

AIRTON DE LIMA

**A TAXA DE SUBSTITUIÇÃO COMO MECANISMO DE REDUÇÃO DOS
SALÁRIOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO**

Trabalho apresentado para a
Universidade Federal do Paraná, no
Setor de Ciências Sociais Aplicadas,
Departamento de Economia, no Curso de
Ciências Econômicas, na disciplina
Monografia.

Prof. Orientador: Francisco Paulo Cipolla

**CURITIBA
2006**

TERMO DE APROVAÇÃO

AIRTON DE LIMA

A TAXA DE SUBSTITUIÇÃO COMO MECANISMO DE REDUÇÃO DOS SALÁRIOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção de graduação no Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Paraná.

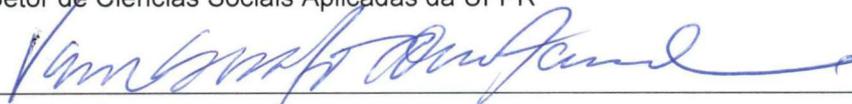
Banca:

Orientador:



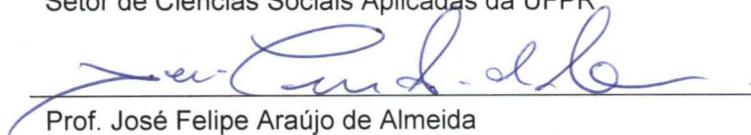
Prof. Francisco Paulo Cipolla
Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR

Avaliador:



Prof. Luiz Vamberto de Santana
Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR

Avaliador:



Prof. José Felipe Araújo de Almeida
Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR

Curitiba, dezembro de 2006.

SUMÁRIO

RESUMO	3
1 INTRODUÇÃO	4
2 EMBASAMENTO TEÓRICO	6
2.1 MERCADORIA	6
2.2 O FATOR TRABALHO	7
2.3 SALÁRIO	12
2.4 FORÇA DE TRABALHO COMO MERCADORIA	14
2.5 A MAIS VALIA	15
2.5.1 Mais Valia Relativa	17
2.5.2 A Lei Geral da Acumulação Capitalista	17
2.6 O EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA E O CAPITAL	22
2.7 TAXA DE SUBSTITUIÇÃO	23
3 A RELAÇÃO ENTRE A TAXA DE SUBSTITUIÇÃO E O SALÁRIO	27
3.1 ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	30
3.2 O DESENCORAJAMENTO PELA BUSCA DE MELHORES SALÁRIOS	35
3.3 CENÁRIO ATUAL COM BASE NAS ESTATÍSTICAS	36
4 MODELO ECONOMETRICO	37

RESUMO

O presente texto tem como objetivo contribuir com algumas reflexões sobre determinadas características do mercado de trabalho, analisar a taxa de substituição em relação aos salários menores dos trabalhadores admitidos do que dos trabalhadores que ocupavam aquele posto de trabalho. Para tanto, analisa o processo histórico segundo o exército industrial de reserva que é peça fundamental para que este processo ocorra, expressa pela extração da mais-valia relativa e criando a necessidade e as condições para a diminuição do valor da força de trabalho e implicando na redução do preço da força de trabalho. De forma potencializada, este fenômeno, aliado ao domínio do capital sobre praticamente todas as atividades humanas, resultou, na contemporaneidade, numa situação onde os trabalhadores não tem alternativas para reverter no curto espaço de tempo já que com base na Lei Geral de Acumulação Capitalista, a concentração do capital constante é um fator determinante para que os detentores de capital permaneçam à frente, tomando o fator trabalho como uma mercadoria que tem seu valor determinado com base na concorrência, dentre outros aspectos, do próprio exército industrial de reserva.

Por último, houve também uma tentativa de comprovação econométrica da hipótese, todavia o seu resultado foi inconclusivo em função da autocorrelação.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Taxa de Substituição. Rotatividade. Salário. Mais-valia relativa.

1 INTRODUÇÃO

É notória a importância do fator trabalho dentro do âmbito econômico de qualquer país e a oferta de mão-de-obra específica para as diferentes necessidades dos segmentos econômicos. Ainda neste sentido, a remuneração exerce grande poder de explicação de diversos índices na economia.

O que se pretende estudar neste caso é se o índice de taxa de substituição nos diversos segmentos da economia, especificamente a brasileira, entretanto se comprovada com êxito, é provável que possa servir de base em qualquer outro lugar visto que não deve ser uma característica específica no mercado de trabalho brasileiro.

É certo que existe oscilações em determinados períodos de tempo para diversos indicadores da economia, como por exemplo a taxa de inflação, a taxa de câmbio, a balança comercial e por que não o próprio Produto Interno Bruto (PIB), onde existem variáveis que auxiliam na explicação das oscilações destes indicadores, tanto internos como externos. A explicação de aumento ou redução normalmente é explicado por um ajuste onde estes índices permanecem numa determinada média, se considerada uma série temporal determinada.

A intenção deste estudo é tentar identificar na taxa de substituição de trabalhadores, uma variável que seja responsável por manter a média dos salários dos trabalhadores para baixo, em detrimento de outras variáveis que talvez pudessem manter estes valores num nível superior ao que estão situados na realidade.

Para tanto, foram utilizadas definições relativas ao embasamento teórico sobre as definições ligadas a taxa de substituição, salário e demais itens relacionados ao assunto com, por exemplo, o exército industrial de reserva.

Não é de hoje que os trabalhadores têm severas restrições sobre a forma em que o capitalismo atua na relação com o trabalho. A classe trabalhadora fica em situação delicada pois ela não tem muitas alternativas perante o funcionamento do capitalismo. Uma das principais alternativas é vender o fator trabalho, que é a sua mercadoria que tem disponível para negociar com o detentor de capital, com o propósito de no mínimo garantir a sua sobrevivência e de sua família.

Uma das principais questões não é especificamente a forma de se relacionar com o capital, tendo o fator trabalho como moeda de troca, mas sim por quanto deve ser valorizado este fator trabalho no processo de troca por salário.

O desconforto da classe trabalhadora é neste sentido de sentir que sua mercadoria deveria ter um valor maior do que realmente é negociado e o capitalista por outro lado, sempre procura pagar o menor valor pelo fator trabalho com o propósito de não comprometer seus resultados e manter um determinado nível de lucro.

Este trabalho está estruturado basicamente em duas partes diferentes. A primeira parte consiste em trazer a parte teórica sobre o tema abordado, demonstrando a relação entre a atualidade e o que já foi tratado sobre o assunto, ou o quão próximo já se chegou sobre o assunto na sua parte de embasamento teórico. A segunda parte é específica sobre uma análise mais empírica sobre o tema, com a tentativa de demonstrar com dados oficiais do mercado de trabalho brasileiro, alguns ensaios econométricos como forma de tentar dar uma melhor dinâmica, na tentativa de aproximar a parte teórica desta parte mais prática sobre o assunto.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1 MERCADORIA

A análise da mercadoria dentro do sistema capitalista permite determinar o caráter do trabalho e também busca compreender a especificidade da mercadoria dentro do sistema, e, principalmente a que se deve seu valor; especifica dois tipos de valores: aquele no qual se encontra agregado o valor do trabalho em si, mas que de certa forma abstrai-se na aquisição do produto, e seu valor de uso que parece aos olhos do comprador como o determinante de seu preço.

Considerando que o trabalho tem características específicas que aparece no valor da mercadoria, e, ao que interessa a esta análise, confere na mercadoria a propriedade que transita em todos os entendimentos de valor que a mesma possa ter que é a de serem produtos do trabalho.

O valor da mercadoria está em si mesmo e não transcende a isto. Ao desaparecer o caráter útil dos produtos do trabalho, desaparecerá também o caráter útil dos trabalhos nele representados, e desaparecem, portanto, as diferentes formas concretas desses trabalhos, que deixa de lado a diferenciação de um ou outro para reduzir-se em sua totalidade a igual trabalho humano, o trabalho humano sob a forma abstrata.

Entre outros, um dos determinantes do valor da mercadoria é o trabalho despendido em sua fabricação, entretanto o trabalho não possui a característica de ser reconhecido na compra da mercadoria, porém, no valor da mesma.

O trabalho despendido desta forma, tornou-se valor agregado, passando ao aspecto de venda da mão-de-obra, sem a interligação do trabalhador e o produto, surgindo neste meio, o proprietário dos meios de produção. O trabalho tornou-se uma mercadoria, a partir do momento que o trabalhador a vende como única fonte de sua sobrevivência.

“Na base da produção mercantil em que os meios de produção constituem propriedade disseminada de indivíduos de modo que o trabalhador manual (...) vende como mercadoria sua força de trabalho por não ter meios para explicá-la, apenas se realiza aquele pressuposto da cooperação em grande escala ao crescerem os capitais individuais ou na medida em que os meios de produção social e os meios de subsistência se tornam propriedade particular de capitalistas.”¹

¹ Marx, 1890.

2.2 O FATOR TRABALHO

O trabalho, ou melhor, o fator trabalho é o meio de produção que tem no operário o seu detentor, enquanto o capitalista se mantém em função de seu capital. Os demais meios de produção, sejam eles sob a forma de máquinas produtivas ou grande quantidade de terra ou ainda uma combinação de máquinas e terras para a produção não estando restrito para as atividades rurais, visto que o objetivo deste trabalho será mais voltado para a questão fabril, por exemplo.

O fator trabalho pode ser caracterizado como toda a interferência humana voltada para transformar a natureza com objetivo de satisfazer necessidades, ou ainda, pode-se considerar que seja o exercício efetivo da capacidade produtiva humana de provocar alteração no valor de uso das mercadorias agregando valor.

Considerando que o ser humano tem uma condição específica que acompanha desde suas formas mais elementares de trabalho, com um certo nível de desenvolvimento dos instrumentos de trabalho, acompanhado por uma relativa divisão da atividade produtiva com os diversos membros da comunidade, na grande maioria das vezes próxima.

A produção de determinada mercadoria apresenta duas situações: qualquer ato de trabalho é uma atividade produtiva de determinado tipo que tem um objetivo e, portanto é considerado um trabalho útil ou concreto, que portanto apresenta um determinado valor de uso e em outra situação, qualquer trabalho pode ser considerado, de maneira à parte de suas características específicas, meramente como dispêndio da força de trabalho humana e mesmo assim este trabalho cria também um valor, porém é um valor abstrato.

É necessário se considerar que o operário tem um relação direta com a maneira de que produz, ou seja, que transforma seu trabalho em mercadoria e portanto deve ser considerado os meios humanos ou materiais de produzir e também a existência de uma organização não só técnica como social dos operários.

Como meio de produção material devemos considerar a força física que o homem movimenta com propósito de alterar a natureza, incorporando matérias e dando forma útil sob a forma de valor de uso. Neste caso para que um objeto qualquer seja transformado, o operário utiliza-se de meios de trabalho a fim de concluir esta transformação, enquanto o meio humano de produção surge do

resultado preexistente de trabalho por parte do homem e pode-se então considerar que o meio humano utiliza e sempre utilizará instrumentos materiais.

Para que o trabalho possa ser considerado produtivo, indiferente das tarefas desempenhadas dentro do coletivo por parte do operário, deverá apresentar uma capacidade de trabalho que é consumida com o propósito de valorizar o capital. Desta feita, podemos considerar que o operário individualmente não é o agente real do processo de trabalho, mas sim a combinação de suas atividades no âmbito coletivo ou social.

Considerada a produção, onde o capitalista aparece como detentor dos meios de produção tais como máquinas e matéria prima, os quais são adquiridos no mercado, o mesmo ocorre com relação ao fator trabalho que é consumido pelo capitalista a fim de fundir-se com os meios produtivos que são consumidos. Assim, obtendo-se um valor agregado nas mercadorias a serem produzidas, sempre sob orientação do detentor do capital que se torna proprietário não somente dos meios de produção, do fator trabalho contratado, bem como também da mercadoria produzida.

Com o decorrer do tempo, o capitalista consegue obter acumulação de mais capital em função da produção aliada pelos seus meios de produção e do consumo do fator trabalho, disponibilizado pelos operários.

A disponibilização do trabalho do operário ao capitalista não é normalmente uma opção por parte do trabalho visto que o operário não tem outro meio de subsistência a não ser em função da troca de seu fator trabalho por salário.

Claro que o capitalista que tem a possibilidade de investir em produção não se utilizará por exemplo da opção de submeter-se a operário, visto que a rentabilidade da produção é superior ao salário do operário, que destina-se meramente a suprir suas condições mais básicas, tais como alimentação e vestuário.

O trabalho está presente com o homem pelo menos desde o início de seu mais elementar nível de desenvolvimento já que foi necessário para produzir e ir ao longo do tempo aprimorando as suas ferramentas e instrumentos destinados a melhorar sua sobrevivência e foi apresentado em diversas formas considerando conforme os modos produtivos que a economia teve, ou seja, na forma mais primitiva onde a economia não tinha um formato tão definido, o trabalho assumir

uma caráter colaborativo com propósito comum, passando para as formas de produção melhor definidas, como por exemplo no período escravista o trabalho apresentou-se alienado, ou seja, de forma forçada onde os trabalhadores daquela época não reconheciam o seu trabalho como um produto seu que está sendo disponibilizado ao detentor do capital, no caso os proprietários de todos os meios de produção, seja sob a forma de máquinas, terras e trabalho já que os escravos eram sua propriedade e o trabalho era destinado exclusivamente para a sobrevivência dos trabalhadores, sendo uma obrigação a ser cumprida.

Na forma de produção feudal, não houveram grandes mudanças, visto que os trabalhadores permaneciam obrigados a produzir nas terras dos senhores feudais como eram conhecidos os proprietários dos meios de produção com a finalidade de extrair seu sustento e praticamente não tinha excedentes já que tinham que repassar parte da produção a estes senhores feudais como forma de pagamento pelo uso de suas terras.

Outra forma de trabalho alienado que existia nesta época refere-se as "enccmiendas" que de forma simples poderiam ser consideradas como determinados impostos que os trabalhadores eram obrigados a pagar e como não tinham recursos financeiros para isso, pagam sob a forma de trabalho.

