

Ocupação e Escolaridade: Tendências Recentes na Grande São Paulo

Edgard Luiz Gutierrez Alves*

Fábio Veras Soares**

Brasília, março de 1996.

* Economista do IPEA. Coordenador de Emprego e Relações de Trabalho da DPS.

** Bolsista ANPEC/PNPE da Coordenação de Emprego e Relações de Trabalho. DPS/IPEA.

Os autores agradecem à Fundação Seade, especialmente, o seu Diretor-Executivo Pedro Paulo Martoni Branco, Sinésio Pires Ferreira, Nádia Dini, Dulce, Sílvia e Sandra Brandão pelas tabulações especiais, críticas e comentários. Agradecem, também, às sugestões e comentários apresentados por Dr. João Carlos Alexim, Diretor da OIT no Brasil, Dr. Walter Barelli, Secretário de Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo e ex-Ministro do Trabalho e a Carlos Alberto Vieira da FINEP/DF. Por fim, agradecem a Ernani César Silva Cabral pelos trabalhos de revisão e pela ajuda computacional.

SINOPSE

Este estudo analisa as principais modificações ocorridas no perfil de escolaridade dos ocupados na Grande São Paulo, no período entre 1988 e 1995. A discussão tem como pano de fundo as recentes transformações na economia mundial e as explicações teóricas para as diferenciações salariais. Busca-se, deste modo, identificar os principais elementos que devem subsidiar as estratégias de políticas públicas no sentido de amenizar os impactos da reestruturação produtiva sobre a empregabilidade do trabalhador brasileiro.

1. INTRODUÇÃO

O desemprego está sendo considerado como o maior problema a ser enfrentado pelos países nos próximos anos. No Fórum Econômico de Davos, realizado no mês de fevereiro de 1996 na Suíça, estimou-se que 600 milhões de pessoas estão desempregadas no mundo.

Boa parte do problema do desemprego está sendo atribuída a dois processos econômicos simultâneos e associados: o da modernização produtiva e o da globalização. Há, contudo, uma grande controvérsia sobre os efeitos líquidos da modernização tecnológica sobre o emprego. Economistas, sociólogos, homens públicos e jornalistas têm se ocupado dessa temática com frequência. Dentre inúmeras divergências, uma conclusão comum parece definitiva: a oferta de empregos mudou de qualidade. Pelo menos nos setores mais modernos e dinâmicos; exige-se agora que o trabalhador tenha determinadas habilidades que somente a educação de caráter geral é capaz de preenchê-las.

Nos países desenvolvidos discute-se com grande prioridade o futuro do emprego, onde os mais otimistas acenam com empregos de qualidade, melhores ambientes de trabalho e relações de trabalho de melhor qualidade. Entretanto, esses empregos de qualidade deverão ser ocupados preferencialmente por trabalhadores com nível de escolaridade alto e com capacidade de se adaptar facilmente às mudanças tecnológicas e organizacionais.

Os Estados Unidos, por exemplo, têm vivido problemas com relação à geração de novos empregos de qualidade: primeiro porque o setor industrial não consegue absorver mão-de-obra na quantidade necessária; segundo porque os postos de trabalho eliminados não mais serão criados. Dessa forma, os trabalhadores necessitarão de um programa de requalificação para retornarem ao mercado. Por fim, a taxa de desemprego entre os jovens é mais elevada pois estes não têm nem escolaridade nem tampouco a experiência necessárias (Alves, 1995).

O processo de modernização produtiva se dá tanto pelas inovações tecnológicas, lideradas pelas áreas de informação e microeletrônica, quanto pelos novos processos organizativos e gerenciais. O ritmo de expansão horizontal das inovações tecnológicas

desses setores para outros ramos industriais e de serviços tem sido intenso. A previsão é que cada vez mais empresas adotarão processos modernos de produção e, portanto, a qualificação profissional do trabalhador poderá constituir-se em nó crítico para a expansão desses processos (Alves e Vieira, 1995).

No Brasil, sindicalistas, empresários e governo têm discutido propostas de políticas públicas para evitar que o problema do desemprego ganhe maiores proporções. Os dados mostram que a taxa de desemprego, em comparação com outros países, não é muito elevada; no entanto, os empregos que estão sendo criados, na sua maior parte, em substituição aos postos de trabalho que estão sendo eliminados no setor industrial, são considerados de baixa qualidade, já que tanto no comércio quanto no setor serviços a maior parte dos empregos tem baixa remuneração e não tem carteira de trabalho assinada.

A tendência é que com a estabilização econômica que vem sendo conduzida desde julho de 1994, o processo de modernização econômica se estenda, tornando mais seletiva a absorção de mão-de-obra. Mesmo no setor terciário que tem, pelas suas próprias características, grande capacidade de expansão de oferta de empregos em seus vários segmentos, o processo de reestruturação organizacional deve, de um lado, reduzir a demanda por mão-de-obra, de outro, exigir melhor qualificação do trabalhador.

Com as inovações tecnológicas e organizacionais, ampliou-se o consenso em torno da idéia de que níveis educacionais mais elevados tornaram-se pré-requisitos para que os trabalhadores estejam aptos a lidar com esses novos processos. As empresas inovadoras têm encorajado maior participação do trabalhador no processo produtivo e decisório; para essa nova tarefa, no entanto, é necessário que os mesmos tenham um maior conhecimento e capacitação. Trabalhadores com maior nível de escolaridade e melhor qualificados constituem-se, assim, na principal fonte dinâmica e permanente de ganhos de produtividade e na condição necessária para a democratização das relações de trabalho no interior da empresa. Essa visão estrutural do papel da educação dos trabalhadores para o aumento da competitividade internacional, contrasta com a ótica parcial de solucionar o problema dos baixos níveis de produtividade do trabalho pela simples redução dos direitos e encargos trabalhistas, cujo efeito sobre a produtividade é temporário e inconsistente ao longo do tempo.

Se não fora por argumentos puramente econômicos é imperioso lembrar que nos países onde o processo de modernização produtiva ganhou maturidade, esta também foi

acompanhada de modernização nas relações de trabalho, através de ampla negociação entre as partes envolvidas, ensejando relações capital-trabalho mais democráticas.

As grandes corporações americanas já incorporaram como preocupação central a mudança do ambiente do trabalho, o programa de educação continuada para seus empregados e alterações nas relações de trabalho, objetivando envolver cada vez mais o trabalhador no processo decisório da empresa. Os programas de educação estão sendo executados em conjunto com os sindicatos dos trabalhadores, em regime de administração bipartite.

Os governos dos países desenvolvidos têm viabilizado um conjunto de políticas com vistas à redução da taxa de desemprego que tem, basicamente, as seguintes vertentes: a implementação de políticas públicas de emprego, alterações na legislação trabalhista, a introdução de contratos coletivos de trabalho, o apoio aos serviços públicos de emprego, a implementação de programas de educação com mudanças curriculares, o incentivo à permanência do aluno por mais tempo na escola e programas de qualificação e requalificação de trabalhadores, dentre outros.

No Brasil, o comportamento histórico do mercado de trabalho e do setor serviços, mais recentemente, tem postergado discussões mais profundas sobre essa temática. De maneira geral, somente agora os atores sociais tomaram consciência da gravidade desse problema. Contudo, as iniciativas de políticas de criação de empregos, e mesmo de educação e qualificação do trabalhador, são ainda tímidas e dependem do comportamento dos agregados macroeconômicos.

Cumprе ressaltar, também, que os processos de terceirização e terciarização¹ ocorridos ao longo do primeiro lustro desta década no Brasil, têm gerado interpretações bastante pessimistas quanto a possibilidade de, no curto prazo, a economia gerar postos de trabalho de boa qualidade - aqueles que além de boa remuneração, garantam ao trabalhador certo grau de estabilidade, para possibilitar acúmulos de experiência no posto de trabalho, e permitam-lhe participar de cursos de educação geral e profissional com vistas a sua permanente atualização.

¹ O processo de terceirização, apesar de relacionar-se com o processo de terciarização, ou seja, com aumento da participação do setor terciário na economia, não deve ser confundido com o mesmo, na medida em que ambos possuem esferas próprias onde um processo não implica o outro.

Quanto antes o governo tomar providências, os efeitos perversos do desemprego poderão ser minimizados. Além disso, espera-se do governo um importante papel na condução dessa temática, no sentido de orientá-la para a busca do desenvolvimento econômico sustentado; isso tende a ampliar a compreensão dos atores, deslocando a discussão dos interesses imediatistas ou específicos de determinadas categorias de trabalhadores e/ou de empresários.

As seções seguintes e a bibliografia consultada chamam a atenção para a gradativa mudança qualitativa que vem ocorrendo na demanda de mão-de-obra, já que o mercado de trabalho vem se tornando cada vez mais seletivo, em favor de trabalhadores com maiores níveis educacionais. Dessa forma, discutir políticas de emprego sem levar em consideração a questão da educação e da qualificação profissional sinaliza desconhecer o potencial criador e destruidor das significativas mudanças que a base tecnológica tem possibilitado e, também, os ajustes que os novos processos gerenciais têm implementado na política de recursos humanos.

O conhecimento acumulado sobre o grau de profundidade das transformações que a chamada reestruturação produtiva tem provocado sobre o mercado de trabalho brasileiro é ainda insuficiente. Este estudo pretende, com seus resultados, resgatar o estágio da discussão sobre a questão da qualificação da mão-de-obra e do papel do ensino fundamental como alavancas para o desenvolvimento econômico para o país, e condição necessária para ganhos contínuos de produtividade.

De alguma forma, a ausência de pressões endógenas faz com que as questões da educação e da formação profissional não ganhem substância na discussão sobre políticas de emprego e de amparo ao trabalhador desempregado. Esta situação poderá condenar o conjunto de políticas e programas governamentais a ser um mero sinalizador da conjuntura econômica, desconsiderando projetos de maior fôlego em termos do desenvolvimento econômico e da geração de empregos de qualidade.

Este trabalho compõe-se além desta introdução, da seção 2 onde discute-se o papel da educação e da qualificação profissional na explicação dos diferenciais de rendimento a partir de diferentes matrizes teóricas; da seção 3 onde analisa-se os efeitos do processo de globalização sobre o mercado de trabalho e as macroestratégias de políticas públicas propostas; da seção 4 onde resume-se um pouco da discussão da literatura brasileira sobre a importância da educação e da qualificação profissional no mercado de trabalho brasileiro e

os impactos da modernização produtiva sobre os mesmos; a seção 5 ao analisar as alterações ocorridas no mercado de trabalho da Região Metropolitana da Grande São Paulo no período - 1988/1995, procura apresentar uma amostra qualificada das relações entre grau de escolaridade do trabalhador; para tal, utiliza-se de dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada pela Fundação SEADE - Sistema Estadual de Análise de Dados e pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos. Esta análise concentra-se nas relações entre grau de escolaridade do trabalhador e setor de atividade, idade e remuneração.

2. EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NA TEORIA ECONÔMICA

2.1. O Capital Humano

A teoria do capital humano busca explicar, nos marcos do arcabouço neoclássico convencional, a existência de diferenciações salariais. A idéia básica é que da mesma forma como é possível investir nas ações de uma empresa, ou realizar um empreendimento produtivo a fim de se auferir rendas maiores no futuro, seria razoável dentro de determinadas condições, que o indivíduo (a unidade familiar) e/ou a firma onde ele trabalha decidissem investir em sua formação, através da educação formal e/ou cursos de qualificação, para obter rendimentos maiores no futuro.

No âmbito da educação formal é importante observar que a decisão de investir ou não em capital humano recai, basicamente, sobre o indivíduo ou a unidade familiar a qual ele pertence, uma vez que essa decisão, em geral, é tomada antes dele entrar no mercado de trabalho, ou em termos menos restritivos, quando ele ainda é jovem, e portanto, largamente dependente do financiamento familiar ou da provisão de bens públicos. No caso da acumulação de capital humano através de treinamento no interior da firma, a discussão centra-se, basicamente, no modo como o mesmo será financiado. Tal processo pode levar ao estabelecimento de acordos implícitos ou explícitos entre a empresa e o empregado na divisão dos custos e dos benefícios do treinamento, a partir das características básicas do mesmo: se específico ou geral (Becker, 1962).

A decisão de investir em educação formal é tomada pelo indivíduo (ou pela unidade familiar) através da avaliação subjetiva dos custos que ele incorrerá ao não trabalhar hoje e financiar seus estudos, e os benefícios que ele auferirá no futuro, graças ao acúmulo de capital humano durante seu período de estudo. Deste modo, o indivíduo decidirá investir em educação se o valor presente dos benefícios for no mínimo igual aos custos:

$$\sum B_i / (1 + r)^i \geq C$$

onde B = benefício; r = taxa de desconto; i = anos e C = custos.

Os custos do investimento em educação formal podem ser divididos em dois conjuntos: 1) os referentes aos gastos diretos com a educação, taxas escolares, compra de livros, etc., 2) os rendimentos alternativos, ou seja, quanto o indivíduo receberia caso

estivesse trabalhando. Os benefícios, por sua vez, consistem basicamente na expectativa de ganhos futuros que o investimento em capital humano pode gerar.

Outra forma de abordar esse problema decisório é utilizando o critério da taxa interna de retorno, onde a quantidade de investimento a ser realizado por determinado indivíduo em capital humano é determinada pela taxa de retorno esperada². É dessa forma que se explica a maior propensão das pessoas mais jovens a investir em capital humano, posto que o investimento teria uma vida útil maior, não exigindo retornos enormes no curto prazo. Assim, é de se esperar uma melhora contínua no grau de escolaridade da população ao longo do tempo.

Ao se aprofundar a relação que a teoria estabelece entre investimento em capital humano, e investimento em capital em geral, concluir-se-á que a taxa de retorno esperada líquida de risco deveria ser igual à taxa de retorno de qualquer outro investimento, devido ao processo de arbitragem que atua no sentido de homogeneizar as taxas de retorno. Contudo, Becker (1962) observa que por causa das especificidades deste tipo de investimento e de imperfeições do mercado de capitais (e.g. informação incompleta e/ou assimétrica) a taxa de retorno exigida sobre o investimento em capital humano tenderia a ser maior do que em qualquer outro tipo de investimento.

Portanto, pela teoria do capital humano, a falta de motivação para as pessoas mais pobres investirem em capital humano seria explicada pelas restrições impostas pelo funcionamento imperfeito do mercado de capitais³. A dificuldade em se conseguir fundos de empréstimo⁴ para financiar investimentos em capital humano via educação formal, levaria os indivíduos a buscarem financiamento interno, o que significa que as famílias mais ricas - que podem mais facilmente reduzir o seu nível de consumo - tenderiam a investir mais em capital humano do que as famílias mais pobres.

²O critério de decisão implica que a taxa de retorno esperada deva ser maior que a soma da taxa de juros sobre os ativos sem riscos e sobre a liquidez, e o prêmio de risco associado com o investimento. (Becker, 1962)

³Este tipo de explicação que segue a linha do texto germinal de Becker, parece estar mais colado à teoria e à realidade do que a abordagem apresentada por Ehrenberg e Smith (1991), onde a justificativa do padrão comportamental em questão se dá através de um perfil psicológico baseado no conceito de pessoas "orientadas para o presente", que segundo os próprios autores não teria correlação com o nível de renda.

⁴A consecução de fundos de empréstimo é dificultada tanto em nível do sistema de crédito, onde o risco e a iliquidez de tal investimento reduz a oferta e/ou eleva os juros, como em nível da firma, que prefere investir em qualificação específica, em detrimento da qualificação mais geral como é o caso da educação formal.

Nesse sentido, a ação do Estado seria justificada dentro desse arcabouço teórico por três motivos básicos: 1) o valor do investimento em capital humano para a sociedade pode exceder o valor que o mesmo tem para as unidades familiares; 2) para que prevaleça a igualdade de oportunidades o desenvolvimento educacional da criança deve ser independente dos recursos de sua família (Mendonça, 1994); caso contrário gera-se um círculo vicioso de pobreza; 3) para que o maior incentivo para os jovens investirem em capital humano não provoque subinvestimento em capital humano na população adulta trabalhadora.

No caso da qualificação profissional, o problema do financiamento apresenta contornos mais delicados, pois nem trabalhadores nem empregadores estão seguros de que poderão se apropriar integralmente dos retornos dos investimentos realizados. Se o investimento for realizado em formação geral, uma firma pode gerar externalidades para outras, que se apropriam sem custos do investimento realizado pela primeira. Se for em formação específica quem fica em situação delicada é o trabalhador, posto que no caso de ser demitido, aquele conhecimento adquirido poderá ter pouca utilidade na procura por um novo posto de trabalho.

