

RAIS 2003 – POTENCIALIDADES DE USO

Apresentação

O objetivo desta Nota consiste em apresentar ao usuário certas análises estilizadas da evolução do emprego em 2003 e delinear alguns perfis de caráter mais estrutural, como salários relativos (segundo gênero, grau de escolaridade, etc.). Essa análise não pretende esgotar a potencialidade da RAIS como fonte de dados senão, simplesmente, ilustrar ao leitor das possibilidades que esse registro administrativo pode ter para os diferentes públicos (gestores de política, acadêmicos, representantes da sociedade civil, etc.). Antes de iniciar esses cruzamentos, alguns parágrafos serão dedicados para caracterizar a fonte de dados (a RAIS) que, por ser um registro administrativo, merece cuidados na interpretação dos resultados.

I. A RAIS: Registro Administrativo e Bases Estatísticas.

Basicamente, existem duas fontes de dados que alimentam a base estatística de um país.

Por um lado temos as pesquisas imaginadas para gerar bases de dados, como as pesquisas de domicílio. A vantagem deste tipo de fonte é o rigor estatístico dos resultados ou, alternativamente, a quantificação dos erros potenciais (mediante intervalos de confiança, por exemplo). Geralmente, este tipo de base de dados é obtido por amostra e implementado por instâncias administrativas com um perfil bem definido (a elaboração de estatísticas). Como exemplo destas fontes de dados temos a PME (Pesquisa Mensal de Emprego), a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), ambas elaboradas pelo IBGE, ou a PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), implementada pelo DIEESE-SEADE em parceria com órgãos estaduais. Com as vantagens convivem certas limitações. Por exemplo, a limitação na desagregação espacial ou no tipo de cruzamento, dado que quanto maior é a desagregação geográfica e/ou os cruzamentos maiores será o erro amostral ou, no limite, a abertura é impossível. No caso da PNAD, por exemplo, a desagregação geográfica em nível municipal, pelo tamanho da amostra, não é possível.

Convive com esse conjunto de pesquisas uma série de registros administrativos que os governos precisam para implementar, controlar ou avaliar programas (seguro-desemprego, pagamento do abono salarial, etc.). Não obstante sua função principal não ser a construção de uma base de dados, a amplitude das informações que contém torna qualquer registro administrativo um candidato natural a se converter em uma referência para a elaboração de séries. As limitações são diversas (não apresentam rigorosidade estatística, o cruzamento

com dados da família dos beneficiários dos programas é limitado, quase impossível, etc.). Contudo, a abrangência de sua cobertura, sua periodicidade, a diversidade das variáveis levantadas, etc. tornam os registros administrativos, como a RAIS, candidatos naturais a integrar a base de informações do país. Em última instância, os registros administrativos, como fonte estatística, não podem ser vistos como concorrentes das pesquisas de domicílio ou de outros levantamentos, senão como complementares.

Porém, justamente, por serem uma fonte originalmente não desenhada para a construção de uma série estatística a mesma deve ser utilizada com cuidado, checando com outras fontes e, sobretudo, tendo como referência o bom senso ou “intuição”. Um exemplo pode ilustrar essa necessidade de ser balizado por uma certa dose de bom senso na utilização dos dados. Na RAIS de 2003, a taxa média de crescimento, com respeito a 2002, foi de 3%. Diante de uma variação do PIB de +0,5%, esse percentual de aumento é elevado, não esperado, contudo compatível com os resultados obtidos por outras fontes de dados e, nesse sentido, robusto. Entretanto, quando os dados são desagregados em nível de UF's, no Rio Grande do Norte, os dados da RAIS/2003 assinalam, com respeito ao ano anterior, elevação de 21,64%, no nível de emprego. Logicamente, um incremento relativo dessa magnitude está fora de cogitação. O dado apresenta algum viés. Em realidade, essa elevação anormal tem como origem a omissão de declarações em alguns estabelecimentos da Administração Pública na RAIS 2002 nesse Estado. Ou seja, o clássico problema de um Registro Administrativo (a não declaração em um ano) gera um resultado cuja magnitude induz a sua não aceitação. Retirando-se o estoque da Administração Pública em 2003 e comparando-se esse número de trabalhadores com o estoque de 2002, o crescimento do emprego formal no Rio Grande do Norte se situa na casa dos 3,20%, um percentual razoável, compatível com a evolução média do emprego no país. Esse exemplo serve para alertar o usuário da RAIS dos cuidados que devem ser tomados na utilização dessa fonte de dados, cuidados comuns a todo registro administrativo que é assumido como uma fonte de informações estatísticas.