Alguns teóricos como David Ricardo e Adam Smith elaboraram teorias relativas ao trabalho no modo de produção capitalista, onde basicamente demonstram que o trabalhador vende seu trabalho em troca de salário com propósito de manter sua sobrevivência foi denominado como "valor-trabalho", ou seja, o trabalho é considerado um meio de produção incorporado na mercadoria produzida, assim como matéria-prima ou máquinas.

É importante, num primeiro momento compreender que o valor ou a sua manifestação pelo valor de troca é a forma específica que adquirem os valores de uso em função das relações produtivas capitalistas. O valor é o próprio valor e o valor de uso é o valor em função de sua utilidade e portanto, este valor de uso pode variar, aumentando ou diminuindo em função de descobertas de novos usos.

Dentre as contribuições de Marx neste âmbito estão as definições de trabalho concreto e abstrato, onde o trabalho concreto pode ser evidenciado como o trabalho útil e necessário para gerar o valor de uso enquanto o trabalho abstrato representa o valor em si e pode ser resumido como aquele que é indiferenciado e não incomensurável.

Além de trabalhar com definições tais como trabalho concreto e abstrato, Marx também elencou diferenciações entre trabalho simples, trabalho complexo e considerações sobre a mais-valia, que é a parte do trabalho que o capitalista se apropria e não remunera ao trabalhador, em outras palavras podemos considerar como o excedente de trabalho que os operários disponibilizam e não recebem nenhuma remuneração por ela. Interessante que a mais-valia surge indiferente da forma de trabalho, seja ele manual ou intelectual, em ambas as formas existe a mais-valia em favor do detentor do capital.

A força de trabalho sendo tratada como outra mercadoria qualquer que é consumida pelo seu comprador onde o vendedor do fator trabalho disponibiliza sua força de trabalho e então existe a transformação sobre o que anteriormente era apenas força de trabalho que não estava em ação.

O valor de uso é definido pelo capitalista quando direciona o trabalhador a produzir algo específico, entretanto produzir os valores de uso não consegue alterar a composição genérica do processo de trabalho simplesmente porque o capitalista requisitou a aplicação de trabalho neste determinado item. Isto é razão para considerarmos o processo de trabalho à parte de qualquer “estrutura social determinada”.

Um pressuposto importante com relação ao trabalho é a consideração deste somente sob a forma humana, ou seja, não consideramos como trabalho a força dos animais em atividades ou atividades automatizadas. No final do processo de trabalho, existe a formalização daquilo que antes somente estava idealizado na imaginação do trabalhador e se transformou em realidade. Em caso de outros fatores que resultem na transformação por este motivo não pode ser considerado trabalho.

O processo de trabalho é composto pela atividade adequada a determinado fim, que podemos considerar de maneira simples como o próprio trabalho, depois vem também a matéria na qual se aplica o trabalho, ou seja, o objeto onde o trabalho é empregado e como último componente deste processo temos os meios de trabalho, ou seja, o instrumental propriamente dito

De forma conceitual pode-se entender que todo o objeto de trabalho que já teve um trabalho prévio, como por exemplo uma preparação, é chamado de matéria-prima o que nos traz o seguinte raciocínio: pode-se dizer que toda a matéria-prima é objeto de trabalho, entretanto nem todo objeto de trabalho pode ser

classificado como matéria-prima. Isso porque pode haver algum objeto de trabalho que não teve necessariamente uma preparação prévia (por ação de trabalho) antes de ser transformado em produto final, desta vem sim, pelo processo de trabalho.

O meio de trabalho é algo (um ou vários) inserido entre o trabalhador e o objeto de trabalho que serve para conduzir sua ação. Quando o processo de trabalho se torna mais complexo ou desenvolvido, faz-se necessário que os meios de trabalho sejam melhor elaborados para suprir as necessidades.

Como grande diferencial das fases econômicas o conceito mais importante para se ter em mente não é necessariamente considerar o que é produzido mas sim a forma como se produz e desta forma pode-se considerar que o meio de trabalho serve para mensurar como está o desenvolvimento humano e serve ainda como indicativo sobre as condições em que é realizado o trabalho.

A ação que o homem pratica no processo de trabalho para a transformação do objeto, com intenção direcionada para aquela finalidade, com o devido instrumental encerra-se quando o produto é finalizado em função desta ação e este produto é entendido como valor-de-uso. Ele tem características de ser adaptados para as necessidades humanas pela sua alteração de forma e o trabalho também está inserido neste produto já que a objeto foi trabalhado.

Considerando somente o processo final, pode-se concluir que visualizando o produto acabado, tanto o meio como o objeto são os meios de produção e o trabalho em sim na sua ação é trabalho produtivo.

O trabalho pode ainda gerar como produto o valor-de-uso, sendo que este tornar-se-á meio de produção de outro produto e dentro desta lógica podemos considerar que este não é seu resultado final simplesmente, mas pode ser considerado condição de processo de trabalho. De uma forma geral, as qualidades úteis que eram características do trabalho anterior desaparecem quando um novo processo de trabalho é aplicado.

Dentro do trabalho ainda há o processo de consumo que é tratado como consumo produtivo, onde no trabalho já gasto de seus elementos materiais, seu objeto e seus meios que diferencia do consumo individual em função deste ter basicamente a finalidade da sobrevivência e no caso do consumo produtivo há um novo produto.

No processo de trabalho onde ocorre o consumo da força de trabalho surgem características, onde podemos destacar que o produto é de propriedade do

dono do capital e não de seu produtor imediato, neste caso, o próprio trabalhador. Pode ainda ser considerado que este mesmo dono do capital ter controle pleno sobre o trabalhador durante o processo produtivo, já que o trabalho lhe pertence e desta forma podendo agir para que o trabalho seja efetuado da maneira mais produtiva possível aplicando corretamente os meios de produção. Ainda sob esta visão, o capitalista supervisiona a melhor utilização sobre as matérias-primas utilizadas nesta ação, bem como supervisão sobre o instrumental de trabalho, que podemos considerar como ferramentas e máquinas necessárias ao processo.

2.3 SALÁRIO

A função básica do salário é para a sobrevivência do operário e de sua família, até mesmo para que o modo de produção capitalista se mantenha, é necessário garantir uma quantidade relativa de operários dispostos a produzir no decorrer dos anos. Não somente dispostos a produzirem como também necessitados pelo salário, a fim de garantir o próprio sustento e também de sua família e desta feita trocando sua força de trabalho por um determinado salário.

Para o trabalhador, o salário é a remuneração que ele recebe em troca da disponibilidade de sua força de trabalho, o fator trabalho, no processo de produção, interagindo nos meios de produção com a finalidade de transformar a matéria prima em mercadoria.

Ou seja, o salário é o pagamento do trabalhador, recebido em troca de sua força de trabalho, que é o capital variável e é aplicado nos meios de produção, como por exemplo, os maquinários para transformação e as matérias primas a serem transformadas e que podem ser definidas como capital constante.

O salário tem um aspecto regulatório a favor do trabalhador quando ocorre uma demanda maior do que a disponibilidade de trabalhadores em determinada região, como por exemplo, no caso de uma empresa que estrategicamente opta em produzir em um local mais próximo de sua matéria prima principal.

Um exemplo é o caso de uma madeireira, que tenha um alto custo com transporte de madeira bruta e que tem uma redução significativa no transporte se mudar o beneficiamento para mais próximo da floresta. Desta forma o custo de transporte da madeira terá uma grande redução, o que é uma vantagem para a empresa madeireira, entretanto por outro lado provavelmente enfrentará a

escassez do fator trabalho, onde será necessário ofertar salários maiores do que os ofertados nas regiões próximas com a finalidade de atrair trabalhadores. Esta situação pode ainda se complicar ainda mais se para o fator trabalho, houver a necessidade de alguma qualificação específica para operar as máquinas de beneficiamento desta madeira, por exemplo.

Por outro lado, haverá uma redução de salários nas regiões econômicas onde houver concentração do fator trabalho em função de grande mobilidade de trabalhadores para estas regiões, normalmente onde existe grande quantidade de empresas com perspectiva de demanda de fator trabalho. Contudo, quando a mobilidade é maior que a realidade da região, muitos trabalhadores não obtêm lugar no mercado de trabalho daquela região e permanecem disponíveis fora deste mercado e portanto estarão dispostos a trabalhar por um salário abaixo do que está sendo praticado em média naquele mercado de trabalho com o propósito de garantir suas necessidades e de sua família.

Na concepção primária que se revela aos salários, podemos considerá-lo como o preço do trabalho disponibilizado pelo trabalhador com o propósito produtivo. Desta forma, a expressão do preço deste trabalho é referente ao preço conhecido como necessário ou então preço natural e quando há referência sobre os preços que oscilam em torno do preço necessário são simplesmente nominados como preços de mercado de trabalho porém o mais difícil é definir qual é exatamente o valor em que o trabalho deve ser nominado, considerando determinada jornada de trabalho.

Com base neste item, no conceito de Ricardo há um conceito que é no mínimo interessante. A tentativa de Ricardo é demonstrar que o valor do trabalho não deve ser considerado diretamente com base no produto que foi fruto do trabalho mas sim pelo trabalho dispendido para que se produza a moeda com a qual o trabalho é avaliado. Este caso merece um exemplo que garanta a plena compreensão: quando se produz qualquer produto, como neste caso o exemplo é um sapato, o valor do trabalho dispendido na produção do referido sapato não deve ser a base para mensurar o valor do sapato em si mas o que deveria ser considerado era o bronze utilizado para produzir as moedas que serviam para efetuar a comercialização.

2.4 FORÇA DE TRABALHO COMO MERCADORIA

O fato trabalho é alicerce das sociedades e como tal, quando há cooperação entre determinado grupo, utilizando-se das forças da natureza com a necessidade de satisfação das necessidades e o produto que surge, segundo Marx deve corresponder a alguma necessidade humanas, ou seja, deve ser útil. Marx classifica esta “utilidade” como “valor de uso” e este valor tem característica na utilidade para alguém que participa deste ciclo ou processo.

Ao considerar que a necessidade esteja satisfeita por um determinado valor de uso, não precisa que esta necessidade seja especificamente física como o exemplo de um livro, que tem o seu valor de uso em função da necessidade em que as pessoas têm em ler este livro e isso também se aplica a outros objetos que apresentam seus valores de uso também.

Conforme este exemplo, no caso do valor de uso as necessidades tem uma característica importante: o valor de uso é específico, o que significa que se eu tiver um livro, o valor de uso específico dele é a leitura onde se eventualmente a necessidade caminhar em outro sentido, como por exemplo, de vestimentas, o valor de uso do livro para esta necessidade não satisfará.

Neste caso, de forma breve podemos mencionar com o propósito específico de facilitar a diferenciação, que o livro, assim como outros objetos, apresenta valor em que há possibilidade de trocá-lo por determinada quantia monetária ou ainda de forma direta por outro produto com valor proporcional e neste caso o livro apresentará seu valor de troca.

Este valor de troca é um mero reflexo do valor que o livro tem e que representa o seu custo de produção.

“Todo trabalho é por um lado, dispêndio de força de trabalho do homem no sentido fisiológico, e nessa qualidade de trabalho humano igual ou trabalho humano abstrato gera o valor da mercadoria. Todo trabalho é, por outro lado, dispêndio de força de trabalho do homem sob a forma especificamente adequada a um fim, e nessa qualidade de trabalho humano concreto útil produz valores de uso”²

Enquanto Ricardo se concentrava quase que exclusivamente na tentativa de identificar uma fórmula precisa com propósito de determinar o valor de troca das

² Marx, 1890.

mercadorias, com o intuito de tentar encontrar meios para prever os preços de mercado, aqui Marx diferenciou a sua teoria com a descrição do caráter dual do trabalho.

Sua meta não era determinar em que medida o trabalho formava o valor de troca das mercadorias, mas em que forma o trabalho conseguia realizar esta função e ainda por qual motivo sob o capitalismo, a produção era de mercadorias para o mercado e não de produtos para o uso direto como ocorreu nas relações econômicas anteriores.

2.5 A MAIS VALIA

A mais valia também tem seu papel nesta análise. Considerando que o processo produtivo é composto pela combinação de dois tipos de capital, o capital constante (que são os meios de produção, tais como o prédio, os equipamentos e as matérias-primas por exemplo), e também pelo capital variável, (que é, de forma simplificada a força de trabalho), onde da combinação de ambos surge a mais valia, que é a parte do capital variável, que não é remunerada ao trabalhador.

Existem três leis básicas para se considerar nos respectivos contextos, a determinação do valor da força de trabalho e da mais valia.

A primeira lei descreve que o dia de trabalho de dada duração produz sempre o mesmo valor, embora a produtividade do trabalho varie com ela a quantidade dos produtos e, em conseqüência, o preço de cada mercadoria produzida. Já a segunda considera que o valor da força de trabalho e a mais valia variam em direções opostas. A mais valia varia no mesmo sentido da produtividade do trabalho, e o valor da força de trabalho em sentido oposto.

... daí se concluir que o acréscimo da produtividade do trabalho faz cair o valor da força de trabalho e subir a mais valia, enquanto o decréscimo eleva o valor da força de trabalho e faz cair a mais valia.³

A terceira lei, por sua vez descreve que o acréscimo ou decréscimo da mais valia é sempre conseqüência e não causa do correspondente decréscimo ou acréscimo do valor da força de trabalho.

³ Marx, 1890.

