

MERCADO DE TRABALHO

A distribuição dos rendimentos do trabalho remoto potencial no Brasil por características individuais

1 Introdução

A pandemia da covid 19, desde o início de 2020, ensejou a adoção do teletrabalho como regime laboral viável do ponto de vista sanitário e, mais recentemente, com a flexibilização das medidas de distanciamento proporcionada pela difusão da vacinação, acelerou a percepção do trabalho remoto como substituto ou complementar do presencial, expandindo a participação de um regime híbrido de jornada laboral. Nesse sentido, a investigação de aspectos estruturais do *home office* é necessária, pois se trata de uma modalidade laboral cada vez mais presente no mercado de trabalho.

Portanto, na perspectiva de dar continuidade ao acompanhamento das transformações recentes do mercado de trabalho, esta nota objetiva realizar uma análise da distribuição dos rendimentos do teletrabalho potencial segundo características individuais, tais como gênero, raça/cor, escolaridade e faixa etária. Para tanto, utilizam-se dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos recortes Brasil e macrorregiões.

Os resultados indicam, especialmente no caso do gênero, divergências entre a distribuição do número de pessoas ocupadas em teletrabalho potencial e a da massa de rendimentos associada. De fato, no Brasil, conquanto as mulheres sejam maioria nesse regime laboral (58,3%), elas seriam responsáveis por apenas 45,9% dos rendimentos dessa modalidade de trabalho. Outras disparidades ocorrem também para raça/cor, em cujo caso, no nível nacional, a concentração da massa salarial em indivíduos brancos é ainda mais acentuada que a observada no contingente do trabalho remoto potencial.

Dessa forma, além desta introdução, este estudo estrutura-se em cinco seções. Na segunda, explana-se a metodologia adotada; na terceira e na quarta, discorre-se, respectivamente, sobre os resultados da desagregação da massa de rendimentos do teletrabalho potencial por características individuais nos recortes Brasil e macrorregiões. A quinta seção, por sua vez, examina a dispersão dessa massa salarial por características individuais nas regiões brasileiras. Já a sexta traz breves comentários finais.

Geraldo Sandoval Góes

Especialista em políticas públicas e gestão governamental na Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac) do Ipea

geraldo.goes@ipea.gov.br

Felipe dos Santos Martins

Pesquisador do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Dimac/Ipea

felipe.martins@ipea.gov.br

Vinícius de Oliveira Alves

Gestor de políticas públicas e gestão governamental do SLU/DF

vinicius.alves@slu.df.gov.br

Divulgado em 22 de julho de 2022.

2 Dados e metodologia

Este texto realiza uma análise distributiva da massa salarial do teletrabalho potencial e, nesse sentido, utilizam-se os rendimentos laborais efetivos calculados na PNAD Contínua do primeiro trimestre de 2021.¹ Tais rendimentos correspondem ao ganho mensal efetivamente recebido nos trabalhos que potencialmente podem ser exercidos de forma remota por pessoas com 14 anos ou mais de idade.² O qualificador “efetivo” diferencia esse agregado monetário de uma outra modalidade de rendimentos, os habituais, que não são utilizados neste estudo. Esses dois tipos de ganhos podem diferir, por exemplo, em razão de bonificações anuais, horas extras e participação anual nos lucros.

Outras variáveis da PNAD Contínua referentes a pessoas ocupadas, tais como sexo, raça/cor, escolaridade e idade, comporão as características individuais em função das quais se desagrega a massa salarial. Cabe mencionar que são realizados os mesmos ajustes feitos nessas variáveis na nota *de conjuntura* “O Teletrabalho Potencial no Brasil Revisitado: uma visão espacial”.³ Assim, com base nesses parâmetros, a delimitação do *home office* potencial utiliza a metodologia de Góes, Martins e Nascimento,⁴ a qual segue o trabalho de Dingel e Neiman⁵ para os Estados Unidos. Tal metodologia consiste em mapear as profissões da Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) de maneira a identificar ofícios passíveis de serem realizados de forma remota.

3 Massa salarial do teletrabalho potencial no Brasil por características individuais

No primeiro trimestre de 2021 (tabela 1), a massa de rendimentos efetivos totalizou cerca de R\$ 217 bilhões, dos quais mais de 40% poderiam ser auferidos por pessoas em teletrabalho potencial (que corresponde a 24,1% das pessoas ocupadas no primeiro trimestre de 2021). Nesse contexto, esta seção investiga como esse agregado se distribui em função de características individuais da população ocupada. Ademais, compara-se a distribuição da massa salarial com a do percentual de pessoas potencialmente em trabalho remoto (calculado na *Nota de Conjuntura* nº 20 na *Carta de Conjuntura* nº 55).

