

# A IMPORTÂNCIA DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ADMISSÃO E NA DISPARIDADE SALARIAL: UM ESTUDO PARA O MERCADO DE TRABALHO FORMAL DO NORDESTE

Michelle Ferreira Gonçalves \*  
Paulo Aguiar do Monte \*\*

**Resumo:** O percentual de trabalhadores jovens (entre 16 e 24 anos) no mercado de trabalho é altamente significativo (aproximadamente 21 milhões de trabalhadores, em 2005). Destes, uma parcela menor se encontra ocupada no mercado formal (pouco mais de 6 milhões). Dentre as razões enumeradas para este baixo percentual de inserção formal destaca-se, principalmente, a pouca experiência dos jovens, que acaba refletindo, também, na sua remuneração. No intuito de investigar os principais condicionantes da admissão e da determinação salarial, este estudo fez análises comparativas entre o volume de trabalhadores admitidos por primeiro emprego (sem experiência profissional anterior) e os admitidos por reemprego (com experiência profissional anterior) no mercado formal de trabalho da região nordestina. A base de dados do estudo é oriunda da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2005. Primeiramente fez-se um diagnóstico demográfico e descritivo do perfil dos trabalhadores admitidos, e em seguida, uma decomposição salarial para estimar o percentual do salário proveniente dos atributos do trabalhador e decorrente da discriminação salarial. Os resultados mostram que existem diferenças salariais em praticamente todos os Estados do Nordeste (salvo Paraíba e Piauí), quase sempre em favor dos trabalhadores mais experientes. A decomposição de Oaxaca aplicada mostrou que cerca de 63,46% da disparidade salarial é explicado pelo fator experiência, enquanto que apenas 36,54% se devem às demais características explicativas.

---

\* Ecomista pela UFPB - ezinable@hotmail.com

\*\* Professor Adjunto do Departamento de Economia da UFPB - pauloaguiardomonte@gmail.com

**Palavras-chave:** Experiência. Admissão. Salário.

**Código JEL:** J21, J31, J71

**Abstract:** The percentage of young workers (between 16 and 24 years) in the labour market is highly significant (about 21 million workers in 2005, in Brazil). Of these, a smaller portion is occupied in the formal market (just over 6 million). However, this lack of professional experience can hide the existence of wage discrimination. In order to investigate the main constraints of admission and the wage determination, this study did comparative analysis between the volume of workers admitted for employment and the first allowed by re into the formal labor market of the northeastern region. The database of the study is derived from the Annual Report of Social Information (RAIS), 2005. First it was made a diagnostic and description of the demographic profile of workers admitted, and then a wage decomposition to estimate the percentage of salary from the attributes of the worker and resulting from wage discrimination. The results show that wage differentials exist in virtually every state in the Northeast (except Paraíba and Piauí), almost always in favor of workers admitted by reemployment. The breakup of Oaxaca applied showed that about 63.46% of the wage gap is explained by wage discrimination, while only 36.54% are due to the characteristics explanatory.

**Key-Words:** Experience. Admission. Wage.

**JEL Code:** J21, J31, J71

## INTRODUÇÃO

O modelo macroeconômico de estabilidade econômica implantado nas últimas décadas tem favorecido o crescimento da economia brasileira. Inflação controlada, perspectiva de crescimento contínuo do Produto Interno Bruto (PIB), ainda que a taxas relativamente modestas mas há muito não observadas na economia brasileira – em torno de 5% a.a. –, mercado mundial aquecido e apreciação da moeda nacional frente ao dólar são alguns indicadores da retomada do crescimento brasileiro que

repercutiram favoravelmente na geração de empregos no mercado de trabalho formal.

Neste contexto, o Nordeste brasileiro também vem acompanhado este ciclo da expansão do emprego formal. Em 2000, o Nordeste possuía 4.374.5850 postos de trabalho formais; cinco anos depois, houve um salto para 5.808.590 trabalhadores formais, o que representa um crescimento de 32,77% - superior à média nacional, de 27,06% no período 2000/2005.

Uma das conseqüências positivas do crescimento econômico e da geração de empregos é a redução da taxa de desemprego. Segundo a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), a taxa de desemprego reduziu de 13,0% (em agosto de 2003) para 8,3% (em dezembro de 2005). No entanto, esta redução não se deu na mesma proporção em todos os grupos populacionais. Para os trabalhadores jovens, com idade entre 18 e 24 anos, as taxas de desemprego continuam elevadíssimas (17,7% em dezembro de 2005); sendo, o grupo etário com maior dificuldade de inserção no mercado. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2006), o Brasil possui, aproximadamente, 33 milhões de jovens entre 15 e 24 anos (18,0% da população total do País). Se considerarmos apenas a População Economicamente Ativa (PEA), este percentual salta para 21,0%. Dentre estes jovens, destacam-se aqueles que nunca exerceram uma ocupação anterior e, portanto, encontram-se em uma situação de completa desproteção do Estado: são os trabalhadores em busca do primeiro emprego.

Os trabalhadores que buscam o primeiro emprego encontram maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, devido, basicamente, à falta do atributo experiência. Apesar de possuir um nível de escolaridade (educação formal) superior aos trabalhadores mais velhos, este trabalhador acaba se inserindo em ocupações de conhecimento ínfimo, que não contribui para a sua formação intelectual. Já os trabalhadores com experiência profissão (em geral, com idade mais elevada),

possuem maior facilidade de inserção em atividades de maior produtividade e rendimento. Segundo Braga e Rodarte (2006), as condições de demanda agregada têm penalizado todos os trabalhadores, principalmente os jovens, que, diante da escassez de postos de trabalho entram em desvantagem no mercado de trabalho. Isto ocorre porque a mão-de-obra dos jovens é mais sensível à demanda agregada.

Neste cenário positivo da economia brasileira recente, com a criação de novos postos de trabalho, o grupo etário formado pelos jovens de até 24 anos é focado na literatura não só pela tendência a sofrer mais barreiras à entrada no mercado de trabalho em relação à média, mas certamente por constituir importante fração da força de trabalho, aquela com maior potencial produtivo. Ocorre que expressiva parcela desses jovens compõe-se de indivíduos que buscam a sua primeira ocupação; característica que os distingue dos que já exerceram ocupação anterior, e, portanto, procuram o reemprego. Ademais, esta falta de experiência profissional acaba, muitas vezes, encobrendo uma possível discriminação existente no mercado de trabalho, onde trabalhadores com elevados níveis de escolaridade e produtividade recebem salários inferiores por causa de sua condição no mercado (primeira ocupação).

Na literatura nacional existem muitos estudos sobre desigualdade salarial<sup>1</sup>, no entanto, não se tem conhecimento de um estudo envolvendo trabalhadores sem experiência (admitidos por primeiro emprego) e com experiência profissional anterior (admitidos por reemprego). Diante da dificuldade de se medir o fator experiência ou de adotar uma *proxy* para este atributo, acredita-se que o fato de já ter ingresso no mercado formal de trabalho possa ser utilizado como sinal de experiência.

Neste contexto, este trabalho tem como objetivo principal examinar a contratação dos trabalhadores recém-

---

<sup>1</sup> Cavaliere e Fernandes (1998) e Arbache (1999) são alguns dos referenciais sobre o tema.

admitidos no mercado formal no Nordeste do Brasil, em 2005. Para efeito da análise aqui conduzida, foi adotada a seguinte terminologia para tratar o contingente de trabalhadores recém-admitidos: os trabalhadores menos experientes (recém-admitidos por primeiro emprego) e os mais experientes (recém-admitidos por reemprego). Sempre que possível será feita uma análise comparativa entre ambos no intuito de analisar suas diferenças em termos de participação e ganho salarial (através da decomposição de Oaxaca)<sup>2</sup>. A base de dados utilizada advém dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2005<sup>3</sup>. A caracterização dos trabalhadores segundo sua experiência anterior será feita utilizando-se as variáveis: idade, escolaridade, gênero, salário, ocupação, mesorregião, regime de trabalho e porte da empresa.