“Sendo constante a jornada de trabalho, objetivando-se numa magnitude de valor constante, a cada variação na magnitude da mais valia corresponde uma variação oposta na magnitude do valor da força de trabalho, e o valor da força de trabalho só pode variar em virtude de uma variação na produtividade do trabalho em virtude de uma variação na produtividade do trabalho...”⁴

“... De acordo com a terceira lei, a variação na magnitude da mais valia pressupõe um deslocamento no valor da força de trabalho, causado por variação na produtividade do trabalho. O limite àquela variação é estabelecido pelo novo limite do valor da força de trabalho. Mas podem ocorrer deslocamentos intermediários, mesmo quando as circunstâncias permitam que a lei funcione.”⁵

“... O valor da força de trabalho é determinado pelo valor de dada quantidade de meios de subsistência. O que muda com a produtividade do trabalho é o valor desses meios de subsistência e não a sua quantidade. A própria quantidade pode, ao elevar-se a produtividade do trabalho, aumentar simultaneamente e na mesma proporção para o trabalhador e o capitalista, sem qualquer variação na magnitude entre preço da força de trabalho e mais valia.”⁶

Considerada a mesma duração de jornada de trabalho onde há aumento na intensidade do trabalho, a suposição é de que há aumento na disponibilização do fator trabalho naquele mesmo período de tempo e o reflexo disso é que mais produtos serão produzidos se considerarmos a jornada de trabalho anterior, não com base na sua duração, mas sim na sua intensidade e desta forma há aumento na produtividade em função deste aumento na intensidade do trabalho.

Com base nesta situação:

“Mas, neste caso, cai o valor de cada produto, por custar menos trabalho do que antes; no caso anterior, esse valor permanece inalterado, pois cada produto continua a custar a mesma quantidade precedente de trabalho. O número dos produtos aumenta, sem cair o preço da unidade. Com seu número eleva-se a soma de seus preços, enquanto, no caso do aumento da produtividade, o mesmo valor global se distribui por maior quantidade de produtos. Não se alterando a duração, a jornada mais intensiva produz maior valor, corresponde, portanto, a mais dinheiro, desde que não se modifique o valor do dinheiro. O valor produzido varia à medida que sua intensidade se afasta do grau normal vigente

⁴ Marx, 1890.

⁵ Marx, 1890.

⁶ Marx, 1890.

na sociedade. A mesma jornada de trabalho não cria agora, como no caso de aumento de produtividade, um valor constante e sim variável.”⁷

2.5.1 Mais Valia Relativa

Considerada a mais valia relativa verifica-se que no processo produtivo, o aparecimento desta mais valia pressupõe o processo produtivo especificamente capitalista onde os seus meios de produção aparecem e se desenvolvem subordinados formalmente a disposição do capital.

Existe certa complexidade na identificação imediata da mais valia relativa se comparada com a mais valia absoluta e vice-versa, entretanto se analisado o movimento da mais valia, esta complexidade deixa de tão intensa, principalmente se simular a necessidade de elevar a taxa de mais valia.

De maneira simplificada a mais valia absoluta pode ser considerada como o aumento da jornada de trabalho, enquanto a mais valia relativa é o aumento da produtividade, na mesma duração de jornada e sem o aumento da intensidade do fator trabalho. Ainda com relação a mais valia relativa, o aumento da produtividade dá-se em função no capital constante, com melhorias ou incrementos dos meios de produção.

2.5.2 A Lei Geral da Acumulação Capitalista

A intenção deste tópico é demonstrar que a acumulação de capital é um processo constante e crescente que implica na elevação contínua da produtividade do trabalho e também na elevação contínua da composição orgânica do capital.

Neste sentido, o entendimento é de que cada vez será maior a participação relativa dos meios de produção no processo produtivo e menor será o tempo de trabalho necessário para produzir uma mercadoria, que significa, por consequência, que cada vez menos trabalhadores serão necessários para produzir um mesmo volume de mercadorias. Sem falar que o aumento da intensidade do trabalho tem semelhante efeito no que tange à liberação de trabalhadores do processo produtivo. Tanto o aumento da produtividade quanto o da intensidade do trabalho diminuem a necessidade relativa de força de trabalho em uma determinada atividade produtiva.

⁷ Marx, 1890.

"Acréscimo de capital implica acréscimo de sua parte variável, isto é, transformada em força de trabalho. Parte da mais valia que se transforma em capital adicional tem sempre de metamorfosear-se especificamente em capital variável, em fundo adicional do trabalho. Suponhamos que não se modifique a composição do capital, isto é, determinada massa de meios de produção ou determinado capital constante exija sempre para funcionar a mesma quantidade de força de trabalho, e admitamos ainda que fiquem inalteradas as demais condições. De acordo com esses pressupostos, a procura de trabalho e o fundo de subsistência dos trabalhadores aumentarão evidentemente na mesma proporção do capital, e tanto mais rapidamente quanto mais rápido for o crescimento do capital. O capital produz anualmente mais valia, parte da qual se agrega todo ano ao capital original; esse acréscimo aumenta todo ano com o crescimento do capital original; esse acréscimo aumenta todo ano com o crescimento do capital que já está em funcionamento; além disso, a escala da acumulação por ser ampliada, alterando-se apenas a repartição da mais valia ou do produto excedente em capital e renda, se houver um incentivo especial ao impulso de enriquecimento, como, por exemplo, quando surgem novos mercados, novas esferas de aplicação do capital em virtude de desenvolvimento de novas necessidades sociais, etc. Esses fatores podem fazer nas necessidades de acumulação do capital ultrapassar o crescimento da força de trabalho ou do número de trabalhadores, a procura de trabalhadores ser maior que a oferta, ocasionando assim a elevação dos salários. É o que teria de ocorrer se não se alterasse a suposição que fizemos acima. Sendo empregados, em cada ano, mais trabalhadores que no ano precedente, ter-se-á de chegar mais cedo ou mais tarde ao ponto em que as necessidades da acumulação superam a oferta ordinária de trabalho, subindo em conseqüência os salários." ⁸

Nesse contexto, por conta da concorrência, os capitalistas adotam inovações técnicas para produzir mais em menos tempo, pois eis a condição de existência que se impõe a eles. Ninguém quer estar nas piores condições de produção com preço de produção superior ao preço de produção médio.

Ao contrário disso, todos se esforçam não só para estarem nas melhores condições, mas, igualmente, para serem os melhores.

Da mesma forma, a concorrência entre os trabalhadores força os preços dos salários para baixo. A cada movimento de aumento de produtividade - introdução de novas tecnologias - e sua conseqüente liberação de trabalhadores (incremento da população supérflua), os salários sofrem golpes e se reduzem. O

⁸ Marx, 1890.

valor da mercadoria força de trabalho é reduzido, pois também foi reduzido o valor das mercadorias necessárias a sua reprodução, os meios de subsistência. Esse é o real motivo da queda dos salários e do nível de preços da economia em geral, a saber, a queda de valor do conjunto das mercadorias.

A contradição derivada da concorrência é que ao mesmo tempo em que se produz maior quantidade de valores de uso e magnitudes maiores de valor com o aumento da produtividade do trabalho, configura-se uma situação de queda relativa do valor, ou seja, cada nova mercadoria possui menor valor. Como a acumulação capitalista se dá em escala alargada é de se supor que o capitalista terá de aumentar continuamente o volume de mercadorias que produz para valorizar o mesmo montante de valor anteriormente acumulado. Mais do que isso, ele deverá produzir maior quantidade de valores de uso para poder acumular em escala ampliada. Não há dúvidas que no sistema capitalista a reprodução se dá de forma ampliada, faz parte da mesma lógica.

“O grau de produtividade do trabalho, numa determinada sociedade, se expressa pelo volume relativo dos meios de produção que um trabalhador, num tempo dado, transforma em produto com o mesmo dispêndio de força de trabalho. A massa dos meios de produção que transforma aumenta com a produtividade seu trabalho. Esses meios de produção desempenham duplo papel. O incremento de uns é consequência, o de outros, condição de produtividade crescente do trabalho. Assim, por exemplo, com a divisão manufatureira do trabalho e o emprego das máquinas, transforma-se no mesmo tempo mais material, e por isso quantidade maior portanto de matérias primas e de materiais acessórios entram no processo de trabalho, Isto é consequência da produtividade crescente do trabalho. Por outro lado, a massa da maquinaria empregada, das bestas de carga, dos adubos minerais, das tubulações de drenagem etc constitui condição para a produtividade crescente do trabalho. O mesmo se pode dizer com relação à massa dos meios de produção concentrados em edifícios, altos fornos, meios de transporte etc. Mas, condição ou consequência, a grandeza crescente dos meios de produção, em relação à força de trabalho neles incorporada, expressa a produtividade crescente do trabalho. O aumento desta se patenteia, portanto, no decréscimo da quantidade de trabalho em relação à massa dos meios de produção que põe em movimento, ou na diminuição do fator subjetivo do processo de trabalho em relação aos seus fatores objetivos.

Essa mudança na composição técnica do capital, o aumento da massa nos meios de produção, comparada com a massa de força de trabalho que os vivifica, reflete-se na

composição do valor do capital, com o aumento da parte constante às custas da parte variável.”⁹

O aumento dos meios de produção é condição para aumento crescente da produtividade se considerado o capital constante de forma isolada do capital variável.

Resulta na redução da parte subjetiva pelo aumento da parte objetiva, ou seja, o fator trabalho reduz enquanto aumentam os meios de produção com objetivo de aumentar a produtividade.

“... a razão é simplesmente essa: com a produtividade crescente do trabalho não só aumenta o volume dos meios de produção que ele consome, mas cai o valor desses meios de produção em comparação com seu volume. Seu valor aumenta em termos absolutos, mas não em proporção com seu volume. O aumento da diferença entre capital constante e variável é, por isso, muito menor do que o aumento da diferença entre a massa dos meios de produção em que se converte o capital constante e a massa da força de trabalho em que se transforma o capital variável. A primeira diferença cresce com a segunda, porém, em grau menor.”¹⁰

Podemos entender que a esta lei geral da acumulação, detalha os elementos necessários para que o capitalista permaneça e, mais do que isso, garanta sua permanência como dono do processo produtivo. Inicialmente é necessário ter um capital a ser investido em algum determinado processo produtivo que, é claro, também deve ser um mínimo de conhecimento para evitar dificuldade. Superado este primeiro passo, o capitalista terá à sua disposição o seu capital transformado em dois, o capital constante, que são seus maquinários, prédio e instalações necessária ao processo produtivo e o capital variável, que de forma sintetizada é o fator trabalho que os trabalhadores disponibilizam em troca de determinado salário.

No fim deste processo produtivo, o capitalista detem ainda o seu capital constante, com exceção da matéria prima que agora foi transformada em mercadoria, o capital variável que permanece à sua disposição visto que os trabalhadores não tem opção diferente do que seja a venda do seu trabalho,

⁹ Marx, 1890.

¹⁰ Marx, 1890.

entretanto neste momento surge também a mais valia, que é a parte do capital variável que o capitalista não remunera ao trabalhador e ao iniciar o ciclo seguinte, além do investimento do capital constante e capital variável, o capitalista também investe total ou parcialmente a mais valia que se soma ao seu capital e no final do próximo ciclo dá um valor ainda maior, em função desta mais valia que também foi adicionada e ainda sucessivamente, ou seja, o capitalista sempre terá à disposição uma parcela de mais valia a ser adicionada no processo produtivo seguinte.

“todos os métodos para elevar a força produtiva social do trabalho, surgidos sobre esse fundamento, são ao mesmo tempo métodos para elevar a produção da mais valia ou do produto excedente, que por sua vez é o fator constitutivo da acumulação. São, portanto, ao mesmo tempo métodos para produzir capital com capital ou métodos para acelerar a sua acumulação. A conversão contínua da mais valia em capital se patenteia na magnitude crescente do capital que entra no processo de produção e se torna base da produção em escala ampliada, dos métodos que a acompanham para elevar a força produtiva do trabalho e acelerar a produção de mais valia. Se certo grau de acumulação do capital se revela condição de modo de produção especificamente capitalista, esse reagindo causa, acumulação acelerada do capital. Com a acumulação do capital desenvolve-se o modo de produção especificamente capitalista e com o modo de produção especificamente capitalista, a acumulação do capital. Estes dois fatores, na proporção conjugada dos impulsos que se dão mutuamente, modificam a composição técnica do capital, e, desse modo, a parte variável se torna cada vez menor em relação à constante.”¹¹

Considerando a mais valia relativa, onde o valor aumenta não em função do capital variável mas sim em função do capital constante que tem incremento nos meios de produção, com a Lei Geral de Acumulação Capitalista, os trabalhadores ficam em situação delicada, visto que a produção de mercadoria tem um aumento na sua quantidade sem a necessidade de participação decisiva dos trabalhadores, e ocorre em muitos casos a questão inversa, a redução de trabalhadores, visto que se, por exemplo antes eram produzidos 100 peças de determinada mercadoria em um dia com dez trabalhadores e agora passou a serem produzidas as mesmas 100 peças desta determinada mercadoria, com apenas 8 trabalhadores, dois destes trabalhadores são “condenados à ociosidade forçada, em virtude do trabalho excessivo da outra parte.”

¹¹ Marx, 1890.

“O capital adicional formado no curso da acumulação atrai, relativamente à sua grandeza, cada vez menos trabalhadores. E o velho capital periodicamente reproduzido com nova composição repele, cada vez mais, trabalhadores que antes empregava.”¹²

Considerando esta situação, onde o modelo produtivo reduz a quantidade capital variável, existem aqueles que estão trabalhando estão em posição menos desfavorável por estarem trabalhando, independente de seu salário, entretanto, os trabalhadores que não estão ocupados ainda tem a sua necessidade de sobrevivência sua e de sua família e estão portanto dispostos a aceitar menores salários, visto que há um mínima de necessidade de alimentação e vestuário.

2.6 O EXÉRCITO INDUSTRIAL DE RESERVA E O CAPITAL

Se for considerado o processo produtivo do capital, não há como acompanhar o progresso da acumulação ou o crescimento da riqueza social com o desenvolvimento da força produtiva do trabalho e conseqüentemente a alteração na composição orgânica do capital.

A classe de trabalhadores excedente ao necessário como capital variável ao capitalista ainda é necessária para o desenvolvimento da riqueza já que pode ser considerada a “alavanca da acumulação capitalista”.

“Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se fosse criado e mantido por ele. Ela proporciona o material humano a serviço das necessidades variáveis de expansão do capital e sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro incremento da população.”¹³

Neste contexto, as massas destes trabalhadores que não conseguem se encaixar dentro do processo produtivo, em momentos decisivos são usados com o propósito de não prejudicar a escala produtiva em outros ramos. A opção do capitalistas que melhor se encaixa é justamente essa, de haver uma quantidade maior de trabalhadores já que desta forma, se eventualmente houver necessidade estão disponíveis para incorporar o processo de produção. Em outro caso, se não

¹² Marx, 1890.

¹³ Marx, 1890.

houvesse trabalhadores em quantidade maior que o necessário, ao se buscar nova força de trabalho necessariamente haveria necessidade de aumentar os salários, em função da falta destes trabalhadores. Havendo este aumento, haveria por consequência redução nos lucros do capitalista, já que a mais valia teria uma redução em sua taxa.

“... o capital variável aumenta se o trabalhador individual fornece mais trabalho, mas não de mais trabalhadores empregados. Cada capitalista tem absoluto interesse de extrair determinada quantidade de trabalho de menor número de trabalhadores, desde que o custo salarial de maior número seja igual ou até menor.”¹⁴

“... os movimentos gerais dos salários se regulam exclusivamente pela expansão e contração do exército industrial de reserva, correspondentes às mudanças periódicas do ciclo industrial, Não são, portanto, determinados pelas variações do número absoluto da população trabalhadora, mas, pela proporção variável em que a classe trabalhadora se divide em exército da ativa e exército da reserva, pelo acréscimo e decréscimo da magnitude relativa da superpopulação, pela extensão em que ora é absorvida, ora é liberada.”¹⁵

Na suposição deste aumento de salários se mantendo por um determinado tempo, há suposição de que haverá reflexo no comportamento da classe trabalhadora, que estaria em processo de aumento da classe de trabalhadores em função das condições favoráveis para tal. Há de se entender, entretanto que mesmo não havendo tais condições favoráveis, as classes menos favorecidas mantêm um nível de “reposição”.

2.7 TAXA DE SUBSTITUIÇÃO

Esse termo é amplamente difundido em determinados portes de empresas, de médias para cima, como um índice que as empresas dizem ter interesse em mantê-lo no menor nível possível pois o desconforto neste item refere-se a perda de empregados para concorrentes onde já obterão uma mão-de-obra com um mínimo de especialização, entretanto sem a necessidade do concorrente investir

¹⁴ Marx, 1890.

¹⁵ Marx, 1890.

nesta qualificação redirecionando o investimento para outras áreas como por exemplo publicidade ou desenvolvimento de novos produtos.

Este índice apresenta diversas fórmulas para ser mensurado nas empresas, porém a sua fórmula básica se resume na razão entre os admitidos sobre os demitidos em determinado período, normalmente em meses como forma de monitoramento, porém com um fechamento anual como padrão de referência.

Alguns dos principais motivos da variação desta taxa tanto pelo lado das empresas onde estas variações ocorrem em função de variações na economia, mudanças tecnológicas, redimensionamento no quadro de empregados, falta de qualificação da mão-de-obra, o custo dos encargos trabalhistas. Já por parte dos trabalhadores, segundo Pastore, alguns dos principais motivos são os pedidos de demissão para mudança de município em busca de melhores salários, insatisfação de maneira genérica com o trabalho e outras razões relacionadas com idade, saúde e família. Desta forma a taxa de substituição teria um mecanismo com um funcionamento básico da seguinte forma: num período de declínio do desempenho econômico a taxa de substituição diminui visto que não há contratações e por esta redução os pedidos de demissão também reduzem, pois os trabalhadores conseguem identificar que neste período a possibilidade de obter novo emprego.

Já quando o período apresenta bons resultados para a economia, o comportamento de maneira geral é o inverso do período de declínio, ou seja, a taxa de substituição aumenta em função das empresas estarem aumentando seu quadro de pessoal e este aumento proporciona absorção de parte da mão-de-obra disponível como desempregada, bem como sinaliza uma possibilidade de melhorar salário para parte daqueles que estão trabalhando, porém insatisfeitos principalmente com sua remuneração no atual emprego e vem esta troca como maneira de melhorar seus salários já que não há esta perspectiva onde trabalha neste momento. Esta é uma das poucas maneiras do trabalhador melhorar sua remuneração, visto que a concorrência por um posto de trabalho já é grande, entretanto se for um posto de trabalho com uma melhor remuneração esta concorrência aumenta ainda muito mais.

Porém a qualificação é um fator determinante para que o trabalhador ocupe um posto de trabalho com melhores perspectivas salariais. Desta forma, a disputa por um posto de trabalho com salário atrativo fica na realidade restrito a uma proporção muito menor de trabalhadores que terão real chance de obter êxito.

Isso ocorre em função de muitas vezes, o empregador ao procurar por determinado trabalhador descreve a exigência mínima de um determinado nível de escolaridade porém durante o processo seletivo ao identificar que existem vários trabalhadores com um nível de escolaridade superior aquele previamente exigido e que se sujeitam a ocupar aquele posto de trabalho em função da grande concorrência pelos postos de trabalho e portanto o empregador normalmente optará pelo empregado com melhor formação visto que estará com um trabalhador melhor qualificado e normalmente com maior possibilidade de produção, porém com remuneração de um trabalhador com grau de escolaridade inferior.

A qualificação mais específica, voltada para o ambiente produtivo também é mais bem aproveitada por aqueles com maior grau de escolaridade. Estes treinamentos também são utilizados como forma de adaptar o empregado às empresas e desta forma, os aprovados permanecem e os não aprovados são obrigados a procurar por outro posto de trabalho. Esse é um dos motivos da taxa de substituição estar concentrada nos trabalhadores que estão no início de suas carreiras, bem como entre os mais jovens.

Uma outra questão importante a se considerar refere-se a proporcionalidade da taxa de substituição com o segmento econômico analisado, visto que setores como Construção Civil apresentam uma taxa de substituição muito alta em função dos trabalhos neste setor terem uma determinação para início e fim, ou seja, os empregos surgem no início e desaparecem no encerramento da obra.

Na agricultura, o comportamento é semelhante em função dos empregos estarem relacionados com a safra, onde neste período aumentam e no período entre-safra reduzem. De maneira menos perceptível do que nas anteriores, porém ainda assim é perceptível que no comércio esta taxa de substituição também apresenta percentuais 10% superiores a média mensal em função da sazonalidade que ocorre durante o ano.

Em alguns espaços econômicos, constatamos que a demanda do fator trabalho está acima do que aquela região oferece considerando a estrutura da região ou até mesmo a questão histórica, onde em determinadas regiões onde não havia muita atividade econômica normalmente não há oferta de fator trabalho que há muito tempo deslocou-se para regiões mais propícias.

Considerando a taxa de substituição, a forma em que ocorre a redução de salário é quando se contrata um trabalhador numa faixa de salário menor com relação a faixa do trabalhador que foi demitido.

Isso pode ser maior do que o apresentado em muitas estatísticas pelo fato de que elas demonstram a relação dos trabalhadores admitidos e demitidos divididos em faixas de salário mínimo. Os casos de trabalhadores trocados por outros, porém que permaneçam dentro da mesma faixa não são computados nestas estatísticas e, portanto pode estar impossibilitando uma análise mais apurada desta questão.

Quando se faz uma breve análise dos salários dos admitidos e dos demitidos iniciando pelas menores faixas de salário, nota-se que a proporção dos trabalhadores admitidos nestas faixas é maior do que a proporção de demitidos porém conforme vamos analisando as maiores faixas de salário, notamos que é nítida que a proporção se inverte, ou seja, os demitidos são representados numa quantidade muito maior que a dos admitidos. A conclusão é que os empregadores optam sempre em demitir em maior quantidade os trabalhadores nas maiores faixas de salário e contratar trabalhadores em faixas de salário menores.

A questão de haver sempre maior contratação de trabalhadores nas faixas com menores salários do que a dispensa demonstra ainda que muitos empregados são contratados numa faixa pequena e posteriormente passam para outras faixas um pouco maiores como forma de retenção de trabalhadores que apresentam um desempenho acima da média.

Outros fatores também contribuem para que a taxa de substituição atue de forma a prejudicar o nível salarial dos empregados, como por exemplo a disponibilização e ingresso de mão-de-obra que ocorre todos os anos em proporção superior à proporção de empregados que se retiram do mercado de trabalho por aposentadoria, por exemplo. Isto também faz com que estes jovens se sujeitem a aceitar salários inferiores visto a dificuldade de ingresso aliada com a ausência de experiência para as atividades profissionais que muitas vezes é mais importante que o próprio salário, ou seja, a oportunidade por ter algum lugar para adquirir a experiência profissional faz com que o jovem se submeta a propostas de salários inferiores aos praticados no mercado e inclusive inferiores aos determinados pela legislação em si ou sindicatos representantes de classe.

Considerando que o mercado de trabalho tem característica de, na maioria de seus setores, apresentarem um nível de taxa de substituição acima da média, induz a interpretação de que os vínculos não são duráveis e baseados com relação ao lado da oferta de mão-de-obra.

A taxa de substituição tem evidência de comportamento cíclico, de forma a acompanhar o nível de atividade, quando este está aquecido e também acompanhando-o em período de desaceleração. Muitos atribuem parte deste comportamento aos próprios assalariados, onde estes visualizam que, quando a economia está aquecida é o momento de forçar uma ruptura do vínculo de trabalho a fim de usufruir das indenizações relativas a FGTS/multa e seguro desemprego, visto que as atividades informais são também maiores, o que possibilita um maior nível de remuneração e o movimento contrário também ocorreria em períodos de desaceleração econômica, onde o mercado formal seria mais “compensador” que o mercado informal que traz consigo as instabilidades da economia.

3 A RELAÇÃO ENTRE A TAXA DE SUBSTITUIÇÃO E O SALÁRIO

Num primeiro plano, nos deparamos com salários que tem flutuações, com correção de perda em função de índices econômicos relacionados com a inflação do país ou região. Todavia se houver maior atenção ao comportamento do mercado de trabalho, poderá ser observado que existem outros fatores que contribuem nestas oscilações de maneira mais ou menos pontual em determinados setores ou regiões econômicas.

Estas oscilações no salário mais propriamente no sentido de reduzir o salário nominal estão relacionadas com a taxa de substituição que ocorre seja em determinadas regiões ou setores da economia. Posteriormente se constatará que nos setores ou regiões onde a taxa de substituição atua de maneira a aumentar o salário demonstra que os trabalhadores desta amostra detêm maior poder de controle nas relações com os seus empregadores, ou seja, com os capitalistas ou seus representantes e no lado oposto, os salários que são reduzidos em função da taxa de substituição demonstram que os capitalistas estão no controle e portanto mantêm uma grande influência do mercado de trabalho.

Nos últimos cinco anos, conforme dados do CAGED/MTE, o setor de serviços foi responsável pelo maior número de vagas formais seguido pelo

comércio e a indústria de transformação. Por outro lado, o setor que sempre teve grande participação na geração de empregos formais, a construção civil, nestes últimos cinco anos foi o setor que teve menor participação na geração de empregos.

Ao considerar estes dados, porém, deve-se reforçar que não são todos os setores que tem possibilidade de utilizar a taxa de substituição como maneira de reduzir salários. É o caso da construção civil por exemplo, que tradicionalmente apresenta uma taxa de substituição superior a média de mercado e já tem um salário relativamente baixo e portanto tem uma possibilidade limitada de redução salarial.

A taxa de substituição pode representar maiores perdas nos setores onde os níveis salariais são mais elevados e apresentam uma possibilidade maior redução de gastos em folha de pagamento.

Aos trabalhadores, como se já não fossem suficientes as dificuldades enfrentadas em encontrar empregos suficientes ainda devem enfrentar o problema relacionado ao intenso processo de taxa de substituição associado ao rebaixamento salarial, onde estas dificuldades são ainda maiores aos trabalhadores da capital que constatarem a migração de seus empregos para as regiões interioranas.

A redução salarial em função da taxa de substituição é até certo ponto esperada visto que os trabalhadores desligados já estavam trabalhando há algum tempo e portanto tinham uma relativa experiência. Outra situação a ser considerada é que muitos dos empregadores desligados se aposentaram e portanto estavam no final de sua carreira profissional onde estavam normalmente no apogeu de seu conhecimento profissional ou no mínimo muito mais preparados que a maioria dos aspirantes a admitidos.

Diante da ameaça de perder o emprego, a maioria dos trabalhadores submetem-se a jornadas de trabalho ainda maiores que as estabelecidas por sindicatos e até garantidas pela legislação num limite inferior, entretanto este acréscimo de jornada é necessário para garantir sua permanência no emprego e se este trabalho não se submeter ao período extra, outros trabalhadores que estão disponíveis o farão certamente sem a necessidade de pensar duas vezes.

Desta forma, a primeira etapa já está vencida pelo capitalista de maneira fácil, visto que a “concorrência” por emprego que existe em função do excesso de

mão-de-obra disponível faz que os trabalhadores ocupados se submetam a estas jornadas extraordinárias e isso ocasiona um problema ainda mais sério: mais desemprego. Este desemprego é gerado pelo trabalho que o trabalhador efetua fora de sua jornada de trabalho onde não tem remuneração e a soma de diversas tarefas realizadas fora da jornada de trabalho tira um posto de trabalho.

Por exemplo: considerando um empregador de uma empresa de porte pequeno com aproximadamente dez empregados de um mesmo nível em sua média e que tenham um acréscimo mínimo de 10% sobre a sua jornada de trabalho estão consumindo o posto de um eventual novo empregado remunerado visto que a soma de cada acréscimo de 10% da jornada de dez empregados totaliza 100%, que significa este novo eventual posto de trabalho que seria necessário para cumprir as tarefas.

Considerando que este acréscimo possa ser menor, mas a possibilidade de ser maior é grande, neste caso um número menor de empregados seria necessário para ocupar postos de outro empregado – como no exemplo anterior, menos de dez empregados estariam ocupando a vaga de cada outro empregado, o que significa portanto que haveria maior possibilidade de outras vagas serem ocupadas. Em outro exemplo, não menos razoável, considerando-se que cada trabalhador seja responsável por um acréscimo médio de 20% sobre a sua jornada, bastariam somente cinco empregados para ocupar a vaga integral de outro trabalho.