TABELA 1

Massa salarial no país (1º trim./2021)

Categoria	Massa de rendimento efetivo
Total de ocupados (R\$ bilhões)	217,4
Potencialmente em teletrabalho (R\$ bilhões)	87,84
Massa recebida pelas pessoas potencialmente em teletrabalho (%)	40,4

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Elaboração dos autores.

3.1 Distribuição da massa salarial por gênero no Brasil

Em relação ao gênero, percebe-se uma inversão de cenário, ou seja, embora, segundo estimativas sobre a quantidade de pessoas em teletrabalho potencial, as mulheres sejam a maioria (cerca de

1. A escolha do primeiro trimestre foi feita com o objetivo de manter consistência com o período adotado na *Nota de Conjuntura* nº 20 na *Carta de Conjuntura* nº 55, um trabalho complementar a este estudo.

2. Utilizam-se os rendimentos do trabalho principal da pessoa, pois é nessa ocupação que se baseia a delimitação do trabalho remoto potencial.

3. Disponível em: <<https://bit.ly/3uVD4r5>>.

4. Disponível em: <<https://bit.ly/3PvhwcG>>.

5. Disponível em: <<https://bit.ly/3aQMP1r>>.

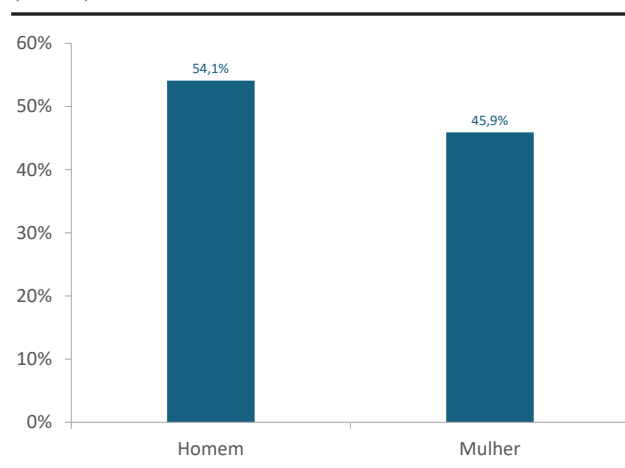
58%), os homens são responsáveis por mais da metade (54,1%) da massa salarial desse regime laboral, conforme o gráfico 1 evidencia. Essa desigualdade distributiva chama atenção também pelo fato de a maior parte das pessoas ocupadas em teletrabalho possuir alta escolaridade, o que motiva, pelo menos, duas possíveis explicações, discutidas brevemente a seguir.

A primeira possível explicação refere-se à possibilidade de haver desigualdade no mercado de trabalho, mesmo controlando por nível de escolaridade.⁶ Contudo, uma segunda explicação possível é existir uma diferença na escolha do tipo de ocupação. Em particular, embora ambos os sexos possuam nível superior, cada um pode escolher sua área de atuação, cuja remuneração difere, em média, independentemente do gênero.⁷ De toda forma, o estudo de qual dessas explicações prevalece requer um esforço empírico adicional, fora do escopo deste texto, o qual descreve as principais características do mercado de teletrabalho.

3.2 Distribuição da massa salarial por raça/cor no Brasil

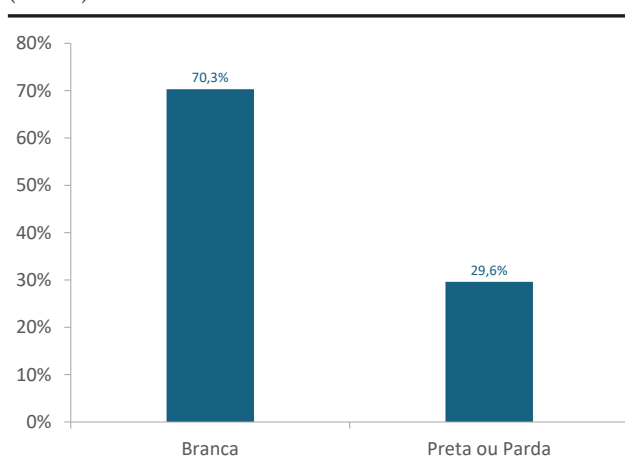
No tocante à raça/cor, a distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial mostra-se mais condizente com a do percentual de ocupados nesse regime. Afinal, pessoas brancas, que correspondem a 60% do contingente de *home office* potencial,⁸ detêm 70,3% da massa de rendimentos efetivos associada à modalidade de trabalho em pauta, conforme exposto no gráfico 2. Ainda assim, existe uma diferença de 10 pontos percentuais (p.p.) nessa comparação, o que, de forma análoga ao caso do gênero, motiva um estudo mais aprofundado para identificar quais características, das pessoas e/ou do mercado de trabalho, são responsáveis por esse diferencial.

