imutabilidade do curto-prazo desses processos inventivos.

Com o quadro abaixo a questão fica mais fácil de ser visualizada:

#### QUADRO I Mercado de trabalho x Diferenciais de salários

Situação dos trabalhadores	Resultado em Relação ao Salário
Indivíduos indiferenciados (empregos indiferenciados)	Não ocorre diferenciais de salários
Indivíduos indiferenciados (alguns empregos são mais atrativos)	Diferenciais de salário de compensação
Indivíduos diferentes (oferta insubstituível)	Diferenciais de salário que são "rendas economicamente puras"
Indivíduos diferentes (grupos parcialmente concorrentes)	Estrutura de equilíbrio geral entre os diferenciais de salário (determinada pela oferta e procura gerais)

FONTE: SAMUELSON, P. & NORDHAUS, W. Economia, pp. 423 Ed. Mac Graw-Hill, 1994.

As desigualdades do rendimento do trabalho causada pela intensidade e diferenças de profissões fazem do capital-humano um investimento de tempo e dinheiro com elevado custo de oportuni-

dade tanto na melhoria da qualidade dos trabalhadores através da formação e da educação como do estabelecimento de ocupações indispensáveis e por vezes vitais para o conjunto da economia.

Além da capacidade, ocupação, e educação existem outros fatores que influenciam a desigualdade dos rendimentos salariais. A discriminação e a exclusão de certas ocupações jogaram um papel importante na delimitação dos rendimentos e de muitos grupos minoritários. As oportunidades econômicas tais como igualdade da distribuição da renda e seus custos, elegeram muitas teorias que alegam que ambas piorariam a situação agregada por causar uma diminuição no montante disponível do rendimento nacional. Isso é favorável à lei de Okum<sup>13</sup> que versa que a distribuição de renda é feita em nome do custo da eficiência econômica. Assim se apresenta um dilema fundamental, com a redução da renda nacional reduzem-se, também, progressivamente os impostos, o que em muito favorece a redução dos incentivos para o trabalho e a poupança.

A ênfase dada pela teoria neoclássica no que se referia aos diferenciais se referia antes apenas à oferta de mão-de-obra. Outro leque é aberto quando coloca-se a questão para a demanda, ou seja, para estrutura de mercado.

O estudo dos tempos e movimentos proporcionou a que houvesse a divisão com especialização do trabalhador na fábrica. A divisão do trabalho de forma microsistêmica, tinha o intuito de aumentar a eficiência de acordo com as aptidões de cada indivíduo. O trabalho intelectual separado do chão-de-fábrica foi devidamente estudado de forma a que houvesse uma padronização hábil dos movimentos executados pelos trabalhadores diretos da produção.

---

<sup>13</sup>A explicação de Okum para este argumento é de que um rendimento pela imposição de elevadas taxas de imposto sobre os indivíduos mais ricos, o seu esforço de trabalho e de poupança poderá reduzir-se ou ter alterado o seu sentido, donde pode resultar uma diminuição do produto nacional

A hierarquização toma pulso como elemento cabal para a identificação dos diferenciais quando se desenvolve o modelo de gerência científica. Onde o trabalho de escritório (gerências, engenheiros de produção, pessoal de administração em geral) se destaca dos demais ofícios independente da produtividade marginal ou do tempo de serviço. O cargo aqui vem como elemento que marca a época da racionalidade taylorista e fordista.

#### **1.4 - TEORIA DA SEGMENTAÇÃO OU DUALISMO NO MERCADO DE TRABALHO:**

Esta teoria diferentemente da teoria do capital humano, diz que as instituições sendo organizações que interagem como produto dos grupos, dependendo do tipo de mercado, do poder de monopólio, dos costumes e do status, vão estabelecendo regras para a mão-de-obra de modo a provocar diferenciais de especialidade do trabalho, gerando por sua vez diferenciais salariais.

Dependendo do segmento em que o indivíduo se encontre, suas opções são alteradas devido à influência da estrutura do mercado de trabalho. Para segmentos (ou conjunto de ocupações) particulares a diferença substancialmente se dá na forma em se admitir novos trabalhadores.

Pode-se dizer que a abordagem da segmentação procura analisar as características grupais permanentes que provocam a existência de segmentos no mercado de trabalho. Estes segmentos remuneram os indivíduos de formas diferentes devido, principalmente, à influência de variáveis que independem da produtividade individual tais como; sexo, costumes, organização, graus de monopólio, considerações de status manutenção da estrutura de classes e etc.

Esta abordagem aponta para três segmentos:

- Primário independente;
- Primário rotinizado e
- Secundário

O segmento primário exige uma mão-de-obra especializada, com indivíduos criativos, com autoiniciativa e tarefas sistemáticas (a aprendizagem via treinamento qualificado). A motivação e o trabalho são altamente recompensados. Este segmento apresenta estabilidade no emprego e é regulamentado por padrões profissionais.

No primário rotinizado (primário subordinado) há relativa estabilidade no emprego e salários mais baixos do que no caso anterior, mas que cresce com a idade. Estes trabalhadores estão alocados nas indústrias oligopolistas que formam o núcleo da economia em algumas atividades de escritório ou burocracia governamental.

O segmento secundário é o locus onde as experiências são mínimas em termos de habilidades gerais ou experiência prévia. Os salários são bastante baixos. Não existe sistema de promoção e as condições de trabalho são ruins. Outra característica de mercado secundário é que não existem hábitos de trabalho estáveis, sendo alta a rotatividade da mão-de-obra. Como Causas da Segmentação temos:

- 1) Tecnologia: dada a diversificação entre as indústrias operando em diferentes óticas;
- 2) processo histórico: Envolvendo a criação de submercados separados, ou segmentos que se distinguem por diferentes características do mercado e regras de comportamento.

Os segmentos podem ocorrer horizontalmente (entre ocupações) ou verticalmente (intra-ocupações) e decorrem de estratégias conscientes e forças sistêmicas.

A literatura sobre o dualismo e as formas diversas de segmentação do mercado de trabalho relata o desenvolvimento desigual relacionando-se com a ocorrência de diferenciais de salários baseados em ações e derivações não contempladas pela teoria do capital humano.

A divisão do mercado de trabalho em dois segmentos primário e secundário representa o enfoque principal dentro do conjunto que utiliza a segmentação como recurso analítico. Portanto, segmentação é entendida no sentido mais genérico aplicando-se a qualquer tentativa de categorização dentro do mercado de trabalho, quer na presença de uma descontinuidade bem caracterizada quer se trate de casos de uma articulação entre as partes.

As teorias da segmentação abrangem dois grupos:

- experiência histórica de países desenvolvidos
- experiência histórica de países em desenvolvimento

Essa experiência deve-se ao tipo de organização em determinadas empresas, onde o seu processo de desenvolvimento se caracteriza como transnacional ou multinacional.

A existência de diferenciais intersetoriais há muito constitui um enigma dentro da teoria econômica. Em particular, os países em desenvolvimento constituem um interessante caso para a avaliação empírica das diversas explicações que têm sido sugeridas para a existência de diferenciais de salários entre os setores de atividade. Primeiramente os fatores institucionais e as imperfeições de

mercado são muito importantes para a análise da geração de diferenciais intersetoriais nestes países, cabendo, também, verificar o impacto das implicações das políticas econômicas.

A partir das explicações do quadro abaixo podemos entender alguns determinantes e consequências dos diferenciais de salário. Alguns teóricos vêem a questão como relativa à organização de mercado mesmo que esses salários sejam controlados por variáveis como anos de estudo, idade, sexo, ocupação e outras características demográficas ( como é o caso da migração).

Dentro da teoria da segmentação de mercado, assinalam-se três vertentes explicativas:

a) Ajuste alocativo - Esta abordagem enfatiza os fatores do lado da oferta de mão-de-obra, como responsáveis pela estratificação do mercado de trabalho. A empresa procura garantir ganhos de produtividade mantendo um nível de demanda eficiente. Dado isso os indivíduos determinarão sua entrada no mercado de trabalho a partir de: anos de escolarização, experiência, classe social, sexo, etc.

b) Demanda-de-mão-obra - A segmentação tem origem na estrutura industrial às condições de funcionamento do mercado. Admite-se que existia um centro oligopolista e uma periferia competitiva, as firmas do centro representariam a elevada produtividade, grandes lucros, grande densidade de capital, etc. Os trabalhadores aqui neste quadro são mais treinados e detém um alto nível técnico, são sindicalizados e sentem-se estimulados a reivindicar maiores salários, em função da elevada lucratividade. A periferia, por sua vez é formada de firmas competitivas, de pequeno porte, e que utilizam em sua grande maioria, técnicas intensivas em mão-de-obra, apresentam baixa lucratividade, baixo lucro e ocupam um mercado instável. Por essa razão sua mão-de-obra de fácil reposição e com pouca sin-

dicalização. Portanto, os trabalhadores deste tipo de setor recebem baixos salários e não gozam de estabilidade no emprego.

c) Luta de classe - A segmentação é vista por este ângulo de análise, como uma estratégia das empresas, notadamente as grandes, a fim de proteger seus lucros das pressões salariais dos trabalhadores., quer no local de trabalho, quer no plano político-social.

### Quadro 2 - Determinantes e Consequências dos Diferenciais de Salário

EXPLICAÇÕES ALTERNATIVAS PARA OS DIFERENCIAIS DE SALÁRIO			
		Mercado de Trabalho	
		Competitivo	Não Competitivo
MERCADO DE PRODUTO	Perfeitamente	Qualidade do trabalho	Salário-eficiência
	Competitivo	não observada	Instituições
		Diferenciais compensatórios	
	Imperfeitamente não-Competitivo	Instituições	
		Qualidade do trabalho	Salário-eficiência
		não observada	Rent-sharing
Diferenciais compensatórios		Instituições	
		Rent-sharing*	
		Instituições	

FONTE: PINHEIRO, A. & RAMOS, I. "Diferenciais intersetoriais de Salários no Brasil"- Rev. do BNDES, pp.200, 1995.

NOTA: \* - rent-sharing - são diferenças salariais intersetoriais que se devem ao fato de que algumas firmas se apropriam de lucros (rents) não-competitivos, que são espontaneamente ou não, divididos com os trabalhadores. Para ser plausível este argumento é preciso que além de mercados não-competitivos de produtos, as firmas que pagaram algum prêmio de salário tenha um maior poder de mercado.

Em relação à teoria dos diferenciais medidas pelo salário-eficiência, permite a observação destes em um contexto de maximização de lucros. "Se os fatores que levam as firmas a pagarem espontaneamente salários acima do nível de equilíbrio de mercado (custos de monitoração, custos de

rotatividade e outros) variam de setor para setor, então a teoria do salário-eficiência pode explicar a ocorrência de diferenciais intersetoriais de salários. Neste caso, o mercado de trabalho não é competitivo, embora as firmas estejam maximizando seus lucros”<sup>14</sup>

Outra explicação razoável dentro desta linha da segmentação de mercado é o poder das instituições, “incluindo-se aí a legislação trabalhista, o poder dos sindicatos, as políticas de remuneração de empresas estatais e multinacionais, etc.”<sup>15</sup>

## 1.5 - AS DIFERENÇAS ENTRE CAMPO E CIDADE - UM ESPAÇO PARA OCORRÊNCIA DOS DIFERENCIAIS DE POSTOS E SALÁRIOS

O primeiro estudo sobre o processo migratório foi elaborado por RAVERNSTEIN(1885), Apud, Carlos Alberto Alcântara (1993), onde este apresentou alguns itens que depois chamou de leis da migração, e que se seguem:

- i) Em grande parte, os migrantes se deslocam a certa distância para os grandes centros comerciais e industriais absorvedores de migrantes;
- ii) O processo de dispersão é o inverso do de absorção e apresenta características semelhantes;
- iii) Cada corrente migratória produz uma corrente inversa compensatória;
- iv) As pessoas que migram a longa distância se dirigem , preferencialmente, para os grandes centros comerciais e industriais;
- v) Os naturais das cidades migram menos do que os naturais das áreas rurais do país;

---

<sup>14</sup>PINHEIRO, A. & RAMOS, I.. “Diferenciais intersetoriais de Salários no Brasil”, pp.201

<sup>15</sup>PINHEIRO, A. & RAMOS, I.. “Diferenciais intersetoriais de Salários no Brasil”, pp.201

vi) As mulheres mudam menos do que os homens

O estabelecimento da divisão do trabalho entre campo e cidade é um processo longo, que depende em última análise do ritmo de desenvolvimento das forças produtivas urbanas. O centro dinâmico deste processo é a cidade que multiplica suas atividades de duas maneiras:

- a) Capturando novas atividades antes exercidas no campo e as incorporando à sua economia;
- b) Criando novas atividades mediante a produção de novas técnicas e ou de novas necessidades.

O desenvolvimento das forças produtivas urbanas, por sua vez, não pode ser pensado como um processo apenas econômico. Ele é condicionado pela expansão da divisão de trabalho intra e interurbana, portanto pelo tamanho e qualidade do espaço político, no qual a cidade se insere. Entende-se por qualidade do “espaço político” a natureza das relações de produção que se estabelecem no campo e na cidade, que vão condicionar a composição e o tamanho da grade de empregos. Essas relações colocam determinadas barreiras à expansão das forças produtivas.

O processo de industrialização não consiste apenas numa mudança de técnicas de produção e numa diversificação maior de produtos, mas numa profunda alteração da divisão social do trabalho.

A aglomeração espacial da atividade industrial se deve à necessidade de utilização de uma mesma infra-estrutura de serviços especializados (de energia, água, esgotos, transporte, comunicações, etc) e às economias externas que decorrem da complementaridade entre os estabelecimentos industriais. Para reduzir os custos de transporte que consubstanciam estas economias externas (externalidades), as empresas realizam intenso intercâmbio de mercadorias e que tendem a se localizar próximas umas às outras.

O progresso técnico e a concentração do capital são duas tendências que se alimentam mutuamente. O progresso técnico requer escalas cada vez mais amplas de produção, proporcionando destes modo vantagens às empresas maiores. Estas, por sua vez, tratam de acelerar ao máximo o progresso técnico, na medida em que uma oferta abundante de capital (proporcionada pelo subsídio estatal e ou pelo aperfeiçoamento do sistema financeiro) tornando economicamente vantajosa a substituição de trabalho por capital. É inegável, também, que o quadro institucional apropriado à industrialização leva certamente a favorecer a acumulação do capital em escala geométrica dentro das empresas e ao permitir que nos períodos de baixa conjuntural as empresas maiores absorvam um grande número de empresas médias e pequenas.

A criação das desigualdades regionais pode ser encarada como o motor principal das migrações internas que acompanham a industrialização. Grande parte de estudos sobre migrações versus industrialização em países não-desenvolvidos constituem um fenômeno historicamente condicionado a incapacidade das economias urbanas em absorver, em prazo curto, a força de trabalho dos migrantes. Como o desenvolvimento econômico repercute no plano social em primeira instância precisamente sob a forma de transformações demográficas - migrações internas, urbanização acelerada do crescimento populacional devido à queda da taxa de permanência no meio rural.

Admitindo-se que as migrações internas são um processo social deve-se supor que suas causas estruturais impelem determinados grupos a se pôr em movimento (isto também se refere a pôr-se em movimento inserindo-se no mercado de trabalho). No caso da formação dos diferenciais de salários sabe-se que os grupos sociais são levados a competir entre si em posições de concorrência por formação ou por situações de contingências sociais, raramente por mudanças nos padrões técnicos de produção, neste caso estamos levando em conta o caso dos países não-desenvolvidos. Observa-se que um grupo social é levado a migrar devido a suas estruturas primárias. Há, neste sentido, uma certa seletividade dos fatores de expulsão, o que pode ser assimilada a uma diversidade dos motivos

individuais de migrar. Associada a essa seletividade objetiva tem-se uma seletividade subjetiva que condena aos trabalhadores um universo dentro do mercado de trabalho aquém das condições de sobrevivência.

Outro elemento importante a ser abordado em última instância é a aceleração do crescimento populacional devido à queda da mortalidade cuja intensificação “parece” ser a causa principal dos desníveis econômicos e das tensões sociais.

É notório que em muitos países não-desenvolvidos a economia urbana tem sido animada pelo comércio externo, “convém, sempre distinguir os motivos individuais para migrar das causas estruturais da migração. Os motivos se manifestam no quadro geral de condições sócio-econômicos que induzem a migrar. É óbvio que os motivos, embora subjetivos em parte correspondem a característica dos indivíduos jovens podem ser mais propensos a migrar do que velhos alfabetizados, mais que alfabetizados”<sup>16</sup>.

Com o efeito das migrações novas classes sociais surgem ao passo que outras tendem a desaparecer, formando os grupos marginais.

Para não perder de vista o significado das migrações no processo de desenvolvimento, é preciso evitar o erro de considerar a migração como mera transferência de pessoas de setores não capitalistas urbanos. É importante fazer uma ligação entre os mecanismos de transferência e a nova organização econômica do trabalho, chamada terceirização. Dentro desta linha de raciocínio, as migrações em direção aos grandes centros urbanos podem ser encaradas antes como produtos da *terceiri-*

---

<sup>16</sup>SINGER, P. Economia política da urbanização, Ed. Brasiliense, 13ª ed., São Paulo, 1995, pp.51.

zação do que como sua causa na medida em que esta cria condições de sobrevivência no meio urbano.

## 1.6- INSIDERS<sup>17</sup> E OUTSIDERS<sup>18</sup>

### A INFLUÊNCIA DO DESEMPREGO NA FORMAÇÃO DOS DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS

O conflito entre insiders e outsiders descreve que a existência de uma taxa de desemprego significativa leva a reduções, também significativas do salário real. “O racíonio é simples : quando a taxa de desemprego está elevada, há uma grande oferta excedente de mão-de-obra idêntica à empregada, com isso as firmas conseguem contratar trabalhadores idênticos a um salário menor”<sup>19</sup> e o mercado de trabalho se acomoda neste ponto .

A tese defendida por LINDBECK & SNOVER (1984-1988), apud Amadeo, E. & Estevão, M. (1994), nega a homogeneidade entre trabalhadores empregados e desempregados. “A heterogeneidade proposta se baseia no fato de os insiders (trabalhadores já empregados) possuírem um poder de mercado que outsiders (trabalhadores desempregados) não tem”<sup>20</sup>. Esse poder de mercado pode ser explicado de duas maneiras mas que implica em uma única, ou seja, a existência de custos de rotatividade da força de trabalho.

---

<sup>17</sup>Chamam-se insiders aos trabalhadores já efetivos da firma.

<sup>18</sup>Chamam-se outsiders aos trabalhadores que conseguem emprego na firma (novatos).

<sup>19</sup>ESTEVÃO & AMADEO - A teoria econômica do desemprego, Ed. Hucitec, São Paulo, 1994

<sup>20</sup>ESTEVÃO & AMADEO - A teoria econômica do desemprego, pp.115

- O próprio processo de demissão e admissão apresenta custos (relacionados à rotatividade como aos custos de treinamento e seleção).
- A cooperação entre os insiders e a hostilidade destes com relação aos outsiders - o diferencial entre a produtividade marginal dos insiders, que determina o quanto ele deverá receber, e o salário de reserva do outsider, maior do que os dos insiderers, devido a maior desutilidade do trabalho que eles enfrentam (em relação ao seu lazer) , daria a dimensão do custo em substituir um pelo outro. Este tipo de fundamento dispensa a existência de diferenciação entre as habilidades de trabalho de insiders e outsiders.
- O efeito deletério de um aumento na taxa de rotatividade sobre o grau de esforço dedicado à produção. Como normalmente os trabalhadores esperam que o seu esforço hoje seja compensado com um maior salário ou com uma promoção no futuro, um aumento da taxa de rotatividade pode desestimular o trabalho na empresa, elevando desta forma, o custo de cada trabalhador por unidade produzida.