O trabalho encontra-se estruturado em 5 (cinco) seções, afora esta introdução. Na seção 1, será feita uma abordagem descritiva sobre a inserção ocupacional no mercado formal de trabalho, levantando referências sobre a inserção dos admitidos por primeiro emprego e reemprego. A seção 2 destina-se à abordagem metodológica utilizada. Na seção 3, descreve-se a base de dados e sua formação. A quarta seção analisa, de forma descritiva, os trabalhadores recém-admitidos (sem experiência anterior e com experiência de trabalho anterior) no Nordeste. A quinta seção analisa, de forma econométrica, a questão dos determinantes e da decomposição salarial. Por fim, a última seção é destinada às considerações finais.

---

<sup>2</sup> Araújo e Ribeiro (2002), Jacinto (2005) e Carvalho, Néri e Silva (2006) são exemplos de trabalhos que abordam a questão do diferencial salarial, especificamente com o uso da decomposição de Oaxaca.

<sup>3</sup> Obtida junto ao Programa de Disseminação das Informações do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

# 1 A INSERÇÃO OCUPACIONAL NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

No ano de 2005, foram admitidos 9.947.153 trabalhadores no mercado de trabalho formal do Brasil, dos quais 2.281.877 (22,94%) foram trabalhadores admitidos por primeiro emprego (portanto, sem experiência anterior no mercado de trabalho) e 7.665.277 (77,06%) foram admitidos por reemprego, segundo informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)<sup>4</sup>. A distribuição regional destas admissões mostra que regiões menos desenvolvidas (Região Norte e Nordeste) contrataram um percentual maior de trabalhadores que nunca tiveram experiência em uma ocupação formal (trabalhadores de primeiro emprego) quando comparadas às regiões mais desenvolvidas (Região Centro-Oeste Sudeste e Sul). Na Região Norte, por exemplo, do total de trabalhadores admitidos em 2005 no mercado formal, cerca de 37,36% eram trabalhadores de primeiro emprego; percentual este bastante superior ao encontrado na Região Sul (18,03%)<sup>5</sup>. Tal fato pode estar associado à nova dinâmica regional, especificamente ao surgimento de novas oportunidades de emprego – com menor concorrência e salários inferiores – nas regiões menos desenvolvidas economicamente.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Em 2004, do total das admissões realizadas no Brasil cerca de 81,7% ocorreram via admissão por reemprego.

<sup>5</sup> Monte et al. (2005), utilizando a base de dados da Pesquisa Mensal de Emprego, também encontrou resultados similares. Segundo os autores, cerca de 53,5% dos trabalhadores que buscam o reemprego conseguem obtê-lo após 4 meses de busca, enquanto para a categoria dos trabalhadores que buscam o primeiro emprego este percentual é de 33,6%; indicando a maior dificuldade deste grupo de conseguir um emprego.

<sup>6</sup> Segundo o relatório da RAIS (2005), o mercado formal no Nordeste cresceu em todos os setores. Em termos relativos, o setor de construção civil cresceu 11,34% no ano (128,6 mil postos de trabalho). Dentre os Estados do

A Tabela 1, a seguir, retrata o total de admitidos (conforme o grau de experiência profissional anterior) e salário médio auferido no mercado formal, segundo região do País. Nesta, verifica-se que o salário médio do trabalhador recém-admitido no Nordeste é o menor dentre todas as regiões analisadas, independente de o trabalhador já ter tido experiência profissional anterior no mercado de trabalho formal; seguida da Região Norte. Por sua vez, a maior remuneração média dos trabalhadores admitidos por primeiro emprego encontra-se na Região Centro-Oeste (R\$ 674,94); já o trabalhador de reemprego (com experiência anterior) obtém no Sudeste do País sua maior média salarial (R\$ 789,35).

Tabela 1 - Brasil: Total de admitidos (admissão por primeiro emprego e admissão por reemprego) e salário médio no mercado de trabalho formal, em absoluto e percentual, segundo as regiões, 2005

Região	Admitidos por primeiro emprego (sem experiência)		Admitidos por Reemprego (com experiência)		Total de admitidos
	%	Salário Médio (R\$)	%	Salário Médio (R\$)	
Norte	37,36	604,61	62,64	679,63	522.439
Nordeste	30,61	518,12	69,39	562,79	1.582.478
Sudeste	19,77	611,42	80,23	789,35	5.203.949
Sul	18,03	608,2	81,97	659,52	1.804.438
C-Oeste	29,71	674,94	70,29	692,19	833.849
Total	22,94	597,37	77,06	719,61	9.947.153

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

Nordeste, o melhor desempenho ficou com a Bahia, com a criação de 138,7 mil postos de trabalho (9,51% do total).

Em seguida, procurou-se restringir a análise à região objeto do estudo: Região Nordeste. Na Tabela 2, estão mostrados o total de admitidos e os respectivos salários médios em 2005, na Região Nordeste.

Tabela 2 – Nordeste: Total de Admitidos por primeiro emprego e reemprego e os respectivos salários médios no mercado de trabalho formal, em absoluto e percentual, segundo os Estados, 2005.

Estado	Admitidos por primeiro emprego (sem experiência)		Admitidos por reemprego (com experiência)		Total de admitidos
	%	Salário Médio (R\$)	%	Salário Médio (R\$)	
Alagoas	30,3	486,41	69,6	531,42	105.794
Bahia	27,4	523,42	72,5	647,76	480.003
Ceará	29,7	470,5	70,2	490,25	245.289
Maranhão	42,5	523,23	57,4	564,72	94.759
Paraíba	36,8	483,04	63,1	493,38	90.930
Pernambuco	27,4	524,51	72,5	549,32	318.009
Piauí	38,9	482,9	61,0	479,22	51.313
R. G.do Norte	29,9	494,38	70,0	519,44	123.925
Sergipe	38,6	735,19	61,3	521,16	72.456
Total	33,5	518,12	66,4	562,79	1.582.478

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

Novamente, constata-se que o salário médio do trabalhador admitido sem experiência anterior é menor comparativamente ao dos trabalhadores que já possuem experiência anterior, salvo no Estado de Sergipe (salário médio de R\$ 735,19). Igualmente, a análise do contexto econômico pode ser aplicada: nos Estados mais desenvolvidos economicamente (Bahia, Pernambuco e Ceará) observam-se o menores percentuais de admitidos por primeiro emprego. Assim,



a dinâmica do mercado de trabalho parece indicar que os trabalhadores menos experientes têm chances de oportunidades menores nos centros mais desenvolvidos.

Também se analisou o perfil dos trabalhadores recém-admitidos, segundo sua faixa etária. Os dados estão na Tabela 3 e mostram que quase 70,0% dos trabalhadores admitidos sem experiência tinham idade inferior a 30 anos; contra 52,9% dos admitidos com experiência anterior. Portanto, fica evidente que parcela significativa dos trabalhadores jovens que se inserem no mercado de trabalho está tendo a sua primeira oportunidade de emprego no segmento formal da economia.

Tabela 3 – Nordeste: Total de admitidos por primeiro emprego e reemprego, segundo faixa etária, 2005.

Faixa etária	Admitidos por primeiro emprego (s/ experiência)		Admitidos por reemprego (c/ experiência)		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Abs.	%
Até 17 anos	12.431	2,55	3.017	0,27	15.448	0,97
18 a 24 anos	222.165	45,60	250.263	22,66	472.428	29,68
25 a 29 anos	96.621	19,88	258.977	23,45	355.598	22,34
30 a 39 anos	92.596	19,00	348.656	31,57	441.252	27,72
40 a 49 anos	43.285	8,88	175.755	15,91	219.040	13,76
50 anos e +	20.153	4,14	67.729	6,13	87.882	5,52

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

Outra questão importante refere-se ao considerável número de trabalhadores que, após os cinquenta anos, conseguiram sua primeira ocupação (20.153 trabalhadores). Este número revela a dificuldade de se conseguir um emprego formal no País. Dado que as duas últimas décadas apresentaram um crescimento econômico insignificante (média inferior a 3,0% ao ano), muitos trabalhadores buscavam, sem sucesso, a chance de

exercer uma atividade no mercado formal. Assim, com o novo dinamismo econômico e a geração de novos empregos a partir de 2002, os trabalhadores tiveram a oportunidade de conseguir uma ocupação, no caso, a sua primeira ocupação formal. Souza et al. (2004) também destacam a presença de pessoas mais velhas no grupo dos trabalhadores admitidos por primeiro emprego, o que, segundo os autores, denota a gravidade do problema social existente.