GRÁFICO 1
Brasil: distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por gênero (Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

GRÁFICO 2
Brasil: distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por raça/cor (Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

6. Disponível em: <<https://bit.ly/3oeHHbX>>.

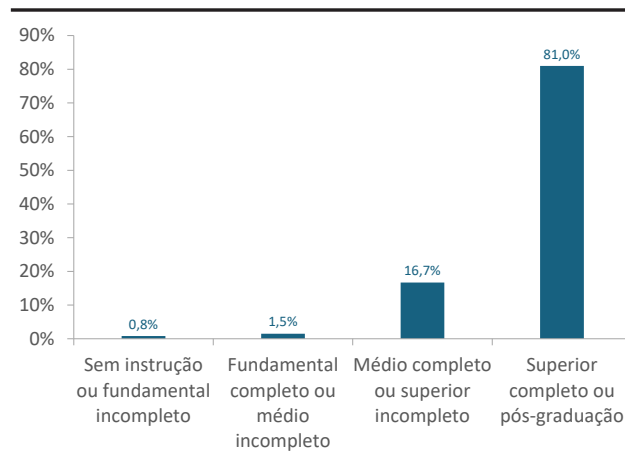
7. Uma revisão da literatura sobre *gap* salarial e segregação nas ocupações em função de gênero encontra-se disponível em <<https://bit.ly/3ctSj3S>>, em que, inclusive, estimam-se essas relações para o caso brasileiro.

8. Na população ocupada em modo geral, o percentual de brancos é de 43,9%. Disponível em: <<https://bit.ly/3yUjU68>>.

3.3 Distribuição da massa salarial por escolaridade no Brasil

Com respeito ao nível de escolaridade, o gráfico 3 sugere o seguinte: mais de 80% da massa salarial do teletrabalho potencial é oriunda de pessoas com ensino superior completo, as quais correspondem a cerca de 60% do total de ocupados dessa forma.⁹ Paralelo a isso, embora a educação formal de quase um terço dos ocupados em regime remoto seja ensino médio completo, eles são responsáveis, ainda segundo o gráfico 3, por apenas 16,7% da massa de rendimentos em análise. Ou seja, essas estatísticas sugerem não só um elevado grau de instrução associado à possibilidade de se trabalhar em *home office* como também apontam para a possibilidade de existência de retornos crescentes em função do nível de escolaridade.

GRÁFICO 3
Brasil: distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por escolaridade (Em %)

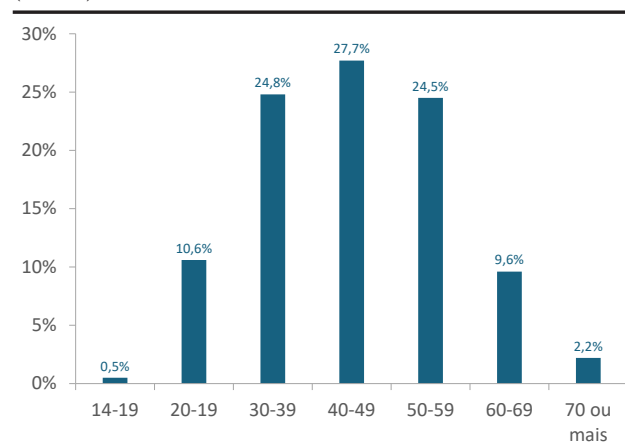


Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

3.4 Distribuição da massa salarial por faixa etária no Brasil

Quanto à distribuição etária, percebe-se, no gráfico 4, que pessoas com idade entre 30 e 59 anos são responsáveis por 77% da massa salarial do trabalho remoto potencial. Isso contrasta com o fato de a faixa etária predominante nesse regime laboral ser a de indivíduos com idade de 20 a 49 anos, os quais correspondem a mais de 70% dos ocupados dessa forma. De fato, em geral, a participação de pessoas com 40 anos ou mais nessa massa de rendimentos é maior, se comparada ao quanto elas representam do contingente de teletrabalho potencial. Em contrapartida, o oposto ocorre para ocupados com idade de 14 a 39 anos.

GRÁFICO 4
Brasil: distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por faixa etária (Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

Ou seja, quando a variável em foco passa da quantidade de trabalhadores potencialmente em *home office* para a massa de rendimentos associada a eles, a distribuição etária concentra-se mais à direita. Isso reflete a possibilidade de existirem retornos salariais positivos associados à experiência, uma modalidade de capital humano relacionada às habilidades adquiridas no mercado de trabalho.

9. Na população ocupada como um todo, 28,9% possuíam ensino superior completo no Brasil. Disponível em: <<https://bit.ly/3PvkePo>>.