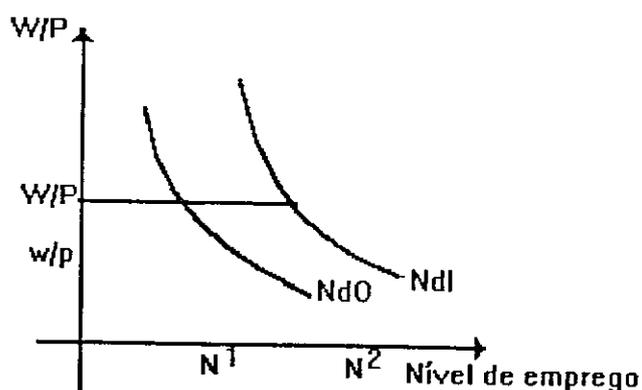


Gráfico 1 - Demanda de Insiders e Outsiders

$N_1$ . Nível de emprego para insiders

$N_2$ . Nível de emprego pra outiders

$W/P$  - Nível de salário real

Pelo GRAF. 1 podemos verificar melhor a relação entre insiders e outsiders, em relação ao mercado de trabalho versus salário real. Observe que com a inserção de outsiders determinada pela elevação da demanda em  $Nd_1$  e pelo nível de emprego  $N_2$  há uma depressão dos salários determinadas por  $w/p$ .

A teoria do dualismo de mercado de trabalho baseada na diferenciação do poder de mercado de diferentes grupos de trabalhadores fornece uma explicação razoável para a rigidez de salário real em uma economia com desemprego involuntário.

Numa situação em que há qualquer tentativa de aumentar o nível de emprego pode-se esbarrar na resistência dos insiders em aceitar uma redução do salário. Como foi visto no capítulo anterior, onde o comportamento dos sindicatos leva a que a eficiência de políticas de emprego dependam da capacidade dos trabalhadores em rever os contratos de trabalho em vigor, bem como da extensão de seu poder de barganha junto aos empregadores.

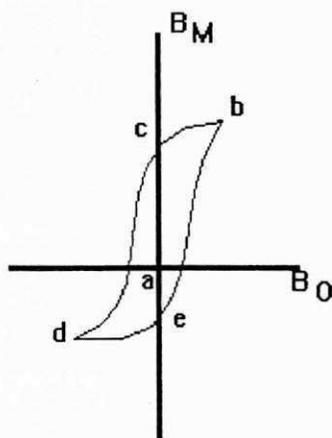
Pesquisas mais recentes sobre o fenômeno do desemprego e conjugando-o ao conflito insiders (trabalhadores qualificados e veteranos) e outsiders (demanda potencial e trabalhadores estreados) levam a confirmar um fenômeno chamado *histerese*<sup>21</sup> no desemprego. OLIVER BLANCHARD & LAWRENCE SUMMERS (1995), Apud Sachs, J. & Larrain, F. (1995), argumentam que quando a economia atravessa períodos prolongados de desemprego, há uma tendência a elevar a taxa natural de desemprego. Por exemplo quando há um processo recessivo a demanda de insiders se reduz, havendo a contratação de outsiders, promovendo assim uma queda no nível do salário real. Os insiders,

---

<sup>21</sup>Histerese é um termo da física. Ocorre histerese se, quando uma variável esteja sujeita a uma força temporária externa, essa variável não retorna ao valor original, mesmo depois de a força externa ter sido removida. No contexto do desemprego, ela significa que se um choque temporário faz com que a taxa de desemprego aumente, esta não voltará ao nível original depois de a crise passar. Em outras palavras, a taxa natural de desemprego pode variar em decorrência de um aumento temporário no desemprego.

*ex-post*, passariam então a compor o exército de reserva que reduziria o salário real, e outsiders que sendo contratados a um preço mais baixo. Quando o processo recessivo tiver sido solucionado, os ex-insiders, agora outsiders, retornariam ao mercado de trabalho, agora não mais com o mesmo nível de salário mas com um nível de salário abaixo do anterior à recessão, confirmando assim um processo de histerese.

Uma das forças externas que poderiam atuar, mas que não impediriam o processo de histerese em sua íntegra seria a ação dos sindicatos, onde as suas negociações poderiam prever o crescimento da taxa natural de desemprego, como uma tendência de proteger a deterioração que o capital-humano sofreria quando fica desempregado e retorna ao mercado de trabalho.



**Gráfico 2 - Histerese de Desemprego**

A curva *ab* descreve o comportamento do desemprego. Lembramos que num processo de histerese não há repetição do mesmo ponto de equilíbrio, embora hajam a tentativas *ex-post* em corrigir o desemprego. O ciclo de histerese é dado por *bcdeb* (GRAF.2).

## 2- CAPÍTULO

### CARACTERIZAÇÃO DA REGIÃO METROPOLITANA DE FORTALEZA

#### 2.1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo iniciaremos nosso estudo empírico, tendo como objeto de estudo a RMF, onde procuraremos enquadrá-la nas teorias doravante apresentadas.

Definimos a Região Metropolitana de Fortaleza com as seguintes características:

- Zona de absorção da mão-de-obra rural desqualificada e jovem;
- Zona que reflete o fenômeno do inchamento em relação às demais;
- Perímetro que revela desgaste conjuntural.

A Região Metropolitana de Fortaleza - RMF, no conjunto das nove regiões estabelecidas institucionalmente no Brasil, é composta pelos municípios de Aquiraz, Caucaia, Fortaleza, Maran-

guape e Pacatuba. Nesta região, as transferências populacionais maciças são destacadas em maior relevância para o município de Fortaleza - por ser a capital do estado e por ter melhores condições de atratividade para a mão-de-obra rural. O motivo principal é de ordem migratória e subdivide-se em:

- Condições da área de origem (enfatizando-se as pressões da população, disponibilidade de facilidade de educação e saúde);
- Ordem estrutural da propriedade de empregos;
- Estrutura de propriedade da terra (onde se estabelece as condições de não permanência do trabalhador no seu local de origem);
- Nível de renda rural baixo;
- Fatores de ordem climática.

Um outro fenômeno a ser levantado na RMF é que a distribuição dos empregos por setores de atividade que estão na ordem contrária à própria direção histórica que a região tem tomado. A região hoje apresenta no setor de serviços<sup>22</sup> o seu maior locus de inchamento, no setor primário e secundário isso ocorre em menores parcelas.

O processo de urbanização acelerado registrou já em 1980 53,1% da população do estado do Ceará na RMF em relação a 41% em 1970<sup>23</sup>. “Esse processo acelerado ocorrido na RMF ocasiona

---

<sup>22</sup>O crescimento da PEA do setor de serviços, segundo sua composição por sexo, mostra que em todas as regiões brasileiras o contingente feminino vem crescendo rapidamente, fato este que parece depender do nível de industrialização e ou urbanização, mostrando-se como uma tendência mundial do mercado capitalista.

<sup>23</sup>Para se ter idéia do fenômeno o município de Aquiraz saltou de uma taxa de urbanização de 11% para 83,6% em 1980. Em 1970, a taxa média de urbanização para a RMF era de 84,4% passando para 95% em 1980. Fonte: Dissertação de Mestrado de Carlos Alberto Alcântara - Análise do processo migratório na RMF, 1993

uma modificação vertiginosa na estrutura distributiva da PEA nos setores primário, secundário e terciário dessa região, bem como do processo de geração de renda nesses setores”<sup>24</sup>

Segundo o SINE-CE, já em 1970, o setor de serviços era responsável por 69% da renda, o secundário por 15,2% e o primário<sup>25</sup> por 15,8%. Fortaleza e sua área metropolitana tem se revelado como desagadouro natural de imigrantes. Neste mesmo ano, a RMF detinha 20% da população do Estado e em 1980 aproximadamente 30% dessa população. Destaque-se que do total do fluxo interno do Estado, na década de 70, 52,8% dirigia-se para a RMF, sendo que a participação da migração no incremento da população urbana foi 63,95%, provocando sérias implicações sobre o mercado de trabalho.

Enquanto o nível de participação do segmento econômico ativo da população masculina no setor de serviços relaciona-se intimamente com o desenvolvimento industrial tanto da economia nacional como em especial a de Fortaleza. A participação do segmento feminino no setor de serviços parece depender de um conjunto mais complexo de fatores, entre os quais o desenvolvimento industrial parece não ter o mesmo peso decisivo que tem em relação aos homens. Confirma-se este pressuposto ao mostrar que a participação do terciário na PEA feminina nunca é inferior a 45 % desde 1950 .

As formas de ocupação da força de trabalho disponível desses contingentes são reduzidas instáveis e num processo contínuo de estreitamento (destacam-se as formas de organização da produção informal e o subemprego). Outro dado importante é a distribuição do pessoal ocupado na RMF no que se refere a sua composição por sexo segundo os vários setores de atividade. Para o

---

<sup>24</sup>ALCANTARA, C. A. Análise do processo migratório na RMF , pp.25

<sup>25</sup>Neste setor observa-se os fatores: seca e baixo aporte de capital como co-responsáveis pela sua baixa participação.

segmento informal o sexo feminino predomina na atividade industrial (69,2%) e na prestação de serviços (63,9%). Tomando-se esses mesmos setores no contexto do segmento organizado a situação se inverte do total de ocupação no setor industrial (38,5%) é do sexo feminino, sendo para os serviços (41,6%). No geral a participação da mão-de-obra feminina, no setor informal representa 48,3% sendo para o segmento organizado de 34,8% (dados de 1980). Em 1990, 56,92% da taxa de ocupação da região era composta por indivíduos do sexo masculino e 30,86% do sexo feminino, o que representou 392.437 homens e 263.328 mulheres ( dados do SINE-CE).

Quanto às atividades rudimentares de transformação e de prestação de serviços são exercidas predominantemente por mulheres. Como mais um agravante nestes setores é encontrada a presença de jovens na faixa de 10 a 19 anos. De acordo com o censo econômico de 1975 da FIBGE, Fortaleza detinha 69,4% (de participação no emprego) nos diversos setores da RMF. Ademais 88,8% do emprego industrial da RMF encontra-se neste município e esta proporção representa 58% da PEA total do estado do Ceará. A preponderância destes números estão alocados na indústria tradicional dentre as quais destacam-se as indústrias alimentares, de vestuário e de calçados que absorvem 56% do emprego industrial - o que ainda é de certa forma insuficiente para a oferta que se expõe.

A RMF apresenta-se ainda como um ponto de confrontação riqueza-pobreza decorrente da característica imposta pela forma que assumiu o desenvolvimento do Ceará. No plano urbano, a principal característica da RMF é a de receptora do fluxo intraestadual de migrantes. Desta forma abre-se espaço para a proliferação de atividade terciária (pequenos comércios e prestação de serviços) sintetizando assim o surgimento de aglomerados de baixa renda no setor urbano.

“O crescimento populacional desenfreado na RMF, frente à escassez de oportunidades de trabalho condigno, contribui bastante para determinar os baixos padrões de vida e elevados níveis de concentração de renda. Assim as péssimas condições de emprego aliadas aos fatores de expulsão que

ocorrem no setor rural cearense devem contribuir fortemente para o processo de concentração de renda”<sup>26</sup>

Sobre o efeito migratório é válido dizer:

- Fluxo migratório do estado do Ceará é constituído basicamente pelas migrações internas do próprio estado seguida pelos emigrantes nordestinos de outros estados brasileiros;
- Com relação a RMF esta se sobressai como a principal área receptora do movimento migratório do estado do Ceará tendo absorvido quase todo o contingente migrante seguido da região sudeste. A RMF absorveu 53% de cearenses, 46% dos emigrantes nordestinos e 66% de emigrantes dos outros estados para o ano de 1980. Fortaleza destaca-se em termos de absorção em 96% contra 93% de Salvador e 81% de Recife refletindo mais uma vez o perfil já descrito da região.

Observe a TAB. 2.1 para verificarmos os motivos da saída do lugar de origem para a Região Metropolitana de Fortaleza. como confirmação da análise acima Observamos que o fluxo migratório tem como determinante principal a motivação emprego (falta de emprego conjuntamente com melhores salários) como ressaltamos nas características da RMF, os itens mais relevantes têm a ver com a estrutura econômica do estado.

---

<sup>26</sup>ALCANTARA, C. A. Análise do processo migratório na RMF, pp.34

TABELA 2.1

## MOTIVOS DO FLUXO MIGRATÓRIO PARA A RMF

MOTIVOS DA SAÍDA DO LUGAR DE ORIGEM	1981		1990	
	Nº de Casos	Participação	Nº de Casos	Participação
Falta de emprego	414	28,93%	396	12,05%
Por melhor Salário	128	8,94%	482	14,67%
Insatisfação com as relações de trabalho no campo	50	3,49%	13	0,40%
Falta de Escola	51	3,56%	134	4,08%
Transferência do Emprego	47	3,28%	22	0,67%
Devido a Seca	42	2,94%	10	0,31%
Outro Qualquer	699	48,85%	2.228	67,82%
TOTAL	1.431	100%	3.285	100%

FONTE: SINE-CE - Pesquisa "Desemprego e Subemprego" - 1990

NOTA: Na categoria "outro motivo qualquer" foram agregados os seguintes itens: para acompanhar os pais e/ou família devido a inundação, falta de assistência médica, problemas familiares e etc.. Isto foi necessário devido a diferenciação dos itens dos questionários das duas pesquisas.

Sobre o item idade pode-se dizer que o total do contingente migrante é jovem. Verifica-se que o maior número de migrantes se concentra nas faixas etárias de 15 a 19 anos e de 20 a 29 anos. Contudo ao longo do tempo observou-se uma mudança e distribuição por ocupação etária neste período considerado. Conforme podemos observar na TAB. 2.2:

TABELA 2.2

## POPULAÇÃO MIGRANTE E NÃO-MIGRANTE POR FAIXA ETÁRIA

CATEGORIA FAIXA ETÁRIA	MIGRANTE			NÃO MIGRANTE		
	Nº DE INDIV.	PARTIC. REL. SIMPLES (%)	PARTIC. REL. ACUMUL (%)	Nº DE INDIV.	PARTIC. REL. SIMPLES (%)	PARTIC. REL. ACUMUL (%)
10-14	188	5,22	5,22	963	18,68	18,68
15-19	387	10,74	15,96	793	15,38	34,06
20-29	938	26,03	41,99	1.464	28,39	62,45
30-39	682	18,93	60,92	730	14,16	76,61
40-49	485	13,46	74,38	489	9,48	86,09
50-59	410	11,38	85,76	321	6,23	92,32
60-65	205	5,69	91,45	171	3,32	95,64
> 65	308	8,55	100,00	225	4,36	100,00
TOTAL	3.603	100,00	-	5.156	100,00	-

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1989

Quanto à variável grau de instrução é sabido que a contribuição da educação para melhoria da produtividade, ocorre tanto a nível estrutural (formação da grade de emprego) como a nível funcional (formação da mão-de-obra). Esta reflete-se, em diversos níveis de salários e rendimentos. "Por outro lado, face a própria interveniência no comportamento do indivíduo à educação ao estimular a mobilidade da mão-de-obra contribui para a distribuição e realocação dos fatores produtivos com relação aos possíveis desequilíbrios existentes entre as áreas"<sup>27</sup>. Observa-se na TAB. 2. 3 que a participação dos analfabetos é especialmente elevada no meio rural seguindo-se dos indivíduos com 1º grau incompleto. O que leva a crer que o baixo nível de salários está intimamente ligado com a insuficiência de instrução desta mão-de-obra.

<sup>27</sup>ALCANTARA, C. A. Análise do processo migratório na RMF, pp.67

**TABELA 2.3**  
**PARTICIPAÇÃO DA POPULAÇÃO URBANA E RURAL EM TERMOS DO**  
**GRAU DE INSTRUÇÃO.**

GRAU DE INSTRUÇÃO	URBANA	RURAL		
	Participação Relativa Simples (%)	Participação Relativa Acumulada (%)	Participação Relativa Simples (%)	Participação Relativa Acumulada (%)
Analfabeto	15,44	15,44	26,47	26,47
Alfabetizado	8,74	24,18	7,04	33,51
1° Incompleto	50,39	74,57	46,28	79,79
1° Completo	6,75	8,32	5,08	84,87
2° Incompleto	5,05	86,37	4,38	89,25
2° Completo	10,18	96,55	8,18	97,43
Superior Incompleto	1,62	98,17	1,04	98,47
Superior Completo*	1,83	100,00	1,53	100,00
TOTAL	100,00	-	100,00	-

FONTE: SINE - CE "pesquisa desemprego e subemprego" - 1990

NOTA: Está agregado o pessoal de nível superior e pós-graduação no período de 1990

É importante salientar que a referida variável representa um elemento de indução do deslocamento de populações residentes em áreas que contam com menor dotação para áreas melhor servida de infra-estrutura educacional. Nesses casos, os benefícios adquiridos pelos indivíduos que assim procedem, devem guardar associação com o seu próprio período de vida útil. Uma vez que os efeitos exercidos pela educação sobre a própria composição etária e por divisão de sexo da população, tanto da que migra quanto da residente. Isso, obviamente influi como elemento direto sobre a formação dos rendimentos.

Observe que para o nível de instrução analfabeto, o número de ingressantes do meio-rural é maior na PEA do que os do meio urbano (36,48% e 33,33% respectivamente) e isto também reflete em relação à faixa de salário de 0,5 a 1 salário mínimo (39,62% e 35,29% respectivamente) já na faixa de 2 a 3 salários a avaliação já muda de perfil, pois representa a exigência de mão-de-obra qualificada o que é de fato mais observável em termos da mão-de-obra urbana.

Tendo em vista essas influências, pode-se dizer que a RMF é mais representativa do mercado de trabalho do que as outras regiões. Constituindo-se como pólo de atração migratória mais imediata para indivíduos mais qualificados de outras áreas ou centro de todo o estado do Ceará (Juazeiro do Norte, Crato, Sobral).

Quanto a distribuição dos rendimentos, temos que a RMF apresenta grande concentração de sua PEA entre os indivíduos que estão na faixa de 0,5 a 1 salário mínimo. Refletindo a grade de empregos apoiada tanto na mão-de-obra desqualificada urbana como rural.

TABELA 2.4

POPULAÇÃO URBANA E MIGRANTE (MEIORURAL) EM TERMOS DE SALÁRIOS  
NA RMF.

PERÍODO	1990					
REMUNERAÇÃO	RURAL			URBANA		
(S.M.)	Número de Casos	Partic Simples (%)	Partic Acumul (%)	Número de Casos	Partic Simples (%)	Partic Acumul. (%)
0 - 0,5	124	7,22	7,22	141	7,03	7,03
0,5 - 1	447	26,02	33,24	544	27,13	34,16
1 - 2	452	26,31	59,55	529	26,38	60,55
2 - 3	171	9,95	69,50	220	10,97	71,52
3 - 5	189	11,00	80,50	220	10,97	82,49
5 - 10	93	5,41	85,91	120	5,99	88,48
>10	50	2,91	88,82	62	3,09	91,57
Sem Remuneração	192	11,18	100,00	169	8,43	100,00
TOTAL	1718	100,00	-	2005	100,00	-

FONTE: SINE - CE - Indicadores Conjunturais - Pesquisa desemprego e subemprego -1990

NOTA: Salário mínimo em Dezembro de 1990, Cr\$ 8.836,82

A distribuição dos residentes na RMF, por remuneração e grau de instrução revela o quadro que já conhecemos tanto na realidade brasileira quanto da região nordeste como um todo.

Observe que o aspecto “origem do indivíduo” conta muito em nossa reflexão, pois a medida que o mercado se coloca como seletor do nível de qualificação, tende a filtrar mais fortemente a passagem dos indivíduos do meio rural e urbano.

A tentativa de caracterizarmos a RMF, através das variáveis : idade, origem do indivíduo, grau de instrução, nos deu uma visão genérica da importância de cada uma destas no análise do perfil do mercado de trabalho da mesma.

O que nos revelou neste estudo que:

- a) O grau de migração (origem do indivíduo) muito influenciou e influencia a distribuição setorial da mão-de-obra;
- b) O nível de instrução tem relevância no que diz respeito a formação dos salários;
- c) No quesito idade revela a disposição da PEA distribuídas em faixas etárias bastante jovens entre 15 - 19 anos e 20 - 29 anos.

### 3 - METODOLOGIA

#### 3.1 - INTRODUÇÃO

A metodologia utilizada ao longo deste trabalho está assim dividida:

- 1) De caráter analítico - apresentação das teorias que discutem os diferenciais de salários ;
- 2) De caráter empírico resultante de um estudo sobre a Região Metropolitana de Fortaleza, levantando alguns aspectos da pesquisa “Desemprego e Subemprego” do SINE-CE, onde sistematicamente são qualificados e quantificados itens como ocupação, rendimento pôr setor de atividade, idade-rendimento, sexo-rendimento e tipos de desemprego.