## 2 CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

A dinâmica do mercado de trabalho, certamente, é um indicador importante do desenvolvimento e crescimento econômico de um País. Com o objetivo de analisar a desigualdade de salários no mercado de trabalho formal do Nordeste do Brasil, em 2005, serão feitas análises descritivas e econométricas.<sup>7</sup>

No referente à parte descritiva, procura-se caracterizar o perfil socioeconômico dos trabalhadores recém-admitidos (primeiro emprego e reemprego) no Nordeste, conforme sua unidade da federação e faixa etária.

No que respeita a parte econométrica, serão feitas duas análises: na primeira, aplica-se o teste de igualdade de médias, com o intuito de verificar a existência de diferença salarial entre os trabalhadores sem experiência (admitidos por primeiro emprego) e os que possuem experiência anterior (admitidos por reemprego). Na segunda, estima-se a parcela do diferencial salarial referente às habilidades dos trabalhadores e a parcela referente ao fato experiência, pelo procedimento de Oaxaca (1973).<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Neste artigo classificamos como formal todos os trabalhadores que estejam inseridos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

<sup>8</sup> O estudo econômico da discriminação, através da fundamentação microeconômica, teve origem com o modelo de discriminação de Becker

Especificamente em relação à segunda análise, parte-se de uma equação de rendimentos minceriana. No caso específico de identificar os diferenciais de salários por tipo de admissão (primeiro emprego ou reemprego), essa relação pode ser expressa pela equação<sup>9</sup>:

$$\ln w_j = \alpha_r + \gamma z_j + \sum_{l=1}^k \beta_l X_{lj} + u_j \quad (1)$$

Onde,  $\ln w_j$  = logaritmo neperiano dos salários;  $X_l$  = variáveis explicativas associadas à produtividade da mão-de-obra ( $l=1, \dots, k$ );  $Z$  = variável *dummy* que assume valor 1 para trabalhadores admitidos no reemprego (com experiência) e 0 para os trabalhadores admitidos no primeiro emprego (sem experiência);  $u_j$  são os erros aleatórios que obedecem às hipóteses estatísticas usuais;  $\alpha$ ,  $\gamma$ , e  $\beta$  são parâmetros estimados.

Considerando que o salário médio dos trabalhadores, sem experiência, admitidos é dado por  $\bar{w}_{se}$ , ao passo que o salário médio dos trabalhadores, com experiência, admitidos é dado por  $\bar{w}_{ce}$ , a definição para uma possível desigualdade salarial pode ser dada pela diferença entre os salários médios (equação 2):

$$\Delta \bar{w} = \ln \bar{w}_{ce} - \ln \bar{w}_{se} \quad (2)$$

---

(1957). Segundo o autor, a existência de discriminação econômica no mercado de trabalho se dá quando um grupo de indivíduos que têm habilidades, educação, treinamento, experiência e produtividade iguais recebem salários diferentes ou recebem tratamento diferenciado por causa de sua raça, sexo, cor, religião, idioma, condição econômica e social, aparência física e etnia, sem que essas características tenham efeito sobre sua produtividade.

<sup>9</sup> Na literatura nacional não existe estudos sobre desigualdade salarial entre trabalhadores admitidos por primeiro emprego e admitidos por reemprego, apesar de existir diversos trabalhos que utilizam a mesma ferramenta para analisar a questão da discriminação, seja de caráter racial, seja mesmo de gênero.

Sabe-se, porém, que diversos fatores podem acarretar diferenças salariais. Portanto, uma definição mais apropriada de discriminação no mercado de trabalho deve comparar o salário de trabalhadores que têm o mesmo nível de qualificação. Esse ajuste poderia ser obtido por meio das estimações de regressões que relacionam os rendimentos dos trabalhadores a características socioeconômicas e habilidades. Dessa forma, as equações de salários estimadas separadamente para trabalhadores admitidos por reemprego e por primeiro emprego, avaliadas na média, podem ser expressas por:

$$\ln \bar{w}_{ce} = \hat{\alpha}_{ce} + \sum_{j=1}^n \bar{X}_{ce}^j \hat{\beta}_{ce}^j \quad (3)$$

e

$$\ln \bar{w}_{se} = \hat{\alpha}_{se} + \sum_{j=1}^n \bar{X}_{se}^j \hat{\beta}_{se}^j \quad (4)$$

Onde,  $\ln \bar{w}_{ce}$  e  $\ln \bar{w}_{se}$  representam o logaritmo do salário médio;  $\hat{\alpha}_{ce}$  e  $\hat{\alpha}_{se}$  são os coeficientes estimados do intercepto;  $\hat{\beta}_{ce}^j$  e  $\hat{\beta}_{se}^j$  representam o vetor coluna dos coeficientes de inclinação estimados para j-ésimo regressores;  $\bar{X}_{se}^j$  e  $\bar{X}_{ce}^j$  são vetores linha da média dos j-ésimo regressores. Além disso, existem N variáveis definidas para N conjunto de regressores.

Portanto, o modelo de regressão implica que o diferencial de salário bruto pode ser descrito, dadas as propriedades dos mínimos quadrados ordinários, por:

$$\ln \bar{w}_{ce} - \ln \bar{w}_{se} = \hat{\alpha}_{ce0} + \sum_{j=1}^N \bar{X}_{ce}^j \hat{\beta}_{ce}^j - \hat{\alpha}_{se0} - \sum_{j=1}^N \bar{X}_{se}^j \hat{\beta}_{se}^j \quad (5)$$

Onde,  $\bar{X}_{ce}$  é a escolaridade média do trabalhador de reemprego e  $\bar{X}_{se}$  é a escolaridade média do trabalhador de primeiro emprego. Ao somar e subtrair o lado direito da equação 5 o

termo  $\sum_{j=1}^N \bar{X}_{se}^{(j)} \hat{\beta}_{ce}^{(j)}$ , pode-se decompor o diferencial de salário

bruto entre os trabalhadores admitidos com experiência anterior e sem experiência anterior, segundo a equação abaixo, conhecida como a decomposição de Oaxaca<sup>10</sup>:

$$\ln \bar{w}_{ce} - \ln \bar{w}_{se} = \underbrace{(\hat{\alpha}_{ce0} - \hat{\alpha}_{se0}) + \sum_{j=1}^N \bar{X}_{ce}^{(j)} \Delta \hat{\beta}_{ce}^{(j)}}_{\text{experiência}} + \underbrace{\sum_{j=1}^N \Delta \bar{X}_{se}^{(j)} \hat{\beta}_{se}^{(j)}}_{\text{habilidades}} \quad (6)$$

A equação acima descreve o diferencial de salário bruto constituído da parcela referente ao diferencial de *habilidades* do trabalhador e da parcela atribuída ao fator *experiência anterior* no mercado de trabalho.

Neste trabalho, consideram-se como variáveis explicativas: gênero, escolaridade, idade, regime de contratação, porte da empresa, grupo ocupacional, estado do Nordeste. Em virtude das informações inseridas de forma discreta, algumas alterações devem ser feitas para adequar a equação de salários e a decomposição de Oaxaca ao uso de variáveis binárias (*dummies*). Assim, o salário será determinado pelas seguintes variáveis indicadores:

- ✓ *dummy* de gênero (assume-se valor 1 para homem, e 0 caso contrário);
- ✓ *dummy* de escolaridade (sendo a categoria analfabeto usada como referência);
- ✓ *dummy* de faixa etária (de 16 a 24 anos foi usada como referência);
- ✓ *dummy* de regime de contratação<sup>11</sup> (“outros” foi usada como referência);

<sup>10</sup> Para maiores detalhes ver Oaxaca (1973).