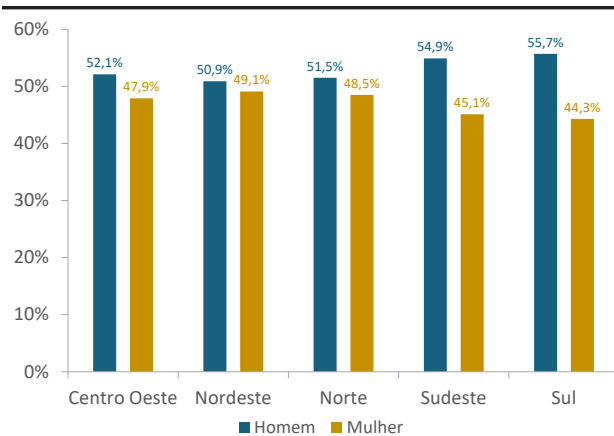
4 Distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial por características individuais no recorte de macrorregiões

Dando continuidade ao estudo da composição da massa de rendimentos do teletrabalho potencial em relação a características individuais, esta seção desagrega a análise no nível das macrorregiões brasileiras. Para tanto, estas são comparadas entre si quanto à influência de gênero, raça/cor, escolaridade e faixa etária na distribuição dessa massa salarial.

4.1 Distribuição da massa salarial por gênero nas macrorregiões

Quanto ao gênero, o gráfico 5 ilustra que, assim como no nível nacional, os homens são responsáveis pela maior parte da massa de rendimentos do teletrabalho potencial em todas as macrorregiões brasileiras, nas quais a participação masculina no contingente de *home office* potencial é em média 41,4%. Apesar disso, nas regiões mais ao norte do Brasil, a distribuição desse agregado salarial é menos desigual, com destaque para a região Nordeste, onde a diferença entre a participação de cada sexo na massa de rendimento potencialmente auferido pela população em teletrabalho potencial é inferior a 2 p.p. Em contrapartida, nas regiões situadas mais ao sul do país, o cenário se inverte, com destaque para a região Sul, na qual o *gap* entre os dois gêneros é superior a 10 p.p.

GRÁFICO 5
Distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por gênero, em cada macrorregião (Em %)

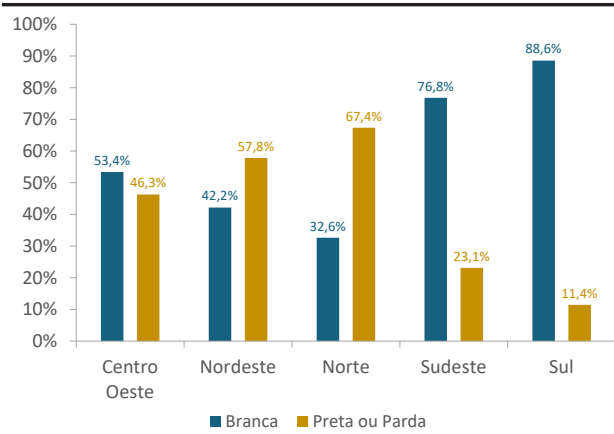


Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

4.2 Distribuição da massa salarial por raça/cor nas macrorregiões

Com relação à raça/cor, nota-se, no gráfico 6, ampla heterogeneidade espacial. Com efeito, no Sul e Sudeste, pessoas brancas detêm mais de três quartos da massa de rendimentos do trabalho remoto potencial, enquanto no Norte e Nordeste são os indivíduos pretos ou pardos que possuem maior participação (cerca de 60%) nessa massa salarial. Nesse cenário, os extremos são as regiões Sul (88,6% para brancos) e Norte (67,4% para negros), ao passo que, no Centro-Oeste, o resultado revela uma estatística menos assimétrica (53,4% para brancos). Com exceção dessa última macrorregião, tal concentração espacial de acordo com a cor é consistente com o observado em relação ao contingente de *home office* potencial.

GRÁFICO 6
Distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por raça/cor, em cada macrorregião (Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