É mister, também, dizer que a massa salarial e o grau das taxas de ocupação são de fundamental importância nas decisões que visam a exemplificar o estado da região.

A importância dessa pesquisa em nosso estudo se coloca como fundamental na diversidade e riqueza de procedimentos investigatórios e vantagens quanto ao método de investigação.

A pesquisa trata de itens pertinentes ao comportamento conjuntural do mercado de trabalho (PEA, PIA, PNEA, desemprego aberto, cessante, não cessante, dentre outros), como também análises estruturais do mercado (formação setorial, discriminação da mão-de-obra por sexo, idade, grau de escolarização e origem da mesma).

Assim, o uso desta pesquisa em nosso estudo constará da escolha de algumas variáveis selecionadas pelo questionário do SINE-CE aplicado à RMF, tais como:

- a) SEXO;
- b) ORIGEM DO INDIVÍDUO ( SE RURAL OU URBANA)
- d) IDADE

A renda total da região foi dividida pelos segmentos de mercado em que a mão-de-obra se insere, verificando se o poder que cada estrato da classe trabalhadora se apropria da renda do trabalho como também das diferenças técnico-estruturais.

### **3.2 -METODOLOGIA DO SINE-CE**

A pesquisa mensal de Ocupação e Desemprego em Fortaleza e nos municípios de médio porte que compõem a região metropolitana, tem como objetivo acompanhar sistematicamente, o mercado de trabalho, através da qualificação e quantificação da ocupação, desemprego, rendimento do trabalho, setor

ormal, etc, por área com características sócio-econômicas similares, integrantes da zona urbana desses municípios.

A pesquisa tem como unidade elementar o domicílio. A data de referência tem como data a data anterior ao primeiro dia do mês. Para se identificar as características sócio-econômicas da população de mão-de-obra. Os períodos a serem considerados são os últimos sete dias, últimos trinta dias e últimos seis meses. Saliente-se que os últimos trinta dias são os trinta dias que atenderam a cada dia de aplicação do questionário, os últimos sete dias idem.

Os tipos de domicílio observados são: particulares, coletivos e família.

A natureza do trabalho é: trabalho regular ou precário.

A posição das pessoas ocupadas são: empregado público, empregado particular, empregado doméstico, biscoiteiro, profissional liberal, empregador, autônomo e média das famílias sem renda.

A pesquisa leva ainda em consideração a faixa de desocupação ou desemprego e a qualifica e quantifica como: desemprego aberto, desemprego oculto por desalento, desemprego potencial.

É importante ter claro que o SINE-CE trabalha com o grau de concentração da PEA (população economicamente ativa) para retirar ou mensurar as pessoas que não estão nem na condição de ocupado nem de desocupação.

### **3.2.1 - COMO SE ESTRUTURA O QUESTIONÁRIO DO SINE-CE**

- a) N° do questionário
- b) N° de famílias residentes
- c) N° total de residentes
- d) Visitas realizadas
- e) Tipo de domicílio

Quantitativamente o questionário se apresenta da seguinte forma:

Quesito de 01 a 10 - aborda os aspectos demográficos da família, tais como parentesco, sexo, faixa etária, migração.

Quesito de 11 a 16 - engloba um conjunto de perguntas que se constitui em critérios de classificação da situação ocupacional da população analisada.

Quesito de 17 a 32 - destina-se a caracterizar a população ocupada sob diversos enfoques, onde se destacam a jornada semanal de trabalho, nível de salário, setor de atividade, ocupação. Assim só preencherão tais quesitos as pessoas que tenham um trabalho regular e contínuo ou aquelas que tinham um trabalho precário e não procuram outro trabalho, isso durante o período de referência da pesquisa.

Quesito de 33 a 45 - segmento que deverá ser preenchido pela população desempregada e aborda tópicos como caracterização do último trabalho, formas de sobrevivência do desempregado, tempo de procura por trabalho, motivo da dispensa, etc.

### **3.2.2 - COMO É FEITA A SELEÇÃO DOS SETORES PELO SINE-CE**

A seleção da amostra é feita através de amostragem estratificada com partilha proporcional de forma independente para cada subsetor, onde a empresa é considerada a unidade amostral.

As empresas distribuídas foram divididas em três estratos que as classificam em: pequeno, médio e grande porte. Esta classificação se baseou na média de empregados por empresa, levando-se em conta, por efeitos de amostragem intervalos de frequência para as três categorias citadas acima.

Dentro de cada estrato as unidades amostrais foram selecionadas tabela de números aleatórios considerando-se uma numeração para cada conjunto de empresas constantes do cadastro por subsetor.

Para obtenção do tamanho das amostras, utilizaram-se as expressões:

$$n_j = \frac{N_j \sum N_{ij} P_{ij} Q_{ij}}{N_{2j} V_j + \sum N_{ij} P_{ij} Q_i}$$

onde:

$i = 1, 2, 3, \dots$

$j = 1, 2, 3, 4$

1 = pequeno porte

1 = serviços

2 = médio porte

2 = indústria

3 = grande porte

3 = construção civil

4 = comércio

$N_j$  = Número total de empresas do j-ésimo subsetor

$n_j$  = número de empresas amostradas do j-ésimo subsetor

$n_{ij}$  = Número total de empresas do i-ésimo subsetor

$N_{ij}$  = Número total de empresas do i-ésimo estrato do j-ésimo subsetor.

$P_{ij}$  - proporção das somas das médias de admissões de empresas dentro de um dado período.

$V_j$  - Variância pré-fixada do j-ésimo subsetor.

Obs.:  $V_j$  é função de “d” e “t”, onde:

d- erro máximo de amostragem permitido para a estimativa da proporção de cada subsetor “ $P_j$ ” fixado em 5%.

t- Percentil de uma distribuição normal para uma confiabilidade de 95%, no caso  $t = 1,96$ .

### 3.2.3 - CÁLCULO DO TAMANHO DAS AMOSTRAS

SUBSETORES (j)	1	2	3	4
ESTRATOS (i)	$I_{ij} = N_{ij} - P_{ij}$	$I_{ij} = N_{ij} \cdot P_{ij}$	$I_{ij} = N_{ij} \cdot P_{ij}$	$I_{ij} = N_{ij} \cdot P_{ij}$
1	0 a 100	0 a 200	0 a 50	0 a 50
2	101 a 300	201 a 400	51 a 200	51 a 130
3	301 e mais	401 e mais	201 e mais	131 e mais

### 3.3 - ANÁLISE DE REGRESSÃO

Neste trabalho utilizou-se de procedimentos analítico-estatísticos, contendo análises tabulares e alguns testes que abordaram os anos de 1989 a 1994. Para tanto foram utilizados artifícios econométricos que deram sentido as variáveis e indicadores escolhidos durante todo este trabalho.

A regressão múltipla, por causa de sua flexibilidade, é uma ferramenta analítica adequada para problemas de inferência estatística, em que a imposição do conhecimento apriorístico sobre a equação a ser utilizada é de extremo rigor.

Alguns fenômenos que observamos não podem ser medidos, mas apenas contados. Isto é verdade no tocante às características qualitativas de objetos, pessoas, tempo, etc. Nossa observação consistirá então em notar se tais características estão ou não presentes. Tais variáveis recebem o nome de binárias ou dummy.

Em nosso trabalho supomos o salário,  $s$ , como variável quantitativa e dependente e que este é distribuído com variância  $\sigma^2$  e média  $\mu_i$  para todos os salários considerados nos anos de 1989, 1990, 1991, 1992, 1993 e 1994. Para tanto, colocamos as demais variáveis: grau de instrução, idade, sexo e origem do indivíduo como dependentes, conforme pode-se observar na equação abaixo:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \gamma X_2 + \sigma X_4 + \varepsilon_i$$

Onde:

Y - Salários dos períodos considerados neste trabalho (1989-94)

$X_1$  - Número de indivíduos representativos do grau de escolaridade

$X_2$  - Número de indivíduos por faixa etária

$X_3$  - Número de indivíduos por sexo

$\beta$  - Coeficiente que expressa o grau de escolaridade dos indivíduos envolvidos nesta pesquisa

$\gamma$  - Coeficiente que expressa a idade dos indivíduos envolvidos neste trabalho

$\theta$  - Coeficiente Variável que expressa a origem dos indivíduos envolvidos neste trabalho

$\sigma$  - Coeficiente que expressa o sexo dos indivíduos envolvidos neste trabalho

$\varepsilon_i$  - O erro das variáveis acima.

Na análise econométrica são feitas análises entre a variável sexo e salários, sendo a variável qualitativa sexo representada por uma variável *Dummy* como independente e o nível salarial como variável dependente .

Tem-se:

$$S = A + bD + e$$

Onde: S = Os salários dos trabalhadores de Fortaleza

A = Coeficiente linear

b = Coeficiente da variável qualitativa

D = Variável Dummy, representando o sexo do trabalhador

e = erro estatístico

A regressão do nível salarial com as variáveis educação e idade foi estimada em sua forma linear:

$$S = A + b_1E + b_2i + e$$

Onde: S = São os níveis salariais

A = Coeficiente linear

$b_1$  = Coeficiente da variável educação

E = São os níveis educacionais

$b_2$  = Coeficiente da variável idade

I = Idade dos trabalhadores

e = erro

A relação entre salários e educação e idade é estimada também a forma logarítmica. Tendo em vista que o trabalhador no início da carreira apresenta menor experiência e que o conhecimento da atividade e da própria firma permitem galgar a cargos de chefia o que determina melhoria salarial com a idade. Mas, espera-se que os ganhos salariais sejam mais elevados no início da carreira do que no fim. Isto é, a taxa decrescimento seja mais elevada nos primeiros anos do exercício profissional.

A função exponencial estimada é dada por:

$$\ln S = \ln A + b_1 \ln E + b_2 \ln I + 1ne$$

Onde: ln = logaritmo neperiano

A = é o coeficiente linear

E = educação

I = idade

$b_1$  e  $b_2$  = são os coeficientes das variáveis

e = erro

## **4 - CAPÍTULO**

### **ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS**

#### **4.1 - INTRODUÇÃO**

Escolheu-se esta série de seis anos que vai de 1989 a 1994 tendo por objetivo avaliar o comportamento do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Fortaleza, enquadrando as análises dos diferenciais salariais tendo como referência a pesquisa “Desemprego e Subemprego” do SINE-CE. Esta leva em conta aspectos da ocupação (PEA, PNEA, PIA e os setores de ocupação) e desemprego (desemprego sazonal, aberto, cessante e não-cessante) que proporcionaram ao nosso trabalho uma flexibilidade não só em avaliar os diferenciais de salários propriamente ditos mas representá-los diante de toda a conjuntura posta para a RMF.

O Estado do Ceará em toda a sua história sofre a duras penas a formação de um mercado de trabalho débil e desqualificado. E que por muitas das vezes se ocupa de momentos econômicos pro-

vindos da expulsão rural. Esta se urbana (e por vezes miserável) é abrigada em sub-habitações (favelas) que monitora uma taxa de salários por ocupação que não chega sequer ao nível de subsistência.

No entanto, esse quadro ora apresentando encontra um outro comportamento conjuntural indicado pela participação, ocupação e desemprego da mão-de-obra que vem ratificar o descompasso entre o crescimento da população ocupada e a geração de postos de trabalhos formais. Além disso aponta-se através dos dados da pesquisa “Desemprego e Subemprego” o engajamento da mão-de-obra, também no setor informal.

## **4. 2 - DIVISÃO DA RMF NOS ANOS DE 1989-90-91-92-93-94**

### **4. 2. 1- ANO de 1989**

É a partir de 1989 que as transformações acontecem, tanto por reflexo do programa de desenvolvimento da economia cearense (novas inversões de empresas multinacionais aliadas ao capital nacional e local) como, também, dos programas de apoio ao setor de serviços criado pelos organismos governamentais (SEBRAE -CE, SEPLAN, FIEC , etc).

Para se ter idéia do comportamento desses efeitos o nível de desemprego aberto, um bom indicador do mercado de trabalho, em dezembro de 1989 situou-se em torno de 8,05% da PEA refletindo a menor taxa dos últimos dois anos (o nível de subemprego situou-se em torno de 48%) . O desemprego total que até setembro de 1989 se situava no patamar de 9,60% da PEA em dezembro de 1989 caiu 8,60% correspondendo a um contingente de 60.812 empregados”. Esse desempenho

do setor comercial elevou significativamente sua participação na população ocupada que era de 22% para 33%. Não deixando também de mencionar que as atividades informais corresponderam a um perfil de 49% da população ocupada em dezembro de 1989.

Esse efeito do baixo nível de desemprego reflete um fenômeno sazonal e não necessariamente decorrente de novos investimentos na região. Haja vista, que nos primeiros meses o nível de desemprego situa-se em patamares crescentes e no segundo semestre a tendência nacional é a diminuição deste quadro. Fenômeno, portanto, observado na RMF.

No tocante aos segmentos populacionais, neste mesmo ano, Fortaleza detinha uma população de aproximadamente 1.488.573 pessoas que já se encontravam na PIA, compreendendo a faixa etária de 10 anos e mais. A sua população economicamente ativa era de 705.185 pessoas, sendo de 646.190 pessoas ocupadas e 60.812 desempregados. Adicionalmente, a isso a mão-de-obra em Fortaleza é bastante jovem dado que a sua grande maioria encontra-se na faixa de 20 - 29 anos.

Quanto a taxa de participação por ocupação dividida por sexo, a masculina em dezembro de 1989 foi 62,07%, enquanto a feminina representou 35,21%, demonstrado que em Fortaleza existe claramente a discriminação da mulher em determinados mercados. Esta é considerada ainda como um ingresso conflituoso. Isso é fácil de ser observado pela taxa de desemprego feminino que sofreu uma variação positiva de 9,5% a 10% ao longo deste ano enquanto a masculino sofreu queda de 8,5% para 6,98%.

Em termos de perfil de remuneração do trabalho principalmente em Fortaleza, esta se apresenta por demais concentrada, pois enquanto 43,8% dos trabalhadores ganhavam no máximo até 1 salário mínimo, representando apenas 15,56% da remuneração total da RMF. Do universos pesquisado 7,79% percebiam mais de 5 salários auferindo 33,92% da renda total da região.

TABELA 4.2.1

## SALÁRIO POR POPULAÇÃO OCUPADA

INDICADOR	SALÁRIO MÍNIMO		TOTAL DA POPULAÇÃO	
	P.O	- ASSALAR.	P.O	- ASSALAR.
1º QUARTIL	0,70	0,72	161.548	115.490
2º QUARTIL	1,32	1,28	323.095	230.98
3º QUARTIL	2,60	2,54	484.643	346.471

FONTE: SINE-CE - Pesquisa "Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1989

Quanto a distribuição dos salários por três segmentos da população ocupada, equivalendo a 161.548 trabalhadores, temos que 25% desta ocupada ganhavam uma remuneração máxima de 0,70 SM (s.l. ref. NCZ\$ 551,73).

TABELA 4.2.3

## JORNADA DE TRABALHO POR SETOR DE ATIVIDADE (EM %)

SUBSETOR DE ATIVIDADE	JORNADA SEMANAL DE TRABALHO				
	0-20	20-40	40-48	>48	TOT
Indústria de Transformação					
Construção Civil	10,37	27,55	46,52	15,58	100,00
Comércio	2,54	16,24	50,76	30,46	100,00
Serviços	5,34	18,51	38,88	37,27	100,00
Outros	11,47	32,38	25,64	30,51	100,00
TOTAL	9,41	29,13	33,86	27,83	100,00

FONTE: Pesquisa Desemprego e Subemprego - Indicadores Conjunturais do Mercado de Trabalho - RMF 1989.

## 4. 2. 2 - ANO de 1990

No ano de 1990 temos como efeito conjuntural o Plano Brasil Novo, também conhecido como Plano Collor. A conjuntura aqui é de inflação e desemprego combinadas a uma dura recessão, o que não poderia deixar de fora o mercado de trabalho de Fortaleza.

Em 1990, sobretudo nos últimos meses, a pressão sobre o mercado de trabalho em Fortaleza, medida pela relação entre PEA e PIA ( $\geq 10$  anos) elevou-se ao patamar de 40% como reflexo dos acréscimos observados nos níveis de ocupação que passaram de 41% para 43% do primeiro para o segundo semestre<sup>28</sup>.

<sup>28</sup>Pode-se, também relacionar a isso a elevação nas taxas de ocupação, como também o aumento das atividades informais - devido, tanto a participação dos autônomos na P.O. como a proporção de trabalhadores sem carteira assinada ao longo de 1990.

TABELA 4.2.4

## INDICADORES DE PARTICIPAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

ANO	1990				
	MAR	JUN	OUT	NOV	DEZ
Participação	47,11	47,74	48,97	48,86	47,77
Inatividade	52,27	51,89	50,83	50,97	52,08
Ocupação	41,21	41,40	42,96	43,19	42,50
Desemprego Aberto	12,06	11,94	11,26	10,62	10,14
Desemprego Cessante	8,12	8,23			7,55
			8,06	7,80	
Desemprego N- Cessante	4,65	4,40			3,32
			3,77	3,30	
Desemprego Total	13,16	13,91	12,64	11,90	11,29

FONTE: SINE-CE - "Indicadores Conjunturais" - 1990

Em termos de desemprego, o principal motivo ao longo de 1990 foi decorrente da recessão devido a conjuntura nova (Plano Brasil Novo) que apontava 28% da taxa de desemprego. Outro forte motivo que não se poderia deixar de lado são "os conflitos pessoais e ou funcionais entre empresas e empregados" em períodos de crise, sabe-se que as tomadas de posição e as estratégias de sobrevivência definidas por estas, exercem uma forte influência tanto no funcionamento das mesmas como no estado do mercado de trabalho (auscultamento), que passa a assumir uma postura defensiva.

Em dezembro de 1990, para um total de 88.528 desempregados, 74.012 estavam efetivamente à procura de trabalho, dos quais 40.530 eram homens e 33.482 mulheres. Apesar do desemprego feminino ser relativamente maior que o masculino este é mais intenso. Veja TAB. 4.2.5. onde o desemprego feminino se situa acima de 11% e o masculino oscila em torno de 9,50%.

TABELA 4.2.5

## TAXA DE DESEMPREGO ABERTO, POR SEXO EM FORTALEZA

ANOMÊSES	MARÇO		JUNHO		OUTUBRO		NOVEMBRO		DEZEMBRO	
	(%)	ABS	(%)	ABS	(%)	ABS	(%)	ABS	(%)	ABS
MASC	11,15	45.364	10,70	43.889	10,76	48.156	9,71	43.720	9,36	40.530
FEMIN	13,52	41.340	13,75	41.843	12,00	36.160	11,92	36.230	11,28	33.482
TOTAL	12,06	86.704	11,94	85.732	11,26	84.316	10,62	79.950	10,14	74.012

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e subemprego"- Indicadores Conjunturais - 1990

Esse ano de fato provou um aumento na inatividade consideravelmente, haja vista que alcançou em torno de 52,08% da PIA, perfazendo um total de 803.582 pessoas não economicamente ativas - PNEA<sup>29</sup>.

TABELA 4.2.6

## TAXA DE OCUPAÇÃO POR SEXO

ANOMES	MARÇO		JUNHO		OUTUBRO		NOVEMBRO		DEZEMBRO	
	TAXA	ABS	TAXA	ABS	TAXA	ABS	TAXA	ABS	TAXA	ABS
MASC.	52,96	365.262	54,71	368.295	57,12	399.417	58,06	406.241	56,92	392.437
FEMIN.	31,56	267.221	31,53	263.789	31,27	265.079	31,07	266.590	30,86	263.328

FONTE: SINE-CE - Indicadores Conjunturais - 1990

Quanto a evolução da ocupação por sexo, a masculina é praticamente o dobro da feminina, representou em média 56,92%, enquanto que a feminina, situou-se em torno de 30,86%. Além do

<sup>29</sup>Neste quesito se encontram aquelas pessoas que estão em idade hábil para trabalhar e não trabalham.

mais a primeira apresentou uma evolução crescente até novembro de 1990, enquanto a segunda permaneceu estável em torno de 31% , conforme podemos observar na TAB. 4.2.6.

Como se pode constatar na TAB. 4.2.7, os segmentos mais expressivos de pessoas ocupadas encontram-se nos intervalos de 20 - 29 anos e 30 - 39 anos, representando neste ano , respectivamente 242.719 e 158.349 pessoas. Na faixa de 10-19 anos o nível de absorção deste circunda em torno de 15% que representa em média 60.000 pessoas ocupadas.