<sup>11</sup> A categoria *outros* se refere aos regimes avulsos, contratação por lei estadual e municipal, contrato por tempo determinado e prazo determinado, menor aprendiz e temporário. Afora esta, outras duas categorias foram analisadas: *os empregados pela CLT* (trabalhadores que possuem carteira de

- ✓ *dummy* de porte de empresa<sup>12</sup> (pequena empresa é usada como referência);
- ✓ *dummy* de grupo ocupacional<sup>13</sup> (a categoria base considerada é o Grupo 5);
- ✓ *dummy* de Estado do Nordeste (adotou-se Sergipe como sendo a referência).

Ao todo serão estimadas regressões para o Nordeste e para cada um dos Estados do Nordeste. Neste último caso, porém, será acrescida a *dummy* mesorregião<sup>14</sup> - conforme Quadro 1 – e retirada a *dummy* Estado do Nordeste (visto que foram estimadas regressões para cada Estado).

---

trabalho assinada, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), adicional noturno, faltas abatidas pelo falecimento de algum membro da família, dentre outros benefícios) e *os estatutários* (são os empregados públicos, regido por normas gerais permanentes e impessoais, com funções, regras e remuneração habitualmente definidas em lei).

<sup>12</sup> O porte de empresa foi classificado de acordo com o número de empregados: *Pequeno porte* (empresa com menos de 50 funcionários), *médio porte* (de 50 a 499 funcionários) e *grande porte* (mais de 500 funcionários).

<sup>13</sup> Grupo 1 (Membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de empresas e gerentes); Grupo 2 (Profissionais da ciência e da arte), Grupo 3 (Técnicos do nível médio), Grupo 4 (Trabalhadores de serviços administrativos), Grupo 5 (Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados), Grupo 6 (Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca), Grupo 7 (Trabalhadores de produção de bens e serviços industriais), Grupo 8 (Trabalhadores de produção de bens e serviços industriais) e Grupo 9 (Trabalhadores em serviço de reparação e manutenção).

<sup>14</sup> A *dummy* mesorregião refere-se à divisão geográfica de cada estado nordestino. Por exemplo, o Estado de Alagoas possui três mesorregiões: Sertão Alagoano, Agreste Alagoano e Leste Alagoano. O Estado da Paraíba possui quatro mesorregiões: Sertão Paraibano, Borborema, Agreste Paraibano e Mata Paraibana. E, assim, sucessivamente. Estas mesorregiões foram classificadas como meso 1, meso 2, meso 3 e meso 4, respectivamente. Procedimento similar ocorreu com relação aos demais Estados. Na regressão estimada, a variável referência usada para a regressão foi a mesorregião 1, de todos os Estados.

Quadro 1 – Divisão dos Estados da Região Nordeste por Mesoregião.

UF	Meso 1	Meso 2	Meso 3	Meso 4	Meso 5	Meso 6	Meso 7
AL	Sertão Alagoano	Agreste Alagoano	Leste Alagoano	-	-	-	-
BA	Extremo Oeste Baiano	Vale São-Franciscano da Bahia	Centro Norte Baiano	Nordeste Baiano	Metropolitana de Salvador	Centro Sul Baiano	Sul Baiano
CE	Noroeste Cearense	Norte Cearense	Metropolitana de Fortaleza	Sertões Cearenses	Jaguaribe	Centro-Sul Cearense	Sul Cearense
MA	Norte Maranhense	Oeste Maranhense	Centro Maranhense	Leste Maranhense	Sul Maranhense	-	-
PB	Sertão Paraibano	Borborema	Agreste Paraibano	Mata Paraibana	-	-	-
PE	Sertão Pernambucano	São Francisco Pernambucano	Agreste Pernambucano	Mata Pernambucana	Metropolitana de Recife	-	-
PI	Norte Piauiense	Centro-Norte Piauiense	Sudoeste Piauiense	Sudeste Piauiense	Norte Piauiense	-	-
RN	Oeste Potiguar	Central Potiguar	Agreste Potiguar	Leste Potiguar	-	-	-
SE	Sertão Sergipano	Agreste Sergipano	Leste Sergipano	-	-	-	-

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

#### 4 - Base de dados

A base de dados foi extraída da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). A RAIS foi estruturada para permitir à esfera governamental a fiscalização e o acompanhamento geográfico, setorial e ocupacional dos trabalhadores ao longo do tempo, com vistas à execução de

Políticas Públicas. Através do programa SGT (Sistema Gerenciador de Bases de Dados) foi possível coletar as informações disponíveis na RAIS, que serviram de base para a análise deste estudo. Para fins de análise, o estudo foi restrito aos trabalhadores admitidos no ano, especificamente, para o grupo de trabalhadores com experiência profissional anterior (recém-admitidos no reemprego) e o grupo de trabalhadores sem experiência profissional anterior (recém-admitidos no primeiro emprego). A amostra de dados foi restrita à Região Nordeste (2005), com 1.582.478 observações. Foram considerados apenas os trabalhadores recém-admitidos com idade entre 10 (dez) e 70 (setenta) anos.<sup>15</sup>

## **5 ANÁLISE DESCRITIVA DOS TRABALHADORES RECÉM-ADMITIDOS**

Conforme dito na parte metodológica, a análise descritiva deste trabalho procura descrever o perfil socioeconômico do trabalhador admitido no mercado formal em 2005. Inicia-se a análise com a Tabela 4, que apresenta as principais características dos trabalhadores recém-admitidos no Nordeste.

No que respeita à questão do gênero, o número de mulheres no mercado de trabalho vem crescendo, embora a superioridade masculina seja evidente<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Optamos por considerar praticamente toda a população reconhecendo que esta seleção pode ser alvo de críticas. Ademais, destacamos que as informações extremas foram excluídas. Entende-se por observações extremas, casos em que os trabalhadores possuem idade superior a 100 anos, salários inferiores a R\$ 100,00, mais de 90 horas trabalhadas durante a semana, dentre outras.

<sup>16</sup> Segundo Abramo (2004), a taxa de participação das mulheres no Brasil é de 55,00%, uma cifra consideravelmente superior à média latino-americana (49,00%), mas inferior aos níveis de muitos países desenvolvidos.



Tabela 4 – Região Nordeste: Trabalhadores admitidos por primeiro emprego e reemprego, 2005.

Características	Admitidos por primeiro emprego (sem experiência)			Admitidos por reemprego (com experiência)		
	Absoluto	%	Salário Médio (R\$)	Absoluto	%	Salário Médio (R\$)
<b><i>Gênero</i></b>						
Homem	278.	57,7	520,62	771.7	70,	571,08
Mulher	203.	42,2	516,16	327.8	29,	546,85
<b><i>Escolaridade</i></b>						
Analfabeto	9.92	2,06	355,82	34.28	3,1	384,77
4º série	34.6	7,18	390,21	120.7	10,	459,54
4º série	23.3	4,84	374,32	66.63	6,0	419,77
8º série	41.8	8,66	390,96	106.2	9,6	462,85
8º série	57.9	12,0	364,69	140.6	12,	473,04
2º grau	51.5	10,6	464,16	85.53	7,7	529,37
2º grau	199.	41,2	363,04	425.2	38,	451,99
Superior	18.8	3,91	667,82	34.22	3,1	750,00
Superior	45.3	9,40	1.390,29	86.05	7,8	1.403,01
<b><i>Regime Contratual</i></b>						
CLT	343.	71,0	500,05	961.3	87,	610,63
Estatutário	115.	24,0	792,69	110.6	10,	780,62
Outros	23.7	4,92	539,34	27.59	2,5	563,31
<b><i>Porte da Empresa</i></b>						
Pequeno	199.	41,2	391,75	457.2	41,	465,84
Médio Porte	114.	23,8	513,53	316.6	28,	615,84
Grande Porte	168.	34,9	785,28	325.7	29,	731,98
<b><i>Grupo</i></b>						
Grupo 1	31.8	6,59	935,75	38.20	3,4	1214,49
Grupo 2	38.7	8,02	1.126,98	63.14	5,7	1162,83
Grupo 3	38.1	7,90	500,65	82.02	7,4	747,9
Grupo 4	99.8	20,6	542,47	176.5	16,	534,94
Grupo 6	128.	26,5	364,67	272.4	24,	415,55