Assim, os dez trabalhadores mencionados anteriormente, tendo acréscimo não remunerado em sua jornada de 20% estariam sendo “responsáveis” pela redução não mais de somente um posto de trabalho, mas sim dois postos que poderia estar sendo ocupado por trabalhadores remunerados que estariam por sua vez em condições de participar da movimentação econômica do país com capacidade de consumo em função da renda de seu trabalho.

Outro impacto envolve a grande quantidade de trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho aguardando oportunidade para ocupar um posto de trabalho sem considerar necessariamente as condições que estão dispostos para conquistarem seu espaço no mercado de trabalho. Neste momento, aceitam qualquer valor referente a salário, sendo que em muitos casos se submetem a receber valores inferiores aos determinados legalmente para conquistar trabalho.

Com o passar dos tempos, ocorrem movimentações e sensibilizações tanto por parte de colegas do próprio trabalho como também por ação do sindicato que represente a sua classe com propósito de ganhos maiores onde consegue obter esta vantagem que infelizmente é temporária, em função da grande quantidade de oferta de mão-de-obra que também aceitam salários inferiores aos aplicados – mesma situação que anteriormente aconteceu com o trabalho que ainda está ocupando um posto de trabalho – porém agora está no papel do trabalhador ameaçado pela situação da conjuntura econômica e provavelmente para retornar ao mercado de trabalho também poderá voltar a praticar esta mesma ação: sujeitar-se a trabalhar por um valor inferior novamente e desta forma, “desbancar” o trabalhador que conquistou à duras penas o salário reconhecido naquele momento que todavia não usufruirá por um período de tempo prolongado.

3.1 ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Ao longo da década de 80, muitos dos países desenvolvidos optaram em reordenar os modelos de mercado de trabalho, onde atualmente há um consenso amplo sobre as instituições relacionado ao desempenho do mercado de trabalho, onde o desempenho macroeconômico e os indicadores do mercado como por exemplo taxa de desemprego tenderiam a estar associadas ao grau de centralização das negociações coletivas e onde esta associação pode afetar não tão somente o equilíbrio de curto prazo mas também a trajetória econômica de longo prazo.

No tocante a taxa de substituição, alguns programas sociais brasileiros são considerados “nocivos” a estabilidade tais como seguro-desemprego e multa de 40% sobre o saldo do FGTS já que ao invés de garantir a subsistência social aos beneficiados em caso de desemprego. Esta situação induz o empregado a provocar sua dispensa para usufruir destes benefícios assistenciais.

Desta forma, o trabalhador desconsidera incentivos para permanecer empregado o que traz ao empresário insegurança para investir na formação profissional do seu quadro de empregados, visto que estes investimentos são elevados. Os trabalhadores por sua vez não conseguiriam especializar-se e isso resultaria na manutenção de baixos salários e isso num âmbito macroeconômico se

traduziria negativamente no crescimento da produtividade restringindo inclusive o crescimento potencial.

A taxa de substituição na indústria resultou numa redução salarial de 16%, sendo que no ano de 2004, a renda mensal média dos demitidos era de R\$ 601,00 e a dos contratados, de R\$ 505,00. No comércio, a diminuição salarial, foi em média de 14,5% e no setor de serviços foi de 13,5%, na construção civil, de 9% e na agricultura de 8,3%. Fica claro que existe aumento na oferta de postos de trabalho porém com salários abaixo do que era praticado anteriormente, o que compromete o padrão de remuneração do setor formal da economia.

Num primeiro momento, os dados parecem contorcidos, pois segundo o CAGED, está ocorrendo o rebaixamento da remuneração do trabalhador, enquanto outras fontes como, por exemplo, o IBGE e o DIEESE mostram uma pequena recuperação sobre a renda das pessoas ocupadas. O que ocorre é que o CAGED considera somente os trabalhadores do setor formal e os demais órgãos (IBGE e DIEESE) consideram os trabalhadores do setor formal e também do setor informal, e portanto há possibilidade de se concluir que apesar da redução salarial, entre outros motivos, da taxa de substituição no setor privado formal.

Mesmo considerando um aumento na quantidade de empresa que estão concedendo valores de reajuste igual ou superior a inflação, a remuneração média real do trabalhador não acompanhou visto que em abril/2006 nas regiões pesquisadas pelo IBGE ela caiu e entre as explicações está o aumento da taxa de substituição da mão-de-obra já que a troca de emprego implica normalmente em salários mais baixos, o que conseqüentemente faz a remuneração média cair, em função do grande número de desempregados que estão dispostos a aceitar qualquer salário.

No primeiro trimestre do ano de 2005, a taxa mensal da taxa de substituição no emprego formal atingiu 3,93% que foi a maior taxa dos últimos três anos. Este estudo mostrou que para cada trabalhador demitido com salário superior a R\$ 780, as empresas contrataram outros sete trabalhadores com salários menores.

TABELA 1

PERCENTUAL DE TEMPO DE SERVIÇO DOS TRABALHADORES DEMITIDOS

Competência	A partir 01 à 23,9 meses	De 24 meses ou Mais	Ignorados
01/2000	66.22%	29.01%	4.77%
02/2000	69.64%	28.16%	2.20%
03/2000	68.73%	28.81%	2.46%
04/2000	74.38%	24.49%	1.13%
05/2000	73.93%	23.13%	2.94%
06/2000	71.10%	24.89%	4.01%
07/2000	74.75%	22.22%	3.02%
08/2000	75.65%	19.80%	4.56%
09/2000	75.75%	21.69%	2.57%
10/2000	79.04%	17.57%	3.39%
11/2000	73.42%	20.92%	5.67%
12/2000	76.17%	16.23%	7.59%
01/2001	72.23%	24.81%	2.96%
02/2001	71.27%	23.92%	4.81%
03/2001	72.43%	21.11%	6.46%
04/2001	72.50%	22.75%	4.75%
05/2001	73.66%	16.44%	9.90%
06/2001	75.01%	16.88%	8.11%
07/2001	79.51%	13.96%	6.52%
08/2001	79.79%	12.80%	7.41%
09/2001	83.95%	12.24%	3.81%
10/2001	83.31%	10.43%	6.26%
11/2001	83.30%	12.32%	4.38%
12/2001	79.93%	10.04%	10.04%
01/2002	86.03%	12.53%	1.44%
02/2002	85.48%	12.72%	1.80%
03/2002	77.55%	15.60%	6.85%
04/2002	79.91%	14.92%	5.17%
05/2002	84.07%	11.65%	4.27%
06/2002	78.56%	12.49%	8.95%
07/2002	83.48%	11.81%	4.72%
08/2002	82.03%	11.93%	6.04%
09/2002	82.22%	10.92%	6.86%
10/2002	79.91%	10.31%	9.78%
11/2002	83.31%	10.85%	5.84%
12/2002	87.75%	6.90%	5.35%
01/2003	87.16%	10.64%	2.20%
02/2003	81.33%	16.22%	2.45%
03/2003	77.55%	15.86%	6.59%
04/2003	78.73%	12.11%	9.16%
05/2003	81.17%	12.54%	6.29%
06/2003	77.75%	16.71%	5.54%
07/2003	85.73%	9.77%	4.50%
08/2003	83.39%	11.81%	4.80%
09/2003	84.22%	11.77%	4.02%
10/2003	82.99%	11.18%	5.83%
11/2003	85.98%	10.33%	3.69%
12/2003	88.28%	9.87%	1.85%
01/2004	85.12%	11.14%	3.73%
02/2004	82.93%	13.83%	3.24%
03/2004	80.79%	14.54%	4.67%
04/2004	82.21%	13.61%	4.18%
05/2004	81.80%	10.72%	7.48%
06/2004	82.35%	12.40%	5.25%
07/2004	86.94%	8.89%	4.17%
08/2004	81.17%	11.96%	6.87%
09/2004	85.04%	11.44%	3.51%
10/2004	85.46%	10.09%	4.45%
11/2004	83.76%	10.50%	5.74%
12/2004	87.03%	9.12%	3.85%
01/2005	85.37%	12.27%	2.36%
02/2005	82.09%	12.74%	5.17%
03/2005	80.53%	16.49%	2.98%
04/2005	80.88%	15.98%	3.13%
05/2005	78.31%	14.05%	7.64%
06/2005	75.52%	14.81%	9.67%
07/2005	76.30%	17.53%	6.17%
08/2005	78.35%	14.65%	7.01%
09/2005	78.05%	14.61%	7.34%
10/2005	78.21%	14.68%	7.11%

Fonte: Site MTE – Ministério do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br)

Com base nos dados do CAGED apresentados na tabela 1, que compreende o período entre 2000 e outubro de 2005 podemos verificar que praticamente em todos os meses o percentual dos trabalhadores que foram demitidos e que haviam trabalhado por até 23,9 meses é superior a 70% ou nos casos em que este índice não seja atingido, fica próximo deste percentual, como

por exemplo nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2000 onde os índices foram respectivamente de 66,22%, 69,64% e 68,73%.

Nos demais meses os índices foram sempre superiores a 70%, sendo que em alguns meses, normalmente no final de ano, com o aquecimento da economia por conta de injeção de mais dinheiro no mercado por conta de 13º salário para os trabalhadores do mercado forma e em muitos casos por ocasião de férias, os índices chegam próximos a 90% como por exemplo nos meses de dezembro, como por exemplo em 2002 quando o índice chegou a 87,75% ou em 2003 quando o índice chegou ao maior percentual, 88,28%. Em dezembro de 2004 o valor foi menor porém não tão baixo, pois chegou a 87,03%.

Com base nestas observações, consegue-se observar que a taxa de substituição ocorre com maior freqüência das amostras apresentadas da tabela 1 em períodos em que os trabalhadores tem um determinado tempo de empresa razoável. Não obrigatoriamente atinge a todos os trabalhadores com um tempo de trabalho superior a 24 meses, porém ocorre, em menor freqüência.

Considerado um tempo de empresa limitado a até 24 meses, há maior possibilidade dessa movimentação ocorrer maior freqüência visto que os trabalhadores tem maior propensão a demitir-se, visto que não tem perda substancial de suas indenizações.

O empregador, apesar de utilizar-se da taxa de substituição para reduzir seus custos, em muitas vezes, por estes dados comprovado, que prefere manter alguns trabalhadores com maior experiência em seu quadro, mesmo que apresente um salário acima de sua média. Isso porque mesmo com um salário acima da média, os ganhos com produtividade proporcionados compensam, bem como existe a necessidade de sempre manter alguém com maior grau de confiança entre os trabalhadores para auxiliar em atividades mais complexas ou delicadas. Atividades estas como, por exemplo, o simples relacionamento com demais trabalhadores ou ainda uma supervisão e coordenação informal de atividades, com conhecimentos específicos de processos e históricos de problemas e soluções adotadas no decorrer de um tempo relativamente grande.

Na tabela 2, os dados aparecem de forma mais sintética, acumulados nos respectivos anos e conseguimos comprovar ainda com maior facilidade que os trabalhadores demitidos estão concentrados na faixa de tempo de trabalho de até 23,9 meses, porém considerando que os dados estão acumulados em diferentes

quantidades de meses nas faixas, verificamos que a maior incidência de demitidos estão mais especificamente na primeira faixa, de um a 2,9 meses de trabalho e na terceira faixa, onde são considerados os períodos de seis a 11,9 meses. No ano de 2004 por exemplo, último ano com todos os dados concluídos, a primeira faixa (de um a 2,9 meses) teve uma representatividade de 20,33% do total e a terceira faixa (de seis a 11,9 meses) teve um percentual de 20,63%, ou seja, juntos, somente estas duas faixas de tempo de empresa, que representam praticamente 9 meses se somados, foram responsáveis por mais de 40% sobre o total dos empregados demitidos em 2004. Vale ressaltar que isso não é uma característica específica de 2004, já que nos demais anos, a característica é semelhante.

TABELA 2
TEMPO DE TRABALHO DOS TRABALHADORES DEMITIDOS (EM MESES)

ANO	1,0 A 2,9	3,0 A 5,9	6,0 A 11,9	12,0 A 23,9	24,0 A 35,9	36,0 A 59,9	60,0 A 119,9	120 OU MAIS	IGNORADO
2005	20.19%	17.52%	19.99%	16.02%	7.97%	7.48%	4.90%	1.90%	4.05%
	1.799.703	1.561.629	1.781.873	1.428.742	710.243	666.730	436.642	169.525	360.855
2004	20.33%	17.27%	20.63%	15.85%	7.93%	7.24%	4.76%	1.84%	4.16%
	1.986.581	1.687.387	2.016.516	1.548.707	774.961	707.963	465.268	179.737	406.120
2003	18.87%	17.29%	20.83%	16.47%	8.35%	7.10%	5.18%	2.40%	3.86%
	1.729.482	1.584.861	1.908.422	1.508.845	765.610	650.406	474.945	187.217	354.122
2002	19.24%	17.30%	20.93%	16.76%	7.82%	6.76%	4.97%	2.07%	4.14%
	1.741.359	1.565.502	1.893.930	1.516.541	707.864	612.197	449.784	187.779	375.008
2001	18.23%	17.09%	20.22%	15.89%	7.57%	7.84%	5.58%	3.26%	4.32%
	1.779.681	1.667.805	1.973.228	1.551.420	738.571	765.316	545.003	317.712	421.828
2000	18.41%	17.00%	19.01%	15.28%	8.34%	8.22%	5.70%	3.61%	4.44%
	1.658.554	1.531.349	1.713.319	1.376.685	751.252	740.606	513.229	325.035	400.507
1999	16.50%	15.42%	19.20%	16.52%	8.86%	8.52%	5.69%	4.07%	5.21%
	1.382.321	1.292.198	1.608.102	1.383.860	742.589	713.671	476.659	341.190	436.836
1998	16.47%	16.07%	20.15%	16.52%	8.32%	7.64%	5.75%	4.51%	4.58%
	1.424.467	1.389.492	1.742.391	1.428.746	719.383	661.035	497.468	390.241	395.911
1997	17.20%	16.43%	19.71%	16.36%	8.82%	6.79%	6.30%	4.29%	4.11%
	1.454.788	1.389.269	1.666.959	1.383.369	745.930	574.569	533.100	362.466	347.272
1996	17.11%	16.33%	19.64%	16.54%	6.82%	6.87%	6.68%	4.24%	5.75%
	1.460.934	1.394.302	1.676.936	1.412.306	582.237	586.167	5.670.633	361.738	491.091

Fonte: Caged – MTE Ministério do Trabalho e Emprego

Considerando-se ainda a segunda faixa, de 3 a 5,9 meses, que tem em 2004 o percentual de representatividade de 17,27%, a soma da representatividade das três faixas chega a aproximadamente 60% sobre o total de trabalhadores demitidos, ou seja, a mobilidade do fator trabalho está concentrado em trabalhos com duração de no máximo 24 meses, sendo que acima deste tempo de serviço o percentual de trabalhadores demitidos cai drasticamente.