Desse modo, dada a dinâmica das relações de trabalho e a estrutura de mercado onde se encontra a firma, os custos relacionados à acumulação de capital humano podem gerar desde uma atitude descompromissada com a formação profissional de seus empregados por parte da firma, até o surgimento de acordos e práticas⁵ que visam a divisão dos custos do treinamento entre trabalhadores e empregadores. A questão da rotatividade da mão-de-obra ganha aqui um papel de destaque; em geral, setores que apresentam alta rotatividade são exatamente aqueles em que as firmas e os trabalhadores tendem a subinvestir em capital humano⁶. Do lado da oferta, tal comportamento justifica-se pelo temor do *free-rider*, e do lado da demanda, pela ausência de perspectiva de ascensão dentro da firma. De outro modo, os setores que apresentam uma baixa rotatividade da mão-de-obra, tendem a gerar, endogenamente, elementos que reforçam a segmentação no mercado de trabalho, a fim de evitar a perda do investimento realizado em capital humano.

Apesar deste quadro duplamente negativo que, de um lado, leva ao aumento da concentração da renda do trabalho e, de outro, reforça a segmentação no mercado de

⁵ A racionalidade e as consequências deste tipo de prática serão discutidas na próxima seção 2 deste trabalho.

⁶ Ver Amadeo et Alli (1993)

trabalho, a ação governamental no mercado de qualificação profissional só seria justificada, nesse arcabouço teórico, se houvesse imperfeições de mercado como informação incompleta e falhas no mercado de crédito, ou ainda, se o governo tiver objetivos outros que não somente a eficiência econômica, como por exemplo, a possibilidade de conturbações sociais devido a elevados índices de desemprego. Essa posição que encontra respaldo nos textos do Banco Mundial⁷ implica a centralização da ação governamental na educação básica de modo a privilegiar a adequação do perfil da oferta potencial (futura) de trabalho, e não leva em conta a possibilidade de desenvolvimento de políticas públicas que visem ao trabalhador já inserido no processo produtivo.

A teoria do capital humano acaba, deste modo, por transformar a educação em uma panacéia. Tal confusão deve-se, por um lado, ao fato da mesma ignorar o papel da demanda por trabalho na determinação dos diferenciais de rendimento e, por outro, à relação direta e sem mediações que ela estabelece entre o nível educacional e a produtividade do trabalhador, e entre produtividade do trabalho e rendimento do trabalho. O que nem sempre é verdadeiro, dada as características dos postos de trabalho, a hipótese forte de homogeneidade do produto educação, e as características da estrutura de mercado onde se encontra a firma demandante por uma mão-de-obra particular.

Diante dessas observações cumpre destacar o papel que a segmentação no mercado de trabalho pode exercer como uma fonte geradora de desigualdades de rendimento.

2.2. Teorias da Segmentação

A existência de regras de funcionamento⁸, entendidas como resultado de processos endógenos à dinâmica da firma, ou antes, das unidades administrativas⁹, é tratada

⁷ World Bank (1995).

⁸ Entende-se aqui por regras de funcionamento não somente a existência de processos administrativos fortemente influenciados por grupos internos à firma, o que nos remeteria às abordagens históricas e institucionalistas da segmentação do mercado de trabalho; mas também aqueles processos cuja racionalidade é buscada nos fundamentos neoclássicos convencionais, seja sob a forma da justificativa da formação de mercados internos devido à minimização de custos oriundos de economias de escala, indivisibilidade de informações e não separabilidade dos trabalhadores em algumas ocupações, questões estas relacionadas à tecnologia; seja na concepção de salários eficiência nas versões negligência - através de alterações nos argumentos da função de produção clássica - e *turnover*.

⁹ A definição de uma unidade administrativa pode envolver uma firma ou mais, ou ainda, um departamento de uma determinada firma.

basicamente a partir de dois enfoques; um que procura entender este processo a partir da racionalidade microeconômica, e outro que fundamenta sua argumentação em práticas consuetudinárias, na existência de instituições e no dualismo tecnológico. Ambas abordagens visam dar racionalidade à constituição de Mercados Internos de Trabalho (MIT)¹⁰ no interior das unidades administrativas. Essa decomposição do nível da análise - não se trata mais da firma representativa, ou do somatório das firmas - é decorrência da idéia de que o estudo do mercado de trabalho a nível agregado como o mecanismo de determinação do nível de emprego e do salário através da interação entre oferta e demanda globais de trabalho só é possível no longo prazo. No curto prazo, a interação se daria a nível dos diversos mercados de trabalho, cuja dimensão seria proporcional ao grau de substitubilidade entre as ocupações.¹¹

A existência de mercados internos de trabalho explicaria a pouca mobilidade da mão-de-obra e as diferenças salariais para indivíduos de mesmo grau de qualificação, mas inseridos em unidades administrativas com diferentes padrões de comportamento: regras administrativas oriundas de práticas consuetudinárias, da existência e interferência de instituições, como sindicatos e governo, ou ainda, derivadas da racionalidade maximizadora de lucro dentro de certas restrições tecnológicas, ou de especificidades da função de produção da firma.

Nesse sentido, a desigualdade dos rendimentos do trabalho seria provocada, em última instância, pela possibilidade da divisão do mercado de trabalho em primário e secundário, sendo o primeiro constituído por 'bons empregos', entendido como aqueles que apresentam estabilidade e boas possibilidades de ascensão profissional, e que permitem por parte da unidade administrativa e do empregado investimentos em capital humano; e o último constituído por 'maus empregos', sem estabilidade, sem perspectivas de ascensão e com baixo interesse no investimento em capital humano por parte da unidade administrativa e dos empregados.

¹⁰Os Mercados Internos de Trabalho são unidades administrativas onde a entrada é limitada a algumas ocupações, que em geral situam-se na base da hierarquia funcional, e cujos critérios de alocação de mão-de-obra e estrutura salarial são determinados por regras internas, relativamente insensíveis ao comportamento das variáveis macroeconômicas. (Freitas, 1992).

¹¹O grau de substitubilidade tenderia a apresentar uma relação inversa com o nível de qualificação exigido pela ocupação, ou seja, quanto menor o nível de qualificação, maior o grau de substitubilidade e, portanto, maior o mercado de trabalho, e menor sua interrelação com outros mercados de trabalho.

No contexto de uma economia competitiva a formação de mercados internos seria causada por três fatores, além da hipótese de minimização dos custos salariais: 1) o valor que os trabalhadores atribuem aos benefícios gerados pelos MIT (e.g. estabilidade)¹²; 2) o custo de *turnover* para o empregador, pois a alta rotatividade aumenta os custos quase-fixos¹³; 3) custos relacionados à seleção adversa¹⁴ (Freitas, 1992). Estas características, algumas delas, também presentes nos modelos de salário-eficiência, dariam racionalidade tanto à firma quanto aos trabalhadores no sentido de cooperarem para a formação dos MIT; sendo que o papel relevante na determinação do grau de mobilidade e da diferenciação salarial seria da demanda, em contraposição à teoria do capital humano, que destaca o papel da oferta na determinação dos diferenciais salariais.

Cabe observar ainda, que a inclusão do investimento em capital humano neste referencial teórico, tende a gerar diferenciações salariais ainda maiores; na medida em que, trabalhadores que, inicialmente, tinham o mesmo nível de qualificação ao se inserirem em mercados de trabalho diferentes, tendem a investirem de maneira diferenciada em capital humano.

Dentro desta perspectiva, pode-se concluir que, os MITs são pouco sensíveis às alterações no ambiente macroeconômico, posto que as diversas estratégias administrativas atuam no sentido de reduzir o impacto de tais alterações sobre as variáveis que minimizam os custos de informação, amortecem o conflito capital/trabalho, aumentam o nível de cooperação entre os trabalhadores, diminuem os custos de transação, aumentam o custo de oportunidade do comportamento negligente e da demissão voluntária, etc. Esse comportamento justifica a rigidez dos salários no mercado de trabalho primário, no sentido

¹²Sob este aspecto a argumentação dualista parece incorporar de forma pouco convincente a idéia original da teoria do capital humano, segundo a qual o empregado aceitaria um salário menor do que sua produtividade marginal durante o período em que o mesmo estivesse recebendo treinamento, o que seria compensado por um salário superior a sua produtividade marginal nos períodos subsequentes. Cabe observar que características como estabilidade e possibilidade de ascensão não implicam um salário menor no período inicial; na realidade, a restrição é colocada através das portas de entrada que, em geral, se situam na base da hierarquia de uma determinada unidade administrativa.

¹³Por custos quase-fixos, entende-se aqueles custos que estão associados ao emprego de uma unidade de trabalho e não tem relação na margem com o número de horas trabalhadas. Nesta categoria estão os custos de contratação, treinamento, e os benefícios acordados no contrato de trabalho. Como observa Oi (1962), os custos quase-fixos fazem com que as empresas gerem estratégias a fim de maximizar o tempo de permanência no trabalhador no seu emprego, de modo a poder exaurir as externalidades oriundas do treinamento específico e/ou geral, como por exemplo a criação de fundos de pensão.

¹⁴Os custos de uma seleção adversa referem-se a impossibilidade da firma realizar um processo de seleção que de fato avalie as potencialidades do candidato ao emprego. Neste sentido, a constituição de MIT possibilitaria um conhecimento mais profundo das habilidades e aptidões de cada empregado.

descendente quando ocorre uma retração da atividade econômica; e, também, a não absorção de mão-de-obra fora dos MITs quando há expansão da atividade econômica.

Para inserir essa discussão dentro dos marcos do crescimento econômico a médio e longo prazos, é preciso considerar que a simples criação de novos postos de trabalho¹⁵, a uma taxa superior a do crescimento da PEA, não teria como consequência direta a minimização da desigualdade na distribuição dos rendimentos. Se essa desigualdade for consequência da existência de mercados internos e da segmentação do mercado de trabalho em primário e secundário, deve-se levar em conta não apenas o ritmo do crescimento, mas também o seu padrão: quais setores estão alavancando o processo, e em que segmento do mercado de trabalho - “bons” ou “maus” empregos - eles se inserem, ou seja, que mudanças o padrão de crescimento impõe (ou não) à demanda e à oferta de trabalho, e como as mesmas respondem àquela sinalização. Também as políticas públicas exercem influência tanto sobre a oferta quanto sobre a demanda por trabalho no sentido de amenizar possíveis desequilíbrios estruturais. Nesse sentido, é fundamental compreender as recentes transformações que o processo de globalização engendrou no mundo do trabalho.

¹⁵O crescimento econômico *per se* não garante a criação de novos postos de trabalho, pois estes dependem, também, do padrão tecnológico por ele imposto.

3. GLOBALIZAÇÃO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS.

O termo globalização tem sido utilizado correntemente, e de forma pouco precisa, para explicar toda uma gama de transformações ocorridas no final dos anos 80 e início dos anos 90 e que diz respeito a todas as esferas da vida econômica, política, social e cultural. A globalização pode assim ser caracterizada sob várias perspectivas de modo a fornecer um quadro geral de suas conseqüências, seguindo a tipologia realizada por Baumann (1996).

Sob uma perspectiva financeira, o processo de globalização relaciona-se ao aumento do volume de recursos transacionados e à velocidade de circulação do mesmo, fenômenos estes fortemente relacionados aos avanços tecnológicos na área de comunicação e informação, na reengenharia financeira e na desregulamentação do sistema financeiro. Do ponto de vista do comércio, observa-se uma crescente semelhança nas estruturas de demanda, através da universalização do consumo e da estrutura de oferta nos vários países, provocando uma alteração no setor produtivo, que se caracteriza pela convergência nas características da produção, baseadas fortemente nas inovações de processo. No campo das instituições, destaca-se a convergência dos diversos sistemas nacionais no sentido de homogeneizar as estruturas regulatórias em diversas áreas, em particular, o comércio e os direitos de propriedade. Tais transformações dão-se concomitantemente à perda de graus de liberdade por parte dos diversos países na condução de suas políticas econômicas.

Diante deste quadro, a principal relação que pode ser estabelecida entre o processo de globalização das economias nacionais e o mundo do trabalho diz respeito aos efeitos que a base tecnológica, que possibilitou aquele fenômeno, tem sobre o mercado de trabalho. A incorporação da microeletrônica aos processos produtivos e gerenciais permitiu, de um lado, a retomada dos antigos patamares de lucratividade, e de outro, uma verdadeira revolução nas formas organizacionais das empresas e do aparelho do Estado. Vale destacar, ainda, que estes dois efeitos apresentam um forte componente retroalimentador, cuja principal conseqüência é a flexibilização do trabalho e do processo decisório, e se traduz numa gigantesca economia de tempo e ampliação de espaços¹⁶, implicando, assim, uma sensível diminuição de custos.

¹⁶ A constituição de sistemas de comunicação integrados permite que as unidades de produção e administrativas se situem em diferentes espaços buscando maximizar as vantagens oriundas de uma determinada localização espacial (Cacciamali, 1991)

Neste contexto pode-se destacar dois fenômenos básicos que se diferenciam na forma de manifestação, mas que estão intrinsecamente relacionados: 1) o crescimento sem aumento proporcional do emprego, do ponto de vista quantitativo; 2) a polarização dos postos de trabalho em "bons" e "maus" empregos, do ponto de vista qualitativo.

O primeiro aspecto se apresenta como consequência das inovações de processo que atuaram no sentido de racionalizar o investimento, e surge como resposta ao esgotamento do modelo de acumulação e de regulação taylorista/fordista e do círculo virtuoso do crescimento institucionalmente regulado. Naquele modelo, o aumento da produtividade do trabalho e o aumento dos salários eram ajustados de tal forma a não permitir o surgimento de crises de subconsumo, posto que a produção em massa exige, em contrapartida, consumo em massa, gerando, assim, uma demanda crescente por novos produtos e serviços que promovia novas oportunidades de emprego e investimento, de modo a eliminar o provável aumento do desemprego provocado pelos ganhos de produtividade.¹⁷ Nesse sentido, as mudanças estruturais no modelo de acumulação tiveram como efeito o desatrelamento do crescimento com a geração de emprego, como mostra a sensível redução da elasticidade produto do emprego na maioria dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE¹⁸.

O segundo aspecto reflete-se em um processo dual onde a reestruturação das bases organizacionais das empresas acaba por requerer, por um lado, qualificação técnica cada vez maior dos seus funcionários situados no topo da cadeia organizacional, e de outro, destrói postos de trabalhos intermediários que perdem sua razão de ser em função dos avanços tecnológicos (intensivos em capital) e dos processos de terceirização e desverticalização (racionalização do processo produtivo e gerencial).

Sob este ângulo, os principais perdedores são aqueles trabalhadores com muito capital humano específico e pouco capital humano geral, que sofrem com a deterioração da qualidade e do rendimento do trabalho, causada pela depreciação acelerada e, em alguns casos, irreversível do seu capital humano, dificultando, assim, a probabilidade e/ou a qualidade da reinserção do trabalhador no mercado de trabalho. Nesse sentido, observa-se

¹⁷Altvater (1993) argumenta que a mudança no modelo de acumulação foi viabilizada quando as inovações de produto cederam lugar às inovações de processo como válvulas de escape para a crise.

¹⁸Cacciamali (1991) apresenta as tabelas correspondentes às taxas médias de crescimento do emprego, do produto e as elasticidades produto-emprego nos sete principais países da OCDE entre 1970 e 1987, mostrando que apenas o Japão apresentou aumento da elasticidade produto-emprego.

uma deterioração das condições do mercado de trabalho que pode se manifestar de três modos: 1) aumento do emprego no setor de serviços, não acompanhado por aumento de produtividade, o que reduz o rendimento do trabalho; 2) aumento do número de trabalhadores por conta própria, que também pode reduzir o nível médio de rendimento, se não for acompanhado de um aumento da atividade econômica, 3) aumento da taxa de desemprego aberto que pode ser caracterizada como desemprego estrutural. (Cacciamali, 1991).