Grupo 7	39.5	8,19	371,44	132.4	12,	396,43
Grupo 8	75.5	15,6	397,6	253.7	23,	541,29
Grupo 9	11.6	2,41	417,70	30.13	2,7	514,12

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

Para se observar a tendência da maior participação feminina basta observar que, dentre os trabalhadores sem experiência admitidos, o diferencial pró-homem é inferior ao verificado no outro grupo populacional (40,36% pró-homem entre os trabalhadores de reemprego e 15,52% entre os trabalhadores de primeiro emprego). Esta maior inserção feminina tem repercutido também na questão salarial. A mulher, que conseguiu seu primeiro emprego, obtém um rendimento médio praticamente igual ao dos homens (R\$ 514,86 contra R\$ 520,49 dos homens).<sup>17</sup>

Sobre a associação entre escolaridade e empregabilidade, verifica-se que o maior número de empregos gerados encontra-se na classe de trabalhadores que possuem o segundo grau completo (40,23% para os admitidos por primeiro emprego e 38,67% para os admitidos por reemprego). Ademais, percebe-se que, para os níveis de escolaridade mais elevados, o percentual de trabalhadores contratados por primeiro emprego é sempre superior ao dos contratados por reemprego; com a situação se invertendo para níveis de escolaridade mais baixos. Duas constatações importantes podem ser feitas:

1. Mesmo com um diferencial educacional pró-trabalhador de primeiro emprego, o salário do trabalhador de reemprego é superior; fato que pode estar associado a uma

---

<sup>17</sup> Para Souza et al (2004) as mulheres acabam por ter uma participação mais intensa no mercado de trabalho informal, que no formal, dado que no informal elas conseguem mais facilmente combinar suas responsabilidades domésticas com as atividades remuneradas e utilizar as destrezas domésticas para a geração de renda.

possível falta de experiência profissional do trabalhador de primeiro emprego.

2. Uma mudança no perfil dos trabalhadores ocupados, indicando que cada ano de estudo adicional (investimento em capital humano) aumenta as chances de empregabilidade. Destaca-se, porém, que a empregabilidade não está associada exclusivamente ao grau de instrução do indivíduo. Segundo Kerti, Watanabe e Brandão (1997) a inexistência de uma indicação clara entre maior nível de escolaridade e empregabilidade pode significar que outras características do trabalhador estejam sendo utilizadas como critérios de seleção. Em outras palavras, isto pode significar que para determinados tipos de ocupação, os trabalhadores mais qualificados, em termos de nível de escolaridade, não são necessariamente os que melhor se adequam ao emprego. Nestes casos, os demandantes não necessitam de um trabalhador extremamente qualificado visto que o mesmo não irá apresentar aptidão necessária, nem estímulo ao desenvolvimento do trabalho, dado que a remuneração recebida tenderá a ser inferior ao seu salário de reserva. Assim, um trabalhador menos qualificado e com maior estímulo poderia trazer maior benefício à empresa.

Em relação ao regime contratual, a maioria dos admitidos (mais de 80,0%) é regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), seguidos pelos Estatutários (14,31%). Observa-se, porém, uma tendência de mudança no perfil dos trabalhadores estatutários haja vista a maior participação relativa dos trabalhadores sem experiência profissional anterior (24,00% contra 10,06% observado no grupo dos trabalhadores com experiência).

Por fim, o porte da empresa, pelo lado da demanda por mão-de-obra, também é fator influente na inserção do trabalhador no mercado. As empresas de porte pequeno (com até 49 funcionários) são as que mais absorvem mão-de-obra, seguidas das de grande porte (as que têm mais de 500

empregados). De uma forma geral, as pequenas empresas são consumidoras de trabalhadores menos instruídos (onde é verificada uma maior rotatividade). Já as empresas de médio e grande porte exigem um profissional mais qualificado, onde as remunerações e o tempo de permanência no emprego são maiores. Para Souza et al (2004), a maior participação das empresas de pequeno porte na contratação de trabalhadores menos qualificados reflete a busca permanente pela maximização de seus lucros revelada sob a forma perversa de diminuição dos custos através do barateamento da mão-de-obra; reflexo de um mercado de trabalho estruturalmente complexo, heterogêneo e precário.

## **6 ANÁLISE ECONOMETRICA DOS DETERMINANTES SALARIAL DOS TRABALHADORES RECÉM-ADMITIDOS**

Após a visão geral da amostra selecionada, o estudo centrará seu foco nos determinantes do salário do trabalhador. A análise estatística inicia-se com a Tabela 5, que apresenta os resultados do teste de igualdade de médias para a variável “logaritmo do salário-hora”. A segunda e terceira coluna contêm o valor médio do logaritmo do salário-hora, e, na quarta coluna a estatística-t e o respectivo nível de significância.

A respeito do logaritmo do salário-hora de trabalho, observa-se que os trabalhadores admitidos por primeiro emprego recebem um pouco menos comparativamente aos empregados por reemprego, na maioria dos Estados, sendo esta diferença maior pró-reemprego na Bahia. Nos Estados da Paraíba e Piauí, os trabalhadores de primeiro emprego obtiveram um logaritmo do salário-hora superior ao dos trabalhadores de reemprego, no entanto, este diferencial foi bastante reduzido a ponto de o teste-t não ser estatisticamente significativo.

A quarta coluna refere-se ao resultado do teste-t para duas amostras independentes, usado no intuito de comparar, estatisticamente, o rendimento médio dos trabalhadores recém-admitidos por primeiro emprego e por reemprego. Ao se rejeitar a hipótese nula, significa que a diferença de média dos dois grupos não é nula, ou seja, é estatisticamente significativa. Para quase todas as amostras selecionadas (com exceção da Paraíba e do Piauí) os resultados do teste corroboraram a hipótese de existência de um diferencial salarial, sempre em favor dos trabalhadores mais experientes, tanto em termos regional (de Nordeste) quanto em termos estadual (por Estado do Nordeste).

Tabela 5 – Nordeste: Teste de igualdade de médias para o logaritmo do salário/hora, 2005.

Estados e Região Nordeste	Admitidos por primeiro emprego (sem experiência)	Admitidos por reemprego (sem experiência)	Teste de igualdade de médias
Maranhão	2,33	2,42	-23,67
Piauí	2,30	2,30	0,52
Ceará	2,25	2,30	-20,14
R. G. do Norte	2,32	2,37	-14,12
Paraíba	2,35	2,34	0,61
Pernambuco	2,36	2,39	-13,34
Alagoas	2,30	2,37	-13,31
Sergipe	2,52	2,34	36,85
Bahia	2,33	2,51	-89,03
Nordeste	2,33	2,40	-72,81

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

Em seguida, foi estimado o modelo linear, onde a variável dependente refere-se ao logaritmo do salário-hora. A estimação da regressão foi baseada no método de Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), robusto – com correção de heteroscedasticidade – e seu resultado encontra-se na Tabela 6.

Tabela 6 – Nordeste: Resultados do modelo linear para a variável dependente logaritmo do salário-hora, 2005.