Dados esses comentários, as próximas Seções serão dedicadas a analisar, em grandes números, o comportamento do mercado de trabalho formal em 2003 tendo como referência o ano de 2002.

II. Variação do Emprego Formal.

Como já se afirmou, a comparação do estoque de assalariados em 31/12 de 2003 e a mesma data do ano anterior, resulta em uma elevação do emprego de 3%, percentual que representa aumento de 861 mil empregos. Em termos absolutos, o número de assalariados no segmento formal do mercado de trabalho (assalariados com carteira e estatutários) atingiu, no final de 2003, 29.544.927 vínculos (ver Tabela 1).

Em geral, as análises do mercado formal de trabalho dividem esse segmento em dois grandes sub-conjuntos. Em termos qualitativos, pela sua lógica

de funcionamento, convém dividir aquela parte da demanda de mão-de-obra que surge de estabelecimentos cujo objetivo é a maximização de lucros, dos outros (a Administração Pública) que apresentam um regime de administração de seus recursos humanos um tanto particular. Contudo, no caso específico do ano de 2003, as variações são muito próximas, sendo de +2,95% no caso dos Celetistas e de +3,17% nos Estatutários.

II. 1. Desagregação Setorial.

Um dos múltiplos cortes possíveis a partir dos dados da RAIS tem como referência os principais setores (ver Tabela 2). A desagregação setorial é de crucial importância para monitorar a evolução do mercado de trabalho, uma vez que a demanda de mão-de-obra pode estar sendo dinamizada por um setor especial e/ou o resultado para a totalidade dos setores pode estar sendo influenciado por choques setoriais (sejam eles positivos ou negativos).

O corte setorial permite concluir que a economia brasileira registrou só um setor com variação negativa, a Construção Civil (-5,25%). A existência de um choque setorial negativo nesse ramo de atividade é um resultado comum na quase totalidade das fontes de dados.

Contudo, esse choque setorial não concentra a totalidade da variabilidade setorial no ano de 2003. A taxa média de 3% é o resultado de setores muito dinâmicos (como a Agropecuária, com +6,10% ou o Comércio, com +6,07%) e outros com evolução mais modesta (como os Serviços, cuja variação atingiu +2,13%). Certas performances podem ser facilmente explicáveis, outras merecem pesquisas mais específicas que ultrapassam os objetivos da presente Nota. No caso da demanda de mão-de-obra no Setor Agrícola, seu dinamismo está correlacionado com variáveis externas (demanda de commodities por parte da China, mudança dos preços relativos nos mercados mundiais favorecendo produtos primários exportados pelo país, etc.) e internas (câmbio favorável às exportações, expansão da fronteira agrícola, etc.). Ou seja, no ano de 2003 se observou uma conjunção de fatores que explicam elevação do emprego na agricultura a uma taxa superior à média para todas as atividades. No caso do Comércio, os fatores que propiciaram aumento relativo largamente superior à média são de mais difícil identificação. Em princípio, o contexto macroeconômico não seria favorável a um resultado tão expressivo. Como a partir dos dados da RAIS não é possível delimitar em que medida o crescimento do estoque se originou em um aumento no número de assalariados, devido a aumento na demanda final e que parte é oriunda de uma formalização de vínculos pré-existentes, só pesquisas mais específicas e direcionadas podem explicar a origem do dinamismo da demanda de mão-de-obra no Comércio em 2003.

No que se refere à elevação do emprego nos Serviços inferior à média para todas as atividades, tal comportamento é facilmente explicável pelas mesmas razões que se entende o dinamismo da agricultura. Com efeito, a oferta dos Serviços não está constituída de bens comercializáveis e, assim, os sinais dos

mercados mundiais e locais, propícios para colocação de bens nacionais no exterior, não tiveram impacto nesse setor.