**TABELA - 4.2.7**

**DISTRIBUIÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO POR FAIXA ETÁRIA**

MESES	MAR	MAR	AGOS	AGOS	OUT	OUT	NOV	NOV	DEZ	DEZ
FAIXA ETÁRIA	TAXA	ABS	TAXA	ABS	TAXA	ABS	TAXA	ABS	TAXA	ABS
10 - 19	14,73	62.293	15,68	66.742	16,67	69.225	16,70	68.432	15,79	64.819
20 - 29	55,37	236.251	56,15	223.594	57,83	248.115	58,15	253.53	57,37	242.719
30 - 39	63,90	154.139	62,96	146.196	64,59	160.041	64,53	161.24	63,67	158.349
40 - 49	58,20	100.518	62,80	109.180	61,80	104.524	62,24	105.34	62,01	106.388
≥ 50	29,05	79.282	30,86	86.372	28,91	82.591	28,78	84.278	28,91	83.490

**FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1990**

Quanto ao nível de remuneração da mão-de-obra, segundo as faixas de salários da atividade principal observa-se que:

a) A concentração não se processa como em termos da renda total, mas principalmente fruto da qualificação e aprimoramento profissional de um segmento privilegiado, podendo-se ser agregado a isto a observação feita na TAB. 4.2.8, que revela o inchamento na faixa de salário entre 0,5 e 1 sm.

b) Observa-se, neste contexto que 36,91% do total de ocupados têm uma remuneração de no máximo 1 salário mínimo, o que equivale a apenas 10,10% da remuneração total.

c) Por outro lado 4,10% da força de trabalho ocupada percebe remuneração superior a 10 salários mínimos detendo 30,29% da citada remuneração.

**TABELA 4.2.8**

FAIXAS DE SALÁRIO				
FAIXA DE SALÁRIO	F.S	F.A	F.S	F.A
SEM REM.	2,69	2,69	0,00	0,00
0 - 1	5,46	8,15	0,85	0,85
0,5 - 1	30,51	38,66	11,67	12,52
1 - 3	38,15	76,81	27,77	40,29
3 - 5	10,25	87,06	16,07	56,36
>10	3,78	97,46	25,20	100,00
NÃO INFORMOU	2,54	100,00	0,00	100,00
TOTAL	100,00	-	100,00	-

**FONTE: SINE-CE " Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais 1990**

No tocante aos setores da atividade econômica, o desemprego foi mais intenso no setor secundário da economia, notadamente na construção civil com uma taxa média anual de 15,05%. Quanto a ocupação o setor que mais absorveu pessoal foi o de serviços contando com uma taxa média de 40%, ficando em segundo lugar a indústria de transformação com 33% e o comércio com 20%.

TABELA 4.2.9

## PRINCIPAIS ÍNDICES DE DESEMPREGO POR SETOR DE ATIVIDADE

MESES	MARÇO	JUNHO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO
SUBSETOR DE ATIVIDADE					
IND. TRANSF.	13,84	14,50	13,99	13,46	12,98
CONST. CIVIL	15,69	14,97	16,98	13,24	14,42
COMÉRCIO	8,68	7,32	7,98	8,14	7,33
SERVIÇOS	6,66	6,60	7,72	7,58	7,51

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego"- Indicadores Conjunturais -1990

Este fato só não proporcionou maiores danos ao mercado de trabalho porque o referido sub-setor foi responsável por 8 a 9% do desemprego total no ano passado.

## 4. 2. 3 - ANO de 1991

Neste ano o processo recessivo continua. Sendo liderados o desemprego aberto e total pela indústria de transformação e construção civil.

A taxa de participação que mede a pressão sobre o mercado de trabalho ao longo de 1991, oscilou entre 46 e 47%. Isto é, quase a metade da PIA<sup>30</sup> estava trabalhando ou à procura de uma ocupação.

Passando imediatamente ao comportamento da dinâmica do desemprego, a TAB. 4.2.10 mostra a distribuição de pessoas por atividade, ao longo de 1991. No mês de maio existiam, na condição de desemprego aberto 99.398 pessoas, nos meses subsequentes este contingente de desempregados começa a cair atingindo em setembro o nível mais baixo 70.964 pessoas desempregadas (observar o fenômeno da sazonalidade já discutido). Chegando o final do ano, o desemprego tem uma rápida queda, onde essa se explica em parte pela reposição dos estoques das empresas para enfrentar o período ascensional da atividade econômica que, geralmente começa, em Fortaleza, a partir de maio (do ano subsequente). Uma outra razão se deve à retomada das exportações e às expectativas geradas pela liberação dos “cruzados” a partir de setembro<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup>Corresponde a 80% da população total - segundo censo/91 em setembro/91, a população residente em Fortaleza era de 1.671,97 habitante - enquanto isso a PIA atingia mais de 1,3 milhão de pessoas.

<sup>31</sup>Uma avaliação mais acurada das causas do desemprego pode ser observada na tabela 19 onde são apresentadas as causas das dispensadas dos trabalhadores no ano de 1991. Dentre estas, destaca-se “redução na produção, devido à conjuntura econômica que explica um crescimento do desemprego da ordem de 30% .

TABELA 4.2.10

DISTRIBUIÇÃO POR ATIVIDADE OCUPACIONAL				
MESES	MAIO	JULHO	OUTUBRO	DEZEMBRO
CATEGORIA OCUPACIONAL				
EMPREGADO PÚBLICO	12,07	14,33	15,01	12,07
EMPREGADO DOMÉSTICO	5,33	6,52	6,69	6,22
EMPREGADO PARTICULAR	52,78	49,77	48,43	49,92
PROFISSIONAL LIBERAL	0,06	0,21	0,18	0,08
EMPREGADOR	0,81	0,89	1,51	1,29
SEM REMUNERAÇÃO	1,42	1,49	1,67	1,56
AUTÔNOMO	27,27	26,79	26,41	28,19
BISCATEIRO	0,06	-	0,10	-
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: SINE-CE "Pesquisa e Desemprego"- Indicadores Conjunturais - 1991

As taxas de ocupação e desemprego por sexo, ao longo do ano de 1991, com exceção dos meses de agosto, setembro e outubro, apesar da predominância de homens, revela que, a partir de maio, a participação feminina vem aumentando, demonstrando que em períodos de crise profunda (acentuada) as mulheres buscam uma ocupação mesmo as donas de casa, para complementarem a renda familiar.

TABELA 4.2.11

COMPOSIÇÃO DA OCUPAÇÃO POR SEXO NA RMF				
SEXO	MASCULINO		FEMININO	
MESES	TAXA	ABSOLUTO	TAXA	ABSOLUTO
JANEIRO	62,72	430.960	34,36	294.840
JULHO	60,79	429.226	35,38	324.463
DEZEMBRO	60,71	349.304	34,79	257.759

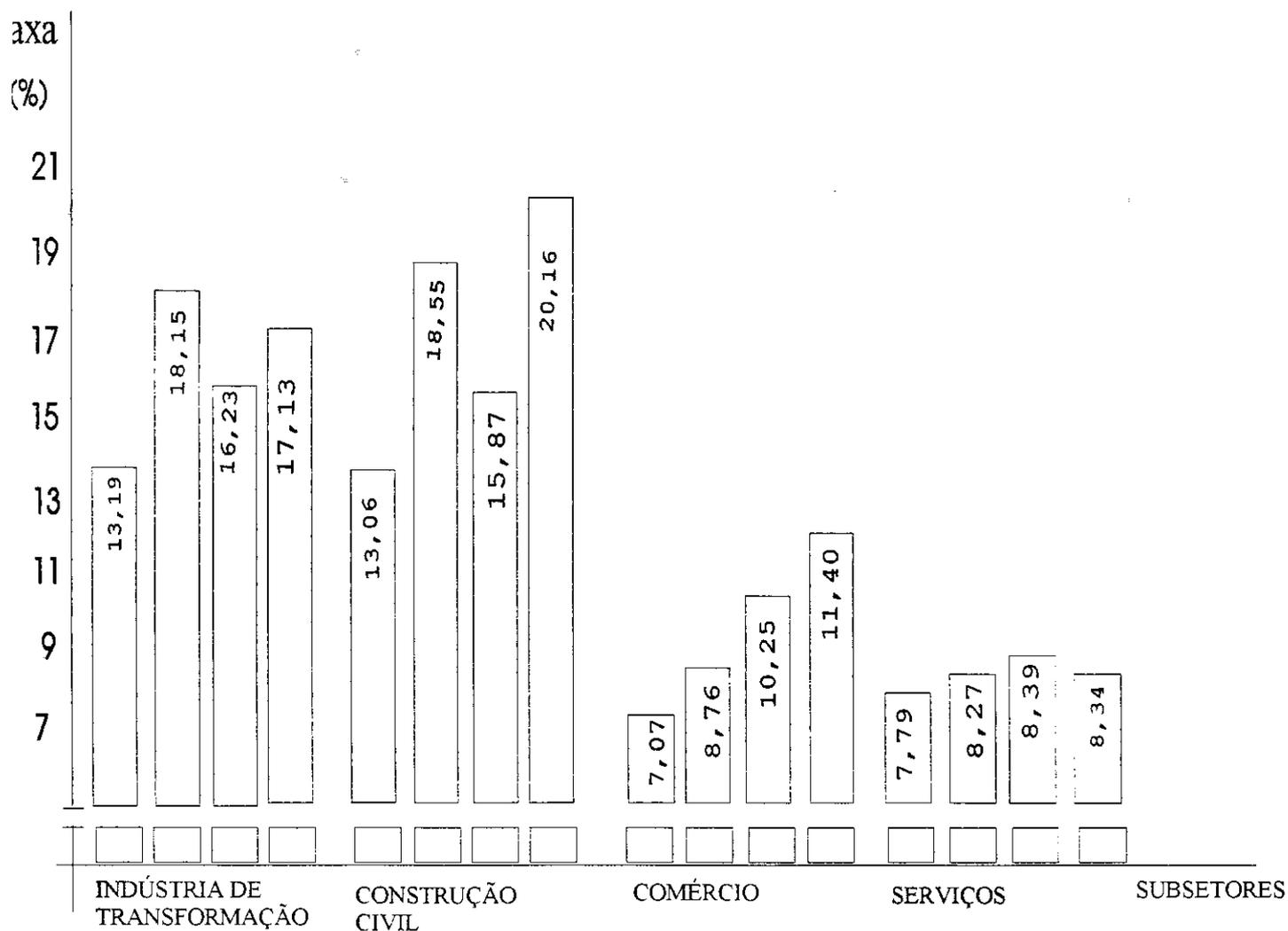
FONTE: SINE-CE - Pesquisa Desemprego e Subemprego - Indicadores conjunturais -1991

Com relação à faixa etária, observa-se que o nível de ocupação é composto, em sua maioria, por pessoas em idade superior a 20 e inferior a 40 anos. É importante, destacar que a pressão forte em relação às ocupações se deu na faixa entre 30 e 39 anos.

A situação do nível de ocupação, em 1991 em Fortaleza apresenta um quadro de retração. No primeiro quadrimestre a taxa de ocupação se manteve declinante, alcançando 39,53% da PIA. Nos meses de maio e junho 40%, somente em setembro de fato, apareceu algum crescimento. No último trimestre houve uma inflexão no comportamento desse indicador .

No entanto, a evolução das taxas de desemprego, estimadas para o Brasil, através da FIBGE, utilizando-se do método de médias simples para as regiões metropolitanas de São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre , Salvador e Recife em 1991, revela uma aceleração no crescimento do desemprego (desemprego formal, aqui não estão tratadas as taxas do desemprego do subemprego) com taxas de 5,76% a 3,82% (nos últimos meses, quando ocorre uma retomada do crescimento).

Saliente-se que a nível regional especificamente em Fortaleza, a evolução das taxas acompanha de certa forma a tendência nacional , que pode ser confirmada pelo grau de abstinência da crise econômica , o que já não se diferencia tanto das demais regiões. Isso se reflete na atividade principal, onde apresentou-se, em virtude do grande impacto recessivo, sobretudo nas atividades do secundário - indústria de transformação, serviços e comércio, como se pode observar no GRAF..3



FONTE: Pesquisa direta - Unidade de Informação - SINE/CE - 1991

**Gráfico 3**

### **TAXAS DE DESEMPREGO, POR SUBSETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA (RMF)**

A remuneração salarial sofreu graves problemas, 29,76% da população ocupada estava recebendo entre (outubro-91) 0,5 à 1 s.m.. No entanto, a faixa mais inchada foi de 1 até 3 s.m da população ocupada. O salário máximo demonstrado através da distribuição quartílica foi de 0,73% correspondendo a 135.345 pessoas. O índice de gine, que revela a concentração de remuneração da atividade, mostrou que 50,82% atingiram em outubro de 1991 ficaram com remuneração inferior a 1 salário mínimo (ver TAB 4.2.12)

TABELA 4.2.12

## POPULAÇÃO OCUPADA VERSUS REMUNERAÇÃO

VARIÁVEIS	POPULAÇÃO OCUPADA				REMUNERAÇÃO			
	OUTUBRO		DEZEMBRO		OUTUBRO		DEZEMBRO	
MÊS	FREQ. SIM	FREQ. ACU	FREQ. SIM	FREQ. ACU	FREQ. SIM	FREQ. ACU	FREQ. SIM	FREQ. ACU
SEM REMUNERAÇÃO	3,62	3,62	2,79	2,79	0,00	0,00	0,00	0,00
0 - ½	7,39	11,01	7,95	10,74	1,44	1,44	1,57	1,57
½ - 1	29,76	40,77	29,20	39,94	13,74	15,18	14,09	15,66
1 - 3	37,47	78,24	39,50	79,44	34,75	49,93	22,58	38,24
3 - 5	8,06	86,30	8,66	88,10	16,68	66,61	33,81	72,05
5 - 10	4,66	90,96	4,44	92,54	17,06	83,67	16,28	88,33
>10	1,74	92,70	1,51	94,05	16,33	100,00	11,67	100,00
NÃO INFORMOU	7,30	100,00	5,95	100,00	0,00	-	0,00	-
TOTAL	100,00	-	100,00	-	100,00	-	100,00	-

FONTE: SINE-CE "Pesquisa- Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1991

#### 4. 2. 4 - ANO de 1992

Caracterizado como ano de crescimento econômico para a economia brasileira como um todo. Para tornar claro esta afirmação a taxa média de desemprego nacional situava-se em torno de 5,82% ( aqui não estão contabilizadas as pessoas com subemprego ou mesmo as do setor informal). Destacamos a economia cearense, também pela redução deste quadro e pelo excelente desempenho do setor exportador.

Devido ao excelente desempenho do setor exportador, superando US\$ 300 milhões em 1992, um recorde histórico, apesar dos investimentos mensais do governo estadual e das compras governamentais a microempresários onde foram feitos 32.546 negócios, beneficiando 1.966 microempresários, no interstício janeiro a outubro de 1992 o mercado de trabalho local apresentou uma performance das mais favoráveis em 1992, quando foram eliminadas 12.191 oportunidades de emprego no setor informal da economia com 123.015 admissões e 135.206 desligamentos.

TABELA 4.2.13

## ADMISSÕES, DESLIGAMENTOS DO NÍVEL DE EMPREGO POR REGIÃO

REGIÕES	ADMISSÕES	DESLIGAMENTOS	VARIAÇÃO
Brasil	6.262.791	6.928.233	- 655.442
Sudeste	3.885.651	4.334.577	- 448.928
Nordeste	685.804	776.647	- 90.843
Estado do Ceará	123.015	135.206	- 12.191
Fortaleza	96.690	103.522	- 6.832

FONTE: LEI 4923/65 -1992

Mas mesmo elevado, o desemprego do estado do Ceará e conseqüentemente de Fortaleza, este se apresentou inferior ao constatado em outras regiões do país.

O mercado de trabalho de Fortaleza apresentou-se muito bem delineado ao longo dos doze meses de 1992, veja algumas conclusões pela TAB. 4.2.14:

a) O desemprego elevou-se continuamente nos seis primeiros meses atingindo o ponto máximo em junho-92 para então declinar, também de forma contínua, no segundo semestre.

b) A ocupação é decrescente no primeiro semestre, passa por um período de estabilidade nos meses de julho a setembro de 1992 crescendo basicamente em dezembro.

**TABELA 4.2.14**

**ESTIMATIVA DE ALGUNS INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO DE FORTALEZA**

MÊS	SET	OUT	NOV	DEZ
<b>SEGMENTOS</b>				
POP. TOTAL	1.709.690	1.712.877	1.716.070	1.719.268
PIA	1.365.358	1.363.450	1.364.104	1.351.345
PEA	612.090	619.143	621.077	628.375
PNEA	753.268	744.307	743.027	722.970
P.O	534.906	540.202	547.417	557.683
OCUP.INFOR	288.368	289.386	295.988	297.858
DES. ABERTO	75.409	75.412	69.809	66.105
DES. TOTAL	78.992	81.620	77.004	74.017

**FONTE: SINE-CE "Pesquisa desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1992**

Um dos aspectos benéficos desse contexto é a reativação da economia no segundo semestre (revelando mais uma vez o aspecto da sazonalidade) basicamente no último mês do ano, posto que em dezembro de 1992 verificou-se a maior taxa de ocupação do ano e também o menor nível de desemprego em Fortaleza. Em anos anteriores, estes efeitos eram sentidos a partir do bimestre agosto-setembro quando as encomendas do comércio às indústrias.

Um outro aspecto que merece ser destacado é o patamar a que chegou a ocupação informal como consequência direta da não geração de empregos formais na economia local. Segundo mostrou a TAB. 4.2.13, em Fortaleza foram computados 96.690 admissões e 103.522 desligamentos, resultando numa variação negativa de 6.832 postos de trabalho em 1992. Neste contexto, o patamar da ocupação informal apresentou-se crescente no ano de 1991 de forma persistente passando ainda em

dezembro de 1991 para uma taxa de ocupação informação de 50,47% passando ao nível de pouco mais de 51% no primeiro semestre atingindo 53,41% em dezembro de 1992, bem superior à observada em dezembro de 1991.

Quantificando alguns segmentos populacionais referentes a dezembro -1992, Fortaleza detinha uma população de 1.719.268 pessoas das quais 1.351.345 integravam a população em idade ativa - PIA, estava constituída por 628.375 pessoas economicamente ativa - PEA e 722.970 não economicamente ativa -PNEA.

#### **4. 2. 5 - ANO de 1993**

Em 1993 registram-se dois fenômenos de suma importância para o mercado de trabalho: inflação e desemprego.

Os desafios da década perdida continuam durante o começo dos anos 90 revelando altas taxas de desemprego e recessão. Contudo, com a quebra da sazonalidade e a pequena recuperação do nível do emprego, garantindo recuperação da capacidade produtiva, nos levam a crer que apesar da produção de bens e serviços dos três primeiros trimestres de 1993 ter apresentado um crescimento de 15,66% esta performance se encontra aquém do crescimento da população brasileira no período que foi de 15,92% ou seja a taxa per capita continua negativa. Em relação à produção da indústria de transformação, esta se encontra 9,70% abaixo de 1980 e a construção civil 11,32%.

A taxa de desemprego aberto, por exemplo a partir de abril dá sinais de reversão em sua tendência ascendente iniciada no primeiro trimestre mantendo o ritmo até o final do ano. Já a taxa de ocupação do setor informal que indica principalmente o grau de fragilidade do emprego, nos primei-

ros meses, oscilava entre 54 e 56% , a partir do segundo semestre mostra-se estável, ficando em torno de 53%.

Diante deste quadro de otimismo - com a queda do desemprego, aumento da ocupação e redução da participação, pode ser entendidos estes indicadores como uma reorganização interna no mercado de trabalho da RMF.