<b>Variáveis</b>		<b>Coefficiente</b>	<b>Estatística T</b>
Constante		1,51	366,71
Gênero	Masculino	0,17	191,14
Experiência	Sem experiência	-0,06	-64,90
Escolaridade	4º Série Incompleta	0,06	25,22
	4º Série Completa	0,12	41,60
	8º Série Incompleta	0,14	51,36
	8º Série Completa	0,16	60,54
	2º Grau Incompleto	0,17	60,47
	2º Grau Completo	0,28	108,63
	Superior Incompleto	0,57	173,02
	Superior Completo	1,04	342,85
Faixa Etária	De 25 a 29 anos	0,15	164,93
	De 30 a 39 anos	0,20	187,04
	De 40 a 49 anos	0,45	218,90
	Acima de 49 anos	0,40	197,35
Regime de contratação	CLT	0,27	169,73
	Estatutário	0,15	121,79
Porte Empresarial	Médio Porte	-0,05	-31,06
	Grande Porte	0,14	118,18
Estados	Alagoas	0,08	33,46
	Sergipe	0,04	21,45
	Bahia	0,12	56,11
	Ceará	0,09	37,88
	Maranhão	0,13	51,31
	Paraíba	0,07	25,53
	Pernambuco	0,12	57,15
	Rio Grande do Norte	-0,04	-18,68
Grupo Ocupacional	Grupo 1	0,10	40,29
	Grupo 2	0,04	14,52
	Grupo 3	0,06	27,02
	Grupo 4	0,07	28,55
	Grupo 6	0,08	75,53
	Grupo 7	0,14	135,48
	Grupo 8	0,20	157,64
	Grupo 9	0,28	157,06

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

A análise da variável gênero comprova que os homens possuem salários superiores ao das mulheres. Observando-se o sinal positivo do valor estimado do parâmetro gênero, conclui-se que os trabalhadores do gênero masculino recebem, em média, um salário 17,9% maior que o auferido pelas mulheres, corroborando com o argumento da maior dificuldade das mulheres alcançarem uma ocupação condizente com o seu capital humano.

O resultado associado à variável experiência confirma as análises feitas ao longo deste trabalho, indicando que os trabalhadores que nunca trabalharam no mercado formal possuem um rendimento salarial inferior ao obtido pelos que já trabalharam anteriormente. De acordo com o coeficiente estimado, o fato da admissão ter sido via primeiro emprego reduz o salário do trabalhador em 5,7% quando comparado ao salário do recebido pelo trabalhador admitido por reemprego. Portanto, esta informação valida o argumento do maior obstáculo em busca de uma melhor ocupação enfrentada pelos indivíduos que procuram seu primeiro emprego, apesar de os mesmos possuírem um nível de escolaridade (educação formal) superior aos mais experientes profissionalmente.

Os valores estimados para os parâmetros das variáveis associadas à educação mostram que níveis de escolaridade mais elevados proporcionam salários maiores. Observa-se que todos os coeficientes estimados foram positivos, estatisticamente significativos e crescentes com o nível de escolaridade, onde os trabalhadores com níveis mais elevados de escolaridade (superior completo) recebem, em média, um salário 2,82 vezes superior ao trabalhador analfabeto.

No que respeita a variável faixa etária, também se verificou a associação positiva com o salário-hora, indicando que trabalhadores pertencentes às faixas de idade mais elevadas recebem maiores salários. Em relação ao tamanho da empresa, como mencionado na análise descritiva, um trabalhador que

conseguir uma ocupação numa empresa de grande porte receberá um salário superior comparativamente àquele que tenha sido contratado por uma empresa de porte médio ou pequeno. Possivelmente, esta associação deve-se à produtividade do fator capital que tende a ser maior nas grandes empresas.

Por fim, em relação à variável Estados do Nordeste, o Estado que mais se destaca na remuneração do trabalhador no Nordeste é a Bahia. Observe que o coeficiente estimado é positivo e superior aos estimados para os outros estados.

Em seguida, as Tabelas 7 e 8 apresentam os resultados do modelo linear para os dois grupos de trabalhadores recém-admitidos: primeiro emprego (sem experiência) e reemprego (com experiência). As variáveis independentes foram as mesmas do modelo anterior, acrescentado, nestes casos, a variável mesorregião (sendo a mesorregião 1 usada como base) e, retirando, a variável Estado do Nordeste (dado que para cada Estado foi estimada uma regressão; contabilizando-se 18 estimações) e admissão.

A apreciação da Tabela 7 indica que seus resultados foram similares ao diagnosticado com base na Tabela 6. Novamente, os trabalhadores do gênero masculino, os mais escolarizados, os com idade mais elevada, os celetistas e os empregados em empresas de grande porte possuem salários superiores, respectivamente, aos trabalhadores do gênero feminino, aos menos escolarizados, aos mais jovens, aos estatutários e aos ocupados nas empresas de pequeno ou médio porte.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Maya e Lira (2002) analisaram a inserção feminina no mercado de trabalho e compararam os diferenciais por sexo. Os resultados apontam para a existência de discriminação tanto no mercado formal de trabalho, quanto no informal, uma vez que, na amostra utilizada, as mulheres apresentaram alguns atributos produtivos com médias mais elevadas do que os homens, mas possuem um menor rendimento médio.



Tabela 7 – Nordeste: Resultados para a variável log. do salário-hora do trabalhador recém-admitido por 1º emprego (s/ experiência), 2005.

Variáveis		AL	BA	CE	MA	PB
Constante		1,53*	1,54*	1,64*	2,01*	2,07*
Gênero	Masculino	0,11*	0,14*	0,12*	0,11*	0,10*
Escolaridade	4º Série Inc.	0,17*	0,06*	-0,04+	0,02+	0,07*
	4º Série Comp.	0,22*	0,08*	0,09*	0,09*	-0,02+
	8º Série Inc.	0,17*	0,09*	0,05+	-0,02+	0,04+
	8º Série Comp.	0,20*	0,13*	0,07*	-0,01+	0,08*
	2º Grau Inc.	0,24*	0,12*	0,08*	-0,04+	0,07*
	2º Grau Comp.	0,30*	0,24*	0,17*	0,07*	0,15*
	Superior Inc.	0,55*	0,55*	0,38*	0,34*	0,36*
	Superior Comp.	1,04*	1,11*	0,97*	0,89*	0,67*
Faixa etária (anos)	De 25 a 29	0,09*	0,08*	0,06*	0,06*	0,06*
	De 30 a 39	0,14*	0,13*	0,11*	0,08*	0,09*
	De 40 a 49	0,16*	0,18*	0,15*	0,15*	0,13*
	Acima de 49	0,19*	0,26*	36*	0,21*	0,24*
Regime de contratação	CLT	0,10*	0,24*	0,05*	-0,03+	-0,33*
	Estatutário	0,17*	0,24*	0,15*	0,24*	-0,34*
Porte empresarial	Médio Porte	0,13*	0,09*	0,09*	0,05*	0,05*
	Grande Porte	0,20*	0,16*	0,03*	0,25*	0,12*
Mesorregião	Meso 2	-0,03+	-0,19*	0,04*	-0,22*	-0,02+
	Meso 3	0,04*	-0,08*	0,14*	-0,18*	0,12*
	Meso 4	-	-0,13*	-0,05*	0,30*	0,21*
	Meso 5	-	0,02*	0,03*	-0,15*	-
	Meso 6	-	-0,08*	0,01+	-	-
	Meso 7	-	-0,09*	-0,12*	-	-
Grupo ocupacional	Grupo 1	0,39*	0,36*	0,36*	0,41*	0,26*
	Grupo 2	0,36*	0,48*	0,32*	0,20*	0,46*
	Grupo 3	0,21*	0,23*	0,10*	0,06*	0,16*
	Grupo 4	0,13*	0,12*	0,17*	0,23*	0,13*
	Grupo 6	0,00+	0,01+	0,01+	0,11*	-0,05*
	Grupo 7	0,10*	0,05*	0,04*	0,08*	-0,03+
	Grupo 8	0,01+	0,13*	0,01+	0,06+	-0,03+
	Grupo 9	0,03+	0,08*	-0,05*	-0,05*	-0,06*

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2005

Notas: (+) Não significante a 5%; (\*)Estatisticamente significante a 5%.. (continua...)