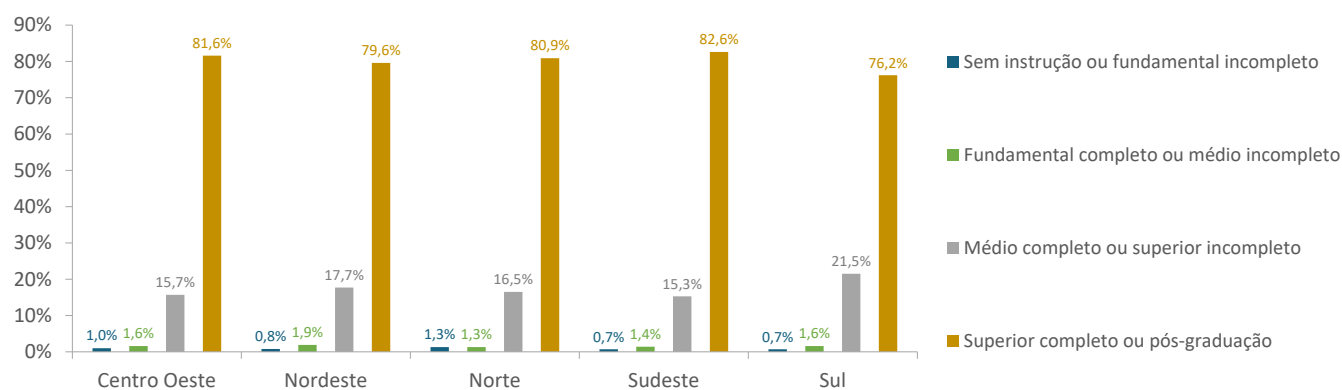
4.3 Distribuição da massa salarial por escolaridade nas macrorregiões

No que concerne ao nível de escolaridade, a distribuição dos rendimentos do teletrabalho potencial (gráfico 7) é homogênea em todas as macrorregiões, nas quais ocupados com nível superior completo são responsáveis por cerca de 80% desse agregado, apesar de comporem em média 62,9% do número de trabalhadores nesse regime laboral. Além disso, quanto aos outros níveis de educação formais, destaca-se a região Sul, onde pessoas com ensino médio concluído potencialmente receberiam mais de 20% dessa massa salarial, enquanto nas demais regiões esse percentual oscila em torno de 15% (apenas a título de comparação, no Sul, cerca de 32,5% da população em teletrabalho potencial possui escolaridade de nível médio completo, apenas atrás do Nordeste, com 35,9%).

GRÁFICO 7

Distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por escolaridade, em cada macrorregião

(Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

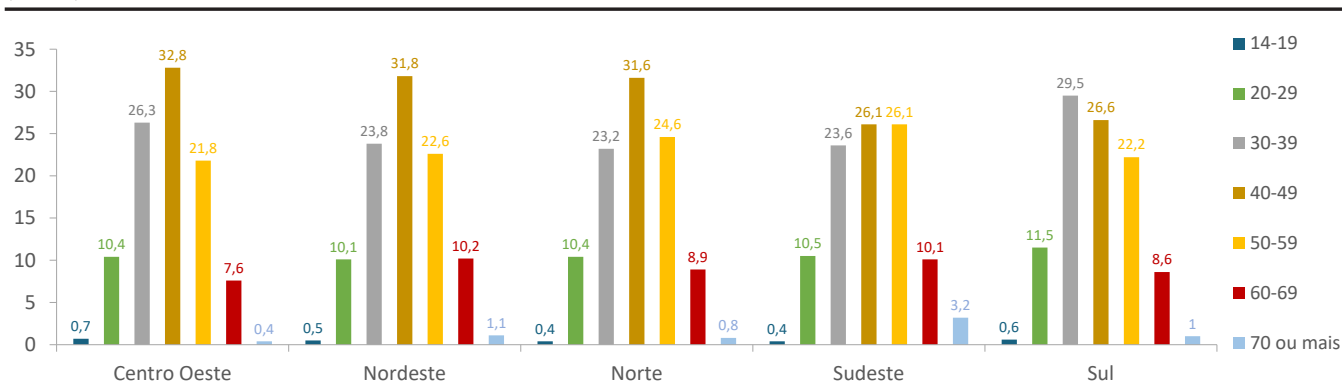
Elaboração os autores.

4.4 Distribuição da massa salarial por faixa etária nas macrorregiões

No tocante à faixa etária, a distribuição da massa salarial do trabalho remoto potencial é bastante diversa ao longo do Brasil. De fato, no Centro-Oeste, Norte e Nordeste, tal qual no nível nacional, pessoas com idade de 40 a 49 anos desempenham a maior parte (cerca de 32%) desse agregado monetário. Em contrapartida, na região Sul, a hegemonia na massa de rendimentos passa para indivíduos com 30 a 39 anos (29,5%). Já no Sudeste, a distribuição é mais equilibrada, uma vez que, no intervalo de 30 a 59 anos, cada faixa etária é responsável por de 23% a 26% desse montante. Essa estrutura distributiva contrasta com a observada no contingente de *home office* potencial, em cujo caso, com exceção do Norte, predominam ocupados com idade de 30 a 39 anos em todas as macrorregiões.