**TABELA 4.2.15**

**ESTIMATIVA DOS PRINCIPAIS INDICADORES CONJUNTURAIS DO MERCADO DE TRABALHO DA RMF**

MESES	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO
SEGMENTOS				
POP. TOTAL	1.740.327	1.715.586	1.754.851	1.758.122
PIA	1.400.760	1.400.568	1.392.474	1.378.016
PEA	630.747	633.617	633.576	614.320
PNEA	762.013	766.951	758.898	763.696
P.O	566.122	564.300	565.403	553.196
OCUP.INFORMAL	305.253	301.110	303.621	297.453
DES. ABERTO	70.134	67.480	66.525	59.650
DESEMP.TOTAL	75.140	71.158	70.342	63.491

**FONTE: SINE-CE - Pesquisa "Desemprego e Subemprego"- Indicadores Conjunturais - 1993**

Conforme a apresentação das tabelas 4.2.15 e 4.2.16 podemos verificar que em dezembro de 1993, a população residente em Fortaleza era de 1.758 milhão de habitantes sendo que destas 614,3 mil formavam a PEA (observamos neste ano que ocorreu um aumento na taxa de migração em torno de 12%).

TABELA 4.2.16

## TAXA DE PARTICIPAÇÃO, OCUPAÇÃO E DESEMPREGO NA RMF (%)

MÊS	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
INDICADOR												
PARTICIPAÇÃO	46,65	46,93	46,23	45,80	46,06	46,11	46,03	45,23	45,60	45,24	45,50	44,58
INATIVIDADE	53,35	53,07	53,77	54,12	53,94	53,89	53,97	54,77	54,40	54,76	54,50	55,42
OCUPAÇÃO	40,80	40,58	39,59	39,37	39,50	40,00	40,11	40,02	40,42	40,29	40,60	40,14
OCUP. INFORMAL	54,06	55,32	55,83	56,02	54,40	53,15	53,52	53,12	53,92	53,36	53,70	53,77
DESEMP.ABERTO	12,19	13,20	14,09	13,93	13,79	12,80	12,30	11,13	11,02	10,68	10,52	9,73
DESEM.CESSANTE	9,57	10,58	12,26	11,35	10,97	10,15	9,44	8,77	8,49	8,32	7,94	7,32
DES. N-CESSANTE	3,19	3,36	3,57	3,27	3,54	3,27	3,48	2,02	3,01	2,80	3,05	2,81
DESEMP.TOTAL	12,87	13,83	14,60	14,47	14,45	13,56	13,19	11,95	11,72	11,20	11,04	10,30

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1993

Antes de finalizarmos a descrição da situação do mercado de trabalho em Fortaleza para o ano de 1993, é necessário expormos a nova conjuntura estrutural que identificou a retomada do crescimento em Fortaleza. Alguns setores são importantes no novo caráter desenvolvimentista da região:

- Turismo
- O pólo calçadista
- O pólo de confecções
- O pólo de granito
- A indústria pesqueira

Todos estes setores vêm contribuindo para a queda do desemprego. Em termos de numerário, 7.689 novos empregos foram criados na RMF, sendo que em Fortaleza foi beneficiada com 7.500 (observe na tabela acima indicada). Isso pode também ser visto na expressiva participação dos assalariados que elevam-na de 69,35 para 69,78%. Sendo importante não só a expressão, mas a comparação deste com o emprego público (maior fonte de emprego-renda, até então) que vem perdendo sua participação devido à tendência do mercado de trabalho em favor do privado<sup>32</sup>.

Com relação a análise setorial, no último quadrimestre do ano, a maior parcela dos trabalhadores encontra-se alocada nos setores serviços e na indústria de transformação. Dentro desta abordagem é necessário caracterizarmos que o vínculo formal. A indústria sendo o carro chefe da economia, tem uma taxa de participação de 73,80% (subsetor - construção civil). O crescimento do contingente de trabalhadores sem vínculo formal de trabalho, durante todo o ano pode ser compreendido pela *informalização* do mercado de trabalho em função dos processos de flexibilização (sobretudo a tercerização de muitas atividades econômicas).

---

<sup>32</sup>Muitos autores caracterizam este desenvolvimento como sazonal.

TABELA 4.2.17

**EMPREGADO PARTICULAR SEGUNDO A POSSE OU NÃO DE CARTEIRA ASSINADA  
POR SUBSETOR DE ATIVIDADE (%)**

SUBSETOR DE ATIVIDADE	COM CARTEIRA ASSINADA	SEM CARTEIRA ASSINADA
INDÚSTRIADE TRANSFORMAÇÃO	73,80	26,20
CONSTRUÇÃO CIVIL	71,43	28,57
COMÉRCIO	70,81	29,19
SERVIÇOS	65,32	34,68
TOTAL	68,74	31,00

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1993

NOTA: Os demais subsetores de atividade respondem por 2,85%, 2,48%, 2,36% e 2,35% do total dos empregados particulares neste ano de 1993.

Outro elemento importante dentro dessa análise de crescimento da economia cearense foi a criação no mercado de trabalho de um novo locus de acomodação para a categoria "autônomos", como tendência do crescimento do setor de serviços (tendo como subsetor - o turismo). Essa tendência ilustra a natureza que assume essa nova forma de relação de trabalho, abrindo espaço para um contexto de informalização. É interessante entendermos que esta nova tendência sazonal do mercado pode tornar-se característica própria desta economia.

Quanto a população ocupada, o comércio se destaca, neste ano, como subsetor mais importante para o terciário, seguido do item autônomos.

Finalizando a análise da estrutura ocupacional da força de trabalho de Fortaleza, para este ano, em que se presenciou um comportamento positivo das atividades econômicas (setor industrial - sub-setor indústria de transformação) através das positivas taxas de crescimento do emprego nestes setores ocorreu paralelamente a isso um aumento brutal da concentração de renda dos assalariados na ocupação principal.

TABELA 4.2.18

**NÍVEL DE REMUNERAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO SEGUNDO AS PRINCIPAIS  
FAIXAS DE SALÁRIOS**

FAIXAS DE SALÁRIOS	POPULAÇÃO OCUPADA		REMUNERAÇÃO	
	FREQÜÊNCIA SIMPLES	FREQ. ACUMULADA	FREQÜÊNCIA SIMPLES	FREQ. ACUMULADA
SEM REMUNERAÇÃO	3,26	3,26	0,00	0,00
0 - 0,5	9,44	12,70	1,93	1,93
0,5 - 1	31,56	44,26	17,77	19,70
1- 3	34,22	78,49	37,71	57,41
3 - 5	5,24	83,72	12,50	69,91
5 - 10	3,07	86,79	12,69	82,60
≥ 10	1,42	88,21	17,40	100,00
NÃO INFORMOU	11,79	100,00	0,00	100,00
TOTAL	100,00	-	100,00	-

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1993

NOTA: Esse dados relativos à remuneração salarial (média anual) se referem a atividade principal da região.

TABELA 4.2.19

## ÍNDICE DE CONCENTRAÇÃO DO NÍVEL DE REMUNERAÇÃO DA ATIVIDADE

PRINCIPAL	
LIMITES	ÍNDICE DE GINE
SUPERIOR	47,65
INFERIOR	49,72

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" -  
Indicadores Conjunturais - 1993

As tabelas acima demonstram uma mudança na estrutura do nível de remuneração na direção das faixas de renda inferiores ficando claro o processo de achatamento dos salários como um todo.

Quanto ao quesito ocupação por sexo, vemos que é expressiva a relação da taxa de ocupação ,masculina frente à feminina, contudo esta última demonstrou desde 1992 mais estabilidade graças a mudança do perfil estrutural. A ocupação masculina teve mais êxito devido ao crescimento do subse-  
tor construção civil e turismo. Conforme pode-se verificar com os dados abaixo:

TABELA 4.2..20

## DISTRIBUIÇÃO DE OCUPAÇÃO VERSUS SEXO

MÊS	SET	OUT	NOV	DEZ	SET	OUT	NOV	DEZ
SEXO								
MASC.	58,87	58,54	59,29	58,44	365.810	365.724	367.094	363.493
FEMIN.	35,02	34,53	34,46	33,17	272.937	267.893	266.482	250.827

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1993

## 4.2.6 - ANO de 1994

A RMF reflete um quadro favorável (a partir de maio/94) sinalizando o aumento dos investimentos que se deslocam na casa dos 14 a 16% do PIB alcançando níveis de até 22%.

TABELA 4.2.21

## INDICADORES DO MERCADO DE TRABALHO

MESES INDICADORES	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO
PARTICIPAÇÃO	43,69	44,60	45,34	46,44
INATIVIDADE	56,31	55,40	54,66	53,56
OCUPAÇÃO	38,64	39,33	39,95	40,95
OCUPAÇÃO INFORMAL	56,03	53,91	53,87	54,76
DESEMPREGO ABERTO	11,38	11,65	11,57	11,31
DESEMPREGO ABERTO CESSANTE	9,01	9,04	8,80	8,74
DESEMPREGO ABERTO NÃO CESSANTE	2,86	3,15	3,33	3,08
DESEMPREGO TOTAL	11,86	12,28	12,57	12,50

FONTE: Pesquisa Direta - Unidade de informação, SINE / CE - 1994

TABELA 4.2.22

**ESTIMATIVA DOS SEGMENTOS POPULACIONAIS E DO MERCADO DE TRABALHO  
DE FORTALEZA**

SEGMENTOS POPULACIONAIS	MESES			
	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO
POPULAÇÃO TOTAL	1.774.569	1.777.876	1.781.190	1.784.511
POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA	1.400.135	1.414.123	1.420.499	1.421.898
POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA	611.719	630.699	644.054	660.329
POPULAÇÃO N-ECONOMICAMENTE ATIVA	788.416	783.424	776.445	761.569
POPULAÇÃO OCUPADA	541.005	556.151	567.476	582.344
OCUPAÇÃO INFORMAL	303.125	299.821	305.699	318.892
DESEMPREGO ABERTO	69.491	73.350	74.259	74.287
DESEMPREGO ABERTO CESSANTE	53.557	55.255	54.729	55.782
DESEMPREGO ABERTO NÃO CESSANTE	15.934	18.095	19.530	18.505
DESEMPREGO TOTAL	72.843	77.839	81.548	83.240

FONTE; SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais - 1994

Dentro do aspecto ocupação, o plano real vem possibilitando o crescimento de setores difusos como o caso da indústria (dado o aumento das encomendas do comércio), em contrapartida ocorreu uma queda de quase 2% no setor informal, significando o aumento das taxas de juros para financiamento de negócios próprios. Dentro do setor indústria, destaca-se o sub-setor indústria de transformação (denotando não só o caráter propício do momento econômico) corroborando um aquecimento de 48,06 % das ocupações que se concentram em empresas com 500 empregados, isso representa um pouco de 1% dos estabelecimentos empresariais do estado. Enquanto isso, as pequenas e médias empresas vem respondendo mais dinamicamente à geração de novos empregos.

Analisando os grandes segmentos populacionais que compõem o mercado de trabalho em Fortaleza, observa-se que a base demográfica expressa-se na PIA em torno de 1.412.898 pessoas (dados de agosto de 1994) e a força de trabalho expressa-se na PEA em torno de 660.329 pessoas. A composição desta força de trabalho potencial, no caso da PIA, revela que a maioria deste contingente possui o seguinte perfil: a maioria são mulheres jovens na faixa de 20 a 29 anos e com baixo nível de instrução. O contingente feminino da PIA era de 55,51% do total (dados de agosto de 1994). Os jovens de 20 a 29 anos eram 24,45%, enquanto aqueles com baixo nível de instrução (até o 1º grau incompleto) eram 56,91% do total da PIA, para o período considerado. Em relação ao restante do estado ( e corroborando a análise feita pela PNAD) o município de Fortaleza expressa uma taxa de participação de sua PEA alta em relação as demais regiões metropolitanas 85,51% da PIA.

TABELA 4.2.23

POPULAÇÃO OCUPADA SEGUNDO GRAU DE INSTRUÇÃO (RMF)				
GRAU DE INSTRUÇÃO	MESES			
	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO
ANALFABETO	7,69	7,06	7,39	6,84
ALFABETIZADO	5,26	5,43	5,46	6,15
1º GRAU INCOMPLETO	48,98	47,76	45,51	43,92
1º GRAU COMPLETO	9,22	9,59	9,99	10,08
2º GRAU INCOMPLETO	6,49	6,92	6,87	6,58
2º GRAU COMPLETO	18,64	18,93	19,29	19,49
SUPERIOR INCOMPLETO	1,30	1,50	1,72	2,17
SUPERIOR COMPLETO	2,37	2,72	3,83	4,56
PÓS-GRADUAÇÃO	0,05	0,09	0,14	0,21
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

FONTE: SINE-CE "Pesquisa Desemprego e Subemprego" - Indicadores Conjunturais -1994

Ao nos referirmos ao contingente ocupado - PEA, vale salientar que este é em sua grande maioria formado por pessoas do sexo masculino até 41,40% do total. Neste segmento é maioria as pessoas na faixa etária de 20 a 29 anos, respondendo por 32,92%, e com grau de instrução até o 1º grau completo, 43,92%. Observa-se que é marcante o baixo nível de formação/qualificação tanto da força de trabalho desempregada quanto da ocupada. Por outro lado é ilustrativa a maior participação entre os ocupados, dos grupos mais instituídos (superior completo) devido a penetração destes na PEA.

Para finalizarmos, conforme TAB. 4.2.24, a relação de ocupação por faixas etárias, todas detiveram patamares crescentes de ocupação entre maio e agosto de 1994. Apesar daqueles com idade entre 30 e 39 anos deterem o mais elevado nível de ocupação. O nível de crescimento mais significativo foi na faixa de 10 a 19 anos, que representou 11,14% da PEA ampliando o total de ocupados para 53.052 pessoas em agosto de 1994, isto vem ratificar o lento crescimento de nossa ocupação.

TABELA 4.2.24

## SEGMENTOS POPULACIONAIS E DO MERCADO DE TRABALHO SEGUNDO A FAIXA ETÁRIA - FORTALEZA - 1994

FAIXA ETÁRIA	SEGMENTOS POPULACIONAIS											
	PIA				PNEA				P.O			
	MAI	JUN	JUL	AGO	MAI	JUN	JUL	AGO	MAI	JUN	JUL	AGO
10 - 14	14,66	14,24	14,05	13,90	<b>25,15</b>	24,86	25,02	25,23	1,30	1,16	0,93	0,98
15 - 19	13,29	13,58	13,48	13,60	<b>16,88</b>	17,27	16,97	16,92	7,53	7,55	7,63	<b>8,13</b>
20 - 29	25,03	25,00	24,99	24,45	<b>17,24</b>	16,48	16,32	15,41	33,43	33,68	33,43	<b>32,82</b>
30 - 39	17,45	17,26	17,64	17,69	<b>9,73</b>	<b>9,79</b>	9,95	9,88	27,91	27,08	27,69	27,55
40 - 49	11,41	11,52	11,39	11,41	<b>7,63</b>	<b>7,46</b>	7,25	7,13	17,28	17,98	17,82	17,76
50 - 59	7,93	7,87	7,76	8,01	<b>7,35</b>	<b>7,48</b>	7,63	7,83	9,43	9,15	8,72	8,95
≥ 60	10,23	10,53	10,69	10,94	<b>16,02</b>	16,66	16,86	17,60	3,12	3,40	3,78	3,81
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FONTE: Pesquisa Desemprego e Subemprego - Indicadores Conjunturais - 1994

Em termos de ocupação por sexo, como já dissemos esta é mais representada por pessoas do sexo masculino, considerando a própria característica da preferência de empregos da região. Contudo, considerando-se que ambos apresentam taxas continuamente crescente, a ocupação masculino passou de 51,05% para 53,94% e a feminina de 28,28% para 35,54%, observe que mesmo em termos absolutos a taxa de ocupação masculino ser maior a inserção feminina destacou em termos de taxa de crescimento maior do que a masculina. Em valores absolutos, RMF detinha um total de 341.254 homens e 241.090 mulheres ocupadas em agosto de 1994.

Por fim, quanto ao perfil salarial da população ocupada, onde se leva em apreço os ganhos com salários, mostra-se o seguinte quadro: em torno dos 4% dos ocupados trabalham em condições sem nenhuma remuneração. Um pouco mais de 40% da P.O percebe no máximo até um salário mínimo e 7,67% da mesma ganha uma maior parcela superior a cinco salários mínimos. Isto significa que o mesmo perfil nacional de concentração das rendas do trabalho continua a se agravar, mesmo em detrimento do novo plano.

#### **4.3 - RESULTADOS OBTIDOS ATRAVÉS DOS TESTES DE REGRESSÃO**

##### **4.3.1 - DIFERENCIAIS DE SALÁRIO DEVIDO À IDADE E À EDUCAÇÃO**

As regressões com as variáveis educação e idade indicam que as mesmas tem elevada relação com os níveis salariais. Foi utilizado o teste t-student, onde este foi significativo, em todas as regressões chegando a 99% de confiança conforme tabela 5.3.1. O coeficiente oscilou entre 0,67 e 0,81. Indicando que mais de 67% dos diferenciais de salários estão relacionados à educação e a idade.

TABELA 4.3.1

**REGRESSÃO LINEAR MÚLTIPLA COM A VARIÁVEL SALÁRIO COMO  
DEPENDENTE E AS VARIÁVEIS ESCOLARIDADE E IDADE COMO VARIÁVEIS  
INDEPENDENTES**

ANOS	COEFICIENTES		t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	R <sup>2</sup>
	$\beta_1$	$\beta_2$			
1989	0,48	0,12	4,93	7,58	0,70
1990	0,59	0,10	7,61	8,21	0,67
1991	0,28	0,08	4,87	10,51	0,71
1992	0,41	0,09	7,95	10,95	0,73
1993	0,57	0,16	8,13	14,47	0,70
1994	0,73	0,14	11,42	14,86	0,71

FONTE: DADOS PRIMÁRIOS DO SINE-CE

NOTA:

t1- Coeficiente da variável educação significativamente diferente de zero a 99% de confiança.

t2- Coeficiente da variável idade, significativamente diferente de zero a 99% de confiança.

$\beta_1$ . Representativo da variável idade

$\beta_2$ - Representativo da variável educação

#### 4.3.2 - DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS ENTRE HOMENS E MULHERES

Sendo o sexo um elemento não passivo de ser quantificado mas apenas contado utilizamos o recurso estatístico Dummy.

Há indicações de que os diferenciais de salários entre homens e mulheres não seja muito elevados, observe que o R<sup>2</sup> em todas as regressões foi muito pequeno. A existência de diferenciais é comprovada em todos os anos, isto é o nível de significância foi superior a 80% em todos os casos observados. Na TAB. 4.3.2 podemos observar melhor o teste de significância utilizado.

**TABELA 4.3.2**  
**REGRESSÃO LINEAR UTILIZANDO COMO VARIÁVEL INDEPENDENTE A**  
**VARIÁVEL DUMMY “SEXO” E COMO DEPENDENTE O NÍVEL DE SALÁRIO**

ANOS	$\beta$	t*	$\alpha^{**}$	R <sup>2</sup>
1989	1,07	1,90	90%	0,05
1990	1,07	1,90	90%	0,05
1991	0,71	1,49	90%	0,03
1992	0,76	1,62	85%	0,04
1993	0,66	0,66	85%	0,01
1994	1,19	1,19	80%	0,12
1989-1994	0,89	3,85	99%	0,04

**FONTE: DADOS PRIMÁRIOS - SINE-CE 1989-1994**

**NOTA:** Todos os valores apresentados na coluna t, representando o teste t-student, a associados a coluna  $\alpha$  representam a relação de dependência da variável salário a variável sexo considerando as significâncias respectivas.

$\beta$  - Representativo da variável sexo

t - teste t-student para a variável sexo

R<sup>2</sup> - Teste de significância para a variável sexo em relação à educação

Dummy 1 - homem

Dummy 0 - mulher

A regressão com os seis anos conjuntamente apresentou maior significância, mas tendo em vista que a amostra, também foi maior demos um desconto por conta do erro incorrido em nossa análise (para tanto verificar os testes feitos em anexo).

A regressão com os seis anos conjuntamente apresentou maior significância, mas tendo em vista que a amostra, também foi maior, demos um desconto por conta do erro incorrido em nossa análise (para tanto verificar os testes feitos em anexo).

Conforme ficou estabelecido na metodologia além da análise de regressão com as variáveis salário, educação e idade na forma linear e logarítmica, pois, foi feita a suposição de que a elevação salarial se daria especialmente nos primeiros anos de trabalho e embora houvesse uma tendência à estabilização nos últimos anos. E de forma similar foi tomada a educação primária sob o ponto de vista individual de salários como mais significativa do que as últimas fases do nosso estudo.