Tabela 7 – Nordeste: Resultados para a variável log. do salário-hora do trabalhador recém-admitido por 1º emprego (s/ experiência), 2005.

Variáveis		PE	PI	RN	SE
Gênero	Constante	1,40*	1,56*	2,04*	1,69*
	Masculino	0,13*	0,09*	0,10*	0,12*
Escolaridade	4º Série Inc.	0,08*	0,01+	0,07*	-0,01+
	4º Série Comp.	0,06*	0,06+	0,12*	0,05+
	8º Série Inc.	0,08*	0,08+	0,12*	0,08+
	8º Série Comp.	0,08*	0,10+	0,15*	0,13+
	2º Grau Inc.	0,10*	0,10+	0,12*	0,22*
	2º Grau Comp.	0,18*	0,21*	0,23*	0,34*
	Superior Inc.	0,49*	0,27*	0,50*	0,67*
Faixa Etária (anos)	Superior Comp.	0,82*	0,77*	0,94*	1,24*
	De 25 a 29	0,08*	0,09*	0,07*	0,07*
	De 30 a 39	0,11*	0,13*	0,11*	0,11*
	De 40 a 49	0,15*	0,21*	0,17*	0,163
Regime de Contratação	Acima de 49	0,25*	0,26*	0,29*	0,32*
	CLT	0,25*	0,10*	-0,30*	-0,18*
Porte Empresarial	Estatutário	0,48*	0,22*	-0,22*	0,10*
	Médio Porte	0,07*	0,11*	0,03*	0,02*
Mesorregião	Grande Porte	0,03*	0,12*	0,20*	0,06*
	Meso 2	0,14*	0,13*	-0,10*	0,06*
	Meso 3	0,09*	0,10*	-0,10*	0,21*
	Meso 4	0,12*	0,04+	0,04*	-
	Meso 5	0,23*	-	-	-
	Meso 6	-	-	-	-
Grupo Ocupacional	Meso 7	-	-	-	-
	Grupo 1	0,48*	0,54*	0,29*	0,24*
	Grupo 2	0,32*	0,51*	0,27*	0,38*
	Grupo 3	0,16*	0,16*	0,12*	-0,02+
	Grupo 4	0,09*	0,09*	0,12*	0,22+
	Grupo 6	-0,08*	0,12*	-0,05*	0,05+
	Grupo 7	0,09*	-0,00+	0,05*	0,08*
	Grupo 8	0,01+	0,03+	0,04+	0,14*
	Grupo 9	-0,07*	-0,02+	0,01+	0,04+

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2005

Notas: (+) Não significativa a 5%; (\*)Estatisticamente significativa a 5%.. (continua...)

Da análise da Tabela 7, podem ser destacados três aspectos interessantes:

- ✓ Os trabalhadores regidos pelo regime estatutário tendem a possuir uma maior remuneração, na maioria dos Estados, comparativamente aos demais;
- ✓ A análise intra-estadual revelou que, para os trabalhadores de primeiro emprego, as mesorregiões onde está inserida a capital do Estado remuneram melhor o trabalhador recém-admitido;
- ✓ Em relação aos grupos ocupacionais, destacam-se os grupos 1 e 2, respectivamente, os trabalhadores inseridos no poder público, os dirigentes de organização de interesse público e de empresas, e, os que exercem atividades profissionais da ciência e da arte.

A Tabela 8 contém os resultados da regressão estimada dos trabalhadores admitidos por reemprego, para cada Estado do Nordeste, no intuito de identificar as variáveis que determinam sua remuneração. Tal como na análise anterior, os sinais dos coeficientes estimados e sua intensidade refletem o mesmo diagnóstico, sempre reforçando que os níveis de escolaridade e faixa etária são fortes atributos de determinação salarial. No entanto, algumas ressalvas podem ser destacadas:

- ✓ A variável gênero apresentou um coeficiente estimado superior, em praticamente todos os Estados, ao encontrado na estimação feita para os trabalhadores admitidos via primeiro emprego. Este resultado retrata que, no reemprego, a diferença salarial entre as mulheres e os homens (favorável a estas) é proporcionalmente do que a observada nas admissões via primeiro emprego; os trabalhadores admitidos via reemprego geridos pelo regime celetista tendem a possuir uma maior remuneração, na maioria dos Estados, comparativamente às demais formas de contrato existentes;

Tabela 8 - Nordeste: Resultados para a variável log. do salário-hora do trabalhador recém-admitido por reemprego (c/ experiência), 2005.

Variáveis		AL	BA	CE	MA	PB
Constante		1,53*	1,54*	1,64*	2,01*	2,07*
Gênero	Masculino	0,11*	0,14*	0,12*	0,11*	0,10*
Escolaridade	4º Série Inc.	0,17*	0,06*	-0,04+	0,02+	0,07*
	4º Série Comp.	0,22*	0,08*	0,09*	0,09*	-0,02+
	8º Série Inc.	0,17*	0,09*	0,05+	-0,02+	0,04+
	8º Série Comp.	0,20*	0,13*	0,07*	-0,01+	0,08*
	2º Grau Inc.	0,24*	0,12*	0,08*	-0,04+	0,07*
	2º Grau Comp.	0,30*	0,24*	0,17*	0,07*	0,15*
	Superior Inc.	0,55*	0,55*	0,38*	0,34*	0,36*
	Superior Comp.	1,04*	1,11*	0,97*	0,89*	0,67*
Faixa etária (anos)	De 25 a 29	0,09*	0,08*	0,06*	0,06*	0,06*
	De 30 a 39	0,14*	0,13*	0,11*	0,08*	0,09*
	De 40 a 49	0,16*	0,18*	0,15*	0,15*	0,13*
	Acima de 49	0,19*	0,26*	36*	0,21*	0,24*
Regime de contratação	CLT	0,10*	0,24*	0,05*	-0,03+	-0,33*
	Estatutário	0,17*	0,24*	0,15*	0,24*	-0,34*
Porte empresarial	Médio Porte	0,13*	0,09*	0,09*	0,05*	0,05*
	Grande Porte	0,20*	0,16*	0,03*	0,25*	0,12*
Mesorregião	Meso 2	-0,03+	-0,19*	0,04*	-0,22*	-0,02+
	Meso 3	0,04*	-0,08*	0,14*	-0,18*	0,12*
	Meso 4	-	-0,13*	-0,05*	0,30*	0,21*
	Meso 5	-	0,02*	0,03*	-0,15*	-
	Meso 6	-	-0,08*	0,01+	-	-
	Meso 7	-	-0,09*	-0,12*	-	-
Grupo ocupacional	Grupo 1	0,39*	0,36*	0,36*	0,41*	0,26*
	Grupo 2	0,36*	0,48*	0,32*	0,20*	0,46*
	Grupo 3	0,21*	0,23*	0,10*	0,06*	0,16*
	Grupo 4	0,13*	0,12*	0,17*	0,23*	0,13*
	Grupo 6	0,00+	0,01+	0,01+	0,11*	-0,05*
	Grupo 7	0,10*	0,05*	0,04*	0,08*	-0,03+
	Grupo 8	0,01+	0,13*	0,01+	0,06+	-0,03+
	Grupo 9	0,03+	0,08*	-0,05*	-0,05*	-0,06*

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2005. Notas: (+) Não significativa a 5%;

(\*)Estatisticamente significativa a 5%.. (continua...)