GRÁFICO 8

Distribuição da massa salarial do teletrabalho potencial, por faixa etária, em cada macrorregião (Em %)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

5 Uma análise da variabilidade da massa salarial por características individuais nas diversas regiões brasileiras

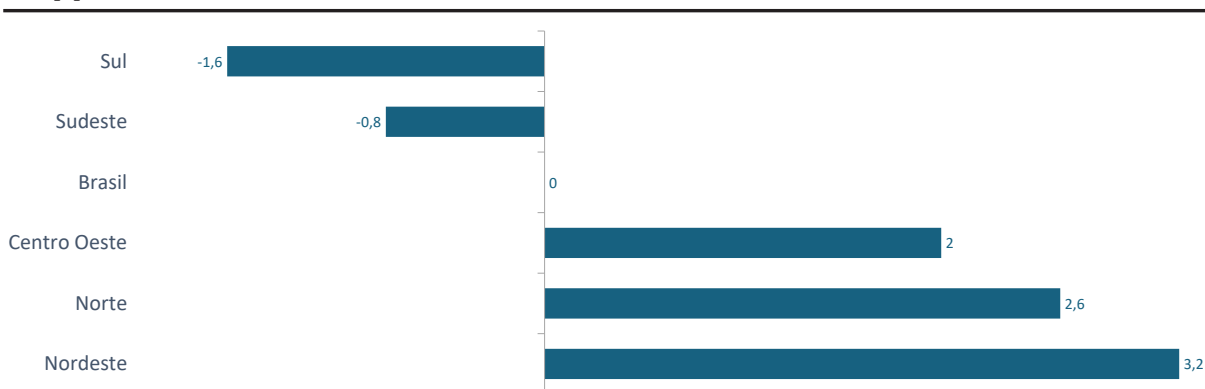
A atual seção busca examinar a dispersão da massa de rendimentos nas regiões brasileiras em função das características individuais vistas anteriormente. Para isso, compara-se nesse sentido a distribuição da massa salarial de cada macrorregião com a média observada para o Brasil.

5.1 Dispersão da massa salarial por gênero nas macrorregiões

Conforme exposto nas subseções 3.1 e 4.1, a participação feminina na massa de rendimentos do teletrabalho potencial é minoritária no Brasil e em todas as macrorregiões. Nesse sentido, indica o gráfico 9, o Sudeste é a região que mais se aproxima da média Brasil (45,9%), com um desvio negativo de 0,8 p.p. Ademais, esses desvios variam entre -1,6 p.p. (no caso da região Sul) e 3,2 p.p. (para a região Nordeste).

GRÁFICO 9

Desvios da participação feminina na massa salarial do teletrabalho potencial em relação à média Brasil (Em p.p.)



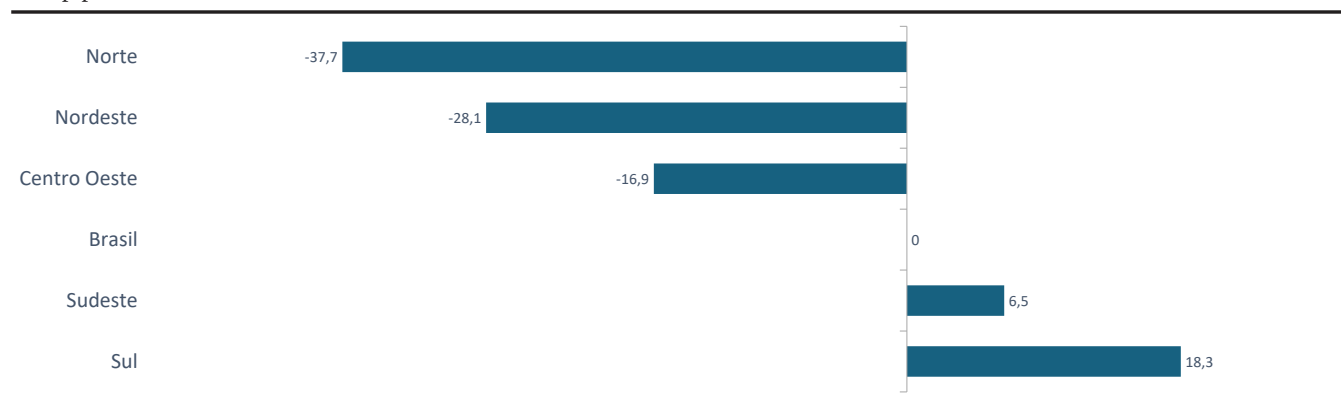
Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

5.2 Dispersão da massa salarial por raça/cor nas macrorregiões

A participação de pessoas brancas (em cada macrorregião) na massa salarial do *home office* potencial diverge bastante da média nacional, conforme aponta o gráfico 10. Com efeito, no Centro-Oeste, Norte e Nordeste (únicos locais onde, como mostra a subseção 4.2, indivíduos dessa cor são minoritários na composição desses rendimentos), os desvios são negativos e oscilam de cerca de 17 a 38 p.p. No outro extremo está a região Sul, onde esse desvio é positivo e superior a 18 p.p. Novamente, o Sudeste, cujo desvio é de 6,5 p.p., é a região que mais se aproxima da média Brasil.