II. 2. Desagregação Geográfica.

Quando o parâmetro de avaliação do comportamento do emprego formal é uma desagregação geográfica, nota-se uma variabilidade expressiva (ver Tabela 2). Podem-se identificar três fontes para entender essa distância entre as UF's no tocante a balanços no estoque de empregos formais.

Um primeiro aspecto está vinculado a imperfeições na própria fonte de dados. O caso já mencionado (ver Seção I) é a elevação do emprego de 21,64% no Rio Grande do Norte, um percentual que todo analista, com base em sua familiaridade com os patamares esperados e/ou possíveis de alterações, deve questionar. No caso do Rio Grande do Norte, problemas na declaração de 2002, na Administração Pública explicam esse inusitado crescimento.

O segundo aspecto está vinculado à reduzida parte da força de trabalho que está formalizada em certos Estados, especialmente naqueles da Região Norte. Nesses casos, pequenas alterações no número absoluto de assalariados com carteira podem dar origem a enormes alterações quando a referência são as variações relativas. A título de exemplo, pode-se mencionar o Amapá. A geração de pouco menos de sete mil empregos deu origem a um crescimento relativo de 12,45%. Para que este aspecto associado à base ou estoque de assalariados fique mais nítido, tome-se o caso da Indústria Extrativa Mineral no Estado do Amapá. O estoque de assalariados passou de nove (2002) para 105 (2003), dando origem a um crescimento de mais de 1000%. Nesses casos, as variações relativas devem ser vistas com certo cuidado como parâmetros representativos de um certo desempenho do mercado formal. Por outra parte, a origem pode ser aleatória ou produto de um caso particular. Por exemplo, se o estoque de emprego é reduzido, a falência de uma firma pode redundar em uma elevada queda relativa, que não pode ser correlacionada com ciclos macroeconômicos nacionais ou mesmo regionais.

Por último, um terceiro aspecto vinculado ao diferencial entre UF's está correlacionado com o perfil dos fatores que dinamizaram a demanda. Como já foi mencionada, no ano de 2003, a origem do crescimento esteve situada em variáveis externas (preço do commodities, demanda de China, etc.) e locais (taxa de câmbio) que favoreceram a agricultura e, mais especificamente, a agricultura de exportação. Nesse sentido, é lógico entender que Estados como Mato Grosso registraram taxas de aumento do emprego (+9,22%) largamente superiores à média nacional (+3,0%). Em Mato Grosso, o emprego agrícola apresentou aumento de 20,68%, sendo de 15,13% o incremento do estoque de assalariados agrícolas em Goiás, outro Estado beneficiado pela conjuntura externa de 2003.

Contrariamente, encontram-se UF's nas quais a evolução do emprego ou foi muito modesta (+0,78% no Rio de Janeiro) ou mesmo negativa. Em realidade, só duas UF's registraram desempenhos negativos em 2003: Roraima (-1,44%) e o DF (-0,43%). No caso de Roraima, o percentual de queda é elevado, mas é produto da perda de 144 postos de trabalho. Nesse caso, como já foi comentado, o estoque de assalariados, ao ser muito reduzido, não permite generalizações. No DF, a queda é consequência do choque setorial negativo na Construção Civil (perda de 1.343 empregos) e de um forte ajuste no emprego público (foram perdidos quase de 18 mil empregos na Administração Pública). Se retirarmos os dados da Administração Pública no DF, a variação do emprego nessa UF é positiva e muito próxima à média nacional (3,33% e 3,0% respectivamente).

Em todo caso, em um país de dimensões continentais como o Brasil, análises desagregadas geograficamente devem merecer atenção especial. Realizar qualquer generalização a partir de uma média nacional seria extremamente ousado. Além de problemas ou limitações da própria base de dados, variáveis locais são de crucial importância para entender aspectos da evolução do emprego em nível local. Nesse sentido, os dados da RAIS devem induzir ao desenvolvimento dessas análises, dado a potencial desagregação espacial que a RAIS propicia.