3.2 O DESENCORAJAMENTO PELA BUSCA DE MELHORES SALÁRIOS

Outra questão refere-se a ameaça freqüente em que os trabalhadores sofrem, indiretamente tendo sempre que se contentar com os seus níveis de salário considerando visto que o empregador tem opção em obter facilmente no mercado de trabalho outro trabalhador disposto a trabalhar com um salário igual ou em muitas vezes até menor do que o salário do trabalhador atual, dito insatisfeito.

Desta feita, fica difícil ao trabalhador tentar arriscar lutar por um melhor salário já que a incerteza é grande de obter sucesso na negociação em função desta ameaça invisível que assola toda a classe trabalhadora, ou seja, pode ser que tenha sucesso e tenha uma compensação salarial, ou por manifestar-se insatisfeito pode ser trocado por outro trabalhador que esteja em busca de emprego no mercado de trabalho e que esteja sujeito a trabalhar, ao menos por um relativo período de tempo sem tentar negociar uma melhoria no seu salário e quando isso ocorrer, o ciclo retorna ao seu início, com o empregador indo no mercado buscar por trabalhadores à procura de emprego que aceitem o nível de salário imposto pelo empregador.

Supondo que o empregador não tenha uma decisão tão extrema a ponto de num primeiro momento não optar por buscar outros trabalhadores, não é garantido que esta atitude não ocorra posteriormente quando ao ser pressionado pela concorrência por preços mais competitivos de seus produtos por conta dos preços de concorrentes, ou meramente em busca de uma maximização de seus lucros, será obrigado a revisar e reduzir seus custos, inclusive do fator trabalho, onde provavelmente lançará mão de substituir trabalhadores atuais, em parte ou no todo, conforme suas possibilidades, por outros com menores salários.

Este desencorajamento ocorre tanto de forma individual e mais localizada como também de forma coletiva, com maior quantidade de trabalhadores sendo substituídos de uma vez, porém a forma individual já é suficiente para causar um impacto psicológico sobre os demais empregados mantendo-os mais receosos na sua busca de melhoria salarial.

Em qualquer cenário que seja considerado entretanto é necessário e importante mencionar a ação que existe por parte das instituições que representam os trabalhadores e, atuam na maioria das vezes como um fator significativo para manter os salários dos trabalhadores num determinado nível estipulado. Caso não

houvesse esta intercessão, é provável que o nível salarial seria menor do que é com a participação destas instituições, como por exemplo os sindicatos que tem poder para pressionar por melhores salários, inclusive se utilizando de artifícios com as greves promovidas por sindicatos e com adesão dos trabalhadores para melhorar, dentre várias reivindicações, um piso mínimo para as respectivas categorias de trabalhadores.

O desencorajamento coletivo ocorre em situações mais específicas e complexas para o empregador, como por exemplo quando existe na empresa uma articulação mais ampla com vários trabalhadores lutando ao mesmo tempo por uma melhoria salarial chegando ao ponto de greve e portanto exige uma ação mais abrangente por parte do capitalista empregador.

3.3 CENÁRIO ATUAL COM BASE NAS ESTATÍSTICAS

É de conhecimento que o salário é influenciado por diversos agentes, além da taxa de substituição, como é o caso da inflação que também interfere nos movimentos dos rendimentos reais, mas, por outro lado, percebe-se que a taxa de substituição, de certa forma, tem imposto barreiras para um maior crescimento dos rendimentos médios reais, com a admissão de trabalhadores quase sempre com remuneração abaixo da média praticada, apesar de terem um maior nível de escolaridade.

Isso tem ocorrido dada a maior seletividade do mercado de trabalho, em que as instituições que procuram contratar mão-de-obra acabam por escolher pessoas com mais escolaridade do que inicialmente demandavam dada a abundância de desempregados e a possibilidade de aumentar o grau de exigência sobre a mão-de-obra.

Ao analisar o comportamento dos rendimentos reais habituais pelos diferentes setores e posições na ocupação, nota-se, também, um movimento distinto entre eles. Os rendimentos dos trabalhadores do setor privado com carteira, o qual tem absorvido número crescente de mão-de-obra, registraram taxas negativas anuais em todos os meses de 2005 — a explicação para isso novamente pode ser dada pela grande concorrência existente no mercado de trabalho.

4 MODELO ECONOMÉTRICO

Como forma de melhorar o entendimento, foi elaborado por intermédio do programa “E-Views Versão 3.1”, testes econométricos com o propósito de auxiliar no entendimento da suposição de que a taxa de substituição tem uma intererência negativa sobre os salários dos admitidos.

Inicialmente, foi elaborado um modelo econométrico em função de dados do Ministério do Trabalho e Emprego gentilmente cedidos por acesso on-line na base de dados relativas as informações disponíveis no CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).¹⁶

A amostra é de 130 elementos, numa série temporal que tem como período compreendido janeiro de 1996 à setembro de 2006.

Foram seis as variáveis escolhidas na base escolhida que poderiam ser as variáveis explicativas do salário dos admitidos que é a nossa variável dependente no modelo.

A variável “SAL_MENSAL_ADM” é o salário total dos admitidos em cada mês, e portanto apresenta os valores dos salários de forma totalizada, ou seja, é o valor total de todos os salários dos admitidos em cada mês. Esta é a nossa variável dependente no modelo sugerido.

As demais variáveis são nossas variáveis explicativas conforme segue: a variável “SAL_MENSAL_DEM” é o total dos salários dos demitidos no mês em que são apresentadas e também é apresentada de forma totalizada, ou seja, os valores são as somas do valor do salário em cada mês. A variável “TEMPO_EMP_DEM” é referente ao tempo de vínculo na empresa dos demitidos no referido mês. O seu valor é, também sob a forma de somatória, neste caso considerada a quantidade de meses de todos os demitidos.

¹⁶ O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED foi criado pelo Governo Federal, através da Lei nº 4.923/65, que instituiu o registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Este Cadastro Geral serve como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que subsidia a tomada de decisões para ações governamentais. É utilizado, ainda, pelo Programa de Seguro-Desemprego, para conferir os dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais.

As variáveis “IDADE_ADM” e “IDADE_DEM” são as idades dos admitidos e demitidos, respectivamente e também são apresentadas totalizadas pela quantidade de meses de idade de todos os admitidos para a variável “IDADE_ADM” e quantidade de meses de idade de todos os demitidos para a variável “IDADE_DEM”.

Por último, as variáveis “TOTAL_ADM” e “TOTAL_DEM” representam as últimas variáveis explicativas do modelo, onde representam também respectivamente a quantidade total de trabalhadores admitidos e quantidade total de trabalhadores demitidos.

Após a seleção destes dados, as amostras¹⁷ foram inseridas no software E-Views 3.1 de onde, com base nas informações de todas as variáveis aqui brevemente explicitadas, foi montado um modelo com a utilização dos Métodos Quadrados Ordinários – MQO, onde obteve-se o seguinte resultado da tabela 3.

Dependent Variable: SAL_MENSAL_ADM
 Method: Least Squares
 Date: 11/26/06 Time: 21:18
 Sample: 1996:01 2006:09
 Included observations: 129

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-79005193	22703156	-3.479921	0.0007
SAL_MENSAL_DEM	0.867215	0.045721	18.96739	0.0000
IDADE_ADM	27.95266	7.619636	3.668503	0.0004
IDADE_DEM	-36.99167	8.928244	-4.143219	0.0001
TOTAL_ADM	-406.9597	236.3547	-1.721818	0.0876
TOTAL_DEM	809.4214	279.4296	2.896691	0.0045
TEMPO_EMP_DEM	1.055132	0.949540	1.111203	0.2687
R-squared	0.985986	Mean dependent var		3.68E+08
Adjusted R-squared	0.985297	S.D. dependent var		1.27E+08
S.E. of regression	15426919	Akaike info criterion		35.99386
Sum squared resid	2.90E+16	Schwarz criterion		36.14905
Log likelihood	-2314.604	F-statistic		1430.644
Durbin-Watson stat	1.373316	Prob(F-statistic)		0.000000

Tabela 3

O teste “t de Student” do modelo também apresenta valores bons para praticamente todas as variáveis com exceção da variável “TEMPO_EMP_DEM”, que como vimos representa o tempo de vínculo na empresa em que os demitidos tinham e está representada pelo somatório de todos os meses de todos os demitidos. O valor do teste t desta variável por não ser o ideal, apesar de não ter grande interferência no modelo é suprimido e um resultado para um novo modelo sem a variável “TEMPO_EMP_DEM” está na tabela 4.

¹⁷ As amostras estão disponíveis no apêndice número 1 do trabalho.

Dependent Variable: SAL_MENSAL_ADM
 Method: Least Squares
 Date: 11/26/06 Time: 21:25
 Sample: 1996:01 2006:09
 Included observations: 129

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-73696802	22216037	-3.317279	0.0012
SAL_MENSAL_DEM	0.847072	0.042014	20.16148	0.0000
IDADE_ADM	30.06582	7.385550	4.070898	0.0001
IDADE_DEM	-36.58877	8.929389	-4.097567	0.0001
TOTAL_ADM	-470.2255	229.6137	-2.047898	0.0427
TOTAL_DEM	823.9822	279.3885	2.949235	0.0038
R-squared	0.985845	Mean dependent var		3.68E+08
Adjusted R-squared	0.985269	S.D. dependent var		1.27E+08
S.E. of regression	15441635	Akaike info criterion		35.98843
Sum squared resid	2.93E+16	Schwarz criterion		36.12144
Log likelihood	-2315.254	F-statistic		1713.256
Durbin-Watson stat	1.302978	Prob(F-statistic)		0.000000

Tabela 4

Com base nos resultados agora apresentados na tabela 4, os resultados dos testes “t de Student” são satisfatórios para cada variável.

Observa-se que o valor para o teste F é o ideal, assim como também havia ocorrido na tabela 3, onde o resultado deste teste também foi satisfatório. Isso demonstra que o conjunto das variáveis tem um grande poder explicativo e esta informação tem como significado que todas as variáveis explicativas escolhidas para comporem o modelo tem relativamente importância. A exclusão portanto de uma variável do primeiro modelo foi para deixar o modelo com um resultado ainda melhor.

Os valores dos coeficientes de ajuste R² e R² ajustado também tem valores elevados, o que demonstra que os resultados dos coeficientes são muito bons, chegando em ambos os casos em valores acima de 98,5% (noventa e oito por cento e meio). Estes valores também vem a corroborar que os valores dos coeficientes estão bem ajustados, o que demonstra a qualidade em que a regressão do modelo foi estimada.

Por último, o teste Durbin-Watson deve também ser considerado e tem a finalidade de verificar a existência ou não de auto-correlação do modelo.

Neste teste, temos H₀ e H₀*. H₀ é a hipótese de ausência de autocorrelação positiva, enquanto H₀* é a hipótese de ausência de autocorrelação negativa.

Com base no resultado apresentado da tabela 4, o valor para o Durbin Watson é de 1,302978, deve-se rejeitar o H₀, já que este valor cai na primeira zona da “Estatística d de Durbin-Watson” e portanto existe indício de auto-correlação positiva.

Considerada que a amostra é uma série temporal, o fenômeno da autocorrelação é comum e portanto não se deve ser tão severo com relação a esta observação. Os demais resultados apresentaram índices satisfatórios que demonstram ao menos que as variáveis explicativas tem grande poder sobre a variável dependente.

Claro que a autocorrelação não deve ser desconsiderada, todavia considerando os demais testes "t de Student, F e a análise dos coeficientes de ajuste, a qualidade das amostras também não podem ser ignoradas.

De forma conclusiva, os resultados apresentados, com exceção do teste de Durbin Watson mostram um modelo ideal para análise, entretanto há necessidade de considerar se a autocorrelação não prejudica ou influencia o modelo. Houve tentativa de utilizar outro método diferente do MQO, o método ARCH (auto regressão condicional heterocedástica) entretanto o valor não teve variação significativa a ponto de sair da zona de autocorrelação em que se situava no método MQO e portanto a análise do resultado da regressão do modelo fica determinada como inconclusiva em função da autocorrelação apresentada.

CONCLUSÃO

Com base as considerações apresentadas e a possibilidade de verificação empírica das informações, não há como ser comprovado categoricamente que a taxa de substituição seja uma das formas utilizadas como forma de interferir no valor dos salários, atuando como um determinado para a redução salarial, e conseqüentemente do custo de produção de seus produtos. Com base nas análises teóricas e do modelo econométrico que foi estimado neste trabalho, entretanto, há severas evidências de que isso ocorra. As análises teóricas tendem a convergir no sentido proposto de que a taxa de substituição pode ser um agente que contribui para a manipulação dos salários, de forma a reduzi-lo. Entretanto, entende-se que considera a existência de um nível salarial, há um limite mínimo a ser praticado onde mesmo que eventualmente esta prática de utilizar-se da taxa de substituição ocorra, há limitações visto que o trabalhador sempre terá garantido um salário num valor mínimo para atender as suas condições básicas de sobrevivência. Até mesmo porque, se for considerado um valor de salário abaixo deste valor mínimo destinado a sobrevivência do trabalhador e de sua família, é possível que haverá redução da quantidade de trabalhadores em gerações futuras por conta desta dificuldade severa enfrentada pelo trabalhador neste momento, e portanto, o exército industrial de reserva terá uma redução sensível, o que por conseqüência pode por em risco esta possível manipulação de salário por conta da taxa de substituição visto que a abundância de trabalhadores não será realidade.