GRÁFICO 10

Desvios da participação de pessoas brancas na massa salarial do teletrabalho potencial em relação à média Brasil
(Em p.p.)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

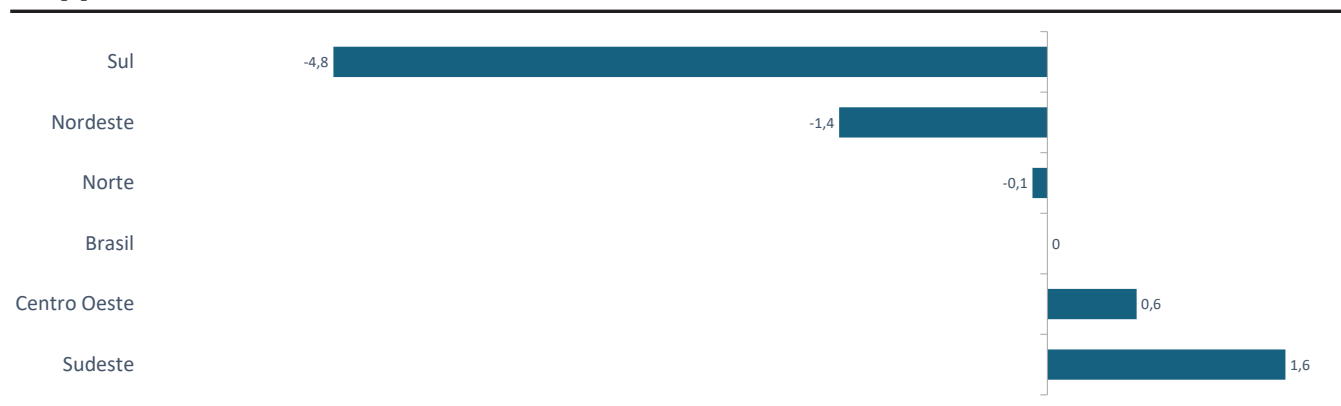
5.3 Dispersão da massa salarial por escolaridade nas macrorregiões

Nas macrorregiões brasileiras, o percentual da massa de rendimentos do teletrabalho que poderia ser auferida por pessoas com ensino superior completo é próximo do observado na média Brasil. De fato, na maior parte dos casos, os desvios variam de -1,4 (para a região Nordeste) a 1,6 p.p. (no caso da região Sudeste), com mostra o gráfico 11. A exceção é a região Sul, a qual está 4,8 p.p. abaixo da média nacional. Tal disparidade é compensada, conforme indicado na subseção 4.3, pela maior participação (relativamente às demais macrorregiões) de ocupados com ensino médio concluído no Sul do país.

GRÁFICO 11

Desvios da participação de pessoas com ensino superior completo na massa salarial do teletrabalho potencial em relação à média Brasil

(Em p.p.)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

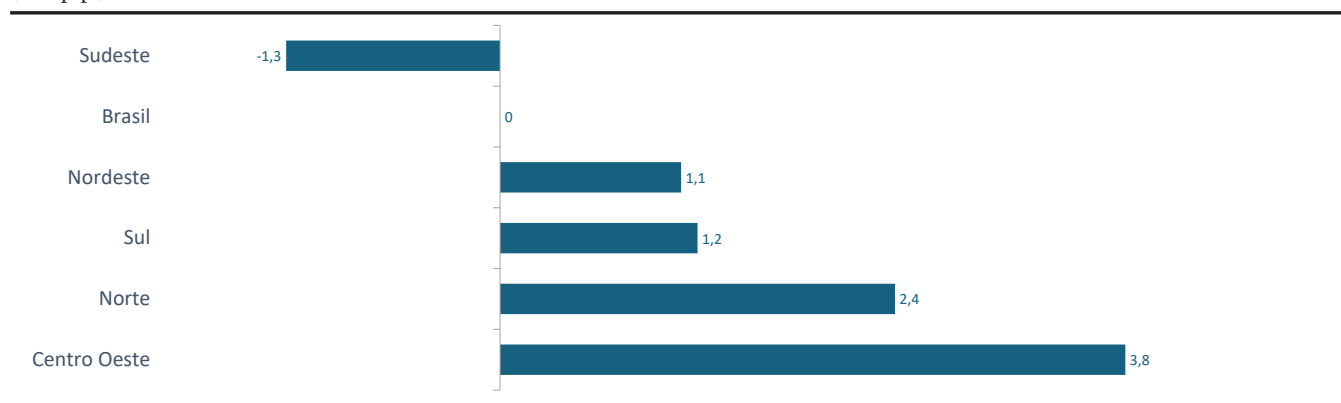
5.4 Dispersão da massa salarial por faixa etária nas macrorregiões