Todavia, a dualidade refletida pelo processo de destruição e geração de postos de trabalho, neste contexto, é tratada de maneira diversa na literatura; de um lado, há uma corrente que procura mostrar os efeitos benéficos que as inovações tecno-produtivas induzidas pela disseminação da microeletrônica em todos os setores da atividade econômica, têm sobre o trabalho humano. Nesse enfoque, busca-se destacar a tendência à geração de empregos mais interessantes do ponto de vista do trabalhador, onde este assumiria funções mais abstratas e intelectuais.¹⁹

Por outro lado, há outra corrente que busca destacar a crescente terciarização da economia combinada com a "informalização do trabalho", ou seja, um aumento expressivo do setor de prestação de serviços²⁰, com relação ao primeiro aspecto; e do retrocesso do emprego de tempo integral concomitantemente ao surgimento de "formas de emprego atípicas"²¹, no que se refere ao segundo aspecto. Cabe destacar que tal processo dá-se não apenas com trabalhadores pouco qualificados, mas também com trabalhadores com grande acúmulo de capital humano - os analistas simbólicos na terminologia de Reich - que se encaixam nos trabalhos criativos cuja produção e remuneração não estão associadas ao tempo de trabalho²². Todavia, neste caso, os próprios trabalhadores se tornaram flexíveis, uma vez que os mesmos não têm dificuldades em adaptar-se a diferentes tipos de trabalho, o que reduz o impacto daquelas transformações sobre o fluxo e o nível do seu rendimento.

¹⁹Ver Ianni (1994)

²⁰No que diz respeito a este aspecto Altwater (1993) argumenta que o chamado "Milagre dos empregos" do setor de serviços nos EUA foi possível graças aos baixos salários e a contratos de trabalhos precários.

²¹Altwater (1993) observa que o deslocamento do emprego da indústria de transformação para os setores de serviços na Europa vem acompanhado com a expansão de contratos de trabalho irregulares, onde o tempo de trabalho parcial é a regra, implicando, assim, a proliferação de "maus" empregos, principalmente nos setores de saúde, hoteleiro e de comércio.

²² A dissociação entre a remuneração e o tempo de trabalho é outra característica marcante da introdução da microeletrônica e do papel desempenhado pelos analistas simbólicos dentro da "nova organização do trabalho" (Reich, 1991).

Desse modo, pode-se concluir, seguindo Reich (1991), que o processo de globalização tende a levar a uma cisão cada vez maior entre os indivíduos com diferentes níveis de capital humano, aumentando de forma crescente a concentração da renda do trabalho, uma vez que as transformações têm um impacto diferenciado sobre os trabalhadores com tipos e quantidades diferentes de capital humano.

Uma das principais conseqüências desse processo de flexibilização do trabalho sobre as relações de trabalho diz respeito à crescente desindustrialização dos trabalhadores²³. Novamente deve-se considerar o papel que a introdução da microeletrônica tanto na fábrica como no escritório tem sobre a possibilidade de fragmentação e dispersão espacial das empresas e das unidades de uma mesma empresa, favorecendo o surgimento de pequenas unidades produtivas e levando a uma maior heterogeneidade dos trabalhadores e ao enfraquecimento dos laços de solidariedade entre os mesmos. Esse processo pode ser visto por dois lados, um estritamente econômico, que revela a redução do poder de barganha dos trabalhadores, e a possível redução de sua participação relativa na renda, e outro, de viés sócio-político que demonstra o esgotamento do pacto político instituído no pós-guerra e que viabilizava o modelo fordista. A redução do número de trabalhadores sindicalizados traz para a ordem do dia a discussão sobre o novos atores sociais e/ou coletivos que teriam que viabilizar o novo arranjo social e institucional que constituir-se-á sob as transformações provocadas pelo novo paradigma tecnológico.

Por fim, cabe investigar se as tendências apontadas na literatura, principalmente com relação ao mundo do trabalho, para os países desenvolvidos, também se manifestam da mesma forma nos países em desenvolvimento. Deve-se ressaltar, nesse aspecto, a heterogeneidade dos países em desenvolvimento, que ocorre não apenas no nível da incorporação das inovações tecnológicas, o que remete a existência ou não de uma política industrial ativa e de uma política comercial agressiva, mas também na forma como os países reagiram a crise do final dos anos 70 e início dos anos 80 (Cacciamali, 1991).

Nesse sentido, observa-se que a internacionalização do modelo fordista de acumulação durante os anos 70 e 80, resultou numa forma degenerada do mesmo (Altwater,

²³ Rodrigues (1992) mostra que durante a década de 80, apenas em um pequeno número de países os sindicatos conseguiram aumentar o número de seus filiados (Suécia, Dinamarca, Bélgica e Finlândia). No Reino Unido, por exemplo, a porcentagem de trabalhadores filiados a sindicatos caiu de 51% em 1980 para 41% em 1989, na França de 19% para 11%, nos EUA de 22% para 16%, na Alemanha de 31% para 26% e no Japão de 31% para 26%.

1993), dada a ausência da base institucional que o viabilizou nos países europeus e da infra-estrutura pública e privada adequadas, criando, assim, na maioria dos países, principalmente nos latino-americanos, uma base social e econômica que se mostra inadequada para sustentar uma economia globalizada e suas implicações. De um lado, tem-se a questão da insuficiência dos investimentos em capital humano, de modo a suprir a nova demanda de capital humano para os "bons" empregos, e de outro, apresenta-se a enorme dívida social que esses países têm, principalmente com relação à saúde e à educação, dado que todo esse processo foi erigido sem a constituição de um "Estado do Bem-Estar Social", ou mesmo um simulacro deste. É possível, assim, que a incorporação das novas técnicas produtivas e organizacionais venha a ter efeitos ainda mais desastrosos, posto que os países que não se ajustaram ao novo padrão, não têm um estoque de capital humano adequado, nem os amortecedores sociais que o Estado Social europeu proporciona aos seus "excluídos".

Em termos de macroestratégias de políticas públicas para a proteção dos "excluídos", existem duas posições largamente veiculadas. Primeiro, há a estratégia defendida pelo Banco Mundial que baseia-se em "políticas focalizadas" de combate à pobreza de modo a evitar o *trade-off* entre eficiência e equidade do gasto social. O objetivo desta estratégia é assegurar a seletividade do gasto social e impedir que grupos que não se enquadrem em determinada categoria de prioridade apropriem-se dos benefícios de uma política social da qual eles não são o grupo alvo. Essa postura baseia-se na argumentação de que o desenvolvimento social no futuro dependerá do ajuste estrutural que implica equilíbrio das políticas monetárias e fiscais, bem como do balanço de pagamentos. Dessa forma, a reestruturação dos serviços sociais deveria pautar-se pela necessidade de equilíbrio monetário e fiscal, e orientar-se, basicamente, pelos objetivos de racionalização e eficácia do gasto social.

Em segundo lugar, têm-se a estratégia da CEPAL de transformação produtiva com equidade, que procura articular três elementos-chaves: a transformação produtiva, as reformas nos programas sociais e a ampliação e o reforço da democracia, tendo como objetivo de longo prazo a redução das desigualdades. Na concepção cepalina, a competitividade para ser autêntica, implica ganhos de produtividade consistentes através da incorporação do progresso técnico, e não às expensas do salário real para fins de redução da absorção interna. Nesse sentido a equidade atuaria reforçando a competitividade autêntica ao estimular a incorporação e difusão de padrões tecnológicos adequados à homogeneização das estruturas produtivas e padrões de comportamento inovativos.

Sob outra perspectiva, a noção de competitividade autêntica tem como um de seus requisitos básicos uma força de trabalho bem educada com um novo perfil de qualificação que viabilize um grau de competitividade sólido no mercado internacional. A garantia deste requisito implica em novo padrão de relacionamento entre capital e trabalho e no estilo de intervenção estatal, onde a estabilidade e políticas concertadas adquiram um papel central, de modo a permitir o desenvolvimento de atividades conjuntas que visem a garantir a adequação de determinado nível de competitividade a algum grau de equidade. O reforço das estruturas democráticas desempenham aqui um papel fundamental; nessa ótica, as políticas sociais assumiriam uma dimensão estratégica na medida em que, por meio de “programas universais” nas áreas de educação básica, saúde e nutrição e, principalmente, de formação de recursos humanos qualificados, forneceriam alguns dos fundamentos sociais necessários para a competitividade autêntica que, ao criarem relações solidárias, reforçariam a democracia (Lopes, 1994).

4. MODERNIZAÇÃO PRODUTIVA E A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR: O CASO BRASILEIRO

4.1. Educação formal X Ensino técnico

No contexto da discussão acerca do processo de modernização produtiva em que a economia brasileira viu-se lançada a partir da abertura comercial iniciada nos primeiros anos da década de 90 e sua relação com a qualificação do trabalhador destacam-se alguns pontos polêmicos: 1) as conseqüências da dicotomia entre ensino geral e ensino técnico diante dos novos conhecimentos que passam a ser demandados; 2) o papel das políticas públicas no sentido de conectar os programas de treinamento e formação profissional, com os programas de seguro-desemprego, de colocação, de geração de emprego e renda, ou seja, na articulação de um Sistema Público de Emprego.

Sob o primeiro aspecto, destacam-se as posições que buscam enfatizar a importância fundamental do ensino básico para a consecução e consolidação das aptidões necessárias às novas exigências tecnológicas e organizacionais, como por exemplo: a capacidade de expressão verbal - seja oral ou escrita, a capacidade de abstração e associação, raciocínio lógico, iniciativa para a resolução de problemas, habilidade e capacidade para aprender novas qualificações²⁴. Tais características assumem um papel determinante no novo perfil de demanda, que privilegia um trabalhador polivalente capaz de operar as novas técnicas de automação e de adaptar-se às novas técnicas organizacionais, em contraposição ao ensino técnico, que apenas adestraria o trabalhador para a execução de uma tarefa específica. Todavia, cumpre destacar que o aumento da demanda por mão-de-obra com um maior nível de escolaridade formal pode relacionar-se ao aumento da oferta de indivíduos mais educados, de modo que as empresas possam vir a valorizar aquele atributo como um critério de seleção, e não necessariamente como uma exigência do processo de modernização produtiva.²⁵

De todo modo, a separação entre educação geral e técnica tem gerado profundas distorções no conteúdo e no acesso à formação e à qualificação profissional para o trabalhador brasileiro. Essa dicotomia foi viabilizada pela base técnica empregada no processo de industrialização no Brasil baseada na automação rígida, onde o aumento da

²⁴ Ver Salm e Fogaça (1995)

²⁵ Cacciamali & Pires (1995)

competitividade implicava a redução de custos através de crescentes economias de escala com o uso intensivo de máquinas “especializadas”. Para operar essas máquinas exigia-se operários com baixos requisitos de qualificação, que logo se adaptavam ao regime taylorista de produção. O trabalho qualificado restringia-se a uma minoria de trabalhadores com conhecimentos e habilidades mais complexas adquiridos em treinamentos específicos ou com uma longa experiência profissional e aos trabalhadores situados fora do processo produtivo propriamente dito, ligados basicamente a tarefas de gestão. Nesse sentido, podemos afirmar que o perfil educacional não se apresentava como um entrave ao desenvolvimento, posto que ele se mostrava adequado às necessidades da estrutura produtiva (Fogaça e Silva, 1993).

A principal consequência desse processo para o conteúdo pedagógico foi a dicotomia entre educação para o trabalho e educação para a cidadania. Contudo, o surgimento do novo padrão tecnológico baseado na automação flexível exige a consolidação do conceito de produtividade sistêmica, onde o trabalhador, como simultaneamente produtor e consumidor, passa a desempenhar um papel fundamental que exige uma sólida base educativa de modo a tornar o processo de aprendizagem dentro do trabalho um processo contínuo. Essa transformação é fundamental a fim de que o capital humano geral e específico do trabalhador seja preservado da acelerada taxa de depreciação que caracteriza as transformações possibilitadas pela microeletrônica e discutidas na seção anterior.

Do ponto de vista dos sistemas educacionais, esse processo implica uma profunda reestruturação dos mesmos, algo que é reconhecido em países com estruturas e estratégias econômicas tão diferentes como Alemanha e Coréia, no sentido de aumentar a participação de disciplinas com conteúdo mais gerais, em detrimento daquelas de conteúdo meramente instrumentais dentro do processo de formação do profissional.

No caso brasileiro parece haver um consenso na literatura no sentido de destacar os problemas qualitativos do processo educacional (Fogaça e Silva, 1993). Não se trata mais de expandir a estrutura física das escolas, mas de discutir a qualidade e os retornos dos investimentos realizados na educação formal e técnica. Dentre os problemas apontados na literatura destacam-se:

- 1) elevados índices de evasão e repetência;
- 2) falta de investimento na formação do profissional de educação;

3) ênfase em políticas compensatórias do tipo merenda escolar, material didático, em detrimento das questões pedagógicas.

4) baixo salário dos professores

O investimento no sistema de educação geral, principalmente em nível do ensino básico regular, de modo a melhorar a qualidade do ensino, e propiciar a redução dos níveis de evasão e repetência; assim como a participação das empresas no sentido de ampliar as oportunidades de reciclagem, atualização e complementação de escolaridade dos seus trabalhadores jovens e adultos que abandonaram precocemente seus estudos, são iniciativas fundamentais a fim de evitar a agudização dos efeitos negativos que a nova base técnica pode ter sobre o mercado de trabalho. Principalmente, no que se refere aos seus efeitos sobre a distribuição de renda, e a relação entre esta e o incentivo à família investir em capital humano²⁶, já destacados na primeira seção deste trabalho.

A provisão do ensino técnico no Brasil encontra-se dividida entre as esferas governamentais e entre estas, o setor privado e as entidades de classe, levando a uma dispersão gerencial com sérios impactos qualitativos e alocativos sobre as diversas áreas atendidas nos três setores de atividade econômica. No setor primário, predominam as escolas técnicas federais e mais recentemente o SENAR, no secundário destaca-se o sistema SENAI administrado pelos empresários industriais, e no setor terciário o sistema SENAC, também com administração empresarial.

Entre os problemas gerados pela dispersão dos programas de ensino técnico, destacam-se a desvinculação do ensino técnico do ensino formal, o predomínio de cursos de curta duração e de cursos de formação específica, em detrimento dos cursos de formação geral e de aprendizagem e a ausência de programas direcionados à requalificação dos desempregados.

Estas dificuldades só poderão ser sanadas mediante a reestruturação do sistema de ensino técnico de forma coordenada com a criação de um Sistema Público de Emprego que integre e coordene as atividades do seguro-desemprego, de recolocação do desempregado no mercado de trabalho, de qualificação e requalificação do trabalhador, de geração de

²⁶ Nesse sentido as propostas de vinculação da participação em um Programa de Renda Mínima à permanência dos filhos na escola, poderiam romper o círculo vicioso que se estabelece devido a incapacidade das famílias de baixa renda em manter seus filhos dentro do sistema educativo dada a importância que os rendimentos auferidos pelos mesmos têm para o renda total da família. Ver Ramos, C. A. (1994)

emprego e renda associada, também, à capacitação gerencial dos pequenos empresários e autônomos ligados àqueles programas. Tal tarefa, entretanto, só pode dar-se no contexto de uma ampla negociação que envolva o governo, os empresários e os trabalhadores a fim de evitar a consolidação de privilégios e o transbordamento de recursos públicos para atividades de caráter privado.

Nesta direção, é fundamental que o país entre em sintonia com o novo conceito de competitividade, onde o crescimento da produtividade está diretamente vinculado a relações industriais que possibilitem e facilitem o acúmulo de capital humano por parte do trabalhador. Dessa forma, cumpre observar o papel determinante que as relações de trabalho mais estáveis, juntamente com o investimento pesado em educação básica e profissionalizante tendem a desempenhar no sentido de garantir a consolidação em termos dinâmicos dos ganhos de produtividade. No caso brasileiro, como observa Amadeo (1992) o aumento da informalização do trabalho ao longo da década de 80 nos setores urbanos representa o contrário do que se esperaria de uma economia em processo de modernização de suas relações capital-trabalho, na medida em que o aumento do número de empregados sem carteira revela a opção por trabalhadores baratos e 'descartáveis', resultando no subinvestimento em capital humano.

4.2. Evidências empíricas recentes do papel da educação e da qualificação profissional no mercado de trabalho brasileiro

A importância da educação e da experiência na determinação do diferencial de rendimento, bem como do papel da modernização produtiva no aumento da demanda por mão-de-obra qualificada tem sido objeto de estudos recentes sobre o mercado de trabalho brasileiro. Em geral, os estudos têm encontrado fortes indícios da existência de segmentação no mercado de trabalho brasileiro e uma forte participação do atributo educação na explicação da desigualdade da renda. A seguir apresentamos os resultados dos trabalhos mais recentes realizados nesta área.