III. Aspectos Qualitativos da Evolução do Emprego.

Paralelamente a esses aspectos quantitativos da evolução do emprego, as variáveis contidas na base de dados da RAIS possibilitam analisar dimensões de cunho mais qualitativo, que dizem respeito a Políticas Públicas (como educação ou pequenas e médias empresas) ou vinculadas a movimentos da Sociedade Civil (gênero, por exemplo). Nos próximos parágrafos serão analisadas algumas dessas variáveis (comportamento do emprego segundo sexo, educação, idade e tamanho do estabelecimento), só a título de ilustração, visto que os cortes e combinações possíveis a partir da RAIS adquirem um número extremamente elevado.

III. 1. Evolução do Emprego segundo Gênero.

Em 2003, a evolução do emprego segundo gênero não apresentou grandes diferenciais. O estoque de mão-de-obra feminina teve uma pequena vantagem, com aumento de 3,38% diante de uma variação de 2,75% no caso do estoque de mão-de-obra masculina. Contudo, não obstante a participação da mulher na força de trabalho nos últimos anos, o número de assalariados formais masculinos continua sendo largamente superior ao feminino. Em 2003, por exemplo, o número de vínculos formais ocupados por homens era 50,30% superior ao ocupado por mulheres.

III. 2. Evolução do Emprego segundo Grau de Instrução.

O comportamento do emprego segundo grau de instrução (ver Tabela 3) apresenta um comportamento mais ou menos nítido: diminui o emprego nos menores níveis de instrução (até 8ª Série Incompleta) e se eleva nos maiores níveis.

Duas explicações, não excludentes, podem explicar essa dinâmica.

Em primeiro lugar se poderia estar diante de uma oferta de trabalhadores mais qualificada. Não importando os requerimentos das firmas ou as tecnologias empregadas, se a oferta de trabalho que anualmente incorpora a PEA apresenta um nível de educação superior à média e/ou a força de trabalho antiga vai se qualificando, é natural que o estoque de assalariados nos menores níveis de instrução apresente tendência de queda e os maiores níveis ganhem participação.

A segunda explicação está vinculada à demanda. As empresas, especialmente devido à modernização tecnológica, estariam requerendo trabalhadores com maior nível de qualificação.

O crescimento do nível de emprego nos maiores intervalos de instrução paralelamente à queda nos menores pode ser o resultado (uma combinação) de ambos os fenômenos.

Essa tendência geral tem duas exceções. A primeira é a queda do emprego masculino no grau de Superior Incompleto (-2,85%) e a segunda outra contração no emprego feminino no caso da oitavasérie completa (ver Tabela 4).

No caso da contração do emprego masculino com Superior Incompleto a hipótese plausível é a procura por diploma. O mercado pode estar valorizando o diploma e, nessas circunstâncias, os ocupados com superior incompleto podem estar se formando para manter sua competitividade no mercado e/ou a nova força de trabalho com diploma pode estar deslocando os empregos com superior incompleto.

No caso da mão-de-obra feminina, a redução do emprego se estende desde analfabeto até 8ª série completa, diferentemente dos homens, onde a contração se limita ao intervalo analfabeto/8ª série incompleta. Aqui podemos estar diante de um problema de educação relativa que favorece as mulheres. Em geral, as tendências recentes estão indicando uma mão-de-obra feminina que ingressa no mercado de trabalho com um nível de instrução superior aos homens. Nesse caso, os distintos intervalos de crescimento/contração entre homens e mulheres podem estar refletindo um diferente perfil de oferta de trabalho entre gêneros.

III. 3. Evolução do Emprego segundo Idade.

A variação do emprego segundo idade (ver Tabela 5), não registra uma correlação (idade/variação) bem definida. Contudo, alguns fatos estilizados podem ser identificados.

As menores faixas etárias ou apresentam queda (-4,36% no caso do intervalo 16/17 anos) ou registram elevação muito modesta (+0,69% entre 18/24 anos). Neste caso, a hipótese mais plausível é uma maior permanência no sistema escolar devido a uma possível maior competitividade no mercado de trabalho a partir de maiores níveis de escolaridade. Dessa forma, a redução ou leve aumento do emprego jovem pode ser oriundo de comportamentos na oferta de trabalhadores, refletindo o desejo da juventude de obter maiores níveis de instrução com objetivo de elevar suas chances de ocupar os postos de trabalho de qualidade que são criados.