A comparação entre as regressões na forma linear e na forma exponencial não apresentou evidências muito perfeitas do comportamento da relação entre salários e educação e entre salários e idade. Mas, os coeficientes de determinação foram em todos os anos, com exceção de 1992, superiores (na forma logarítmica). Os testes  $t_2$  dos coeficientes nas duas regressões foram melhores na forma exponencial com exceção de 1992 no qual a diferença foi muito pequena. Isso sugere que de fato os primeiros anos de carreira profissional sejam mais importantes na ascensão funcional enquanto que nos últimos anos ocorre leve estagnação nos salários. Enquanto que em  $t_1$  foi maior na forma linear do que na forma logarítmica com exceção de 1989 e 1994. Isso sugere, que não haja diferença significativa nos anos investidos em educação primária e superior em termos salariais.

Podemos observar nas tabelas 4.3.1 e 4.3.3 comparando a forma linear com a forma logarítmica já apresentadas.

A função utilizada para a determinação dos valores foi:

$$\ln S = +\ln \beta_1 nE + \beta_2 \ln I + \ln E$$

Onde:

$\ln S$  = Logaritmo neperiano da variável salário

$\ln E$  = Logaritmo neperiano da variável educação

$\beta_1$  e  $\beta_2$  = Coeficientes representativos das variáveis educação e idade

TABELA 4.3.3

**REGRESSÃO EXPONENCIAL MÚLTIPLA COM A VARIÁVEL SALÁRIO COMO  
DEPENDENTE E AS VARIÁVEIS EDUCAÇÃO E IDADE COMO INDEPENDENTES**

ANOS	COEFICIENTES		t <sub>1</sub>	t <sub>2</sub>	R <sup>2</sup>
	β <sub>1</sub>	β <sub>2</sub>			
1989	0,55	1,22	6,12	9,79	0,79
1990	0,48	1,77	5,77	10,19	0,69
1991	0,31	1,06	4,34	11,84	0,75
1992	0,45	1,30	5,33	10,22	0,67
1993	0,57	1,58	10,78	19,89	0,81
1994	1,22	3,16	10,00	18,81	0,76

**FONTE: Dados Primários - SINE-CE 1989-1994**

**NOTA:**

t<sub>1</sub> teste t-student para a variável idade

t<sub>2</sub> teste t-student para a variável escolaridade

R<sup>2</sup> coeficiente de significância

β<sub>1</sub> e β<sub>2</sub> - Variáveis Idade e Educação

Enfatizamos que na região, apartir dos testes obtidos, as seguintes conclusões:

- 1) O sexo é determinante no que toca a estrutura dos salários
- 2) A educação e a idade são elementos, igualmente relevantes no que toca aos ganhos de produtividade, ressaltando-se a faixa etária de 20-29 anos.

## 5 - CONCLUSÕES

Neste trabalho procurou-se elencar um conjunto teórico que desse consistência à problemática envolvida na temática dos diferenciais de salários. Trabalhou-se as distorções salariais na Região Metropolitana de Fortaleza, RMF, onde essas corroboraram numa dimensão expressiva de sua fase de desenvolvimento. Sua estrutura levou-nos à preocupação com a estrutura do mercado de trabalho, fazendo com que abandonássemos a visão casuística, ou mesmo até sazonal, para que observássemos a disposição da região para com sua tendência natural - desaguadouro de migrações, sobretudo as provenientes do campo.

O crescimento da população urbana na RMF, vem se processando nas últimas décadas a um ritmo bastante elevado, tendo nas migrações internas, no sentido rural-urbano, contribuído com quase metade desse crescimento.

A RMF, sendo, pois, o desaguadouro historicamente constituído do meio rural tem neste sentido contribuído em determinados momentos de sua história para a formação de uma estrutura deficitária e arcaica. Desde 1886, data da primeira grande seca do estado do Ceará, onde a expulsão fora de aproximadamente 30% do contingente rural para o meio urbano, até hoje a RMF redonda em

encharcamento do mercado de trabalho de forma horizontalizada no tocante a sua amplitude e verticalizada no que diz respeito a formação.

A rotatividade da força de trabalho na RMF foi mais bem compreendida na medida em que se detectou algumas causas mais específicas e imediatas que contribuem para a ocorrência desses diferenciais de salários existentes nos diferentes subsetores cearenses.

É válido salientar, que para a compreensão de alguns fatores de caráter econômico-social deve-se por em caso elementos educacionais e culturais. Assim, admitindo-se ser a educação um fator que interfere na formação dos salários, procurou-se identificar o nível de instrução educacional dos empregados nas empresas pesquisadas segundo a atividade econômica, bem como a participação do nível de instrução em cada subsetor.

O baixo nível de instrução de amplas parcelas da população, bem como a penúria de mão-de-obra qualificada, tem sido um dos principais defeitos apontados à estrutura de emprego nos centros urbanos das regiões subdesenvolvidas. Inegavelmente, qualquer formação educacional, mesmo que não seja o nível profissional, é indispensável para se exercer qualquer atividade no mercado urbano. Via de regra um grande contingente populacional economicamente ativo, que se encontra na situação de baixo e ou nenhum nível de instrução, tem deixado para trás as zonas rurais onde as oportunidades de ocupação se apresentam “grosso modo” bastante limitadas.

É importante salientar que o maior contingente populacional empregado na indústria se situa na faixa de 1º grau incompleto, apresentando grande percentual. Vale salientar que não necessariamente a especialização depende da qualificação educacional do indivíduo, visto que o aperfeiçoamento e desenvolvimento de habilidades dependem mais diretamente de treinamento específico.

No que toca ao setor de serviços, dada a sua maior abrangência e diversidades de atividades, observa-se que o nível de técnicos e universitários realça de forma mais significativa em relação aos outros subsetores pesquisados (comércio, indústria e construção civil). Para isto concorre a presença de instituições, educacionais culturais, etc, as quais incorporam-se elementos de maior capacitação técnico-profissional superior no quadro ocupacional. Observou-se ainda que a participação maior com relação ao nível de instrução dos empregados dentro desse subsetor se centraliza no 1º grau incompleto (41,6%) e completo (15,6%).

No desenvolvimento de nossa análise observou-se que as variáveis escolhidas para as possíveis explicações dos diferenciais de salários geravam prospecções positivas do ponto de vista do grau de significância estatístico (ver melhor no capítulo 4). A educação como uma das variáveis explicativas leva vantagem pelo pioneirismo da tese neoclássica, constituindo-se sem dúvida a mola mestra para os diferenciais. O que se quer ressaltar aqui é que não só a educação parte do ponto da escolha individual como parte do princípio das exigências da estrutura de mercado, e por que não dizer do próprio desenvolvimento do sistema capitalista como um todo. As demais variáveis idade, sexo, origem do indivíduo são no nosso estudo significativas para explicação dos diferenciais de salários, haja vista que a série por nós escolhida contemplando os anos de 1989-94 refletiu um novo papel comportamental da oferta de mão-de-obra.

Neste íterim podemos afirmar que tanto houve crescimento relevante da procura por mão-de-obra feminina maior quer a masculina e houve uma participação mais efetiva da mão-de-obra de idade inferior a 18 anos. No aspecto origem do indivíduo abordou-se que a mão-de-obra provinda do meio rural além de rebaixar o nível de salário real, coloca a estrutura produtiva secundária acima da primária<sup>33</sup> em situação de desvantagem perante as outras regiões.

---

<sup>33</sup>Tomamos por explicação que os conceitos de secundário e primário se referem a setores que utilizam pouca tecnologia e por isso são mais intensivos em mão-de-obra, gerando uma massa de salário maior e um rebaixamento no nível de salário real, e a setores que utilizam tecnologia intensivas em capital e onde as condições de atendimento de um salário real mais eficiente são mais propícias.

Quanto ao aspecto sazonalidade, que não revela a tendência inata da região, foi aventado mas que este representa apenas um dos pontos de composição dos diferenciais de salários e não foi equacionado em nossa discussão analítica.

Por fim, nosso objetivo em enquadrar a Região Metropolitana de Fortaleza no contexto da formação dos diferenciais de salários revelou que tanto em termos de informações utilizadas como dos resultados obtidos foi significativamente cumprido, a propósito podemos tornar evidente os resultados positivos obtidos em todos os testes de significância,  $R^2$ , e estatística t-student. Sendo, pois correta a avaliação da escolha como variável determinante o nível de escolaridade. No entanto é preciso que se diga que tendo sido positiva esta relação, a variável apontada não carrega em si todos os conflitos embutidos nas teses dos diferenciais salariais, haja vista que conforme foi apresentado no capítulo 1, várias teorias tem o seu ponto de vista deste fenômeno.

Algumas sugestões são apresentadas como possibilitadas para continuação deste trabalho:

- Estudo das teorias da administração do trabalho utilizando-se dos métodos de gestão científica da produção Taylorismo, Fordismo, Neo-fordismo, etc.
- Análise dos impactos tecnológicos sobre o mercado de trabalho levantando o caso da Região Metropolitana de Fortaleza, ou ainda alguma outra região.
- Análise dos impactos tecnológicos sobre o terciário envolvendo os profissionais de nível superior
- Análise das novas profissões, ou mesmo novos grupos de trabalho, via elementos de rotina da região, enquadrando na análise dos diferenciais de salários.
- Análise do desemprego e suas derivações sobre a função do trabalho - como elemento destoante do emprego e salários.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### TAXONOMIA DO SINE-CE:

Utilizamos neste trabalho a pesquisa, do Sistema Nacional de Empregos - Secção do Ceará - SINE-CE, intitulada "Desemprego e Subemprego em Fortaleza" e a partir deste recurso, fizemos a apresentação dos quadros demonstrativos que colocam em relevo a Região Metropolitana de Fortaleza, caracterizando o seu mercado de trabalho. Para tanto no que facilitou nossa exposição foi preciso contar com alguns conceitos definidos por esta mesma pesquisa e que se seguem:

#### 1- Trabalho

Ocupação econômica remunerada sob a forma de dinheiro e ou mercadorias: Incluindo-se, também, aquelas ocupações não remuneradas, características dos membros da família sem remuneração (MFSR).

#### 2- População Ocupada

São todas as pessoas de 10 anos e mais que trabalharam na semana de referência ou parte dela, ou ainda aquelas pessoas que, mesmo tendo trabalhado, estavam dele afastadas por motivo de férias, doença, licença, etc.

### 3- Posição na Ocupação

- a) Empregado particular - pessoa que realiza um trabalho em base regular e contínuo para um empregador em troca de uma remuneração em dinheiro e/ou mercadorias. Esta remuneração obedece a um acordo verbal ou escrito, previamente estabelecido entre as partes: empregado-empregador.
- b) Empregado público - pessoa que trabalha para o Governo Federal, Estadual ou Municipal, bem como aquela pessoa que tem mandato eletivo e é empregada por órgãos internacionais ou em governos estrangeiros.
- c) Empregado doméstico - pessoa que reside com uma família(local de trabalho), prestando serviços domésticos de: limpeza, copeiragem, mordomia, vigilância, etc, em termos de uma remuneração estabelecida, podendo ter ou não carteira de trabalho assinada.
- d)\* Empregador - pessoa que explora uma atividade econômica com o auxílio de um ou mais empregados, pagando a exploração com salários, serviços e ou parte da produção. Excluem-se desta definição as pessoas que só tenham empregado(s) doméstico(s).

#### (\*)TIPOS DE EMPREGADOR:

- a) empresário que não gerência nem participa diretamente do processo de trabalho, delegando as atividades de concepção, planejamento e controle a terceiros, como diretores e gerentes.
- b) empresário que não gerência o processo de trabalho, não participando diretamente do processo produtivo.
- c) empresário que gerência diretamente o processo de trabalho
- d) empresário subcontratado que admite mão-de-obra permanente para a execução de tarefas encomendadas por empresas públicas, privadas ou particulares.

4- Profissional Liberal - é aquela pessoa que, no setor terciário, desenvolve, sem qualquer vínculo empregatício, uma atividade especializada, caracterizada pelo predomínio técnico e intelectual de conhecimento, decorrente de formação superior.

5 \*\* - Autônomo - pessoa que explora um atividade qualquer, não caracterizada pelo exercício predominantemente técnico e intelectual de conhecimento, sem o concurso de força de trabalho assalariada.

(\*\*)TIPOS DE AUTÔNOMOS:

a) Dependente - Indivíduo que executa uma atividade recebendo do capitalista a matéria-prima para confeccionar, total ou parcialmente, um produto ou um produto semi-elaborado para ser trabalhado. Essas atividades geralmente são executadas pelo produtor no seu domicílio, que se apresenta, assim, como uma extensão da fábrica. A remuneração obedece, geralmente, ao pagamento peças.

b) Por conta-própria (autônomo independente) - é a pessoa que explora sua própria empresa econômica ou exerce uma profissão ou ofício definidos, mas sem as características do profissional liberal. Este tipo de trabalhador executa seu trabalhos em qualquer vínculo empregatício com empresas ou instituições e não transforma sua atividade, nem seu domicílio, em uma extensão da fábrica e ou de qualquer empresa comercial ou de serviços. É o chamado trabalhador por conta própria. Pertencem a essa categoria eletricitas, bombeiros, pequenas oficinas de conserto de rádio, televisão, que exerce sua atividade com ou sem instalação própria, vendedores avulsos ou de seguros de vida, corretores de ações, etc.

c) Ambulante - vendedor ou comprador que exerce o seu comércio em logradouros públicos ou em locais de acesso franqueado ao público. A título de ilustração, pode-se citar o caso vendedores de bijuterias, livros, cadernos, jornais nas ruas da cidade, de vendedores de miudezas em geral.

d) Biscateiro - é a pessoa que não tem ocupação definida e que em geral realiza trabalho de pouca monta. O biscateiro muda constantemente de ocupação e exerce sua atividade ligada ao setor terciário da economia.

e) Trabalhador Familiar - componente de uma atividade produtiva organizada à base do trabalho doméstico, percebendo ou não qualquer espécie de remuneração, em troca de seu trabalho.

6 - População Total - Conjunto de pessoas constituído pela população residente (presentes e ausentes temporários) no município de Fortaleza, no período de referência da pesquisa

7- População em Idade ativa - Segmento da população total composta por aqueles com, no mínimo, 10 anos de idade.

8 - População Economicamente Ativa - PEA

Pessoas de 10 anos e mais de idade que no período de referência da pesquisa, estavam desenvolvendo alguma atividade de forma regular ou se encontravam procurando trabalho e para isto tomaram medidas concretas de procura.

a) PEA- ocupada - conjunto de pessoas de 10 anos e mais, que possui trabalho remunerado em dinheiro e ou mercadorias, exercido de forma regular, ou ainda aquelas pessoas que mesmo tendo trabalho, na semana de referência da pesquisa estavam dele afastadas por motivos de férias, doença, licença, etc.

a.1) PEA - ocupada assalariada - é o segmento da PEA que para sobreviver é obrigado a vender sua capacidade de trabalho em troca de um salário.

Excluem-se desta definição aqueles empregados que recebem parte de sua remuneração em mercadorias: as empregadas domésticas, diaristas, bem como aquelas pessoas que recebem remuneração por seu trabalho sob a forma de pró-labore. Por conseguinte, compõem a PEA assalariada as seguintes categorias ocupacionais :

- 1) empregado particular
- 2) empregado público
- 3) empregada doméstica

a.2) PEA ocupada não-assalariada - são aquelas pessoas ocupadas que não recebem por seu trabalho remuneração em forma de salário. Compõem este segmento da PEA as seguintes categorias ocupacionais:

- a) empregador
- b) profissional liberal
- c) autônomo inclusive a empregada doméstica e diarista
- d) MFSR

a.3) PEA - desocupada ou desempregada - é o conjunto de pessoas de 10 anos e mais que se encontra numa das seguintes situações:

\*- desemprego aberto - pessoas que na semana de referência não exerceram nenhuma atividade e se encontravam pressionando o mercado de trabalho, através de medidas concretas de procura;

\*- desemprego oculto - são pessoas que, embora aptas para o trabalho, não procuraram trabalho na semana de referência porque acreditavam que o mercado não tinha condições de absorvê-las.

\*\* - PEA subempregada

\*\* - Subemprego invisível - pessoas de 10 anos e mais ocupadas que ganham menos de um salário mínimo.

\*\* - Subemprego pleno - pessoas de 10 anos e mais que, simultaneamente, se encontram na condição de subemprego visível e invisível.

\*\* - Desemprego equivalente - determina o número de postos de trabalho que deverão ser criados para eliminar o subemprego visível e invisível. Através desta, é possível a intensidade do subemprego.

#### Composição da PEA ocupada

\*\* - setor informal - compreende as seguintes categorias ocupacionais:

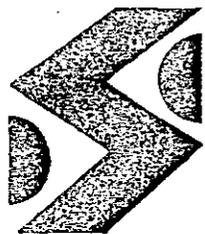
(1) autônomos, exceto o profissional liberal, (2) empregada doméstica, (3) membro da família sem remuneração, (4) assalariados sem carteira assinada e (5) microempregadores.

\*\* - setor formal - compreende as demais categorias ocupacionais.

9 - População Não-Economicamente Ativa - PNEA - Constituem a população não-economicamente ativa as pessoas sem ocupação, estudantes que não se encontravam realizando qualquer atividade no período de referência da pesquisa, aposentados, pensionistas e inválidos que não estavam à procura de trabalho, nem realizaram qualquer atividade no período de referência da pesquisa; igualmente os ditos, em cumprimento de pena e as donas de casa que não estavam procurando trabalho, no período de referência.

**ANEXO 2**

**QUESTIONÁRIO DO SINE-CE**



SINE/CE

SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO-SINE/CE

MINISTÉRIO DO TRABALHO

SECRETARIA DA INDÚSTRIA E COMÉRCIO-SIC

# DESEMPREGO E SUBEMPREGO NO MUNICÍPIO DE FORTALEZA

Número de Famílias Residentes:

Número Total de Residentes:  Tipo de Domicílio:  1 PARTICULAR  
 2 COLETIVO

Data da Aplicação:  Respondente: \_\_\_\_\_

Data da Aplicação:  Respondente: \_\_\_\_\_

Data da Aplicação:  Respondente: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Nº: \_\_\_\_\_ Bairro: \_\_\_\_\_

NOME DO PESQUISADOR: \_\_\_\_\_ código:

## LEGENDAS

0 2

1. CHEFE DE FAMÍLIA.
2. CÔNJUGE.
3. FILHO (INCLUSIVE ENTEADO OU ADOTIVO).
4. OUTROS PARENTES.
5. EMPREGADO(A) DOMÉSTICO(A), PARENTE DE EMPREGADO (A) DOMÉSTICO (A).
6. PENSIONISTA
7. AGREGADO

0 5

1. BRANCA.
2. PRETA.
3. AMARELA.
4. MORENO CLARO.
5. MORENO ESCURO.

0 6

1. SIM.
2. NÃO, PORQUE PRECISA TRABALHAR.
3. NÃO, PORQUE NÃO HÁ ESCOLAS PERTO DE CASA.
4. NÃO, PORQUE OS PAIS NÃO TEM CONDIÇÕES DE PAGAR A MENSALIDADE.
5. NÃO, PORQUE NÃO ESTÁ EM IDADE ESCOLAR
6. NÃO, PORQUE NÃO TEM MAIS IDADE E/OU JÁ TERMINOU O CURSO DESEJADO ETC.
7. NÃO, POR CAUSA DE PROBLEMAS DOMÉSTICOS E/OU FAMILIARES.
8. NÃO, POIS NÃO TEM INTERESSE, NÃO QUER OU NÃO GOSTA DE ESTUDAR.
9. OUTROS. QUAIS? \_\_\_\_\_

0 7

1. NÃO SABE LER, NEM ESCREVER.
2. ALFABETIZADO.
3. 1º GRAU INCOMPLETO.
4. 1º GRAU COMPLETO
5. 2º GRAU INCOMPLETO.
6. 2º GRAU COMPLETO.
7. SUPERIOR INCOMPLETO.
8. SUPERIOR COMPLETO.
9. SUPERIOR COMPLETO PÓS-GRADUAÇÃO

0 8

1. SIM. (PASSE PARA A QUESTÃO 11)
2. NÃO, MAS RESIDIU NA ZONA RURAL DESSE MUNICÍPIO.
3. NÃO, MAS RESIDIU NA ZONA RURAL DE OUTROS MUNICÍPIOS.
4. NÃO, MAS RESIDIU NA ZONA URBANA DOS MUNICÍPIOS DE MÉDIO PORTE.
5. NÃO, MAS RESIDIU NA ZONA URBANA DE OUTROS MUNICÍPIOS.
6. NÃO, MAS EM OUTRO ESTADO OU OUTRO PAÍS.
7. NÃO, MAS NA REGIÃO METROPOLITANA DE FORTALEZA.