Cacciamalli e Freitas (1992), apresentam um estudo que visa a testar as diversas teorias de determinação de salários a partir de dados da RAIS de 1987 para cinco ramos do setor manufatureiro da região metropolitana de São Paulo. Na estimação das equações salariais os coeficientes das variáveis anos de escolaridade e experiência, utilizados como *proxies* do capital humano geral e específico, respectivamente, apresentaram os sinais

(positivos) esperados e significativos ao nível de 1% de significância, sendo que para os setores classificados como modernos (eletrônico e de comunicações, material de transporte e químico), os mesmos apresentaram valores absolutos maiores. Com relação ao coeficiente da variável tempo de permanência do trabalhador na firma, uma *proxy* para o treinamento específico e para a existência de algum grau de mercado interno, os sinais encontrados também foram os esperados (positivos) e significativos a 1% de significância. Um aspecto relevante, contudo, refere-se ao fato deste atributo ser mais relevante que a escolaridade e a experiência para os ramos classificados como tradicionais (mobiliário e couro e peles). Analisando as características da ocupação a partir do grau de qualificação exigido por determinado posto de trabalho, o estudo mostra que a qualificação superior foi significativa apenas nos setores modernos, indicando, assim, a importância fundamental do perfil da demanda na determinação dos salários e na criação de diferenciais persistentes de salários e uma tendência à concentração da renda em benefício dos trabalhadores dos setores modernos, posto que além de receber um prêmio por seu maior nível de qualificação, o trabalhador tem um ganho adicional por ocupar um posto de trabalho que em princípio requer um nível maior de qualificação.

Ramos (1995), apesar de estudar apenas a dispersão dos salários industriais, mostra a partir de dados da PNAD que a estrutura salarial é robusta ao longo do tempo, não havendo evidência de que as diferenças salariais possam ser imputadas a diferenças na qualidade do emprego, à heterogeneidade dos trabalhadores, a práticas discriminatórias, ao excesso de demanda no curto prazo, e ao ambiente macroeconômico e político. A segmentação, pelo menos ao nível da indústria, contribuiria para aumentar a participação da educação como fator explicativo das diferenças salariais, na medida em que os trabalhadores com maiores diferenciais de salário são aqueles mais qualificados.

Barros e Mendonça (1995) fornecem interessantes conclusões à respeito do atributo educação quando analisam a qualidade do emprego no Brasil, a partir de dados da PME para a Região Metropolitana de São Paulo. Por um lado encontram evidências de que não há uma tendência dos ramos de atividade que pagam maiores salários a serem também aqueles que mais valorizam a educação, ou seja, trabalhadores mais qualificados são melhor pagos independente do ramo de atividade. Mas, por outro lado, os autores encontram uma correlação positiva entre a qualidade do trabalhador, dada por sua escolaridade, e a qualidade do emprego, dada pelo nível salarial controlado por atributos de modo a garantir algum grau de homogeneidade entre os trabalhadores analisados. De modo que os trabalhadores com um nível educacional mais elevado tendem a beneficiar-se não só

de seu maior capital humano, mas também pelo fato do mesmo lhe facilitar o acesso a empregos de mais alta qualidade; resultado semelhante ao encontrado por Cacciamalli e Freitas (1992), apesar destes últimos ressaltarem de modo mais contundente a importância do perfil da demanda por trabalho na geração de desigualdades salariais persistentes.

Amadeo et Alli (1994) encontram evidência segundo a qual “a desigualdade global no Brasil declinaria de 30 a 35% caso os diferenciais de educação não dessem origem a diferenças de salários”, sendo que o poder explicativo do atributo idade - ‘proxy’ da experiência também captada como capital humano - também seria elevado, com valores entre 15 e 20%.

Procurando analisar o modo como a abertura comercial, a modernização produtiva e a recessão do início dos anos 90 afetaram a estrutura do emprego formal nos diferentes subsetores da atividade econômica, Rodrigues (1995) constata a partir de dados da RAIS e do CAGED para o período de 1989 a 1994 que à exceção das instituições financeiras e da administração pública, houve uma redução de três pontos (de 49,5% para 46,5%) no percentual dos empregados com qualificação elementar, e uma elevação de três pontos, de 40% para 43,1% na participação dos empregados com instrução média. Os dados da pesquisadora revelam, o aumento da escolaridade dos ocupados do setor formal.

Lais Abramo (1995) busca caracterizar os principais pontos de estrangulamento relativos à qualificação da mão-de-obra ocupada do ponto de vista dos empregadores e as mudanças introduzidas na organização do trabalho em quatro países da América Latina: Brasil, Argentina, México e Chile. Foram pesquisadas firmas de duas indústrias específicas: a indústria de alimentos, representando o setor tradicional, e a indústria metal-mecânica, como representante do setor moderno. Os resultados mostram que independentemente da indústria investigada, as mudanças introduzidas na organização do trabalho centram-se, fundamentalmente, na simplificação das tarefas, o que pode significar, por um lado, a maior fragmentação do trabalho, aprofundando as características tayloristas do mesmo e, por outro, uma liberação de energias físicas e mentais para um trabalho mais rico e qualificado, se o processo de simplificação de tarefas for associado a outras mudanças na organização do trabalho. Todavia, é importante destacar que aquelas atividades relacionados a tarefas como inspeção e controle estatístico da qualidade, programação de equipes são as modificações menos adotadas.

5. A DINÂMICA DA FORÇA DE TRABALHO OCUPADA NA GRANDE SÃO PAULO NO PERÍODO 1988/1995.

A análise do perfil educacional da força de trabalho ocupada na Grande São Paulo requer o cruzamento das informações referentes ao grau de escolaridade da população ocupada por setor de atividade com sua distribuição etária e seu rendimento médio real. Este conjunto de informações, aliadas a outras evidências disponíveis na literatura, permite inferir algumas tendências no mercado de trabalho da Grande São Paulo no período 1988/1995, principalmente no que se refere à importância que o atributo escolaridade vem assumindo no período mais recente.

Os diversos atributos analisados foram agrupados de modo a garantir algum grau de homogeneidade, com o objetivo de extrair dos dados o maior conjunto possível de informações. Deste modo, dividiu-se os trabalhadores ocupados em seis grupos segundo a faixa etária: trabalhadores infantis (10 a 14 anos), trabalhadores adolescentes (15 a 17 anos), jovens trabalhadores (18 a 24 anos), trabalhadores adultos (25 a 39 anos), trabalhadores adultos maduros (40 a 59 anos) e trabalhadores idosos (60 anos e mais).

No que concerne ao grau de escolaridade a classificação realizada, foi a seguinte: trabalhadores analfabetos, trabalhadores com nível primário (até 4ª série), trabalhadores com primeiro grau incompleto e completo, trabalhadores com segundo grau incompleto e completo e trabalhadores com terceiro grau incompleto e completo.

Os setores de atividade, por sua vez, foram classificados²⁷ em indústria, subdividida em moderna e tradicional; construção civil; comércio de mercadorias; serviços, subdividido em serviços produtivos, serviços sociais, governo e serviços pessoais, e outros. A subdivisão dos setores industriais e de serviços permite observar as heterogeneidades intra-setor, fenômeno marcante no caso do setor de serviços onde irá se observar um

²⁷ Ver classificação dos setores no apêndice. A classificação dos mesmos baseou-se em larga medida na proposta de Barros, R. P. B e Medonça, R. (1995).

diferencial na qualidade dos empregos gerados, polarizados entre serviços produtivos que, em geral, são constituídos por empregos de alta qualidade - com carteira de trabalho assinada e rendimento acima da média, e serviços pessoais, caracterizados basicamente por empregos de baixa qualidade.

A partir da análise das informações acima referidas buscar-se-á compreender parte da dinâmica do mercado de trabalho na Grande São Paulo e os desafios que o novo perfil de demanda e de oferta da mão-de-obra, que aos poucos se desenha, impõem às políticas públicas, no sentido de amenizar o custo do ajuste, seja este conjuntural e/ou estrutural, imposto às empresas e aos trabalhadores, de modo a tornar o aumento de produtividade uma meta consistente com a elevação do nível do bem-estar da população.

5.1. Características Gerais do Mercado de Trabalho e dos Ocupados na Grande São Paulo

5.1.1. O emprego na Grande São Paulo

O número de ocupados na Grande São Paulo cresceu 13,45% no período compreendido entre 1988 e 1995, como mostram os dados da Tabela 1. Todavia, esse crescimento foi insuficiente para absorver a oferta anual de trabalhadores ingressantes no mercado de trabalho e para compensar a redução de postos de trabalho causada pelo processo de modernização tecnológica e organizacional que se intensificou nos últimos anos, em virtude da abertura comercial e, nesses últimos dois anos, da valorização cambial.

A taxa de desemprego, que nos últimos anos da década de 80 situava-se em geral abaixo dos 10%, passa a situar-se, durante a década de 90, continuamente acima daquele patamar, revelando a incapacidade da economia em gerar o número de empregos necessários na Grande São Paulo.

Tabela 1
Número de Ocupados e Taxa de Desemprego na Grande São Paulo

ANO	OCUPADOS (mil)	Taxa de Desemprego (em %)
1988	6271	9,5
1990	6424	10,3
1994	6849	14,2
1995	7115	13,3

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

5.1.2. Idade média do trabalhador

No geral, a idade média dos ocupados elevou-se no período. No entanto, o detalhamento dessa informação por faixa de idade revela mudanças qualitativas importantes no mercado de trabalho metropolitano. Observa-se na tabela 2 que a proporção dos ocupados até 24 anos, portanto numa faixa etária ainda em idade escolar, caiu de, aproximadamente, 30% em 1988, para 26% em 1995. Os trabalhadores de 25 a 39 anos mantém sua participação em torno de 42,5%; por outro lado, a taxa de participação dos trabalhadores de 40 a 59 anos de idade, que em 1988 representava 23,7%, em 1995 alcança 27,6%. Este movimento também se verifica de forma menos intensa entre os trabalhadores com mais de 60 anos cuja participação aumenta de 3,24% para 3,64% no mesmo período.

O fato do mercado de trabalho estar privilegiando trabalhadores com mais idade e com mais escolaridade, como se verá adiante, tem profundas implicações sobre os jovens e os trabalhadores adultos desempregados. Para os primeiros, o mercado sinaliza que o abandono precoce dos estudos terá grande influência sobre sua vida laboral futura; para os últimos, o mercado, também, sinaliza que, sem melhores níveis de escolarização e de qualificação profissional, dificilmente estes conseguirão novas oportunidades de emprego no mercado formal que garante salários fixos e benefícios sociais.

O papel do governo, em ambos os casos, é decisivo pois há necessidade de se promover políticas públicas específicas para minimizar esses impactos para os trabalhadores com as características acima descritas, principalmente as que se referem à educação e qualificação profissional.

TABELA 2
Distribuição dos ocupados por faixas etária

Em porcentagem

	Idade (anos)					
	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 e mais
1988	2,03	6,06	22,47	42,53	23,67	3,24
1990	1,82	5,64	21,58	42,74	24,63	3,58
1994	1,44	4,57	20,00	43,71	27,02	3,80
1995	1,48	5,08	19,57	42,61	27,61	3,64

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

5.1.3 - Nível de Escolaridade

Quanto ao grau de escolaridade dos ocupados na Grande São Paulo observa-se, por um lado, uma forte redução dos que possuem até o primeiro grau incompleto e, de outro,

uma acentuada elevação do percentual de ocupados que possuem, pelo menos o segundo grau completo, como mostra a Tabela 3.

Esses dados são consistentes com o aumento da idade média observada, já que a probabilidade de possuir graus mais elevados de escolaridade aumenta com a idade do indivíduo.

Os movimentos mais marcantes ocorreram com trabalhadores que possuem o segundo grau completo, cuja participação saltou de 11,7% para 16,3%, e aqueles com terceiro grau completo - de 8,6% para 12,3%. Na outra ponta da distribuição, o comportamento foi oposto: a porcentagem de analfabetos reduziu-se em um ponto percentual, e daqueles com escolaridade até a 4ª série primária caiu 8 pontos percentuais, passando de 35,04% para 27,26% durante o período em análise.

Esse fenômeno está intimamente associado com o novo perfil da demanda de trabalhadores determinado pelo processo de modernização da produção. Com certeza, os números só não são mais eloqüentes porque, como será visto adiante, o setor serviços foi capaz de absorver grande parte dos postos de trabalho eliminados, principalmente, pelo setor industrial.

Tabela 3
Grau de Escolaridade dos Ocupados

	Em porcentagem							
	Escolaridade							
	analfabeto	até a 4ª série	1º grau incompleto	1º grau completo	2º grau incompleto	2º grau completo	3º grau incompleto	3º grau completo
1988	6,10	35,04	18,04	11,41	5,37	11,77	3,68	8,56
1990	4,99	32,68	17,84	11,79	6,06	13,03	3,99	9,61
1994	4,64	28,72	15,67	12,36	6,64	15,55	4,28	12,14
1995	5,03	27,26	15,87	12,20	6,81	16,29	4,28	12,27

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

Quando se analisa as informações referentes ao grau de escolaridade e a respectiva faixa etária da população ocupada, observa-se que o aumento do nível educacional no período deu-se de forma homogênea entre as faixas etárias. Para os ocupados com mais de 18 anos - idade que, potencialmente, permite concluir o 2º grau - houve um aumento significativo na proporção dos que possuem segundo e terceiro graus²⁸.

Entre os trabalhadores de 25 a 39 anos - trabalhadores adultos - esse quadro fica mais eloqüente: a proporção de analfabetos reduziu-se de 4,8% para 4,2%, e para os trabalhadores que possuem até a 4ª série primária, a redução foi ainda maior, de 32,82% para 22,09% no período. Por outro lado, a proporção de ocupados com o segundo grau e terceiro grau incompletos ou completos sofreu um aumento significativo; enquanto em 1988 apenas 13,82% dos ocupados entre 25 e 39 anos possuíam o segundo grau completo, em 1995 esta porcentagem é de 18,82%. Quanto ao terceiro grau, a porcentagem de ocupados subiu de 12,69% para 15,87% no período analisado, conforme se verifica na Tabela 4.

Tabela 4
Evolução da Escolaridade dos Ocupados entre 25 e 39 anos

Em porcentagem

	Escolaridade							
	analfabeto	até a 4ª série	1º grau incompleto	1º grau completo	2º grau incompleto	2º grau completo	3º grau incompleto	3º grau completo
1988	4,80	32,82	15,71	11,50	4,02	13,82	4,64	12,69
1990	3,46	28,83	15,92	12,11	4,66	16,00	5,19	13,84
1994	3,53	23,86	15,13	12,79	5,31	18,27	5,00	16,12
1995	4,20	22,09	15,83	12,82	5,34	18,82	5,04	15,87

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

²⁸ Vide tabelas 1.1 e 1.2 no Anexo Estatístico.

Resta saber se tal alteração deveu-se à mudança no perfil da oferta ou da demanda por mão-de-obra. O fato da mudança se dar notadamente nas faixas etárias mais elevadas - entre 25 e 39 anos e 40 e 59 anos - quando a maioria absoluta dos ocupados já encerrou seus estudos e num curto intervalo de tempo, de 1988 a 1995, sugere que foi o aumento da demanda por trabalhadores melhores qualificados que comandou a alteração do perfil educacional dos ocupados.

Esta hipótese é corroborada por estudo recente da Fundação Seade, que compara o grau de escolaridade da População em Idade Ativa - PIA com o da População Economicamente Ativa - PEA. Deste modo é possível verificar, ainda que parcialmente, se o aumento do grau de escolaridade verificada na PEA reflete uma mudança na composição da demanda pela força de trabalho, privilegiando trabalhadores com um maior grau de escolaridade, ou simplesmente revela uma alteração do nível de instrução da população potencialmente ingressante no mercado de trabalho. A análise da distribuição de escolaridade dos dois conjuntos "(...) possibilita a percepção de que, apesar da tendência à ampliação do nível de instrução da população em idade de trabalhar, há sinais importantes de constrangimento à inserção produtiva dos segmentos de mais baixa escolaridade (...)"²⁹

Em resumo, estes dados indicam uma tendência do mercado de trabalho no sentido de privilegiar os atributos experiência - na medida em que ocorre a elevação da idade média dos ocupados - e escolaridade, movimento este que está relacionado aos diferentes estágios do processo de reestruturação tecnológica e organizacional, nos diversos setores estratificados.