Contudo, chama atenção a expressiva elevação (+7,20%) na última faixa etária (65 anos ou mais). Em geral, por diversos motivos (educação, capacidade de adaptação a novas tecnologias, etc.) era de se esperar que o emprego nessa faixa registrasse queda. Apenas pesquisas mais específicas poderão explicar esse desempenho que vai de encontro ao esperado.

III. 4. Evolução do Emprego segundo Tamanho do Estabelecimento.

Tendo como perspectiva de análise o tamanho do estabelecimento (ver tabela 6), os diferenciais de crescimento não são grandes, porém a elevação é significativa. O aumento do emprego foi generalizado, independentemente da dimensão do estabelecimento.

IV. Remuneração.

Uma das variáveis factíveis de ser monitorada a partir da base de dados da RAIS é a remuneração. As remunerações da força de trabalho são, na prática, acrescidas de complementações que podem estar vinculadas à lucratividade da firma, percentual sobre as vendas, etc.

Assim, o indicador de remuneração da RAIS em 2003 registra um leve aumento (+0,91%) com respeito a 2002 (ver Tabela 7). Esse comportamento é factível. Por um lado se tem um PIB com moderada alta (+0,5%) e por outro, o nível de emprego do segmento formal registra sensível aumento (+3,0%, segundo a própria RAIS). Nesse contexto, um incremento no poder de compra dos salários de quase 1% não é um resultado que possa ser questionado, parece compatível com o contexto no qual foi obtido.

A partir desse crescimento médio geral, a base de dados da RAIS possibilita realizar inúmeros cruzamentos, fato que abre espaço para os analistas pesquisarem ou monitorarem diversos aspectos do mercado de trabalho que são particularmente importantes na agenda de debates atual (discriminação entre gêneros, salários por grau de instrução, etc.). Nos próximos parágrafos serão

apresentados alguns exemplos desse leque de possibilidades, sem pretender esgotar o tema.

IV. 1. Variação dos Salários segundo UF.

Os dados contidos na Tabela 6 permitem identificar duas características do mercado de trabalho formal, uma estrutural e outra conjuntural.

No tocante à característica conjuntural, os dados da RAIS/2003 indicam uma acentuada variabilidade na evolução dos salários. Assim, o crescimento médio de 0,91% é resultado de acentuadas quedas (-8,05% em Rondônia e -9,63% Roraima, por exemplo) e expressivas elevações (+6,82% em Mato Grosso e + 6,0% na Paraíba). Se a diversidade foi a norma, não é conveniente ensaiar generalizações. A variação real do poder de compra em cada mercado regional só poderá chegar a explicações consistentes a partir de análises específicas, que ultrapassam os objetivos da presente Nota.

No que diz respeito à perspectiva estrutural, os dados da RAIS continuam confirmando os diagnósticos que identificam o Brasil como um país extremamente heterogêneo e, assim, difícil de ser representado mediante médias nacionais. Por exemplo, o salário médio foi em 31/12/2003 de R\$ 985,00. Contudo, a maior remuneração (observada no DF) se situa em um nível quase 90% superior a essa média, sendo que o menor salário (encontrado no Piauí) é 36% inferior. Ou seja, a maior remuneração é 195% superior à menor. As causas dessa diferenciação (grau de instrução da força de trabalho, participação feminina, segmentação setorial ou regional, grau de sindicalização, etc.) são, hoje, um dos campos mais pesquisados pelo mundo acadêmico e a RAIS constitui uma quase inesgotável fonte de dados, ao contemplar grande parte dos fatores explicativos dessa diferenciação.

IV. 2. Diferenciação de Salários segundo Gênero e Grau de Instrução.

Quantificar e tratar de entender as origens da diferenciação de salários entre homens e mulheres é uma das múltiplas facetas das pesquisas e desenho de Políticas Públicas que tentam acabar com a discriminação e promover a igualdade de oportunidades entre gêneros, raças, regiões, etc.