Considerando o trabalho apresentado, ainda poderá ser questionado a motivação para que fossem realizadas todas as análises considerando todo o território nacional e não especificamente uma determinada região, estado ou município. A resposta é simples: para que fosse evitada a complexidade da amostra com uma outra variável que poderia permanecer oculta, o fato da mobilidade dos trabalhadores entre as regiões e que poderia, em algum momento das análises interferir nos dados. Ainda sendo considerado todo o território nacional, há esta possibilidade todavia a possibilidade desta interferência pode até ser descartada, se considerada de forma proporcional considerando de forma intuitiva visto que não é tão sensível a mobilidade de trabalhadores para outros países.

A mobilidade existe, tanto de trabalhadores brasileiros saindo, como também de trabalhadores de outros países vindo a trabalhar no Brasil, entretanto

entende-se que a proporcionalidade destes acontecimentos é muito inferior a mobilidade que ocorre dentro do próprio território nacional, que poderia afetar a análise, porém não há evidência desta probabilidade.

Outra questão contribuinte para que esta possível manobra de redução salarial por meio da taxa de substituição ocorra é o grande número de desempregados no mercado de trabalho, ou seja, o número de postos de trabalho existente é, menor que a quantidade de trabalhadores dispostos a ocupar estes postos, que repercute nos postos com menor necessidade de especialização.

Assim, o empregador pode ajustar a remuneração daquele posto de trabalho num patamar menor que o praticado com pelo trabalhador anterior, com inúmeros argumentos, tais como necessidade de experiência ou conhecimento técnico da função, por exemplo. Entretanto isso nem sempre se traduz em realidade visto que a motivação é pela simples redução de salário.

São justamente nestes setores onde a necessidade é de mão de obra mais simples e que, portanto existe abundância de oferta onde os salários são mais facilmente manobrados visto que o trabalhador que está desempregado ou aquele trabalhador que inicia sua carreira, está disposto a aceitar qualquer salário que lhe seja proposto. Isso porque o trabalhador desempregado necessita cumprir com suas obrigações financeira e garantir o sustento de sua família. Já no caso do trabalhador que está no início de sua carreira, o que mais importa neste momento são os seus primeiros empregos, com o propósito de comprovar experiência para disputar depois de certo tempo oportunidades melhores. Considerando postos de trabalho com características mais simples, há reflexo direto visto que há facilidade de haver substituições visto que as exigências para ocupar estes postos são mais simples.

A taxa de substituição não tem, porém poder para atuar como elemento redutor de salário em todos os setores da economia, ou melhor, não totalmente visto que mesmo considerando a característica do mercado de trabalho brasileiro de predominância de trabalhos menos complexos e mais operacionais. Ainda assim existem funções mais especializadas com exigência de uma melhor qualificação genérica ou específica e nestes casos, a taxa de substituição agiria de forma inversa, onde o empregado, conhecedor da limitação de mão de obra aceita oferta de outros empregadores com melhores condições na remuneração direta e indireta utilizadas com meio de atraí-los. A necessidade de investimento em treinamentos

específicos é um outro fator, neste item que age com um impeditivo para que a empresa mude por vontade própria esta mão de obra mais especializada.

A utilização da taxa de substituição como um fator destinado a reduzir os salários dos trabalhadores, entretanto tem seus limites, pois os sindicatos atuam sob a remuneração, determinando pisos salariais mínimos que devem ser seguidos pelos empregadores, o que faz a taxa de substituição ter um limite sobre o mercado de trabalho formal.

Outra possibilidade de atuação da taxa de substituição é referente a parte dos trabalhadores que estão em busca de melhores salários, principalmente em momentos de melhora do desempenho da economia, onde estão abertos novos postos de trabalho e, portanto maior facilidade de encontrar um novo posto de trabalho com salário relativamente melhor para aqueles que tem salários ainda desfavoráveis.

Normalmente esta taxa de substituição é motivada pelos trabalhadores que provocam situações que levam a empresa a optar pelo encerramento do contrato de trabalho. Assim, com a iniciativa da rescisão partindo por parte da empresa, os trabalhadores têm acesso sobre as indenizações por parte do seguro desemprego, patrocinado mensalmente pelo governo e da multa sobre os depósitos fundiários patrocinada pelo empregador, atualmente de 40% sobre os estes depósitos e ainda acesso integral a estes saques.

Mais uma vez considerado o modelo econométrico, apesar do modelo ter apresentado um resultado inconclusivo, visto que o modelo apresenta autocorrelação, os demais resultados do modelo por outro lado demonstraram-se ótimos, se considerados todos os demais testes analisados e o coeficiente de ajuste. Houve a tentativa de evitar a autocorrelação com a redução da quantidade de amostras apresentadas, porém o teste Durbin Watson permaneceu indicando autocorrelação.

Considerada a amostra que é uma série temporal, o surgimento da autocorrelação é até certo ponto, aceitável e até considerada como prevista já que os movimentos de ocupação de postos de trabalho podem oscilar em determinados períodos, mas não podem ser movimentos totalmente independentes entre si no decorrer do tempo visto que tem há certo complemento entre eles.

Apesar de inconclusivo o modelo elaborado, não é difícil de entender a forte probabilidade de relação entre as variáveis explicativas com a variável

dependente apresentadas. A variável dependente é o salário do trabalhador, e as variáveis tidas como explicativas são: a quantidade de vínculo do trabalhador, a idade dos trabalhadores admitidos e a idade dos trabalhadores demitidos, a quantidade absoluta de trabalhadores admitidos e a quantidade absoluta de trabalhadores demitidos, além de claro, o salário dos empregados demitidos.

Desta forma, há evidências para que possamos concluir que existe relação entre o salário do trabalhador admitido em proporção inversa ao salário do trabalhador demitido, ou seja, os salários do trabalhador admitido não têm vínculo direto com os salários do trabalhador demitido, mas sim inverso.

Diante disso, pode-se evidenciar que há redução do salário dos trabalhadores admitidos considerados os salários dos trabalhadores demitidos, o que corrobora a parte teórica sobre o tema em questão.

Pode-se portanto considerar que o exército industrial de reserva tem participação neste processo, contra ele próprio, visto que este chamado exército industrial de reserva é composto por trabalhadores dispostos a trabalhar e servem como justificativa de redução aos salários dos próprios trabalhadores, que num determinado momento podem estar inseridos no mercado de trabalho, como ocupantes de postos de trabalho ou em outro momento, como trabalhadores que forma este exército industrial de reserva. Aliado a isso, a própria Lei Geral da Acumulação Capitalista propicia que ocorra situações como esta, de haver maior número de trabalhadores do que de postos de trabalho a serem ocupados.

REFERÊNCIAS

- ALVES, E. L. G. & SOARES, F. – **Ocupação e escolaridade: Modernização produtiva na região metropolitana de São Paulo**”. Nº 1, São Paulo, São Paulo em perspectiva, 1996, vol. 11, pp. 54-63.
- ANTUNES, - **Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro em: ANTUNES, R. Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. 3ª edição, São Paulo, Bomtempo Editorial, 1999, pp. 71-84.**
- AZEREDO, B. – **Políticas públicas de emprego. A experiência brasileira.** São Paulo, ABET, 1998, (coleção teses e pesquisas, 1).
- BALTAR, P & PRONI, M. – **Sobre o regime de trabalho no Brasil: Rotatividade da mão de obra, emprego formal, e estrutura salarial.** Em OLIVEIRA, C. A. et alii **Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?** Scritta, 1996, pp.109-150.
- BALTAR, P E. – **Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil.** Em OLIVEIRA, C. A. et alii **Crise e trabalho no Brasil. Modernidade ou volta ao passado?** Scritta, 1996, pp.87-108.
- BLITZ, Rudolf C. 1961. **Alguns Economistas Clasicos y sus Opiniones Acerca de la Education,** em *Economia*, Santiago, nº 72/73, pp. 34-60.
- BRAVERMAN, Harry. 1980. **Trabalho e Capital Monopolista,** Zahar.
- CACCIAMALI, M. C. & BEZERRA, L. – **Produtividade e emprego industrial no Brasil em: CARLEIAL, L & VALLE, R. – Reestruturação produtiva e mercado de trabalho.** São Paulo, HUCITEC/FINEP, 1997.
- _____ – **Acumulação capitalista emprego e crise: Um estudo de caso.** São Paulo, FIPE/USP, Série Ensaio Econômicos, 1986, v. 59, Capítulos 1 e 2, pp. 25-76.
- _____ - **A reestruturação industrial e a natureza do trabalho capitalista.** Rio de Janeiro, IPEA, 1995, série seminários sobre estudos sociais e do trabalho, nº 14/95, outubro.
- _____ - **Flexibilidade externa da firma e seus efeitos sobre a organização da produção e mercado de trabalho.** Em: REIS, E. et alii – **Pluralismo, espaço social e pesquisa.** São Paulo, HUCITEC/ANPOCS, 1995, pp. 177-207.
- _____ - **Firmas, flexibilidades e direitos no Brasil: Aonde vamos?.** São Paulo, Revista São Paulo em Perspectiva, 1997, v.11, nº 1, abril, pp. 22-32.
- _____ - **Quem tem medo do desemprego no Brasil?.** In: **Indicadores Econômicos FEE.**, 1998, vol. 26, nº 2, pp. 170-193.
- CASTEL, R. – **A metamorfose da questão social. Uma crônica do salário.** Petrópolis, Editora Vozes, 1998, caps. 1-6.
- CHAAD, J. P. Z. (org.) – **Mercado de trabalho: salário, emprego e desemprego numa era de grandes mudanças.** São Paulo: Livros Técnicos, 2002.

- CHAAD, J. P. Z. (org.) – **Mercado de trabalho: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho**. São Paulo: Livros Técnicos, 2002.
- CHAAD, J. P. Z. (org.) – **O mercado de trabalho no Brasil; aspectos teóricos e evidências empíricas**. São Paulo, IPE/USP, 1986, pp. 117-135.
- DEDECCA, C. – **Desemprego: de nada adianta tapar o sol com a peneira**. In: Indicadores Econômicos FEE, 1998, vol. 26, nº 2, pp. 103-118.
- FREITAS BARBOSA, A. & MORETTO, A. – **Políticas de emprego e proteção social**. São Paulo, ABET, (Coleção ABET – Mercado de Trabalho – Mercado de Trabalho, v.1), 1998.
- HUMPRHEY, J. – **Emprego e desemprego em São Paulo**. Novos Estudos Cebrap nº. 32, pp. 143-164.
- MACEDO, R. – **Os salários na teoria econômica**. Rio de Janeiro, IPEA/INPES, 1982, Capítulos IV e V, pp. 95-161.
- MARQUES, R. M. - **Automação microeletrônica e o trabalhador**. Bienal, (s/d), caps. 1 e 2, pp. 9-52.
- MARSHALL, Alfred. 1982. **Princípios de Economia**. São Paulo, Abril Cultura.
- MARX, K. - **O capital. A crítica da economia política**. São Paulo, Editora Ciências Humanas (s/d).
- MARX, Karl, e F. Engels. 1980. **Obras Escolhidas**. São Paulo, Alfa-Omega, Vol. I e II.
- _____ - **O capital, livro1**. São Paulo, Editora Ciências Humanas, Cap. VI (inédito), 1978.
- MEDINA, R. – **Desemprego e força de trabalho: Uma avaliação metodológica dos conceitos existentes no Brasil em Chahad**. 1986.
- MELO, M. C. O. L. & CARVALHO NETO, A. M. – **Negociação coletiva e relações de trabalho: o debate anual**. São Paulo, ABET (Coleção ABET – Mercado de Trabalho – Mercado de Trabalho, v.9), 1988.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. PDET - Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho, 2006. Disponível em: <
> Acesso em: 26 nov. 2006.
- NAVARRO, V. – **Produção e estado do bem-estar. O Contexto político das reformas**. São Paulo, Lua Nova, 1993, nº 28/29, pp. 157-200.
- OFFE, C. – **Três perspectivas para o problema do desemprego em: capitalismo desorganizado**. Brasiliense, 1989, pp.107-130.
- POCHMAN, M. – **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo, 1999, Contexto.
- RAMALHO, J. R. – **Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil**. In: ANÍUNES, R. – op.,cit., 1999, pp. 85-114.
- RICARDO, D. – **Princípios de economia política e tributação**. São Paulo, Editora Abril Cultura, (Coleção Os Economistas), 1982.
- RIFKIN, J. – **O fim dos empregos**. Tradução: Ruth Gabriela Bahr, São Paulo, Makron Books, 1995.

SCHULTZ, Theodore W. 1973. **O Valor Econômico da Educação**. Rio de Janeiro, Zahar.

SMITH, A. – **A riqueza das nações**. São Paulo, Editora Abril (Coleção Os Economistas), 1978.