5.1.4. - Ocupados por Setor de Atividade

O mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo apresentou, no período em análise, grandes alterações na distribuição dos ocupados por setor de atividade econômica.

²⁹ Ferreira, S.P e Costa, O.V. (1995) Escolaridade e Trabalho na Grande São Paulo: Tendências Recentes. Mimeo. Fundação Seade.

As informações da Fundação Seade mostram que o número de ocupados na indústria caiu em cerca de 259 mil entre 1988 e 1995, enquanto no setor serviços aumentou em 752 mil para o mesmo período na Grande São Paulo³⁰. A tabela 5 mostra que o setor industrial era responsável, em 1988, por quase um terço (32,1%) do total dos trabalhadores, essa proporção cai para um quarto (24,9%) em 1995. Em compensação, o setor de serviços amplia sua participação de 44,41% para 50,18% dos ocupados; e também o comércio de 14,16% do total do ocupados em 1988, para 16,88% em 1995.

Tabela 5
Distribuição dos Ocupados por Setor de Atividade

Setor de atividade	Em porcentagem			
	Ano			
	1988	1990	1994	1995
Indústria	32,10	31,25	25,34	24,93
Moderna	18,53	18,13	13,39	13,56
Tradicional	13,57	13,11	11,95	11,36
Construção Civil	5,81	5,05	5,12	4,97
Comércio de Mercadorias	14,16	15,99	16,93	16,88
Serviços	44,41	44,43	49,55	50,18
Produtivos	14,16	15,31	15,88	15,70
Governos	3,55	3,54	3,39	3,02
Pessoais	19,48	17,93	21,56	22,60
Sociais	7,22	7,64	8,72	8,85
Outros	3,53	3,29	3,07	3,05

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

³⁰ Dados para 1988, a partir de fevereiro e para 1995, até outubro.

A perda de postos de trabalho na indústria foi mais sentida no setor industrial moderno, cuja participação cai de 18,5% para 13,6% no período analisado; por outro lado, no ramo tradicional, a proporção passa de 13,6% para 11,4%.

O setor de serviços, por sua vez, possui uma heterogeneidade muito grande, o principal componente responsável pelo aumento de sua participação foi o setor de serviços pessoais - composto por postos de trabalho de baixa qualidade, como se verá mais adiante, cuja participação aumenta de 19,5% para 22,5% entre 1988 e 1995; e o setor de serviços produtivos e sociais, cujas participações apresentaram uma pequena elevação: de 14,2% para 15,7% e de 7,22% para 8,85%, respectivamente, no mesmo período. O subsetor governo, por outro lado, apresentou uma redução de sua participação de 3,55% para 3,02%.

Observa-se que a movimentação no mercado de trabalho, por hipótese, foi provocada, principalmente, pelo setor industrial; este vem se tornando cada vez mais seletivo, posto que para ganhar competitividade teve que adotar processos produtivos e organizativos que enxugaram postos de trabalho. É de se esperar, pois, que esse setor privilegie, cada vez mais, a escolaridade e a qualificação profissional do trabalhador.

O setor serviços, por outro lado, vem cumprindo o papel de criar oportunidades para boa parte dos trabalhadores desempregados e, também, para os jovens trabalhadores. No entanto, os empregos aí criados, como se verá em diversas passagens deste texto, diferem muito de qualidade entre os diversos subsetores analisados. O subsetor governo não alterou de forma significativa, nem a quantidade nem a qualidade da sua mão-de-obra; o subsetor de serviços sociais apresenta o mesmo comportamento. Dessa forma, foram principalmente os subsetores de serviços produtivos e pessoais que apresentaram um aumento na participação do total dos ocupados, sendo que, como se verá, aqueles subsetores absorveram uma mão-de-obra diferenciada quanto ao grau de escolaridade.

5.2. Distribuição dos ocupados por idade e setor de atividade:

Embora pouco significativa e decrescendo ao longo dos anos, a participação do trabalho infantil (ocupados entre 10 e 14 anos) chega a representar 1,5% do total da força de trabalho na Grande São Paulo em 1995³¹.

Em termos absolutos³² - dentro do conjunto das crianças - o trabalho infantil concentra-se nos serviços pessoais e no comércio de mercadorias: 31,67% e 38,91% em 1995, respectivamente³³. Por outro lado, em termos relativos - a participação do trabalho infantil no conjunto dos ocupados no setor - as posições são invertidas, 3,42% dos ocupados no comércio de mercadorias são crianças, enquanto nos serviços 1,16% correspondem àquela faixa etária no ano de 1995³⁴.

Apesar da redução da participação do trabalho infantil se dar de forma homogênea em todos os setores de atividade, este dado chama a atenção dos governantes e da sociedade para a necessidade de intensificar a implantação de políticas no sentido de incentivar a permanência da criança na escola e de coibir a exploração da mão-de-obra infantil.

A participação dos trabalhadores adolescentes no total dos ocupados também sofreu uma redução entre 1988 e 1995 em todos os setores de atividade analisados; a maior participação relativa destes trabalhadores dá-se no setor de serviços e no comércio de mercadorias: 4,63% e 8,05%, respectivamente, para o ano de 1995³⁵.

Entre os trabalhadores jovens - 18 a 24 anos - a queda da participação não se deu de forma homogênea. Esse movimento fez-se sentir de forma mais significativa na indústria e

³¹ Vide tabela 3.2 do apêndice.

³² As tabelas do apêndice que se referem à distribuição absoluta são as que possuem o índice 100 na linha, mostrando a distribuição dos ocupados dentro de um determinado atributo, escolaridade ou idade, por setor de atividade. As tabelas com distribuição relativa possuem o índice 100 na coluna, e fornecem a distribuição dos ocupados segundo seus atributos dentro de um determinado setor de atividade.

³³ Vide tabela 2.2 do apêndice.

³⁴ Vide tabela 3.2 do apêndice.

³⁵ Vide tabela 3.2 do apêndice.

na construção civil, permanecendo estável no setor de serviços, e aumentando no comércio de mercadorias.³⁶

A maior participação relativa de jovens trabalhadores acontece na indústria e no subsetor comércio de mercadorias; entretanto, no setor industrial o peso dessa faixa etária vêm caindo ao longo do tempo. Em 1988, cerca de 25% dos trabalhadores da indústria pertenciam a essa faixa etária, já em 1995, este total cai para 21,62%³⁷. Esta redução também pode ser observada em termos absolutos: em 1988, 35,72% dos jovens ocupados trabalhavam na indústria; em 1995 este número cai para 27,54%³⁸.

O nível de ocupação dos trabalhadores adultos (entre 25 e 39 anos) permanece estável entre 1988 e 1995. Todavia, observa-se uma mudança na composição do emprego dos mesmos; se, em 1988, 14,62% dos ocupados dessa faixa etária situavam-se na indústria, este total reduz-se para 11,28% em 1995. Por outro lado, aumenta sua participação no setor de serviços e do comércio de mercadorias de 18,83% para 21,67% e de 5,33% para 6,45%, respectivamente, fato que compensa a redução verificada na indústria e na construção civil³⁹. Em todo caso, cumpre observar que a participação relativa da indústria, para essa faixa de idade, manteve-se praticamente constante no período analisado (45,54% em 88 e 45,25% em 95)⁴⁰, enquanto em termos absolutos observa-se uma redução de 34,37% em 1988 para 26,47% em 1995⁴¹. Este números indicam que apesar da perda de postos de trabalho na indústria, os trabalhadores dessa faixa de idade perderam relativamente menos que os trabalhadores mais jovens.

Quanto aos trabalhadores adultos maduros - de 40 a 59 anos, observa-se um aumento na sua participação no total dos ocupados nos setores de serviços e no comércio de mercadorias: de 11,33% para 14,54% e de 3,11% para 4,06%, respectivamente, entre

³⁶ Vide tabela 4.1 e 4.2 do apêndice.

³⁷ Vide tabela 3.2 do apêndice.

³⁸ Vide tabelas 2.1 e 2.2 do apêndice.

³⁹ Vide tabelas 4.1 e 4.2 do apêndice.

⁴⁰ Vide tabelas 3.1 e 3.2 do apêndice.

⁴¹ Vide tabelas 2.1 e 2.2 do apêndice.

1988 e 1995. Na indústria e na construção civil a participação permaneceu estável naquele período, em torno de 6,5% e 1,5%, respectivamente⁴².

Em termos relativos, dentro de cada setor de atividade, os setores que contam com a maior participação de ocupados nessa faixa etária são a construção civil, 30,73% em 1988 e 32,73% em 1995, e o setor de serviços, com 25,50% dos trabalhadores nesta faixa de idade em 1988 e 28,97% em 1995⁴³.

Em termos absolutos, os serviços e a indústria ocupam a maior parte dos trabalhadores entre 40 e 59 anos de idade, sendo que ao longo do período analisado houve um aumento da participação do setor de serviços - de 47,85% para 52,64% - e reduziu-se a da indústria de 27,34% para 23,46%⁴⁴.

Entre os ocupados com 60 anos e mais observa-se um aumento de sua participação no total da população ocupada entre 1988 e 1995. Este pequeno crescimento centra-se basicamente no setor de serviços e no comércio de mercadorias, permanecendo constante sua participação na construção civil, e caindo na indústria⁴⁵.

Observa-se, portanto, que o ajuste realizado na indústria implicou na perda de postos de trabalho, principalmente, para os trabalhadores entre 15 e 24 anos, uma vez que tanto sua participação relativa como sua participação absoluta sofreu uma forte redução entre 1988 e 1995. Cabe registrar ainda que esta redução deu-se tanto na indústria moderna quanto na indústria tradicional, sendo mais sentida na primeira. Na indústria moderna, os trabalhadores entre 18 e 24 anos correspondiam a 24,49% do total em 1988 enquanto em 1995 essa proporção reduz-se a 20,42%. Na indústria tradicional, a porcentagem passou de 25,72% em 1988 para 23,05% em 1995. Por outro lado, observa-se no conjunto da indústria, um aumento relativo na participação das faixas etárias mais altas, na faixa de 40

⁴² Vide tabelas 4.1 e 4.2 do apêndice.

⁴³ Vide tabelas 3.1 e 3.2 do apêndice.

⁴⁴ Vide tabelas 2.1 e 2.2 do apêndice.

⁴⁵ Vide tabelas 4.1 e 4.2 do apêndice.

a 59 anos a porcentagem aumentou de 20% para 26%, e na de 60 anos e mais o aumento foi de 1,8% para 2,0%.⁴⁶

A forte redução da participação relativa dos jovens trabalhadores no mercado de trabalho pode estar relacionada ou a um retardamento de sua entrada definitiva no mercado de trabalho em virtude do término de seus estudos, o que seria uma hipótese otimista, ou a algum tipo de limitação de postos de trabalho para aquela faixa etária. O fato deste processo se dar fundamentalmente na indústria, onde houve tanto uma redução relativa como absoluta de sua participação, pode estar indicando uma preferência da demanda por mão-de-obra naquele setor que privilegie a experiência. Nesse sentido, parece mais plausível aceitar a hipótese de que as empresas industriais têm buscado minimizar a perda de capital humano específico, principalmente o que se relaciona com o atributo experiência, quando se vêem induzidas a realizar ajustes no nível de emprego.

5.3. Distribuição dos ocupados por grau de escolaridade e setor de atividade econômica.

Com a finalidade de analisar a distribuição dos ocupados por grau de escolaridade utilizou-se os dados dos ocupados com 25 anos e mais; tal corte permite que o conjunto dos ocupados com 25 anos e mais seja tratado como uma *proxy* do “estoque” dos ocupados segundo o atributo escolaridade. Este procedimento é necessário, uma vez que cerca de 40% dos ocupados com menos de 25 anos ainda estudam - proporção que vem aumentando ao longo do tempo: 32% em 1988 contra os 40% de 1995 -, indicando, assim, um fluxo de ocupados cuja escolaridade pode sofrer alteração ao longo do tempo. Deste modo, centrou-se a análise no grau de escolaridade dos ocupados com 25 anos e mais.

O aumento generalizado do grau de escolaridade dos ocupados com 25 anos e mais só não ocorreu de modo intenso na construção civil, onde a participação relativa dos analfabetos permaneceu estável no período, em torno de 17%.⁴⁷

⁴⁶ Vide tabelas 3.1 e 3.2 do apêndice.

O setor de serviços, em termos absolutos, emprega o maior contingente de ocupados com todos os níveis de escolaridade. Esta situação já se verificava em 1988 quando este setor ainda não era responsável pela maioria absoluta dos postos de trabalho, e consolida-se ao longo do período analisado. Entretanto, este comportamento não é homogêneo ao longo de seus subsetores. Os serviços pessoais, por exemplo, empregam 37,26% do total de analfabetos, e apenas 5,73% do total de ocupados com nível superior; enquanto os serviços produtivos empregam 7,02% dos analfabetos e 27,61% dos ocupados com nível superior segundo os dados para 1995⁴⁸.

Em termos relativos, o setor de serviços responde pela maior participação dos ocupados com nível superior: 15,67% em 1988 e 20,85% em 1995; este comportamento é explicado pelos serviços sociais, serviços produtivos e governo que empregaram respectivamente, 42,35%, 27,35%, 34,83% de pessoas com nível superior, em 1995; enquanto nos serviços pessoais aquela categoria respondia por apenas 4,13% do total de ocupados⁴⁹.

Apesar da sua pequena participação no total dos ocupados, os trabalhadores com nível superior do setor de serviços pessoais tiveram um aumento intenso no que se refere às suas participações relativa, 112,4%, e absoluta, 72,1% no período analisado. Tal alteração pode estar em alguma medida relacionada ao processo de terceirização de atividades extremamente especializadas através da contratação de consultores externos às empresas; principalmente se levarmos em conta que houve uma redução em termos absolutos, (-26,13%), dos postos de trabalho industriais destinados aos trabalhadores com aquele grau de escolaridade, apesar do aumento de sua participação relativa de cerca de 28,70%⁵⁰.

⁴⁷ Vide tabelas 5.1 e 5.2 do apêndice.

⁴⁸ Vide tabela 6.2 do apêndice.

⁴⁹ Vide tabela 5.2 do apêndice.

⁵⁰ Vide tabela 7 e 8 do apêndice.

Na indústria, a participação relativa dos ocupados que só têm até a 4ª série primária caiu de 43,54% em 1988 para 34,45% em 1995, sendo que a queda foi mais acentuada na indústria moderna do que na indústria tradicional. Por outro lado, houve um aumento da participação dos ocupados na indústria que possuíam do primeiro grau incompleto ao segundo grau incompleto, aumento este que se deu de forma uniforme na indústria moderna e na tradicional. Os ocupados na indústria com o segundo grau completo até o terceiro grau completo também aumentaram sua participação no total dos ocupados naquele setor entre 1988 (24,47%) e 1995 (32,14%), sendo que o aumento foi mais acentuado na indústria moderna do que na tradicional⁵¹.

A participação relativa dos trabalhadores com nível superior vem aumentando na indústria, 9,44% em 1988 e 12,15% em 1995, esse movimento ocorre tanto na indústria moderna quanto na indústria tradicional, sendo mais sentido na primeira⁵². Todavia, é importante observar que este aumento não se verifica em termos absolutos, ou seja, não há um aumento da proporção dos ocupados com nível superior na indústria. Pelo contrário, há uma redução da porcentagem de trabalhadores com nível superior na indústria, e um aumento da participação dos mesmos no setor de serviços, comandado, pelos serviços produtivos, sociais, e governo⁵³.

Como já se observou na primeira seção deste capítulo, parte considerável do aumento da escolaridade dos ocupados, é fruto de uma alteração do perfil da demanda por trabalho, que acaba em última análise privilegiando de algum modo o atributo escolaridade. Apenas na construção civil este movimento não é observado, seja porque o processo de modernização tecnológica é incipiente ou ainda porque as habilidades que se requerem do trabalhador - trabalho braçal e repetitivo - não necessitam de um maior grau de escolaridade. Nos outros setores, e em particular, na indústria observa-se uma redução significativa dos ocupados com níveis de escolaridade inferior ao primeiro grau incompleto e um aumento da participação dos ocupados com no mínimo aquele nível de escolaridade.

⁵¹ Vide tabelas 5.1 e 5.2 do apêndice.

⁵² Vide tabelas 5.1 e 5.2 do apêndice.

⁵³ Vide tabela 8 do apêndice.

Estes dados podem estar indicando um aumento do requerimento de escolaridade por parte das firmas no preenchimento dos postos de trabalho.