A partir das informações da RAIS/2003 relativas a salários por gênero (ver Tabela 8), reforça-se uma constatação já amplamente tratada na literatura e que diz respeito à discriminação contra a mulher. Em média, o salário das mulheres empregadas no segmento formal do mercado de trabalho é quase 20% inferior ao dos homens. Poder-se-ia argumentar que esse diferencial não é discriminação no posto de trabalho visto que, em tese, poderia existir algum fator que justificasse esse menor salário no caso da força de trabalho feminino. Com efeito, os dados da RAIS assinalam uma estreita correlação entre grau de instrução e nível salarial. Dado esse vínculo, poder-se-ia argüir que talvez as mulheres ocupadas

apresentem um nível médio de escolaridade inferior ao dos homens e, assim, o diferencial de salários seria corolário de um diferencial entre os graus de escolaridade. Essa explicação, contudo, não resiste a um cruzamento dos rendimentos segundo grau de instrução e gênero (cruzamentos que constam na tabela acima mencionada). Não importa qual seja o nível de instrução, a remuneração das mulheres é inferior a dos homens. No caso da força de trabalho com nível de instrução superior completo o salário dos homens é 74% superior ao verificado para o caso das mulheres. Ou seja, os dados da RAIS reforçam as teses sobre a existência de processos de discriminação no mercado de trabalho contra as mulheres. Logicamente, os argumentos e dados apresentados devem ser tomados como um indício da potencialidade da RAIS nesse campo (estudos e pesquisas sobre os processos de discriminação) e não esgotam o tema, dado que se devem incorporar outras variáveis (ramo de atividade, região, tamanho do estabelecimento, etc.) para entender melhor as causas dessa discriminação e, assim, subsidiar a elaboração de Políticas Públicas para sua reversão.

Esses aspectos vinculados aos nexos entre educação e salários e/ou salários e discriminação são perfis do mercado de trabalho de cunho estrutural. Por exemplo, a mulher vai registrar menores rendimentos que os homens (fenômeno de discriminação) não importa qual seja a conjuntura ou fase do ciclo macroeconômico, levando em consideração que independe do contexto de curto prazo, essa é uma singularidade estrutural. Contudo, paralelamente a essas características estruturais, os dados da RAIS também possibilitam monitorar o desempenho do mercado de trabalho na conjuntura. Em 2003, por exemplo, enquanto os salários dos homens apresentaram elevação de 1,80%, os das mulheres registraram queda de 0,64%. A explicação dessa distinta evolução não é trivial, dado que, como já foi assinalado, em 2003 o crescimento do emprego feminino foi superior ao dos homens. Assim, se a demanda de trabalho direcionada ao segmento feminino da força de trabalho registrou um dinamismo maior que aquela dirigida aos homens, era natural esperar uma tendência de aumento nos salários percebidos pelas mulheres ou, em todo caso, um resultado melhor ao identificado para os homens. Os dados da RAIS sugerem um fenômeno contrário. As causas desse comportamento não são nítidas e esse é um aspecto que pesquisas específicas poderiam explorar.

Simultaneamente a esse diferencial na evolução do poder de compra dos salários entre gêneros, os dados de 2003 apresentam outro desafio de interpretação. Com efeito, continuando com os dados contidos na Tabela 8, pode-se observar que os salários das maiores faixas de escolaridade registraram queda, sendo que os menores níveis de instrução registraram elevação. Volta-se, aqui, a um problema similar ao mencionado no parágrafo anterior no caso das mulheres. Se nas maiores faixas de escolaridade foram onde se registraram os maiores níveis de emprego (ver Seção III. 2 e Tabela 3), por que essa queda do poder de compra justamente nos intervalos de escolaridade onde se verificou o maior dinamismo em termos de emprego? Ou seja, os dados sugerem que se está diante de um aparente paradoxo similar ao registrado para as mulheres (maior dinamismo do emprego convivendo com quedas dos salários reais).