1 0

01. POR FALTA DE TRABALHO.
02. POR FALTA DE TERRA PARA TRABALHAR.
03. POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO.
04. DEVIDO À SECA.
05. DEVIDO À INUNDAÇÃO
06. POR CAUSA DE CONFLITOS COM O PATRÃO.
07. PARA ACOMPANHAR OS PAIS E/OU A FAMÍLIA.
08. POR FALTA DE ESCOLAS E/OU POR MELHORES CONDIÇÕES DE ESTUDO
09. POR CAUSA DE PROBLEMAS FAMILIARES.
10. POR MOTIVO DE TRANSFERÊNCIA DE EMPREGO.
11. OUTRO. QUAL? \_\_\_\_\_

2 3

1. EM SEU PRÓPRIO LOCAL DE TRABALHO, PRODUZINDO P/ UMA OU MAIS EMPRESAS QUE LHE(S) FORNECE(EM) MATÉRIAS-PRIMAS, PRODUTOS SEMI-ELABORADOS, DINHEIRO ETC. E QUE LHE(S) COMPRA(M) A PRODUÇÃO FINAL.
2. VENDENDO MERCADORIAS DE UMA EMPRESA E RECEBENDO UMA REMUNERAÇÃO PROPORCIONAL AO VOLUME DE VENDAS.
3. REVENDENDO AS MERCADORIAS POR ELE COMPRADAS PARA A POPULAÇÃO EM GERAL E/OU PARA EMPRESAS.
4. EM CASA, NA OFICINA OU EM LOCAIS PÚBLICOS, VENDENDO AS MERCADORIAS POR ELE MESMO PRODUZIDAS P/ A POPULAÇÃO EM GERAL E/OU P/ EMPRESAS.
5. VENDENDO AS MERCADORIAS POR ELE ADQUIRIDAS (MATERIAL DE REFUGO) PARA A POPULAÇÃO EM GERAL E/OU PARA EMPRESAS.
6. EXECUTANDO TRABALHOS DE REPARAÇÃO, MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS OU UTENSÍLIOS, SERVIÇOS DE HIGIENE PESSOAL, HOSPEDAGEM, DIVERTIMENTO ETC, INDEPENDENTE DO LOCAL DE TRABALHO.
7. DESENVOLVENDO ATIVIDADES LIGADAS À INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO.
8. DESENVOLVENDO ATIVIDADES LIGADAS À INDÚSTRIA DE CONSTRUÇÃO.

## LEGENDAS

19

1. EMPREGADO PÚBLICO.
2. EMPREGADO DOMÉSTICO.
3. EMPREGADO PARTICULAR.
4. PROFISSIONAL LIBERAL.
5. MEMBRO DA FAMÍLIA SEM REMUNERAÇÃO
6. BISCATEIRO.
7. TRABALHADOR AUTÔNOMO.
8. EMPREGADOR.

VÁ P/ Q.25

VÁ P/ Q. 20

20

1. SOZINHO.
2. CONTA COM AJUDA DE FAMILIARES (MFSR).
3. TRABALHA UNICAMENTE COM A AJUDA DE SÓCIO(S).
4. CONTA COM O TRABALHO DE 1 OU 2 AUXILIARES OU EMPREGADOS.
5. CONTA COM O TRABALHO DE 3 A 5 AUXILIARES OU EMPREGADOS.
6. CONTA COM O TRABALHO DE 6 OU MAIS AUXILIARES OU EMPREGADOS.

VÁ P/ Q.22

VÁ P/  
Q.21

21

1. CONTRATO COM CARTEIRA ASSINADA OU OUTRO TIPO DE CONTRATO COM VALIDADE LEGAL.
2. JORNADA DE TRABALHO REGULAR, COM NORMAS ADMINISTRATIVAS DE CONTROLE (CARTÃO DE PONTO ETC).
3. REMUNERAÇÃO COM SALÁRIO PRÉ-ESTABELECIDO CONTRATUALMENTE.
4. DETERMINANDO E CONTROLANDO ADMINISTRATIVAMENTE AS FUNÇÕES DESEMPENHADAS POR SEUS EMPREGADOS OU AUXILIARES.
5. JORNADA DE TRABALHO NÃO FIXA, GANHOS VARIÁVEIS, SEM CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA ETC.

VÁ P/  
Q.25

22

1. ADQUIRIU COM RECURSOS PRÓPRIOS.
2. CONTOU COM APOIO DE PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS.
3. LEVANTOU EMPRÉSTIMOS JUNTO À REDE BANCÁRIA E/OU A TERCEIROS.
4. FOI FINANCIADO PARCIAL OU TOTALMENTE PELA EMPRESA PARA A QUAL PRESTA SEUS SERVIÇOS.
5. NÃO É PROPRIETÁRIO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO.

25

01. NENHUM, TRABALHA SOZINHO.
02. NENHUM, TRABALHA COM FAMILIARES E/OU SÓCIO(S).
03. DE 1 A 2 EMPREGADOS.
04. DE 3 A 9 EMPREGADOS.
05. DE 10 A 19 EMPREGADOS.
06. DE 20 A 49 EMPREGADOS.
07. DE 50 A 99 EMPREGADOS.
08. DE 100 A 249 EMPREGADOS.
09. DE 250 A 499 EMPREGADOS.
10. DE 500 A 999 EMPREGADOS.
11. MAIS DE 999 EMPREGADOS.

26

1. SIM.
2. NÃO.
3. NÃO, PORQUE É FUNCIONÁRIO PÚBLICO ESTATUTÁRIO.

29

1. PORQUE É SUA JORNADA NORMAL DE TRABALHO.
2. PORQUE DIMINUIU A PROCURA POR SEUS BENS E/OU SERVIÇOS.
3. DEVIDO A REDUÇÃO NA PRODUÇÃO.
4. POR OPÇÃO PESSOAL.
5. OUTRO. QUAL? \_\_\_\_\_

32

1. NENHUM.
2. VALE TRANSPORTE OU SISTEMA DE CONDUÇÃO.
3. VALE REFEIÇÃO E/OU CESTA DE ALIMENTO.
4. CRECHE.
5. BOLSA DE ESTUDO
6. ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA.
7. ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA
8. AUXÍLIO MORADIA.
9. OUTRO. QUAL? \_\_\_\_\_

ENCERRE A ENTREVISTA.



## LEGENDAS

35

1. EMPREGADO PÚBLICO.
2. EMPREGADO DOMÉSTICO.
3. EMPREGADO PARTICULAR.
4. EMPREGADOR.
5. PROFISSIONAL LIBERAL.
6. MEMBRO DA FAMÍLIA SEM REMUNERAÇÃO.
7. AUTÔNOMO.

38

1. ATÉ 1/2 SM.
2. MAIS DE 1/2 ATÉ 1 SM.
3. MAIS DE 1 ATÉ 2 SM.
4. MAIS DE 2 ATÉ 3 SM.
5. MAIS DE 3 ATÉ 5 SM.
6. MAIS DE 5 ATÉ 10 SM.
7. MAIS DE 10 SM.

41

1. NOS ÚLTIMOS 7 DIAS.
2. NOS ÚLTIMOS 30, EXCETO OS ÚLTIMOS 7 DIAS.
3. MAIS DE 01 A 02 MESES.
4. MAIS DE 02 A 04 MESES.
5. MAIS DE 04 A 06 MESES.
6. MAIS DE 06 MESES.

42

01. ESTÁ PROCURANDO TRABALHO PELA PRIMEIRA VEZ E NÃO TEM EXPERIÊNCIA DE TRABALHOS ANTERIORES.
02. SUA QUALIFICAÇÃO E/OU EXPERIÊNCIA NÃO SÃO ADEQUADAS ÀS EXIGÊNCIAS DOS EMPRESADORES.
03. NÃO ACEITOU PORQUE O SALÁRIO OFERECIDO ESTÁ ABAIXO DE SUAS EXPECTATIVAS.
04. LOCAL DE TRABALHO DISTANTE DA RESIDÊNCIA.
05. OCUPAÇÃO SUJEITO A RISCO DE VIDA.
06. NÃO CONSEGUE FINANCIAMENTO PARA ABRIR UM NEGÓCIO.
07. PORQUE NÃO EXISTEM VAGAS NO MERCADO DE TRABALHO.
08. PORQUE NÃO ENCONTRA TRABALHO COM CARTEIRA ASSINADA.
09. DEVIDO A SUA CONDIÇÃO DE MULHER.
10. DEVIDO A PRECONCEITO RACIAL E/OU SEXUAL.
11. DEVIDO A IDADE.
12. PORQUE PARTICIPA DO MOVIMENTO SINDICAL.
13. OUTROS \_\_\_\_\_

45

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 01. TRABALHO.                        | 08. FÉRIAS.             |
| 02. ALUGUEL.                         | 09. BOLSAS DE ESTUDO.   |
| 03. APOSENTADORIA.                   | 10. AUXÍLIO NATALIDADE. |
| 04. PENSÃO (ALIMENTÍCIA, HERDEIROS). | 11. JUROS E DIVIDENDOS. |
| 05. AJUDA DE FAMILIARES, AMIGOS ETC. | 12. SEGURO-DESEMPREGO.  |
| 06. DEVOLUÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA.   | 13. OUTRO, QUAL? _____  |
| 07. F.G.T.S.                         |                         |

37

01. NENHUM, TRABALHAVA SOZINHO.
02. NENHUM, MAS CONTAVA COM A AJUDA DE FAMILIARES.
03. NENHUM, MAS CONTAVA COM A AJUDA DE 01 AUXILIAR.
04. NENHUM, TRABALHAVA UNICAMENTE COM SÓCIO(S).
05. EMPREGAVA DE 01 A 02 TRABALHADORES.
06. EMPREGAVA DE 03 A 04 TRABALHADORES.
07. EMPREGAVA DE 05 A 09 TRABALHADORES.
08. EMPREGAVA DE 10 A 19 TRABALHADORES.
09. EMPREGAVA DE 20 A 49 TRABALHADORES.
10. EMPREGAVA DE 50 A 99 TRABALHADORES.
11. EMPREGAVA DE 100 A 249 TRABALHADORES.
12. EMPREGAVA DE 250 A 499 TRABALHADORES.
13. EMPREGAVA DE 500 A 999 TRABALHADORES.
14. EMPREGAVA MAIS DE 999 TRABALHADORES.

39

01. REDUÇÃO NA PRODUÇÃO POR MOTIVO DE SAZONALIDADE.
02. REDUÇÃO NA PRODUÇÃO DEVIDO À CONJUNTURA ECONÔMICA (QUEBRA NO CONSUMO, INFLAÇÃO, JUROS ALTOS, FALTA DE CAPITAL DE GIRO ETC.)
03. POR CAUSA DO REAJUSTE SALARIAL.
04. PORQUE ESPERA CONSEGUIR UM OUTRO TRABALHO COM MELHOR REMUNERAÇÃO E/OU MELHORES CONDIÇÕES.
05. ENCERRAMENTO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA OU DO TRABALHO.
06. POR PARTICIPAÇÃO EM GREVE.
07. PERDEU A FREGUESIA PARA OUTROS CONCORRENTES OU SEU NEGÓCIO FOI ENCAMPADO POR UMA EMPRESA DE MAIOR PORTE.
08. POR CAUSA DA FALTA DE MATERIAIS-PRIMAS.
09. POR CAUSA DE CONFLITOS PESSOAIS E/OU FUNCIONAIS COM A EMPRESA.
10. POR MOTIVO DE ORDEM PESSOAL E/OU FAMILIAR.
11. A EMPRESA FALIU.
12. O PRÓPRIO TRABALHADOR FEZ SUA DEMISSÃO.
13. POR CAUSA DE ACIDENTES DE TRABALHO.
14. POR CAUSA DE DOENÇAS OCUPACIONAIS.
15. OUTRO, QUAL? \_\_\_\_\_

43

1. ÀS CUSTAS DE MEMBROS DA FAMÍLIA.
2. TOMANDO DINHEIRO EMPRESTADO.
3. DE RECURSOS PROVENIENTES DO FGTS, POUPANÇA ETC.
4. DE RECURSOS PROVENIENTES DO SEGURO-DESEMPREGO.
5. FAZENDO ALGUM TRABALHO DE VEZ EM QUANDO (DE FORMA IRREGULAR E DESCONTÍNUA.)
6. PEDINDO AUXÍLIO À POPULAÇÃO EM GERAL.
7. ÀS CUSTAS DO TRABALHO DE MENORES.
8. OUTRO, QUAL? \_\_\_\_\_

17	Nº DE ORDEM	CÓDIGO DA ATIVIDADE PRINCIPAL DA EMPRESA OU DO NEGÓCIO ONDE TRABALHA.	18													19	20	21	22	23	24	25
			QUAL É SUA OCUPAÇÃO OU FUNÇÃO NO SEU TRABALHO PRINCIPAL ?													NO SEU TRABALHO PRINCIPAL O SR. É :	COMO EMPREGADOR OU AUTÔNOMO, O SR. TRABALHA	QUAL A RELAÇÃO QUE O SR. MANTÉM COM SEUS AUXILIARES OU EMPREGADOS ?	COMO ADQUIRIU OS INSTRUMENTOS DE TRABALHO ?	NO QUE SE REFERE AO SEU TRABALHO, O SR. O REALIZA	POR QUE O SR. TRABALHA COMO AUTÔNOMO ?	Nº DE EMPREGADOS NA EMPRESA OU NO SEU NEGÓCIO
37	38														46	47	48	49	50	51	52	53

VÁ P/Q 25, SE Q 19=1,2,3,4,5,6

VÁ P/Q 25, SE Q 21=1,2,3,4

VÁ P/Q 27  
SE Q 21=1,2,3,4

26	Nº DE ORDEM	TEM CARTEIRA ASSINADA NO ATUAL TRABALHO ?	27	CONTRIBUI PARA O IAPAS OU OUTRAS INSTITUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS 1.SIM 2.NÃO	28	HORAS TRABALHADAS NA SEMANA ANTERIOR	29	POR QUE O SR TEVE UMA JORNADA DE TRABALHO MENOR QUE 44 HORAS NA SEMANA ANTERIOR ?	30																			31	32	
									QUANTO GANHOU NO MÊS ANTERIOR ?						PRINCIPAL						SECUNDÁRIO						OUTRAS RENDAS			
54	55		56	57	58	59	60		61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	

V 44 VÁ P/Q 30

ENCERRE A ENTREVISTA



### ANEXO 3

#### INDICADORES QUANTITATIVOS

a) Taxa bruta de participação (TBP) - A taxa bruta de participação se define como a relação entre a PEA e a PT. O inverso desta expressa a carga de dependência da PEA.

$$TBP = \frac{\text{Ocupados} + \text{Desempregados}}{PT} \times 100 \text{ (amostral)}$$

Saliente-se que o referido indicador deverá ser analisado, levando-se em consideração alterações nas faixas de zero a nove anos, o que poderá refletir efeitos estritamente demográficos, no que se refere à participação da PEA.

A taxa bruta possibilita quantificar a PEA através dos pontos amostrais e da estimativa da população total mensal com base nos censos demográficos.

b) Taxa global de participação (TGP) - A taxa global de participação se define como a relação entre a PEA e a PIA. Considerando-se que esta taxa é calculada com relação à PIA, ela é quem melhor reflete o fenômeno da participação da PEA, à medida em que não é totalmente influenciada por alterações de ordem demográfica, àquelas relativas às taxas de natalidade e mortalidade infantil.

$$TGP = \frac{PEA}{PIA} \times 100 \text{ (amostral)}$$

Ao se analisar este indicador, faz-se mister atentar para a sua alta correlação com as taxas de ocupação e desemprego, diante das hipóteses de que sua constância ou seu decréscimo ao longo de um período, poderão ser reflexo da transferência de pessoas entre segmentos populacionais.

c) Taxa de ocupação (T O) - A taxa de ocupação é definida pela relação entre a ocupação total e a PIA. Essa taxa quantifica, dentre aqueles potencialmente aptos ao trabalho (idade  $\geq$  10 anos).

$$T.O = \frac{P.O}{PIA} \times 100$$

No momento em que se verificam alterações significativas da taxa global de participação, a T.O melhor expressa a situação do emprego do que a taxa de desemprego aberto. Por exemplo: diante de um processo vertiginoso de criação de emprego, expressiva parcela do desemprego oculto passa a compor a PEA, fazendo com que a taxa de desemprego aberto não caia. Partindo-se da constância ou ascensão da TDA, poder-se-ia erroneamente concluir pela não geração de postos de trabalho, o que seria claramente evidenciado pelo crescimento da taxa de ocupação, o mesmo acontecendo com o caso inverso: destruição de postos de trabalho.

d) Taxa de Desemprego Aberto (TDA) - A taxa de desemprego aberto é calculada através do quociente entre as pessoas na condição (D.A) e a PEA.

$$TDA = \frac{DA}{PEA} \times 100 \text{ (amostral)}$$

As taxas de desemprego cessante (TDC) e não-cessante, (TDNC), como partes complementares do desemprego aberto são calculadas, respectivamente da seguinte forma:

$$TDC = \frac{DC}{PEA} \times 100 \text{ (amostral)}$$

$$TDNC = TDA - TDC$$

e) Taxa de desemprego potencial (TDP) - é calculada através do quociente entre o total de pessoas potencialmente desempregadas e a PEA acrescida deste total

$$TDP = \frac{DP}{PEA + DP} \times 100 \text{ (amostral)}$$

f) Taxa de desemprego oculto por desalento (TDOD) - é calculada através da fração que tem como numerador os desalentados e como denominador a soma da PEA com àquelas pessoas na condição de desalento.

$$TDOD = \frac{\text{Desalento}}{PEA + \text{Desalentados}} \times 100 \text{ (amostral)}$$

g) Taxa de desemprego oculto por trabalho precário (TDOTP) - É calculada através do quociente entre as pessoas nesta condição de desemprego e a PEA acrescida do valor expresso no numerador.

$$TDOTP = \frac{TP}{PEA + TP} \times 100 \text{ (amostral)}$$

h) Taxa de desemprego equivalente visível (TDEV) - é definida através do quociente entre o número de postos de trabalho necessários para suprir o subemprego visível e a PEA.

onde:  $s_i$  = pessoas na condição de subemprego visível

$s_{ih}$  = produtório entre os subempegados visíveis e as

...horas efetivamente trabalhadas por semana.

$$\frac{\sum s_i - \sum s_{ih}}{X}$$

X

$$TDEV = \left( \frac{\text{Postos de trabalho necessários}}{PEA} \right) \times 100 \text{ (amostral)}$$

i) Taxa de desemprego equivalente invisível (TDEINV) - É definida através do quociente entre o número de postos de trabalho necessários para suprir o subemprego invisível.

$$\text{TDEINV} = \frac{\text{Postos de trabalho necessários}}{\text{PEA}} \times 100 \text{ (amostral)}$$

j) Taxa de subutilização (TS) - É a soma da taxa do desemprego equivalente. Esta taxa define o total de postos de trabalho que deverão ser criados para eliminar o subemprego e o desemprego.

l) Taxa de subemprego visível (TSV) - É calculada através do quociente entre as pessoas na condição de subemprego invisível - salário e a PEA.

$$\text{TSV} = \frac{\text{Subemprego visível}}{\text{PEA}} \times 100 \text{ (amostral)}$$

m) Taxa de subemprego invisível (TSINV) - É calculada através do quociente entre as pessoas na condição de subemprego invisível - salário e a PEA.

$$\text{TSINV} = \frac{\text{Subemprego invisível}}{\text{PEA}} \times 100 \text{ (amostral)}$$

n) Taxa de subemprego pleno (TSP) - É calculada através do quociente entre as pessoas na condição de subemprego visível e invisível, simultaneamente e a PEA.

o) Taxa de subemprego total (ST) - É determinada através da soma algébrica do subemprego visível, invisível e pleno.

$$St = Sv + Sinv - Sp$$

p) taxa da população não economicamente ativa (TPNEA) - É determinada através do quociente entre as pessoas que se declaram inativas e a população em idade ativa.