5.4. Rendimento médio real dos ocupados por grau de escolaridade e setor de atividade econômica.

Ao se relacionar rendimento médio e grau de escolaridade pretende-se extrair conclusões sobre a valorização do atributo educação no mercado de trabalho da Grande São Paulo. Cabe lembrar, entretanto, que a estratificação utilizada, fornece apenas uma aproximação grosseira de tal relação, uma vez que o grau de homogeneidade entre os ocupados não foi rigorosamente controlado por seus atributos. Todavia, com a finalidade de minimizar o viés entre rendimento e escolaridade, serão considerados os rendimentos dos ocupados com mais de 25 anos de idade, onde, por hipótese, o grau de escolaridade já deve estar consolidado para a maioria dos trabalhadores.

5.4.1. Evolução do rendimento médio real do ocupados e dos diferenciais de rendimento por grau de escolaridade.

A Tabela 6 resume as informações sobre o rendimento médio e a escolaridade média para os ocupados da Grande São Paulo. Em primeiro lugar, observa-se que, utilizando-se como deflator o Índice de Custo de Vida do DIEESE, o rendimento médio real vem apresentando, sistematicamente, uma queda: R\$ 1.210,00 em 1988; R\$ 1.130,00 em 1990; R\$ 906,00 em 1994 e R\$ 890,00 em 1995.

Tabela 6

Evolução do Rendimento Médio Real dos Ocupados com 25 anos e mais

Em Reais (R\$)

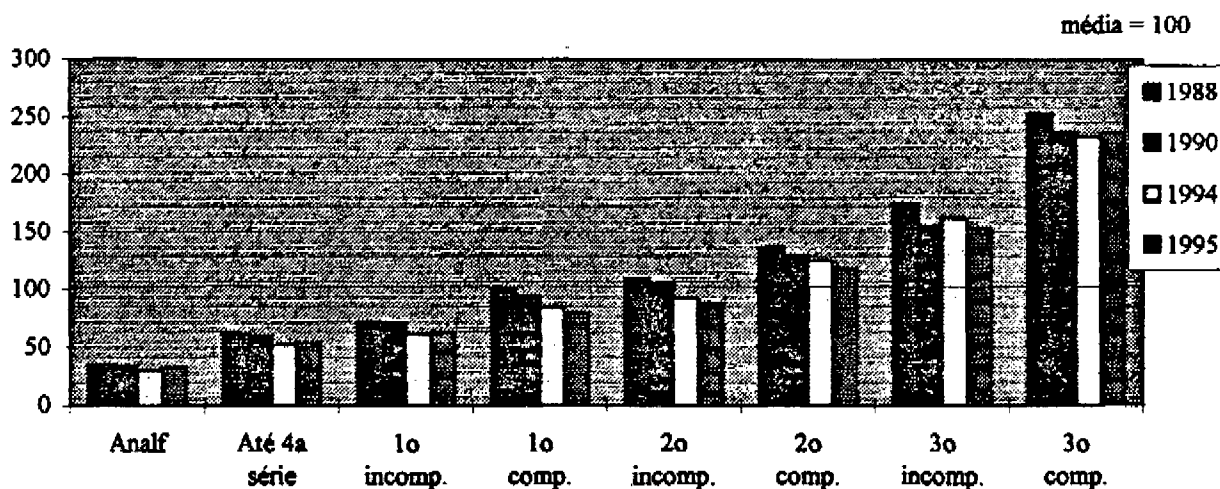
Total	Escolaridade								
	analfabeto	até a 4ª série	1º grau incompleto	1º grau completo	2º grau incompleto	2º grau completo	3º grau incompleto	3º grau completo	
1988	1.210,00	427,00	742,00	872,00	1.204,00	1.323,00	1.658,00	2.122,00	3.064,00
1990	1.130,00	382,00	681,00	797,00	1.064,00	1.182,00	1.464,00	1.756,00	2.675,00
1994	906,00	273,00	474,00	553,00	760,00	836,00	1.135,00	1.470,00	2.104,00
1995	890,00	290,00	485,00	558,00	706,00	784,00	1.051,00	1.375,00	2.097,00

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

Observa-se, também, que a associação entre rendimento médio e grau de escolaridade também sofre mudanças; em 1988, para receber o equivalente ao rendimento médio era necessário que o trabalhador tivesse o primeiro grau completo. Em 1990, a equivalência já se deu para os trabalhadores como o segundo grau incompleto. Atualmente, o rendimento médio só é auferido pelos trabalhadores que estejam próximos do segundo grau completo, como pode ser observado pelo Gráfico 1.

Gráfico 1

Índice de rendimento médio real dos ocupados de 25 anos e mais por grau



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

A redução do rendimento médio real dos ocupados poderia ter sido muito mais intensa, se concomitantemente à perda de poder aquisitivo não tivesse ocorrido a elevação do perfil de escolaridade dos ocupados. Cabe observar, entretanto, que o fato de ter um maior grau de escolaridade não garantiu uma perda menor no rendimento médio durante o período, os analfabetos, por exemplo, tiveram uma perda de 26%, enquanto os ocupados com nível superior tiveram uma perda de 31% no seu rendimento médio real no período observado.

O diferencial de rendimento para cada grau de escolaridade expresso na Tabela 7 é indicador de quanto o mercado valoriza graus adicionais de escolaridade. É claro que outros fatores também têm influência sobre esse diferencial: a experiência, o cargo ocupado, as características específicas do mercado de trabalho, etc. Porém, a hipótese assumida é que esses fatores influem mais sobre a distribuição intra graus de escolaridade do que entre graus de escolaridade.

De maneira geral, no período de tempo considerado, observa-se que os saltos de rendimento são mais acentuados para os trabalhadores que concluíram seu curso. Pode-se notar também, que houve uma mudança no padrão do diferencial de rendimento entre os períodos 1988/90 e 1994/95. No primeiro período, via de regra, o trabalhador recebia R\$ 300,00 a mais, caso concluísse o primeiro ou o segundo grau e R\$ 900 se concluísse o terceiro grau. No período mais recente - 1994/95 - os diferenciais caem para todos os graus de escolaridade, evidentemente as reduções de rendimento são diferenciadas para os diversos graus de escolaridade: de analfabeto para a quarta série, por exemplo, o patamar caiu para R\$ 200,00, o que representa uma redução de 38% do diferencial. Da 4ª série para o 1º grau incompleto a redução foi de 43%, do 1º grau incompleto para o 1º grau completo, de 55%, e do 1º grau completo para o 2º grau incompleto, de 36%. Do 2º grau incompleto ao 2º grau completo observa-se a menor redução, cerca de 20%; do 2º grau incompleto para o 3º grau incompleto a redução é de 30% e do 3º grau incompleto para o completo, de 23,35%.

É interessante notar que a redução foi mais intensa nos diferenciais de rendimento relativos aos trabalhadores com menores graus de escolaridade. De qualquer forma, pode-se afirmar que, em geral, o estímulo salarial constitui-se num forte incentivo para os trabalhadores sejam convencidos a participar de programas de educação e qualificação profissional; posto que, em média, o rendimento dos trabalhadores com 3º grau completo é sete vezes maior do que o rendimento dos trabalhadores analfabetos; aproximadamente quatro vezes o rendimento dos que possuem o 1º grau completo e 2,5 vezes os do 2º completo.

Tabela 7
Diferencial de Rendimento por Grau de Escolaridade

Escolaridade	Anos			
	1988	1990	1994	1995
De analfabeto para até 4ª série	315	299	201	195
Da 4ª série para o 1º grau incomp.	130	116	79	73
Do 1º grau incomp. para o 1º grau comp.	332	267	207	148
Do 1º grau comp. para 2º grau incomp.	119	118	76	76
Do 2º grau incomp. para o 2º grau comp.	335	287	299	267
Do 2º grau comp. para 3º grau incomp.	464	387	335	324
Do 3º grau incomp. para o 3º grau comp.	942	919	634	722

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

5.4.2. Rendimento médio real por grau de escolaridade e setor de atividade

Analisando o nível do rendimento médio real dos ocupados com 25 anos e mais por setores e subsetores de atividade econômica, observa-se pelos dados da Tabela 8 que os serviços produtivos, a indústria moderna e o Governo, em ordem decrescente, são os subsetores onde o rendimento médio dos seus trabalhadores situa-se acima do rendimento

médio do total dos ocupados. Apesar desta ordenação manter-se constante ao longo do período analisado, observa-se uma forte redução do rendimento médio real dos ocupados na indústria moderna *vis a vis* o rendimento médio real do total dos ocupados, enquanto o rendimento médio real dos ocupados nos serviços produtivos e no Governo experimenta um aumento com relação à média do total dos ocupados.

Nos setores de atividade cujos ocupados auferem, em média, menos do que o rendimento médio real dos ocupados, apenas na indústria tradicional e nos serviços sociais não houve uma melhora relativa em relação à média. Em todos os demais setores houve uma melhora de sua posição relativa. A indústria, portanto, foi o setor onde os ocupados tiveram a maior perda relativa de rendimento com relação à média da remuneração do total dos ocupados no período considerado, como pode ser observado na Tabela 8.

Tabela 8

Rendimento Médio Real dos Ocupados com mais de 25 anos por Setor de Atividade

(média = 100)

Setor de Atividade	Anos	
	1988	1995
Total	100	100
Indústria	121	110
Moderna	139	127
Tradicional	94	87
Construção Civil	80	81
Comércio de Mercadorias	91	100
Serviços	93	99
Produtivos	143	151
Governo	122	127
Pessoais	49	61
Sociais	95	91
Outros	67	64

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

Analisando o rendimento médio real dos ocupados e seu grau de escolaridade por setor de atividade econômica, observa-se que em 1995⁵⁴, a indústria moderna é o subsetor de atividade de maior diferencial de salário com relação à média para os ocupados com o nível superior completo (232%) acima do rendimento médio do total dos ocupados, de outro lado o setor de serviços é o que pior remunera, em termos relativos, os ocupados com aquele grau de escolaridade (115%). A construção civil, por sua vez, é o setor de atividade que melhor remunera em termos relativos os ocupados analfabetos (40% do rendimento médio do setor), enquanto o comércio de mercadorias e o subsetor de serviços pessoais são os setores que pior remuneraram os trabalhadores com aquele nível de escolaridade (apenas 27% do valor médio).

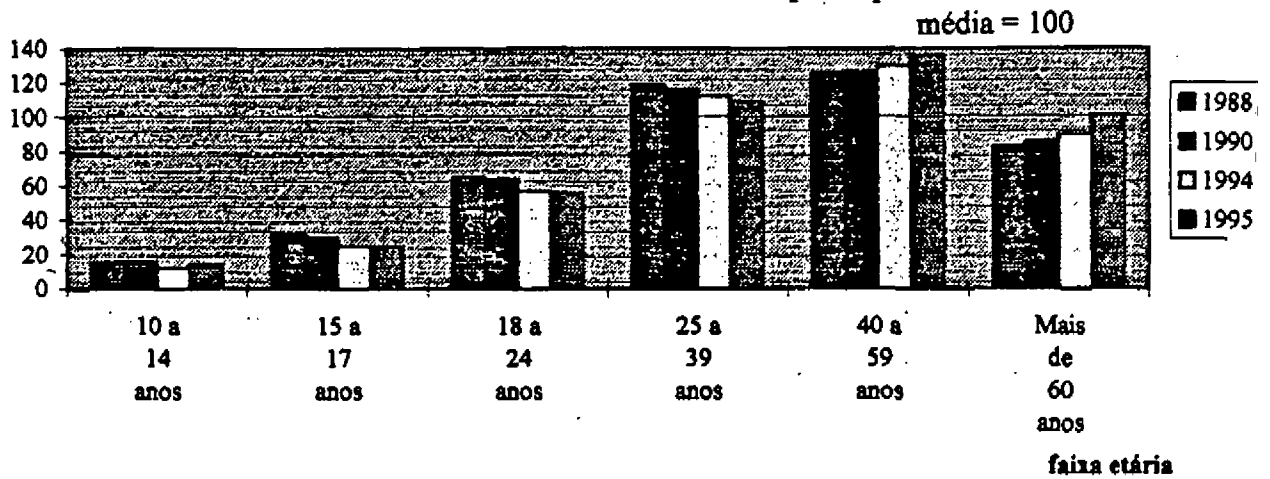
5.4.3. Evolução do Rendimento Médio Real dos ocupados por faixa etária.

A relação entre rendimento auferido pelo trabalhador e sua idade reflete a importância que o mercado de trabalho confere à experiência acumulada.

No período considerado, 1988 a 1995, observa-se que, de maneira geral, houve uma redução do rendimento médio real dos ocupados com menos de 40 anos e um aumento para aqueles trabalhadores com mais de 40 anos. Como pode ser observado pelo gráfico 2.

⁵⁴ Vide tabela 9.2 do apêndice.

Gráfico 2
Índice de rendimento médio real dos ocupados por idade



Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

A faixa etária de 40 a 59 anos apresenta o maior rendimento médio real ao longo do período para todos os setores de atividade, situando-se em um patamar acima do rendimento médio real do total dos ocupados.

Estes dados corroboram a hipótese de que a experiência é um atributo importante na determinação do rendimento, uma vez que este mostra-se uma função crescente da idade do trabalhador.

6. CONCLUSÃO

Este estudo mostrou a influência da educação sobre a demanda de trabalho na Grande São Paulo no período, as diferenças setoriais na demanda, a qualidade do emprego gerado, a importância da experiência profissional. Os dados analisados permitem afirmar que cada vez mais a educação é condição necessária para a empregabilidade, principalmente naqueles setores onde a moderna tecnologia já é representativa.

Em linhas gerais os principais resultados observados para o período entre 1988 e 1995 foram: 1) a redução da taxa de participação dos ocupados com até 24 anos de idade; 2) aumento do grau de escolaridade dos ocupados, 3) redução do nível de ocupação na indústria, principalmente, do subsetor moderno, e o aumento da participação do comércio de mercadorias e do setor serviços, comandado pelo subsetor de serviços pessoais, 4) redução mais intensa do nível de ocupação na indústria para a faixa etária até 24 anos, 5) aumento da participação dos ocupados com menos de 25 anos que freqüentam a escola, 6) forte aumento da participação relativa dos ocupados com nível superior no subsetor de serviços pessoais, apesar de sua pequena representatividade no conjunto dos ocupados, 7) queda do rendimento médio real dos ocupados, 8) aumento do grau de escolaridade associado à média dos rendimentos reais dos ocupados, 9) redução do diferencial de rendimento, com maior intensidade para os níveis mais baixos de escolaridade, 10) os subsetores produtivos, a indústria moderna e o governo pagaram sistematicamente acima do rendimento médio real dos ocupados, 11) a indústria foi o subsetor que observou a maior redução do rendimento médio real dos seus ocupados *vis a vis* a média do rendimento do total dos ocupados, 12) a indústria moderna é o subsetor com o maior prêmio para os ocupados com nível superior, enquanto a construção civil é o setor que melhor remunera os ocupados analfabetos, 13) o setor de serviços pessoais é o que, em média, pior remunera em termos relativos os ocupados com nível superior e os analfabetos, 14) o rendimento é função crescente da faixa etária até a faixa entre 40 e 59 anos.

Não se trata de transformar a educação em uma panacéia, a educação *per se* não cria empregos, mas ajuda o trabalhador a mantê-los e mais ainda, ajuda-o a se adaptar às novas ocupações e funções. Tampouco deve-se magnificar a importância da educação na determinação dos salários; o mercado de trabalho regula-se rapidamente frente a mudanças na oferta de mão-de-obra. Contudo, é evidente que a educação assume cada vez mais um papel estratégico para a conquista duradoura de uma posição de destaque no cenário internacional. Deste modo, só há uma saída para a criação de empregos: a manutenção de altas taxas de crescimento econômico aliada a uma política comercial e industrial que, de um lado, estimule as exportações brasileiras e, de outro, incentive as vantagens comparativas sejam estas naturais ou construídas.

Se o país deseja conquistar um lugar de destaque no concorrido comércio internacional e com isso, gerar empregos internos de qualidade e garantir taxas de crescimento econômico capazes de gerar distribuição de renda que irrigue o mercado interno para criar novas oportunidades de emprego e renda para a população é necessário não descuidar do aspecto educacional da população.