Somente a título de hipótese a ser explorada em pesquisas específicas se pode mencionar o problema da oferta e demanda e a interação entre elas. Deve-se lembrar que os preços em um mercado (salários, no caso do mercado de trabalho) surgem da interação entre a oferta e demanda. Com só uma curva (seja de oferta seja de demanda) é impossível determinar o preço (salário). Assim, uma elevação na demanda não necessariamente se vai traduzir em um incremento do preço (salário) se o crescimento da oferta for mais que proporcional. Ou seja, o mercado de trabalho brasileiro pode estar diante de um paradoxo: ele está registrando níveis de ocupação maiores para as mulheres e a força de trabalho mais instruída, porém, como a oferta em ambas dimensões está também crescendo, não pode ser descartado que essa maior oferta seja largamente superior à demanda e o resultado, aparentemente paradoxal, seja aumento do emprego e queda dos salários. Contrariamente, nas menores faixas de escolaridade, onde a oferta de mão-de-obra pouco qualificada cai, os salários tendem a crescer. Se essa hipótese é confirmada por pesquisas mais específicas, teremos uma redução da desigualdade propiciada pela maior igualdade nos níveis de educação convivendo com uma tendência ao crescimento da desigualdade induzida pela crescente segmentação entre gêneros. Este é um campo de pesquisa onde, tipicamente, as bases de dados da RAIS permitem um amplo desenvolvimento do conhecimento na área.

Uma menção especial merece os dados correspondentes à população analfabeta. Ainda com base na leitura da Tabela 8, se percebem vários aspectos pouco convincentes nos dados da RAIS/2002. Por exemplo, a remuneração das mulheres analfabetas é largamente superior a seus similares com níveis de instrução desde 4ª série incompleta até 2º grau completo. Concretamente, o salário de uma empregada sem nenhuma instrução seria de R\$ 540,18, superior a todas as faixas imediatamente superiores, chegando a ser maior que aquele verificado no caso de 2º grau completo (R\$ 518,24). Quando as informações sobre a força de trabalho analfabeta são vista no tempo, as dúvidas sobre a robustez das informações continuam. Por exemplo, em 2003, com respeito ao ano anterior, a remuneração das mulheres cai quase 40% e no caso dos homens o percentual de queda atinge 22%. Variações relativas dessa magnitude devem ser vistas com muito cuidado, dado que na prática, e salvo contexto catastróficos, as mesmas evidenciam limitações nas bases de dados. Nessa direção, o analista ou pesquisador deve ser extremamente cuidadoso nas conclusões que pode extrair dessa faixa de escolaridade.

IV. 3. Diferenciação de Salários segundo Subsetor de Atividade.

Uma das dimensões usualmente mencionadas na literatura especializada como crucial para entender a diferenciação de salários é o setor de atividade. Considerando que todas as outras variáveis sejam mantidas iguais (ou, *ceteris paribus*, como costumam dizer os economistas), o setor de atividade no qual está ocupado um indivíduo é uma variável que ajuda explicar o diferencial de rendimentos. Os dados da RAIS (ver Tabela 9) induzem a pensar na pertinência

dessa segmentação setorial. As maiores remunerações se registram nas Instituições de Crédito, Seguros e Capitalização (R\$ 2.803,08) e as menores na Agricultura (R\$ 475,50). Ou seja, a distância entre o maior e o menor salário setorial atinge 490%. Logicamente, essa enorme diferenciação não pode ser integralmente atribuída a uma hipotética segmentação setorial, visto que para quantificar esta os dados deveriam estar controlados por outras variáveis (sexo, grau de instrução, região, etc.). Em outros termos, as Instituições de Crédito, por exemplo, podem evidenciar maiores salários porque sua força de trabalho goza de maior nível de instrução e não pelo fato de estar empregada em um setor específico. Contudo, as informações contidas na Tabela 9, pela disparidade evidenciada, propiciam o desenvolvimento de pesquisas correlacionando segmentação setorial e dispersão de salários.