Apêndice 01

obs	SAL_MENSAL_ADM	IDADE_ADM	IDADE_DEM	SAL_MENSAL_DEM	TEMPO_EMP_DEM	TOTAL_ADM	TOTAL_DEM
jan/96	654.143.282	32.228.325	28.329.565	622.257.661	16.480.509	1.092.661	915.926
fev/96	699.653.205	33.880.188	31.486.227	703.133.928	19.796.947	1.146.722	1.017.807
mar/96	648.300.071	32.038.966	28.513.569	627.601.453	17.376.513	1.079.746	925.389
abr/96	633.717.366	32.286.807	28.550.412	636.897.329	18.100.087	1.080.412	924.957
mai/96	680.012.050	34.659.116	29.727.154	644.303.273	18.698.636	1.165.777	966.940
jun/96	631.867.577	31.749.972	25.816.301	565.171.812	16.073.628	1.076.102	846.299
jul/96	650.018.421	33.219.791	32.167.641	682.403.335	20.818.628	1.129.637	1.053.182
ago/96	619.715.251	31.467.031	26.969.240	568.296.544	17.142.128	1.062.980	886.348
set/96	619.799.224	31.027.754	29.224.111	601.866.354	17.208.172	1.049.445	962.829
out/96	435.202.783	22.226.337	32.528.108	670.508.995	17.996.254	768.425	1.055.144
nov/96	535.988.024	28.155.736	29.385.139	589.708.611	16.264.458	967.765	953.934
dez/96	543.172.639	28.480.385	26.237.413	532.792.152	14.775.800	971.726	853.551
jan/97	576.693.841	31.134.963	26.863.466	546.885.531	15.633.280	1.058.963	869.505
fev/97	607.989.805	31.590.020	28.882.365	586.157.335	17.129.421	1.071.798	936.338
mar/97	564.558.497	29.810.988	27.266.541	560.208.516	16.427.693	1.004.702	887.229
abr/97	585.392.940	32.410.739	27.503.095	572.419.806	17.544.177	1.089.948	894.412
mai/97	589.356.231	32.605.526	27.211.005	549.620.700	17.044.626	1.101.252	888.802
jun/97	578.736.526	32.582.619	25.711.761	511.652.139	15.853.371	1.110.030	843.935
jul/97	571.969.698	31.696.596	29.944.430	585.603.890	19.270.519	1.082.470	979.505
ago/97	520.072.701	28.663.393	27.314.449	523.059.196	16.751.623	971.302	898.017
set/97	537.789.293	28.874.780	26.284.437	502.725.294	15.518.222	980.620	864.648
out/97	373.509.418	20.868.922	33.279.315	628.948.086	17.349.205	725.819	1.077.912
nov/97	470.080.080	26.943.387	26.291.776	492.408.867	14.410.579	931.126	852.104
dez/97	467.491.939	26.833.931	24.294.663	455.975.803	13.446.949	921.063	790.904
jan/98	491.715.602	29.111.636	24.279.086	456.891.174	13.644.534	987.731	787.989
fev/98	527.494.304	30.912.169	25.217.789	476.643.896	14.966.188	1.048.597	818.840
mar/98	486.386.860	29.082.379	24.041.655	460.513.486	14.820.944	982.628	780.595
abr/98	481.500.945	29.351.219	24.125.123	465.864.096	15.929.617	986.494	778.599
mai/98	499.053.908	30.654.766	22.763.221	429.766.583	14.179.964	1.031.227	739.405
jun/98	465.613.526	23.349.125	23.697.332	437.193.139	14.394.304	961.475	773.928
jul/98	488.016.776	29.415.489	27.364.050	499.378.519	17.893.341	998.092	889.880
ago/98	433.353.077	25.814.006	22.477.370	413.521.420	14.514.213	872.046	732.972
set/98	423.338.907	25.073.951	22.956.094	412.648.767	13.993.155	850.198	750.092

obs	SAL_MENSAL_ADM	IDADE_ADM	IDADE_DEM	SAL_MENSAL_DEM	TEMPO_EMP_DEM	TOTAL_ADM	TOTAL_DEM
out/98	277.522.569	16.871.090	27.462.291	500.010.696	16.132.714	581.563	881.481
nov/98	366.689.437	23.057.217	23.371.292	410.024.265	13.146.510	788.649	753.845
dez/98	392.337.144	25.065.475	24.238.259	421.322.883	14.243.234	851.731	780.861
jan/99	406.433.387	26.634.590	22.994.378	400.942.280	14.046.236	900.082	738.317
fev/99	393.720.503	24.938.882	23.713.003	417.352.002	14.888.337	839.474	759.702
mar/99	369.667.838	24.204.168	24.154.119	428.824.337	15.764.492	812.383	775.150
abr/99	368.008.012	24.678.689	21.735.918	387.409.270	14.226.025	824.879	699.084
mai/99	402.923.864	26.959.115	23.613.671	406.542.337	15.276.814	904.068	763.755
jun/99	387.612.072	25.672.340	21.975.108	375.508.792	13.917.639	869.453	715.429
jul/99	334.870.339	22.748.099	23.141.546	378.092.586	14.854.954	773.659	752.398
ago/99	373.060.440	24.819.698	23.181.993	383.167.878	14.969.609	841.125	757.096
set/99	359.950.433	24.158.261	23.988.601	389.344.835	14.502.642	822.277	786.792
out/99	237.738.306	16.468.940	25.360.839	414.552.925	14.268.918	570.959	820.473
nov/99	316.463.733	22.513.176	24.239.473	379.418.552	13.508.158	775.085	786.836
dez/99	352.255.419	24.915.391	25.272.352	395.945.317	14.544.979	853.080	816.711
jan/00	354.583.955	25.570.862	21.896.811	355.294.127	12.963.392	874.062	706.750
fev/00	361.573.293	25.461.791	24.307.659	397.538.527	15.076.549	862.934	784.912
mar/00	339.762.642	24.567.980	23.812.664	387.138.754	14.564.837	831.579	770.352
abr/00	313.683.726	23.041.421	19.862.328	320.733.703	12.524.723	775.351	642.005
mai/00	383.808.506	27.489.440	23.823.115	381.498.434	15.303.712	926.931	771.118
jun/00	379.436.175	27.863.577	23.650.888	372.811.004	14.907.406	945.874	770.784
jul/00	354.852.954	25.616.338	23.963.094	377.212.573	15.794.727	873.579	783.319
ago/00	313.301.380	22.064.540	20.251.236	321.845.095	13.119.446	746.433	664.420
set/00	320.541.609	22.837.261	22.272.338	343.662.099	13.619.305	776.512	732.284
out/00	261.190.298	17.874.794	27.030.672	451.645.310	16.038.854	593.996	847.919
nov/00	360.177.231	24.064.243	25.430.351	412.624.668	16.778.883	811.245	816.160
dez/00	397.694.905	25.457.212	24.128.353	419.836.849	17.869.546	852.227	775.040
jan/01	386.330.628	25.737.743	24.515.111	413.024.363	17.864.198	861.183	781.155
fev/01	436.607.290	26.754.145	26.463.362	463.226.544	19.359.189	890.652	843.325
mar/01	406.574.957	26.764.128	25.473.937	435.906.342	18.462.100	884.230	812.844
abr/01	394.242.164	26.961.577	24.507.204	418.589.376	17.328.952	889.730	781.159
mai/01	443.284.155	30.353.674	26.434.693	446.093.901	18.722.245	1.003.027	841.129
jun/01	400.197.284	26.428.951	23.107.115	379.772.069	16.568.967	880.234	740.237

obs	SAL_MENSAL_ADM	IDADE_ADM	IDADE_DEM	SAL_MENSAL_DEM	TEMPO_EMP_DEM	TOTAL_ADM	TOTAL_DEM
jul/01	417.844.705	27.743.248	27.772.299	430.436.957	19.397.582	923.525	889.041
ago/01	386.430.344	25.811.544	24.125.237	361.600.254	16.902.226	851.610	771.367
set/01	409.414.165	27.717.430	27.024.828	408.621.767	19.038.583	909.984	861.188
out/01	274.297.526	18.899.967	27.275.793	434.178.940	18.634.409	631.029	856.818
nov/01	323.605.570	22.174.230	23.442.583	354.136.660	15.070.604	760.345	759.879
dez/01	347.592.850	24.376.930	25.171.346	369.001.754	16.482.627	824.921	809.479
jan/02	343.387.713	24.101.365	22.380.730	337.729.947	14.477.876	815.219	722.541
fev/02	391.378.713	25.878.021	24.586.893	388.616.574	17.728.848	866.852	788.007
mar/02	352.733.343	25.181.936	22.899.099	359.850.776	16.401.868	839.196	733.354
abr/02	350.287.085	26.010.545	22.578.453	359.377.315	16.969.317	861.260	718.376
mai/02	379.094.525	27.860.757	23.919.963	368.221.829	18.728.585	923.681	760.844
jun/02	337.098.610	23.410.841	20.514.311	321.283.998	15.227.516	784.055	658.984
jul/02	347.670.844	23.595.187	23.867.007	372.989.285	19.742.271	799.441	759.494
ago/02	345.960.456	24.333.193	22.434.542	326.357.011	17.869.120	804.926	716.751
set/02	320.905.318	23.070.951	22.891.555	347.436.351	19.180.389	757.207	726.009
out/02	223.938.401	16.399.455	25.061.574	375.634.903	17.203.899	547.526	790.647
nov/02	268.246.174	20.109.915	21.722.766	315.449.127	15.492.013	686.902	703.072
dez/02	265.988.889	20.188.475	20.756.390	302.122.919	15.150.602	687.788	670.349
jan/03	274.761.522	20.584.856	21.545.838	311.497.227	16.144.461	698.632	691.425
fev/03	281.601.828	19.857.632	20.617.824	311.496.167	16.287.640	690.144	676.838
mar/03	264.843.516	20.057.880	20.843.421	314.997.616	16.475.045	685.905	677.848
abr/03	274.296.112	21.427.734	20.719.200	314.947.770	16.942.520	731.238	673.129
mai/03	273.173.062	21.494.522	19.634.494	293.790.244	15.865.425	732.704	635.522
jun/03	280.835.678	21.328.926	20.738.669	324.209.949	17.988.614	726.800	669.257
jul/03	293.505.727	21.420.666	24.963.098	374.714.192	20.304.555	729.891	806.203
ago/03	266.876.364	19.086.196	22.285.915	322.068.319	19.640.275	626.611	704.641
set/03	261.025.686	18.971.607	21.004.020	307.011.475	17.353.916	637.284	678.495
out/03	176.745.973	13.335.209	28.237.887	398.432.026	20.093.845	451.597	889.355
nov/03	223.347.469	17.333.648	22.434.559	333.132.031	19.473.348	587.825	706.237
dez/03	241.671.607	18.791.967	21.971.373	323.814.111	17.294.614	646.545	710.638
jan/04	261.870.477	20.254.420	22.160.544	314.506.646	16.288.576	606.430	719.632
fev/04	298.260.359	21.987.333	22.361.077	326.800.074	18.092.338	746.375	724.161
mar/04	278.834.701	21.032.526	22.776.849	342.580.763	18.885.494	711.682	733.136
abr/04	274.128.539	20.785.034	21.367.692	328.342.660	17.541.423	703.475	685.378

obs	SAL_MENSAL_ADM	IDADE_ADM	IDADE_DEM	SAL_MENSAL_DEM	TEMPO_EMP_DEM	TOTAL_ADM	TOTAL_DEM
mai/04	275.906.919	21.810.560	20.363.007	297.954.575	16.208.831	739.220	653.849
jun/04	284.479.588	22.071.233	20.841.435	302.492.152	16.957.622	746.948	671.302
jul/04	296.472.062	21.713.129	23.049.902	334.987.520	19.001.356	729.367	740.072
ago/04	253.109.733	19.522.249	21.019.576	286.409.192	17.698.660	651.834	673.962
set/04	248.452.561	19.758.283	23.247.822	327.599.867	20.175.968	656.092	741.412
out/04	163.964.659	12.918.944	24.335.279	341.616.755	17.521.415	434.747	770.391
nov/04	220.719.581	17.644.544	20.866.156	292.935.500	16.858.748	596.566	662.212
dez/04	254.308.710	20.034.519	20.964.111	299.072.811	16.518.297	690.185	682.215
jan/05	271.804.259	21.186.797	21.191.589	306.235.939	16.558.789	725.649	686.478
fev/05	292.969.391	21.974.505	23.056.563	330.773.148	18.506.372	747.617	743.869
mar/05	271.415.354	21.687.369	23.045.292	327.042.324	18.392.388	734.196	741.698
abr/05	272.816.577	22.434.320	21.263.611	313.291.393	17.937.395	761.096	681.166
mai/05	275.300.106	23.841.104	21.087.322	288.542.895	16.693.786	808.452	679.500
jun/05	280.512.202	23.396.988	21.758.360	300.170.362	17.552.177	791.693	700.534
jul/05	278.552.453	22.300.015	21.539.670	292.574.919	17.392.392	753.207	694.326
ago/05	240.373.862	20.237.727	20.866.606	264.767.867	17.181.183	678.706	672.345
set/05	252.448.147	21.101.458	23.211.549	296.417.165	18.756.078	699.873	742.988
out/05	170.297.818	14.288.231	23.917.661	312.899.491	17.069.253	488.795	769.008
nov/05	216.094.413	18.097.681	21.284.255	279.833.527	17.086.811	619.050	684.387
dez/05	226.133.515	18.966.994	21.194.428	283.470.508	17.260.423	660.463	700.218
jan/06	232.031.444	19.414.494	19.808.400	262.458.183	14.942.529	674.518	653.165
fev/06	240.201.975	20.200.162	21.710.397	288.982.227	17.951.031	699.324	711.499
mar/06	234.195.064	20.541.072	21.263.430	275.048.630	16.565.728	708.235	699.125
abr/06	228.177.843	20.552.159	19.925.512	269.308.249	16.899.413	703.267	650.250
mai/06	254.348.750	23.777.948	21.549.933	274.270.937	18.376.921	807.661	700.421
jun/06	245.991.513	22.817.671	21.923.662	265.104.898	17.846.614	779.477	718.430
jul/06	242.993.627	21.665.318	23.741.675	279.429.126	19.492.257	742.422	778.335
ago/06	201.077.954	19.680.160	21.488.714	236.262.760	17.797.485	678.551	706.040
set/06	199.722.284	20.052.464	23.352.844	243.774.089	18.622.663	703.355	765.466

Fonte: Site Ministério do Trabalho e Emprego ¹

¹ Bases Estatísticas RAIS / CAGED - Acesso Online <<https://sgt.caged.gov.br/SGTInt.dll/fsmMain>>