Todavia, não se deve magnificar a chamada globalização econômica como sendo o modelo que deverá imperar e dominar as relações econômicas entre os países. Não nos iludamos, qualquer modelo que não gere emprego e renda capazes de manter taxas de crescimento econômico e distribuição de renda para a população não deverá ter fôlego muito longo. Em outros termos, se o modelo é excludente não haverá a necessária sustentação para sua expansão.

A discussão sobre o efeito líquido do processo de modernização tecnológica e administrativa das empresas tem gerado polêmicas: alguns estudiosos argumentam que haveria pouco impacto do ponto de vista da quantidade e da qualidade do emprego uma vez que os postos de trabalho destruídos são substituídos por outros de características diferentes ou mesmo de idêntica característica (terceirização); no entanto, é preciso salientar que isso será verdade somente para aqueles trabalhadores com nível de escolaridade suficiente para, respectivamente, adaptar-se às novas características desse posto de trabalho e, ganhar

produtividade para garantir competitividade e sustentar a manutenção da terceirização, sem temer a concorrência; neste último caso é preciso, além do conhecimento específico da função, dotar o trabalhador de conhecimentos gerenciais e administrativos próprios de micro-empresários.

Sob outra perspectiva a questão da educação profissional desempenha um papel importante na discussão sobre a modernização das relações de trabalho onde capital e trabalho ganhem cada vez mais espaço de governabilidade sobre as discussões de emprego e renda, legislação trabalhista, etc.

O perfil educacional do trabalhador da Grande São Paulo não difere muito do nacional; vários trabalhos têm apontado a grande deficiência de escolaridade dos trabalhadores brasileiros. Esse fato pode comprometer os resultados decorrentes da abertura comercial, essa vulnerabilidade pode significar perda de mercado e conseqüentemente de postos de trabalho.

Através dos resultados deste trabalho, torna-se possível afirmar a necessidade de uma discussão mais profunda sobre a relação ótima entre o ensino público brasileiro e o ensino profissionalizante ministrado pelas instituições de aprendizagem industrial e comercial (SENAI e SENAC). Apesar dos vultosos recursos que dispõem aquelas instituições, os resultados apresentados são decepcionantes, na medida em que recursos públicos, são disponibilizados exatamente para aqueles setores com maior capacidade de gerar internamente os fundos necessários à qualificação profissional, sem mostrar um efeito multiplicador, através do aumento dos cursos de aprendizagem e de programas para os desempregados, que justifique tal aplicação. A situação sugere a necessidade de se investir em metodologias e novas tecnologias de aprendizado principalmente do ensino de suplência. Paralelamente, torna-se necessário rediscutir a grade curricular do ensino fundamental para que as gerações futuras de trabalhadores não tenham necessidades adicionais de atualização ou reforço curricular ao ingressarem no mercado de trabalho.

Do ponto de vista de política pública, o governo poderia responsabilizar-se pelo ensino fundamental público e gratuito, enquanto as empresas se responsabilizariam pelo treinamento e qualificação profissional específica. Mais do que isso, deve caber ao governo, a árdua tarefa de cuidar da educação e qualificação profissional dos desempregados; nesta direção é preciso reformular a política de atendimento ao desempregado, hoje executada pelo SINE - Sistema Nacional de Emprego em todos os estados da União. Na sua maior parte, a atuação dos SINE's é passiva e está restrita ao encaminhamento do trabalhador ao seguro-desemprego, quando é o caso e, na grande maioria das vezes, intermedia postos de trabalhos para os quais a educação não exerce um papel primordial. Em quase nenhum dos SINE's, há um setor organizado, com profissionais especializados, para tratar da problemática educacional e de qualificação profissional, capaz de orientar o trabalhador e identificar metodologias adequadas à formação do trabalhador, no curto período de tempo em que se pode atuar. O SINE, portanto, tem se transformar numa agência moderna de empregos; a ser utilizada por todos os trabalhadores e não apenas pelos trabalhadores menos educados e qualificados.

As transformações recentes no mercado de trabalho da Grande São Paulo requer que o SINE passé a atuar como um Sistema Público de Emprego, com visão estratégica, respaldado em análises econômicas e do mercado de trabalho.

A título de subsídio para a orientação da políticas públicas o estudo sugere uma política diferenciada por setor de atividade e multifacetada a partir da vocação dos órgãos que gerem e estimular o investimento em educação de suplência e formação profissional.

Nesse sentido, o governo deverá expandir as linhas de financiamento já existentes, tanto específicas para educação e formação profissional para trabalhadores - como o PROEDUC - Programa de Educação para a Competitividade, executado pela FINEP, como para investimentos em modernização produtiva, executados pelo BNDES e também pela FINEP. Para os agentes governamentais que administram recursos para investimentos privados, é salutar que condicione empréstimos para modernização produtiva e administrativa a processos educativos e de treinamento dos trabalhadores.

Para os SINE's esta pesquisa sinaliza a necessidade de se estimular a pesquisa e a produção de metodologias inovadoras que não contemplem apenas a educação formal e tampouco apenas o adestramento da mão-de-obra. Nisto, o governo pode ter um papel de estimulador e garantir recursos para projetos com essas características.

Para recursos de curto prazo, como o PROGER, ou mesmo para linhas de crédito para pequenas e médias empresas, o caminho terá de ser o de condicionar os recursos ao processo educativo, incluindo a formação profissional de micro empresário, a qual o SEBRAE só possui metodologia para quem tem, no mínimo segundo grau; para aqueles trabalhadores que não conseguem emprego no setor formal e que por isso enveredam para o comércio e o setor serviços, esse patamar educacional é muito elevado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, LAÍS (1995). Las Transformaciones en el Mundo del Trabajo: Escolaridad y Calificación en un Contexto de Cambio Tecnológico In Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N. 130. Enero-marzo.
- ALTVATER, E (1993). Sociedade e Trabalho: conceito em questão, sujeitos históricos - mito e realidade In Seminário Internacional "Liberalismo e Socialismo: Velhos e Novos Paradigmas. mimeo UNESP.
- ALVES, E.L.G. (1995) Qualificação Profissional e Relações de Trabalho: Um Relato da Experiência Americana. Mimeo. DPS/IPEA.
- ALVES, E.L.G & VIEIRA, C. (1995) Modernización Productiva y Calificación Profesional: Um desafio para Brasil In Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N. 130. Enero-marzo.
- AMADEO, E.J. ET ALII. (1993) Ajuste Estrutural e Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil. Anais do XXI Encontro Nacional de Economia.
- AMADEO, E.J. ET ALII. (1994) A Natureza e o Funcionamento do Mercado de Trabalho Brasileiro desde 1980. Texto para Discussão 353 - IPEA, Outubro.
- AMADEO, E.J. (1992) Desenvolvimento Econômico, Investimento, mercado de Trabalho e Distribuição de Renda. Seminário BNDES. Outubro.
- BARROS, R.P & MENDONÇA, R.S.P (1995) Uma Avaliação da Qualidade do Emprego no Brasil. Texto para Discussão. N. 381. IPEA. Set/95.
- BAUMANN, R. (1996) O Brasil e a Economia Global. Ed. Campus.
- BECKER, G. S. (1962) "Investment in Human Capital: Theoretical Analysis", in Journal of Political Economy, Vol.70, N.5.
- CACCIAMALI, M.C (1991) Mudanças recentes no produto e no emprego: uma comparação entre os países industrializados e em desenvolvimento In Revista Brasileira de Economia, Vol. 45. N.2.
- CACCIAMALI, M. C. & FREITAS, P. S., (1992) "Do capital humano ao Salário-Eficiência: Uma aplicação para Analisar os Diferencias de Salários em Cinco Ramos Manufatureiros da Grande São Paulo", in Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, Vol 22 N. 2.
- CACCIAMALI, M.C. & PIRES, J.M. (1995) Instituições do Mercado de Trabalho Brasileiro e Desempenho Econômico. Mimeo. FIPE/USP.
- EHRENBERG, R. G. & SMITH, R. S. (1991) "Modern Labor Economics. New York, Haper Collins.

- FOGAÇA, A. & SILVA, L.C.E. (1993) Educação Básica e Reestruturação Produtiva In As Bases do Desenvolvimento Moderno: Fórum Nacional . Org. VELLOSO, J.P.R. & ALBUQUERQUE, R.C. Editora Nobel.
- FREITAS, P.S. (1992) Oferta e Demanda de Mão-de-obra na Determinação de Diferencial de Salários: Uma Análise para 5 Gêneros Manufatureiros na Grande São Paulo. Tese de Mestrado. Mimeo. Maio.
- IANNI, O. (1994) O mundo do Trabalho In São Paulo em Perspectiva, Vol.8, N.1.
- LOPES, J.R.B. (1994) Novos Parâmetros para a Reorganização da Política Social Brasileira. Texto para Discussão. N. 358
- MALCOMSON, J. M., (1981) "Unemployment and the Efficiency Wage Hypothesis" in The Economic Journal, 91 (Dec. 1981), 848-866.
- MENDONÇA, R. (1994) Qualidade do Ensino Básico e Igualdade de Oportunidade In Estudos Sociais e do Trabalho. Org. MENDONÇA, R. & URANI, A. IPEA.
- OI, W., (1962)."Labor as Quasi Fixed Factor of Production" in Journal of Political Economy, vol 46, N.4.
- RAMOS, C.A. (1994) O Programa de Renda Mínima. Texto para Discussão N 357. IPEA. Novembro.
- RAMOS, L. (1995) Interindustry Wage Differentials. Texto para Discussão N. 374. IPEA. Maio
- REICH, R.B. (1991) O Trabalho das Nações - Preparando-nos para o Capitalismo do Século XXI.
- RODRIGUES, L.M.(1992) A Crise do Sindicalismo no Primeiro Mundo. Artigo Folha de São Paulo .
- RODRIGUES, M.C.P (1995). A Qualificação do Emprego Formal na Década de 90. In Conjuntura Econômica, maio/95.
- SALM, C. & FOGAÇA, A. (1995) Questões Críticas de Qualidade na Educação Brasileira. In Consolidação de Propostas no Contexto do PBQP/PACTI. Edição Preliminar.
- WORLD BANK.(1995) World Development Report 1995 - Workers in an Integrating World.

APÊNDICE

CLASSIFICAÇÃO DOS SETORES E SUBSETORES DE ATIVIDADE

A) INDÚSTRIA:

a.1) Indústria Moderna: Metalúrgica; Mecânica; Material Elétrico-Eletrônico; Material de Transporte; Química; Farmacêutica; Plásticos; Artefatos de Borracha; Papel, Papelão e Cortiça.(201.0, 202.1, 207.0, 208.2)

a.2) Indústria Tradicional: Vestuário; Calçados; Artefatos de Tecidos; Alimentação; Mobiliário; Produtos de Madeira; Gráficas; Vidros; Cristais; Espelhos; Cerâmicas; Materiais de Construção; Artesanato; Outras Indústrias de Transformação.(203.3, 204.5, 205.7, 206.9, 209.4, 210.0, 211.2, 213.6, 299.9)

B) CONSTRUÇÃO CIVIL: Construção de Edificações e Obras de Infra-estrutura; Reformas e Reparação de Edificações.(301.3, 302.5)

D) COMÉRCIO DE MERCADORIAS.(400.5)

E) SERVIÇOS:

e.1) Serviços Produtivos: Transporte e Armazenagem; Serviços de Utilidade Pública; Serviços Especializados; Serviços Creditícios e Financeiros; Serviços de Comunicações; Diversões, Radiodifusão e Teledifusão; Comércio, Administração de Valores Imobiliários e de Imóveis.(502.2, 503.4, 504.6, 513.7, 514.9, 516.2)

e.2) Governo: Serviços de Administração Pública, Forças Armadas, Polícia. (505.8)

e.3) Serviços Pessoais: Serviços Pessoais, Serviços Domésticos, Serviços de Alimentação, Oficinas de Reparação Mecânica, Outros Serviços de Reparação e Limpeza, outros serviços, serviços auxiliares.(507.1, 508.3, 511.3, 518.6, 519.8599.0, 517.4)

e.4) Serviços Sociais: Serviços Comunitários, Educação e Saúde.(515.0, 509.5,510.1)

F) OUTROS: Embaixadas, Consulados, Representações Oficiais e Políticas, atividades não-classificadas.(601.4, 699.3,)

Tabela 1.1

Distribuição dos ocupados por grau de escolaridade e idade
Grande São Paulo - 1.988 (1)

Faixa Etária	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	6,10	35,04	18,04	11,41	5,37	11,77	3,68	8,58
10 a 14	100,00	(2)	59,79	37,02	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
15 a 17	100,00	(2)	23,67	45,46	16,62	11,74	(2)	(2)	(2)
18 a 24	100,00	2,88	20,86	25,82	14,86	11,32	15,81	5,77	2,67
25 a 39	100,00	4,80	32,82	15,71	11,50	4,02	13,82	4,64	12,69
40 a 59	100,00	10,96	50,92	8,05	8,17	1,63	8,85	1,56	9,86
60 e mais	100,00	20,87	52,65	(2)	6,59	(2)	6,53	(2)	7,69

Fonte: SEP - Convênio SEADE/DIEESE

(1) Dados a partir de fevereiro de 1.988.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 1.2

Distribuição dos ocupados por grau de escolaridade e idade
Grande São Paulo - 1.995 (1)

Faixa Etária	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	5,03	27,26	15,87	12,20	6,81	16,29	4,28	12,27
10 a 14	100,00	(2)	41,71	50,56	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
15 a 17	100,00	(2)	16,49	36,41	20,63	23,17	(2)	(2)	(2)
18 a 24	100,00	2,28	17,71	20,70	12,83	13,44	22,76	7,41	2,88
25 a 39	100,00	4,20	22,09	15,83	12,82	5,34	18,82	5,04	15,87
40 a 59	100,00	7,65	40,13	8,39	10,36	2,37	12,29	2,32	16,48
60 e mais	100,00	15,42	51,30	(2)	6,78	(2)	9,24	(2)	11,16

Fonte: SEP - Convênio SEADE/DIEESE

(1) Dados até outubro de 1.995

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 2.1

Distribuição dos ocupados por idade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.988 (1)

Setor de atividade	Idade (anos)						
	Total	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 e mais
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Indústria	32,10	19,92	32,76	35,72	34,37	27,34	18,25
Moderna	18,53	(2)	14,79	20,19	20,95	15,90	8,79
Tradicional	13,57	13,35	17,97	15,53	13,41	11,44	9,46
Construção Civil	5,81	(2)	3,41	4,81	5,73	7,54	7,82
Comércio de Mercadorias	14,16	31,72	21,54	14,12	12,54	13,14	18,31
Serviços	44,41	38,39	38,89	42,34	44,28	47,85	49,55
Produtivos	14,16	(2)	12,42	16,37	14,63	12,82	11,76
Governo	3,55	(2)	(2)	2,86	3,69	5,00	(2)
Pessoais	19,48	31,14	21,63	17,03	17,74	22,07	29,05
Sociais	7,22	(2)	4,15	6,09	8,21	7,95	(2)
Outros	3,53	(2)	3,41	3,00	3,09	4,13	6,06

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados a partir de fevereiro de 1.988

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 2.2

Distribuição dos ocupados por idade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.995 (1)

Setor de atividade	Idade (anos)						
	Total	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 e mais
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Indústria	24,93	(2)	20,88	27,54	26,47	23,46	14,01
Moderna	13,56	(2)	8,87	14,15	14,99	13,22	6,41
Tradicional	11,36	(2)	12,01	13,38	11,48	10,24	7,59
Construção Civil	4,97	(2)	(2)	4,29	4,78	5,89	6,94
Comércio de Mercadorias	16,88	38,91	26,75	18,30	15,14	14,72	23,30
Serviços	50,18	39,23	45,75	47,11	50,86	52,64	50,72
Produtivos	15,70	(2)	13,94	15,95	16,41	15,44	14,66
Governo	3,02	(2)	(2)	1,95	3,20	4,17	(2)
Pessoais	22,60	31,67	27,26	22,66	21,43	22,73	24,80
Sociais	8,85	(2)	(2)	6,54	9,81	10,30	8,64
Outros	3,05	(2)	(2)	2,76	2,75	3,30	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados até outubro de 1.995

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 3.1

Distribuição dos ocupados por idade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.988 (1)