Essa variabilidade permanece quando a observação passa de um aspecto estrutural (como é a segmentação setorial) para outro conjuntural (como é a variação de salários entre 2003 e o ano anterior). Neste caso, os extremos vão de aumentos de 15,69% (Instituições de Crédito, Seguros e Capitalização) e 13,45% (Extrativa Mineral) até quedas (-4,30% na Administração Pública e -1,73% nos Serviços de Comércio e Administração de Imóveis e Valores Mobiliários). A prudência não aconselha arriscar diagnóstico, visto que as possibilidades dessa diferenciação são múltiplas e vão desde a capacidade de negociação dada pelo poder sindical até aspectos vinculados à demanda de trabalho. Pesquisas específicas poderão dar luz sobre essa evolução.

IV. 4. Diferenciação de Salários segundo Tamanho do Estabelecimento.

Uma das variáveis sobre as quais a RAIS tem vantagem, em termos qualitativos, sobre as pesquisas de domicílio está vinculada ao tamanho do estabelecimento no qual o indivíduo está ocupado. A empresa tem o conhecimento sobre o real número de ocupados no estabelecimento enquanto o indivíduo (ou seja, aquele que responde uma pesquisa de domicílio) só tem, na maioria das vezes, uma vaga idéia sobre a dimensão do estabelecimento no qual trabalha. Assim, pesquisas nas quais o tamanho do estabelecimento tem um rol central nas hipóteses a serem investigadas, a RAIS constitui a base de dados ideal a ser utilizada.

Na Tabela 10 constam os dados sobre rendimentos segundo tamanho do estabelecimento. Dois fatos merecem serem destacados.

O primeiro, de caráter estrutural, refere-se à estreita correlação entre tamanho do estabelecimento e salários: quanto maior o tamanho maior o salário. Esta correlação não é trivial, dado que países como o Brasil enfrentam um duplo desafio: gerar empregos e que os mesmos sejam de qualidade. Em termos de geração de empregos, muitas esperanças são colocadas nas capacidades das micros e pequenas firmas. Mas, segundo os dados da RAIS, se essa capacidade é verdadeira (e não é este o lugar a pertinência dessa afirmação) a mesma tem um custo em termos de qualidade (salários pagos). Se esse *trade-off* ou conflito (geração de empregos versus geração de empregos de qualidade) existe, as

escolhas de políticas não serão triviais. Mas, em todo caso, a RAIS é uma excelente fonte de dados para identificar as origens desse conflito (educação da força de trabalho, sobrevivência das firmas, etc.).

Concomitantemente a esse perfil estrutural, a comparação dos anos de 2002 e 2003 permite concluir que existiu uma diferenciação na variação do poder de compra das remunerações médias. A distância vai de -1,67% (os maiores estabelecimentos) até aumento da ordem de 4,15% (entre 20 e 49 vínculos ativos). Contudo, a disparidade não é tão marcante como no caso que se identificou nas Seções anteriores quando a variável era educação ou setor de atividade.

V. Comentários Finais.

Ainda pecando por ser repetitivo, deve-se voltar a mencionar que os esboços de análises apresentados nas Seções anteriores não têm como objetivo esgotar o leque de possibilidades de pesquisa e análise que uma base de informações como a RAIS possibilita. Ao contrário, a intenção foi ilustrar, especialmente aos novos usuários, a potencialidade dessa fonte de dados e incentivá-los a sua utilização.

Cabe lembrar que poucos são os países que têm o privilégio de ter um Censo anual do mercado de trabalho. A RAIS se assemelha a um Censo e, ainda que esteja restrito ao segmento formal desse mercado, não deixa de apresentar todas as vantagens de um Censo que, como se chamou atenção, convivem com limitações próprias dos registros administrativos. Construir uma fonte de dados como a RAIS tem um custo, tanto para o setor privado (que tem que preencher as declarações) como para o setor público (que tem que alocar recursos para o levantamento, processamento, análise e divulgação). Desenvolver um projeto como a RAIS só se justifica se os benefícios forem superiores aos custos. Entre os benefícios contam atividade do próprio Setor Público (como o pagamento do Abono Salarial) e também as pesquisas, análises e desenho de Políticas Públicas que essa fonte possibilita. Esta Nota pretendeu mostrar uma pequena parte dessas potencialidades e cabe à Sociedade Civil e aos gestores de política completar essa tarefa.