Anteriormente, na subseção 4.4, mostrou-se que, a depender da macrorregião, pessoas com idade de 30 a 59 anos são responsáveis por entre 75% e 81% da massa salarial do teletrabalho potencial. Ao comparar esses resultados com a média Brasil (77%) (gráfico 12), o Sudeste aparece como único local abaixo do nível nacional por essa métrica. Em contrapartida, nas demais regiões, os desvios são positivos e oscilam de 1,1 (para o Nordeste) a 3,8 p.p. (no Centro-Oeste).

GRÁFICO 12

Desvios da participação de pessoas com idade de 30 a 59 anos na massa salarial do teletrabalho potencial em relação à média Brasil

(Em p.p.)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE.
Elaboração dos autores.

6 Comentários finais

Esta nota desempenhou um estudo da distribuição da massa de rendimentos efetivos do teletrabalho potencial em função de características individuais. Nesse sentido, buscou-se comparar os resultados obtidos com os da composição do contingente de pessoas nesse regime laboral, desagregados de acordo com essas mesmas características, uma análise realizada na *Nota de Conjuntura* nº 20 na *Carta de Conjuntura* nº 55.

Para o recorte nacional, dois importantes resultados se destacam:

- essas distribuições diferem sobretudo com respeito ao gênero, uma vez que, embora as mulheres sejam maioria no home office potencial (58,3%), elas seriam responsáveis por apenas 45,9% dos rendimentos dessa modalidade de trabalho; e
- em relação à faixa etária, notou-se um deslocamento para a direita da distribuição, afinal, apesar de pessoas nas faixas etárias de 20 a 49 anos serem majoritárias no teletrabalho potencial (71,8%), a hegemonia na massa de rendimentos pertence aos indivíduos com idade entre 30 e 59 anos (77%).

No tocante às características escolaridade e raça/cor, as duas distribuições mostraram-se consistentes com as observadas no número de pessoas em teletrabalho potencial, embora exista uma concentração maior no caso da massa salarial para pessoas brancas e aquelas com nível superior completo.

O estudo prosseguiu desagregando a análise no âmbito das macrorregiões brasileiras. Nesse caso, o Sudeste se revelou, para a maioria das características individuais, como a região mais próxima da média observada para o Brasil. De certa forma, trata-se de um resultado esperado, visto que a maior parte da massa de rendimentos provém dessa localidade. Além disso, o conjunto das macrorregiões revela uma heterogeneidade espacial sobretudo quanto à raça/cor, com o Norte e o Nordeste apresentando predomínio de pessoas pretas ou pardas nessa massa salarial, enquanto o Sul e o Sudeste correspondem ao outro extremo, com a hegemonia de ocupados brancos nesse agregado de rendimentos. Por fim, outro resultado que se destacou foi sobre nível de escolaridade, particularmente o ensino médio completo, pois a região Sul é a única na qual ocupados com esse nível de educação formal seriam responsáveis por mais de 20% da massa salarial do teletrabalho potencial.

Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac):

Marco Antônio Freitas de Hollanda Cavalcanti (Diretor)
Francisco Eduardo de Luna e Almeida Santos (Diretor Adjunto)

Corpo Editorial da Carta de Conjuntura:

Marco Antônio Freitas de Hollanda Cavalcanti (Editor)
Francisco Eduardo de Luna e Almeida Santos (Editor)
Estêvão Kopschitz Xavier Bastos (Editor)
Fábio Servo
José Ronaldo de Castro Souza Júnior
Leonardo Mello de Carvalho
Maria Andréia Parente Lameiras
Mônica Mora Y Araujo de Couto e Silva Pessoa
Sandro Sacchet de Carvalho

Pesquisadores Visitantes:

Ana Cecília Kreter
Andreza Aparecida Palma
Antônio Carlos Simões Florido
Cristiano da Costa Silva
Felipe Moraes Cornelio
Paulo Mansur Levy
Sidney Martins Caetano

Equipe de Assistentes:

Alexandre Magno de Almeida Leão
Caio Rodrigues Gomes Leite
Diego Ferreira
Diego Rosalino Marques
Felipe dos Santos Martins
Izabel Nolau de Souza
Marcelo Lima de Moraes
Pedro Mendes Garcia
Rafael Pastre
Tarsylla da Silva de Godoy Oliveira

Design/Diagramação:

Augusto Lopes dos Santos Borges
Leonardo Simão Lago Alvite

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério da Economia.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.