$$TPNEA = \frac{\text{Inativos}}{PEA} \times 100 \text{ (amostral)}$$

q) Taxa setor informal - É obtida através do quociente entre àquelas pessoas ocupadas no setor informal e a população ocupada.

$$TSI = \frac{SI}{PO} \times 100 \text{ (amostral)}$$

**ANEXO 4****RESULTADOS DOS TESTES ECONOMÉTRICOS NOS ANOS DE 1989 A 1994**

Dependent Variable: S;

Cross Sectional data: 398 obs. 396 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	2102.852244	R-squared:	0.03607
Sum of Squared Errors:	2027.006863	F(1,396):	14.81730
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00014
Regression Variance:	5.118704	RBar-squared:	0.03363
		Corr(Y,YHAT):	0.03607

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic	Prob> t
CONSTANT	1.529509	0.177209	8.63109	0.00000
X	0.887725	0.230618	3.84932	0.00014

MATRIX OF VARIANCES AND COVARIANCES OF ESTIMATED COEFFICIENTS

of:	CONSTANT	X
CONSTANT	0.031403	-0.031403
X	-0.031403	0.053185

Obs	S Actual	S Predicted	Residual
1	0.250000	2.417234	-2.167234
2	0.250000	2.417234	-2.167234
3	0.750000	2.417234	-1.667234
4	0.750000	2.417234	-1.667234
5	0.750000	2.417234	-1.667234
6	0.750000	2.417234	-1.667234
7	0.750000	2.417234	-1.667234
8	0.750000	2.417234	-1.667234
9	0.750000	2.417234	-1.667234
10	0.750000	2.417234	-1.667234
11	0.750000	2.417234	-1.667234
12	0.750000	2.417234	-1.667234
13	1.500000	2.417234	-0.917234
14	1.500000	2.417234	-0.917234
15	1.500000	2.417234	-0.917234
16	1.500000	2.417234	-0.917234
17	1.500000	2.417234	-0.917234
18	1.500000	2.417234	-0.917234
19	1.500000	2.417234	-0.917234
20	1.500000	2.417234	-0.917234
21	1.500000	2.417234	-0.917234
22	1.500000	2.417234	-0.917234
23	1.500000	2.417234	-0.917234
24	1.500000	2.417234	-0.917234
25	1.500000	2.417234	-0.917234
26	1.500000	2.417234	-0.917234
27	2.500000	2.417234	0.082766
28	2.500000	2.417234	0.082766
29	2.500000	2.417234	0.082766
30	2.500000	2.417234	0.082766
31	2.500000	2.417234	0.082766
32	4.000000	2.417234	1.582766
33	4.000000	2.417234	1.582766

49	0.750000	1.529509	-0.779509
50	0.750000	1.529509	-0.779509
51	0.750000	1.529509	-0.779509
52	0.750000	1.529509	-0.779509
53	0.750000	1.529509	-0.779509
54	0.750000	1.529509	-0.779509
55	0.750000	1.529509	-0.779509
56	1.500000	1.529509	-0.029509
57	1.500000	1.529509	-0.029509
58	1.500000	1.529509	-0.029509
59	1.500000	1.529509	-0.029509
60	1.500000	1.529509	-0.029509
61	1.500000	1.529509	-0.029509
62	1.500000	1.529509	-0.029509
63	2.500000	1.529509	0.970491
64	2.500000	1.529509	0.970491
65	4.000000	1.529509	2.470491
66	4.000000	1.529509	2.470491
67	7.500000	1.529509	5.970491
68	0.010000	2.417234	-2.407234
69	0.250000	2.417234	-2.167234
70	0.750000	2.417234	-1.667234
71	0.750000	2.417234	-1.667234
72	0.750000	2.417234	-1.667234
73	0.750000	2.417234	-1.667234
74	0.750000	2.417234	-1.667234
75	0.750000	2.417234	-1.667234
76	0.750000	2.417234	-1.667234
77	0.750000	2.417234	-1.667234
78	0.750000	2.417234	-1.667234
79	0.750000	2.417234	-1.667234
80	1.500000	2.417234	-0.917234
81	1.500000	2.417234	-0.917234
82	1.500000	2.417234	-0.917234
83	1.500000	2.417234	-0.917234
84	1.500000	2.417234	-0.917234
85	1.500000	2.417234	-0.917234
86	1.500000	2.417234	-0.917234
87	1.500000	2.417234	-0.917234
88	1.500000	2.417234	-0.917234
89	1.500000	2.417234	-0.917234
90	1.500000	2.417234	-0.917234
91	1.500000	2.417234	-0.917234
92	2.500000	2.417234	0.082766
93	2.500000	2.417234	0.082766
94	2.500000	2.417234	0.082766

Dependent Variable: S93;

Cross Sectional data; 113 obs. 110 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	613.159292	R-squared:	0.70102
Sum of Squared Errors:	183.321558	F(2,110):	128.95960
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	1.666560	RBar-squared:	0.69559
		Corr(Y,YHAT):	0.70102

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-4.300462	0.486868	-8.83292	0.00000
E93	0.565414	0.069528	8.13214	0.00000
I93	0.157997	0.010918	14.47135	0.00000

Dependent Variable: S9; LOG(S93)

Cross Sectional data; 113 obs. 110 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	45.040419	R-squared:	0.80725
Sum of Squared Errors:	8.681732	F(2,110):	230.33743
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.078925	RBar-squared:	0.80374
		Corr(Y,YHAT):	0.80725

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-5.212774	0.292364	-17.82974	0.00000
E9	0.572266	0.053102	10.77681	0.00000
I9	1.578151	0.079340	19.89104	0.00000

Dependent Variable: S:

Cross Sectional data; 67 obs. 65 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	347.331218	R-squared:	0.05281
Sum of Squared Errors:	328.987735	F(1,65):	3.62423
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.06137
Regression Variance:	5.061350	RBar-squared:	0.03824
		Corr(Y,YHAT):	0.05281

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	1.370741	0.432964	3.16595	0.00235
X	1.066759	0.560349	1.90374	0.06137

MATRIX OF VARIANCES AND COVARIANCES OF ESTIMATED COEFFICIENTS

of:	CONSTANT	X
CONSTANT	0.187457	-0.187457
X	-0.187457	0.313991

Obs	S Actual	S Predicted	Residual
1	0.250000	2.437500	-2.187500
2	0.250000	2.437500	-2.187500
3	0.500000	2.437500	-1.937500
4	0.500000	2.437500	-1.937500
5	0.500000	2.437500	-1.937500
6	0.500000	2.437500	-1.937500
7	0.500000	2.437500	-1.937500
8	0.500000	2.437500	-1.937500
9	0.500000	2.437500	-1.937500
10	0.500000	2.437500	-1.937500
11	0.500000	2.437500	-1.937500
12	0.500000	2.437500	-1.937500
13	1.500000	2.437500	-0.937500
14	1.500000	2.437500	-0.937500
15	1.500000	2.437500	-0.937500
16	1.500000	2.437500	-0.937500
17	1.500000	2.437500	-0.937500
18	1.500000	2.437500	-0.937500
19	1.500000	2.437500	-0.937500
20	1.500000	2.437500	-0.937500
21	1.500000	2.437500	-0.937500
22	1.500000	2.437500	-0.937500
23	1.500000	2.437500	-0.937500
24	1.500000	2.437500	-0.937500
25	1.500000	2.437500	-0.937500
26	1.500000	2.437500	-0.937500
27	2.500000	2.437500	0.062500
28	2.500000	2.437500	0.062500
29	2.500000	2.437500	0.062500
30	2.500000	2.437500	0.062500
31	2.500000	2.437500	0.062500
32	4.000000	2.437500	1.562500
33	4.000000	2.437500	1.562500
34	4.000000	2.437500	1.562500
35	4.000000	2.437500	1.562500
36	7.500000	2.437500	5.062500
37	7.500000	2.437500	5.062500
38	7.500000	2.417234	5.082766
39	10.000000	2.417234	7.582766
40	10.000000	2.417234	7.582766
41	0.010000	1.529509	-1.519509
42	0.250000	1.529509	-1.279509
43	0.250000	1.529509	-1.279509
44	0.250000	1.529509	-1.279509
45	0.250000	1.529509	-1.279509
46	0.750000	1.529509	-0.779509
47	0.750000	1.529509	-0.779509
48	0.750000	1.529509	-0.779509

Dependent Variable: SB9;

Cross Sectional data; 36 obs. 33 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	125.409722	R-squared:	0.70208
Sum of Squared Errors:	37.361802	F(2,33):	38.88438
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	1.132176	RBar-squared:	0.68403
		Corr(Y,YHAT):	0.70208

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic	Prob> t
CONSTANT	-2.990857	0.693453	-4.31299	0.00014
EB9	0.481962	0.097705	4.93281	0.00002
IB9	0.117322	0.015488	7.57509	0.00000

Dependent Variable: SB; LOG(SB9)

Cross Sectional data; 36 obs. 33 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	11.184579	R-squared:	0.78899
Sum of Squared Errors:	2.360038	F(2,33):	61.69602
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.071516	RBar-squared:	0.77620
		Corr(Y,YHAT):	0.78899

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic	Prob> t
CONSTANT	-4.034534	0.459784	-8.77485	0.00000
EB	0.550510	0.089892	6.12414	0.00000
IB	1.223766	0.125029	9.78786	0.00000

Dependent Variable: S90;

Cross Sectional data; 56 obs. 53 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	134.888393	R-squared:	0.67073
Sum of Squared Errors:	44.414049	F(2,53):	53.98225
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.838001	RBar-squared:	0.65831
		Corr(Y,YHAT):	0.67073

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-2.348405	0.538545	-4.36064	0.00006
E90	0.589865	0.077465	7.61457	0.00000
I91	0.099735	0.012144	8.21255	0.00000

Dependent Variable: S9; LOG(S90)

Cross Sectional data; 56 obs. 53 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	14.041766	R-squared:	0.69395
Sum of Squared Errors:	4.297436	F(2,53):	60.08809
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.081084	RBar-squared:	0.68240
		Corr(Y,YHAT):	0.69395

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-3.953708	0.459860	-8.59763	0.00000
E9	0.478328	0.082946	5.76672	0.00000
I	1.276246	0.125190	10.19447	0.00000

Dependent Variable: S9; LOG(S91)

Cross Sectional data; 56 obs. 53 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	10.952447	R-squared:	0.74549
Sum of Squared Errors:	2.787540	F(2,53):	77.62043
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.052595	RBar-squared:	0.73588
		Corr(Y,YHAT):	0.74549

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-3.049668	0.323101	-9.43873	0.00000
E9	0.310764	0.071567	4.34228	0.00004
I9	1.057987	0.089372	11.83804	0.00000

Dependent Variable: S10; LOG(S92)

Cross Sectional data; 62 obs. 59 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	18.060704	R-squared:	0.66812
Sum of Squared Errors:	5.993897	F(2,59):	59.38887
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.101591	RBar-squared:	0.65687
		Corr(Y,YHAT):	0.66812

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-4.199090	0.470781	-8.91941	0.00000
E10	0.452941	0.084976	5.33019	0.00000
I10	1.299014	0.127095	10.22081	0.00000

Dependent Variable: S1;

Cross Sectional data; 117 obs. 115 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	897.493677	R-squared:	0.01364
Sum of Squared Errors:	885.250024	F(1,115):	1.59053
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.20980
Regression Variance:	7.697826	RBar-squared:	0.00507
		Corr(Y,YHAT):	0.01364

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	1.859130	0.409077	4.54469	0.00001
X1	0.662278	0.525132	1.26116	0.20980

Dependent Variable: S2;

Cross Sectional data; 17 obs. 15 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	44.382353	R-squared:	0.12454
Sum of Squared Errors:	38.855114	F(1,15):	2.13379
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.16471
Regression Variance:	2.590341	RBar-squared:	0.06617
		Corr(Y,YHAT):	0.12454

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	1.125000	0.657057	1.71218	0.10745
X2	1.193182	0.816829	1.46075	0.16471

Dependent Variable: S91;

Cross Sectional data; 56 obs. 53 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	74.553571	R-squared:	0.70985
Sum of Squared Errors:	21.631384	F(2,53):	64.83348
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.408139	RBar-squared:	0.69891
		Corr(Y,YHAT):	0.70985

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-0.916646	0.353773	-2.59106	0.01233
E91	0.280824	0.057670	4.86952	0.00001
I91	0.083456	0.007942	10.50765	0.00000

Dependent Variable: S92;

Cross Sectional data; 62 obs. 59 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	102.274194	R-squared:	0.73081
Sum of Squared Errors:	27.531566	F(2,59):	80.08653
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.466637	RBar-squared:	0.72168
		Corr(Y,YHAT):	0.73081

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-1.785909	0.366118	-4.87797	0.00001
E92	0.406677	0.051180	7.94607	0.00000
I92	0.086719	0.007922	10.94667	0.00000

Dependent Variable: S;

Cross Sectional data; 67 obs. 65 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	347.331218	R-squared:	0.05281
Sum of Squared Errors:	328.987735	F(1,65):	3.62423
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.06137
Regression Variance:	5.061350	RBar-squared:	0.03824
		Corr(Y,YHAT):	0.05281

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic	Prob> t
CONSTANT	1.370741	0.432964	3.16595	0.00235
X	1.066759	0.560349	1.90374	0.06137

Dependent Variable: S2;

Cross Sectional data; 66 obs. 64 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	240.705648	R-squared:	0.03351
Sum of Squared Errors:	232.640791	F(1,64):	2.21866
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.14126
Regression Variance:	3.635012	RBar-squared:	0.01840
		Corr(Y,YHAT):	0.03351

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	1.464286	0.360308	4.06398	0.00013
X2	0.707293	0.474847	1.48952	0.14126

Dependent Variable: S;

Cross Sectional data; 64 obs. 62 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	234.175975	R-squared:	0.04047
Sum of Squared Errors:	224.698686	F(1,62):	2.61502
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.11093
Regression Variance:	3.624172	RBar-squared:	0.02499
		Corr(Y,YHAT):	0.04047

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	1.321786	0.359770	3.67397	0.00050
X	0.775714	0.479694	1.61710	0.11093

Dependent Variable: S94;

Cross Sectional data; 133 obs. 130 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	712.695197	R-squared:	0.70975
Sum of Squared Errors:	206.859840	F(2,130):	158.94481
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	1.591230	RBar-squared:	0.70528
		Corr(Y,YHAT):	0.70975

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-5.384312	0.435596	-12.36078	0.00000
E94	0.727865	0.063745	11.41836	0.00000
I94	0.137917	0.009279	14.86285	0.00000

Dependent Variable: S; LOG(S94)

Cross Sectional data; 133 obs. 130 error degrees of freedom.

Summary Regression Statistics:

Sum of Squares Total:	256.020819	R-squared:	0.75870
Sum of Squared Errors:	61.778251	F(2,130):	204.37236
Sum of Errors:	0.000000	Prob>F:	0.00000
Regression Variance:	0.475217	RBar-squared:	0.75499
		Corr(Y,YHAT):	0.75870

Independent Variable	Parameter Estimate	Std. Error of Estimate	t-statistic Ho: b=0	Prob> t
CONSTANT	-12.332626	0.625059	-19.73035	0.00000
E	1.216558	0.121624	10.00259	0.00000
I	3.159111	0.167916	18.81366	0.00000

**BIBLIOGRAFIA**

ALCÂNTARA, C. A. Análise do processo migratório na Região Metropolitana de Fortaleza, dissertação de mestrado, CAEN|UFC, 1993

ALLEN, R.G.D. Estatística para economistas, Zahar editores, 1979, Rio de Janeiro.

AMADEO, E. & ESTEVÃO, M. A teoria econômica do desemprego, Ed. Hucites, São Paulo, 1994.

BACHA, E. L. Hierarquia e remuneração gerencial in a "controvérsia sobre a distribuição de renda e desenvolvimento" - Ricardo Tolipan e Arthur Carlos Tinelli. São Paulo, Ed. Nova Cultural, 1989.

BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista, Editora Atlas, São Paulo, 1983.

CACCIAMALI, M.C. Setor informal urbano e formas de participação na produção, São Paulo, IPE-USP, 1983

----- Do capital humano ao salário de eficiência: uma aplicação para analisar e os diferenciais de salários em cinco ramos manufatureiros na grande São Paulo. IPE-USP, n.1, p.p 213-231, 1989.

CAIN, G. "The callege of segmentacion labor market: theories ortodox x theory a survey" - J. Economist, Lit 14(4) p.p. 1215-37, 1976.

CONSIDERA, C. M. Estrutura e evolução dos lucros e dos salários na indústria de transformação.

*Pesquisa e Planejamento Econômico*, v.8, n.1, pp.117-68, abril 1978.

CUNHA, P. V. e BONELLI, R. Estrutura de salários interindustriais no Brasil: um estudo sobre a

distribuição de salários médios em 1970. *Pesquisa e Planejamento econômico*, v.8, n.1, pp.117-68, abril 1978.

FLEURY, M. T. & FISCHER, R.M. *Processo e relações de trabalho no Brasil*, São Paulo, Ed.

Atlas, 1992.

KEYNES, J. M. *A teoria geral do Emprego do juro e da renda*, São Paulo, Ed. Nova Cultural,

1988

LAZANA, A. e EVARISTO, T. *Diferenciais de salários na economia brasileira: uma análise do*

*período 1963-83*. São Paulo, IPE-USP, 1987.

LIMA, R. Mercado de trabalho e o capital humano e a teoria da segmentação. *Pesquisa e planeja-*

*mento econômico*, v. 10, n.1, pp.217-72, abril 1980.

LISBOA, A. *Os diferenciais de produtividade, salários excedentes na indústria: uma abordagem*

*teórica*. (texto para discussão n. 103) UFC-CAEN, 1991.

MACEDO, R. *Salários em teoria econômica*. IPEA-INPES, Rio de Janeiro, 1987.

MARX, K. *Salário, preço e lucro - o rendimento e suas fontes*, São Paulo, Ed. Abril Cultural,

1982

MEDEIROS, J. e ADELINO SOUSA *Alcance e limitações da teoria do capital humano*, IPE-

USP, São Paulo, 1982.

MOTA, I. A teoria dos salários e dos diferenciais: uma observação teórica, Monografia de graduação- FEAC/UFC. Fortaleza, Fevereiro 1993 .

OLIVEIRA, I A teoria dual dos mercados de trabalho e a determinação dos salários na indústria de Pernambuco. IPEA-IPLAN, Brasília, 1989 (texto para discussão n.16).

PINHEIRO, A. & RAMOS, L. Diferenciais Intersetoriais de salários no Brasil, Rev. do BNDES, Rio de Janeiro, pp.197-220, 1995.

REICH, M. & GORDON, D. M. & EDWARDS, R. "A teory of labor market segmentation" Ec. Rev. paperand procedings, maio, pp. 359-76.

SACHS & LARRAIN Macroeconomia, Makron Books, 1995

SAMUELSON, P. & NORDHAUS, W. Economia, 14ª Ed., McGraw-Hill, Portugal, 1995.

SILVA, J. C. Os salários na indústria brasileira: um estudo sobre diferenciação - pesquisa e planejamento econômico 13(3) dezembro pp. 763-86.

SINE-CE Manual de instrução para o pesquisador - Pesquisa ocupação e desemprego, Fortaleza, 1990.

---- Uma reavaliação da pesquisa - Desemprego e Subemprego- Fortaleza,1985.

---- Indicadores Conjunturais - Pesquisa Ocupação e Desemprego- Ed. 1989.

---- Indicadores Conjunturais - Pesquisa Ocupação e Desemprego- Ed. 1990.

---- Indicadores Conjunturais - Pesquisa Ocupação e Desemprego- Ed. 1991.

---- Indicadores Conjunturais - Pesquisa Ocupação e Desemprego- Ed. 1992.

---- Indicadores Conjunturais - Pesquisa Ocupação e Desemprego- Ed. 1993.

---- Indicadores Conjunturais - Pesquisa Ocupação e Desemprego- Ed. 1993.

---- Indicadores Conjunturais - Pesquisa Ocupação e Desemprego- Ed. 1994.

SINGER, P. *Economia política da urbanização*, Ed. Brasiliense, 13ª edição, São paulo, 1995.

SPRINGER, H. C. *Modelos probabilísticos - Séries de matemáticas para la dirección de negocios*.

Union Tipografica e Editorial Hispano-Americana, 1972.