Setor de atividade	Idade (anos)						
	Total	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 e mais
Total	100,00	2,03	6,06	22,47	42,53	23,67	3,24
Indústria	100,00	1,26	6,18	25,01	45,54	20,16	1,84
Moderna	100,00	(2)	4,84	24,49	48,10	20,32	1,54
Tradicional	100,00	2,00	8,02	25,72	42,05	19,95	2,26
Construção Civil	100,00	(2)	3,55	18,61	41,96	30,73	4,37
Comércio de Mercadorias	100,00	4,55	9,21	22,41	37,66	21,97	4,19
Serviços	100,00	1,76	5,30	21,42	42,40	25,50	3,61
Produtivos	100,00	(2)	5,31	25,97	43,96	21,44	2,69
Governos	100,00	(2)	(2)	18,10	44,22	33,31	(2)
Pessoais	100,00	3,25	6,73	19,64	38,74	26,82	4,83
Sociais	100,00	(2)	3,48	18,94	48,35	26,07	(2)
Outros	100,00	(2)	5,85	19,11	37,27	27,74	5,57

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados a partir de fevereiro de 1.988

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 3.2

Distribuição dos ocupados por idade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.995 (1)

Setor de atividade	Idade (anos)						
	Total	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 e mais
Total	100,00	1,48	5,08	19,57	42,61	27,61	3,64
Indústria	100,00	(2)	4,26	21,62	45,25	25,99	2,05
Moderna	100,00	(2)	3,32	20,42	47,09	26,92	1,72
Tradicional	100,00	(2)	5,37	23,05	43,05	24,88	2,43
Construção Civil	100,00	(2)	(2)	16,89	41,03	32,73	5,09
Comércio de Mercadorias	100,00	3,42	8,05	21,22	38,22	24,07	5,03
Serviços	100,00	1,16	4,63	18,37	43,19	28,97	3,68
Produtivos	100,00	(2)	4,51	19,88	44,53	27,15	3,40
Governo	100,00	(2)	(2)	12,64	45,26	38,15	(2)
Pessoais	100,00	2,08	6,13	19,62	40,40	27,77	4,00
Sociais	100,00	(2)	(2)	14,45	47,21	32,11	3,55
Outros	100,00	(2)	(2)	17,76	38,50	29,89	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados até outubro de 1.995

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 4.1

Distribuição dos ocupados por idade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.988 (1)

Setor de atividade	Idade (anos)						
	Total	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 e mais
Total	100,00	2,03	6,06	22,47	42,53	23,67	3,24
Indústria	32,10	0,40	1,98	8,03	14,62	6,47	0,59
Moderna	18,53	(2)	0,90	4,54	8,91	3,76	0,28
Tradicional	13,57	0,27	1,09	3,49	5,71	2,71	0,31
Construção Civil	5,81	(2)	0,21	1,08	2,44	1,78	0,25
Comércio de Mercadorias	14,16	0,64	1,30	3,17	5,33	3,11	0,59
Serviços	44,41	0,78	2,36	9,51	18,83	11,33	1,61
Produtivos	14,16	(2)	0,75	3,68	6,22	3,04	0,38
Governo	3,55	(2)	(2)	0,64	1,57	1,18	(2)
Pessoais	19,48	0,63	1,31	3,83	7,55	5,22	0,94
Sociais	7,22	(2)	0,25	1,37	3,49	1,88	(2)
Outros	3,53	(2)	0,21	0,67	1,31	0,98	0,20

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados a partir de fevereiro de 1.988

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 4.2

Distribuição dos ocupados por idade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.995 (1)

Setor de atividade	Idade (anos)						
	Total	10 a 14	15 a 17	18 a 24	25 a 39	40 a 59	60 e mais
Total	100,00	1,48	5,08	19,57	42,61	27,61	3,64
Indústria	24,93	(2)	1,06	5,39	11,28	6,48	0,51
Moderna	13,56	(2)	0,45	2,77	6,39	3,65	0,23
Tradicional	11,36	(2)	0,61	2,62	4,89	2,83	0,28
Construção Civil	4,97	(2)	(2)	0,84	2,04	1,63	0,25
Comércio de Mercadorias	16,88	0,58	1,36	3,58	6,45	4,06	0,85
Serviços	50,18	0,58	2,32	9,22	21,67	14,54	1,85
Produtivos	15,70	(2)	0,71	3,12	6,99	4,26	0,53
Governo	3,02	(2)	(2)	0,38	1,37	1,15	(2)
Pessoais	22,60	0,47	1,38	4,44	9,13	6,28	0,90
Sociais	8,85	(2)	(2)	1,28	4,18	2,84	0,31
Outros	3,05	(2)	(2)	0,54	1,17	0,91	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados até outubro de 1.995

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 5.1

Distribuição dos ocupados com 25 anos e mais por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.988 (1)

Setor de atividade	Total	Escolaridade							
		Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	7,65	39,91	12,55	10,14	3,05	11,78	3,43	11,49
Indústria	100,00	5,21	40,33	15,12	11,54	3,32	11,57	3,46	9,44
Moderna	100,00	4,91	38,65	14,87	11,12	3,38	12,57	3,88	10,61
Tradicional	100,00	5,66	42,82	15,50	12,16	3,23	10,09	2,84	7,70
Construção Civil	100,00	17,52	58,49	8,18	4,65	(2)	4,16	(2)	5,00
Comércio de Mercadorias	100,00	6,57	37,78	14,79	13,82	3,67	13,69	3,19	6,48
Serviços	100,00	7,66	37,28	10,92	9,12	3,00	12,44	3,92	15,67
Produtivos	100,00	2,73	28,08	9,74	9,94	4,12	17,97	6,52	20,91
Governo	100,00	(2)	23,64	7,53	11,13	(2)	19,90	7,33	24,74
Pessoais	100,00	14,66	52,94	13,66	8,25	2,06	5,27	(2)	1,94
Sociais	100,00	(2)	21,81	7,98	8,77	(2)	16,61	4,31	35,60
Outros	100,00	15,11	44,53	10,61	7,40	(2)	11,90	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados a partir de fevereiro de 1.988.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 5.2

Distribuição dos ocupados com 25 anos e mais por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.995 (1)

Setor de atividade	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	6,04	30,26	12,46	11,61	4,04	15,91	3,82	15,86
Indústria	100,00	4,08	30,37	15,43	13,63	4,35	16,32	3,67	12,15
Moderna	100,00	3,49	27,90	14,67	13,64	4,42	17,93	4,12	13,83
Tradicional	100,00	4,85	33,54	16,41	13,61	4,25	14,24	3,10	10,00
Construção Civil	100,00	17,92	49,60	12,32	6,35	(2)	(2)	(2)	6,72
Comércio de Mercadorias	100,00	5,14	28,51	13,82	14,44	5,63	19,30	3,84	9,32
Serviços	100,00	5,60	28,20	10,66	10,43	3,76	16,23	4,27	20,85
Produtivos	100,00	2,65	18,92	7,96	10,31	4,32	21,79	6,70	27,35
Governo	100,00	(2)	11,76	(2)	10,02	(2)	25,09	(2)	34,83
Pessoais	100,00	10,21	44,72	15,60	10,45	3,37	9,84	1,69	4,13
Sociais	100,00	(2)	12,50	6,00	10,73	3,72	18,24	4,86	42,35
Outros	100,00	13,48	39,68	12,19	9,84	(2)	10,16	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados até outubro de 1.995

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 6.1

Distribuição dos ocupados com 25 anos e mais por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.988 (1)

Setor de atividade	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Indústria	31,26	21,29	31,58	37,66	35,57	34,05	30,70	31,58	25,68
Moderna	18,68	11,99	18,09	22,13	20,49	20,73	19,93	21,17	17,26
Tradicional	12,57	9,30	13,49	15,53	15,08	13,32	10,77	10,42	8,43
Construção Civil	6,40	14,64	9,37	4,17	2,93	(2)	(2)	(2)	2,78
Comércio de Mercadorias	13,00	11,17	12,31	15,32	17,73	15,67	15,11	12,08	7,33
Serviços	45,79	45,87	42,77	39,85	41,18	45,03	48,35	52,33	62,43
Produtivos	13,94	4,97	9,81	10,82	13,67	18,86	21,27	26,50	25,36
Governo	4,13	(2)	2,45	2,48	4,54	(2)	6,98	8,83	8,90
Pessoais	19,70	37,77	26,13	21,45	16,04	13,32	8,80	6,92	3,33
Sociais	8,02	(2)	4,38	5,10	6,93	(2)	11,30	10,08	24,84
Outros	3,55	7,02	3,97	3,01	2,59	(2)	3,59	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados a partir de fevereiro de 1.988.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 6.2

Distribuição dos ocupados com 25 anos e mais por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.995 (1)

Setor de atividade	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Indústria	24,76	16,74	24,85	30,67	29,08	26,61	25,39	23,83	18,97
Moderna	13,93	8,05	12,85	16,41	16,38	15,24	15,70	15,03	12,15
Tradicional	10,83	8,69	12,01	14,26	12,70	11,37	9,69	8,80	6,82
Construção Civil	5,24	15,55	8,59	5,18	2,87	(2)	(2)	(2)	2,22
Comércio de Mercadorias	15,36	13,07	14,47	17,04	19,11	21,37	18,63	15,46	9,02
Serviços	51,59	47,84	48,09	44,12	46,36	47,98	52,60	57,73	67,81
Produtivos	16,01	7,02	10,01	10,23	14,22	17,10	21,93	28,10	27,61
Governo	3,55	(2)	1,38	(2)	3,06	(2)	5,59	(2)	7,79
Pessoais	22,04	37,26	32,57	27,58	19,84	18,39	13,63	9,74	5,73
Sociais	9,99	(2)	4,13	4,82	9,24	9,19	11,45	12,72	26,68
Outros	3,05	6,80	4,00	2,98	2,58	(2)	1,95	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados até outubro de 1.995

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 7

Varição dos ocupados com 25 anos e mais por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - entre 1988 e 1995 (1)

Setor de atividade	Total	Escolaridade							
		Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	-21,05	-24,19	-0,72	14,47	32,74	35,04	11,36	38,03
Indústria	100,00	-21,67	-24,70	2,06	18,13	30,94	40,96	6,03	28,70
Moderna	100,00	-28,98	-27,83	-1,30	22,70	30,85	42,58	6,02	30,30
Tradicional	100,00	-14,33	-21,66	5,88	11,94	31,56	41,14	9,17	29,75
Construção Civil	100,00	2,32	-15,21	50,68	36,59	(2)	(2)	(2)	34,29
Comércio de Mercadorias	100,00	-21,81	-24,53	-6,55	4,44	53,29	40,95	20,59	43,76
Serviços	100,00	-26,92	-24,34	-2,41	14,40	25,56	30,40	9,04	33,08
Produtivos	100,00	-2,87	-32,62	-18,20	3,67	4,81	21,24	2,81	30,84
Governos	100,00	(2)	-50,22	(2)	-9,96	(2)	26,07	(2)	40,80
Pessoais	100,00	-30,38	-15,54	14,14	26,57	63,79	86,88	(2)	112,40
Sociais	100,00	(2)	-42,71	-24,80	22,44	(2)	9,82	12,73	18,95
Outros	100,00	-10,83	-10,90	14,91	33,05	(2)	-14,60	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados a partir de fevereiro de 1988 e até outubro de 1995.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 8

Varição dos ocupados com 25 anos e mais por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - entre 1988 e 1995 (1)

Setor de atividade	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Indústria	-20,77	-21,39	-21,31	-18,55	-18,24	-21,85	-17,29	-24,56	-26,13
Moderna	-25,42	-32,91	-29,00	-25,85	-20,06	-26,48	-21,25	-28,99	-29,60
Tradicional	-13,87	-6,54	-11,00	-8,15	-15,78	-14,64	-9,97	-15,56	-19,03
Construção Civil	-18,06	6,20	-8,35	24,37	-2,23	(2)	(2)	(2)	-20,28
Comércio de Mercadorias	18,13	16,99	17,60	11,19	7,77	36,42	23,30	27,92	23,03
Serviços	12,66	4,29	12,43	10,74	12,59	6,56	8,79	10,31	8,62
Produtivos	14,84	41,29	2,07	-5,38	4,01	-9,33	3,11	6,02	8,85
Governos	-14,20	(2)	-43,66	(2)	-32,51	(2)	-19,89	(2)	-12,48
Pessoais	11,86	-1,35	24,62	28,61	23,69	38,03	54,82	40,75	72,13
Sociais	24,65	(2)	-5,80	-5,58	33,33	(2)	1,37	26,19	7,42
Outros	-14,23	-3,12	0,80	-0,73	-0,31	(2)	-45,75	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE.

(1) Dados a partir de fevereiro de 1988 e até outubro de 1.995.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Tabela 9.1

Índice do Rendimento médio real dos ocupados com mais de 25 anos (1) por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.988 (3)
Média Geral = 100

Setor de atividade	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	100	35	61	72	100	109	137	175	253
Indústria	121	49	77	87	118	131	170	222	333
Moderna	139	56	89	100	131	144	181	235	357
Tradicional	94	41	60	68	100	(2)	146	(2)	283
Construção Civil	80	48	62	71	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Comércio de Mercadorias	91	33	64	69	96	(2)	132	(2)	240
Serviços	93	27	50	61	84	94	120	154	220
Produtivos	143	(2)	79	83	116	114	150	194	278
Governo	122	(2)	72	(2)	(2)	(2)	97	(2)	238
Pessoais	49	24	38	51	67	(2)	118	(2)	(2)
Sociais	95	(2)	46	48	58	(2)	80	(2)	160
Outros	67	27	46	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Fonte: SEP, Convênio SEADE-DIEESE

(1) Excluídos os Assalariados e os Empregados Domésticos Assalariados que não tiveram remuneração no mês, os Trabalhadores Familiares sem remuneração salarial e os Trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício. Inflator utilizado - ICV do DIEESE.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

(3) Dados a partir de fevereiro de 1988.

Tabela 9.2

Índice do Rendimento médio real dos ocupados com mais de 25 anos (1) por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.995 (3)

Setor de atividade	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o grau inc.	1o grau comp.	2o grau inc.	2o grau comp.	3o grau inc.	3o grau comp.
Total	890	290	485	558	706	784	1051	1375	2097
Indústria	977	330	572	587	728	867	1206	1591	2712
Moderna	1130	(2)	679	668	827	909	1266	1650	2959
Tradicional	777	301	457	492	593	(2)	1099	(2)	2282
Construção Civil	717	394	522	615	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Comércio de Mercadorias	893	238	506	664	863	791	1116	1521	2105
Serviços	884	263	437	503	651	741	961	1254	1911
Produtivos	1345	(2)	667	748	836	944	1206	1508	2488
Governos	1133	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	825	(2)	1947
Pessoais	544	240	374	435	652	777	1005	(2)	2009
Sociais	811	(2)	329	351	422	(2)	543	(2)	1331
Outros	567	(2)	386	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Fonte: SEP, Convênio SEADE-DIEESE

(1) Excluídos os Assalariados e os Empregados Domésticos Assalariados que não tiveram remuneração no mês, os Trabalhadores Familiares sem remuneração salarial e os Trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício. Inflator utilizado - ICV do DIEESE.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

(3) Dados até setembro de 1995.

Tabela 9.2

Índice do Rendimento médio real dos ocupados com mais de 25 anos (1) por grau de escolaridade e setor de atividade econômica
Grande São Paulo - 1.995 (3)

Setor de atividade	Escolaridade								
	Total	Analfabeto	até 4a. série	1o. grau inc.	1o. grau comp.	2o. grau inc.	2o. grau comp.	3o. grau inc.	3o. grau comp.
Total	890	290	485	558	706	784	1051	1375	2097
Indústria	977	330	572	587	728	867	1206	1591	2712
Moderna	1130	(2)	679	668	827	909	1266	1650	2959
Tradicional	777	301	457	492	593	(2)	1099	(2)	2282
Construção Civil	717	394	522	615	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
Comércio de Mercadorias	893	238	506	664	863	791	1116	1521	2105
Serviços	884	263	437	503	651	741	961	1254	1911
Produtivos	1345	(2)	667	748	836	944	1206	1508	2488
Governo	1133	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	825	(2)	1947
Pessoais	544	240	374	435	652	777	1005	(2)	2009
Sociais	811	(2)	329	351	422	(2)	543	(2)	1331
Outros	567	(2)	386	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)

Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE

(1) Excluídos os Assalariados e os Empregados Domésticos Assalariados que não tiveram remuneração no mês, os Trabalhadores Familiares sem remuneração salarial e os Trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício. Inflator utilizado - ICV do DIEESE.

(2) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

(3) Dados até setembro de 1995.