Tabela 8 - Continuação

Variáveis		PE	PI	RN	SE
Constante		1,34*	1,37*	2,04*	1,64*
Gênero	Masculino	0,16*	0,14*	0,15*	0,17*
Escolaridade	4º Série Inc.	0,08*	0,06+	0,02+	0,07*
	4º Série Comp.	0,11*	0,10*	0,07*	0,13*
	8º Série Inc.	0,13*	0,12*	0,11*	0,12*
	8º Série Comp.	0,13*	0,16*	0,13*	0,17*
	2º Grau Inc.	0,13*	0,18*	0,14*	0,25*
	2º Grau Comp.	0,22*	0,27*	0,27*	0,32*
	Superior Inc.	0,52*	0,49*	0,56*	0,59*
	Superior Comp.	0,83*	1,06*	0,86*	1,18*
Faixa Etária (anos)	De 25 a 29	0,06*	0,05*	0,06*	0,06*
	De 30 a 39	0,10*	0,10*	0,11*	0,13*
	De 40 a 49	0,15*	0,14*	0,17*	0,22*
	Acima de 49	0,20*	0,22*	0,27*	0,28*
Regime de Contratação	CLT	0,27*	0,21*	-0,25*	0,00*
	Estatutário	0,21*	0,25*	-0,25*	-0,01*
Porte Empresarial	Médio Porte	0,13*	0,13*	0,14*	0,13*
	Grande Porte	0,13*	0,16*	0,25*	0,19*
Mesorregião	Meso 2	0,15*	0,12*	-0,07*	-0,03+
	Meso 3	0,06*	0,16*	-0,21*	-0,00+
	Meso 4	0,16*	0,04*	-0,08*	-
	Meso 5	0,20*	-	-	-
	Meso 6	-	-	-	-
	Meso 7	-	-	-	-
Grupo Ocupacional	Grupo 1	0,61*	0,48*	0,40*	0,38*
	Grupo 2	0,40*	0,53*	0,37*	0,34*
	Grupo 3	0,27*	0,17*	0,23*	0,16*
	Grupo 4	0,14*	0,00+	0,13*	0,09*
	Grupo 6	-0,11*	0,06*	-0,12*	-0,05*
	Grupo 7	0,19*	0,08*	0,12*	0,09*
	Grupo 8	0,10*	0,10*	0,04*	0,12*
	Grupo 9	0,05*	0,04+	0,04*	0,04*

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS 2005. Notas: (+) Não significativa a 5%; (\*)Estatisticamente significativa a 5%.

✓ A intensidade dos coeficientes estimados associados ao porte da empresa foram superiores aos encontrados na estimação dos trabalhadores sem experiência, ressaltando que os trabalhadores que já exerceram uma ocupação anterior têm uma maior possibilidade de inserção nas grandes e médias empresas, e, conseqüentemente, seus níveis salários - quando ocupados nestas empresas - são consideravelmente maiores aos rendimentos recebidos por aqueles que conseguem o reemprego via empresa de pequeno porte (cerca de 25,0% inferior);

✓ A análise intra-estadual revelou, para o Estado da Bahia, que a mesorregião 1 (onde está incluso o município de Camaçari) é a que apresenta maior salário-hora, superando a mesorregião onde está inserida a capital, Salvador (meso 5). Nos demais Estados, contudo, prevalecem as mesorregiões das capitais como as detentoras dos maiores salários.

Em seguida, o objetivo foi investigar o quanto da diferença salarial é explicada pelas características individuais dos trabalhadores e quanto é explicada pela experiência profissional. A Tabela 9 apresenta os resultados para a decomposição salarial para o Nordeste. Nesta, pode-se observar que o diferencial de salário bruto para os trabalhadores recém-admitidos no mercado formal é de 0,0745. Decompondo este diferencial em duas partes, conforme a metodologia aplicada, percebe-se que 0,1879 corresponde ao diferencial devido à experiência e 0,0272 corresponde ao diferencial devido à diferença nas características entre trabalhadores de reemprego e de primeiro emprego. Em termos percentuais, os resultados indicam que a disparidade salarial atribuída ao fator experiência explica 63,46% do diferencial salarial entre os trabalhadores, enquanto que apenas 36,54% se devem às características explicativas (idade, escolaridade, porte da empresa, dentre outras).<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Para comprovar esta suposição das duas tabelas de decomposição de Oaxaca estimadas, empregou-se o Teste de Chow (estatística  $F$  para a

Tabela 9 – Nordeste: Resultados do efeito da disparidade estimada pelas características pessoais dos trabalhadores recém-admitidos, 2005.

Região / Efeitos	Diferenç salarial bruta	Diferencial devido à experiência	Diferencial devido às características
Nordeste	0,0745	0,1879	0,0272
Total	100,00%	63,46%	36,54%

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

Por fim, a Tabela 10 apresenta os resultados para a decomposição salarial, por Estado do Nordeste. Note-se que não foram calculados os resultados da decomposição de Oaxaca para o Piauí e Paraíba, dado que os dois estados não apresentaram, estatisticamente, desigualdade salarial entre os trabalhadores (conforme verificado na Tabela 5).

A análise intra-regional mostra que a disparidade salarial com relação à falta de experiência profissional está presente em todos os estados do Nordeste, com destaque para o Rio Grande do Norte, Alagoas e Ceará. Dois estados merecem ser sublinhados: a) no Rio Grande do Norte, o sinal negativo na frente da porcentagem do diferencial devido às características indica (em termos percentuais) que os trabalhadores de reemprego deveriam ganhar 6,65% a mais do que os de primeiro emprego, seja no caso em que a diferença salarial bruta observada fosse zero, seja no caso em que a distribuição de salários entre os dois grupos fosse igual; b) em Sergipe, o sinal negativo da diferença salarial bruta, indica que os trabalhadores de reemprego recebem um salário inferior quando comparado

---

hipótese nula de que os coeficientes são iguais entre trabalhadores admitidos por reemprego e os admitidos por primeiro emprego). Os resultados rejeitaram a hipótese nula de igualdade dos coeficientes, indicando, portanto, que existem diferenciais de salários entre os trabalhadores recém-admitidos.

aos trabalhadores de primeiro emprego; sendo, portanto, uma exceção nos nove estados analisados.

Tabela 10 – Nordeste: Resultados do efeito da disparidade salarial estimada pelas características pessoais dos trabalhadores recém-admitidos, segundo os Estado, 2005.

Estado / Efeitos	Diferencial salarial bruta	Diferencial devido à experiência anterior	Diferencial devido às características
Alagoas	0,066697 (100,00%)	0,0639 (95,80%)	0,0028 (4,20%)
Bahia	0,183591 (100,00%)	0,0642 (34,98%)	0,1194 (65,02%)
Ceará	0,049439 (100,00%)	0,0254 (51,31%)	0,0241 (48,69%)
Maranhão	0,091909 (100,00%)	0,0227 (24,74%)	0,0692 (75,26%)
Pernambuco	0,030365 (100,00%)	0,0114 (37,53%)	0,0190 (32,47%)
Rio Grande do Norte	0,048500 (100,00%)	0,0517 (106,65%)	-0,0032 (-6,65%)
Sergipe	-0,180818 (100,00%)	-0,0678 (37,51%)	-0,1130 (62,48%)

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados da RAIS (Relação Anual de Informação Social), 2005.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou fazer uma análise do mercado de trabalho da Região Nordeste (2005), especificamente no referente à contratação e remuneração dos trabalhadores recém-admitidos no segmento formal, conforme sua experiência profissional anterior no mercado. Para fins de análise, os trabalhadores foram divididos em dois grupos: os admitidos por



reemprego (com experiência) e os admitidos por primeiro emprego (sem experiência).

O ano de 2005 foi um ano de crescimento econômico que possibilitou a expansão do mercado de trabalho formal (5,82% em relação a 2004). Este crescimento acarretou uma importante recuperação no nível de emprego comparativamente aos anos anteriores, sobretudo daqueles empregos que, em tese, são de melhor qualidade, contrabalançando um pouco os elevados níveis de informalidade do mercado de trabalho nacional. Os resultados apresentados na análise descritiva mostraram que o Nordeste acompanhou o cenário nacional, apresentando uma forte geração de empregos – quase 1,8 milhões de empregos novos.

A análise descritiva e econométrica ratificaram a existência de uma segregação ocupacional e diferenciação salarial entre os dois grupos de trabalhadores admitidos no mercado formal. Os trabalhadores sem experiência anterior, em geral, recebem salários inferiores (R\$ 597,37 contra R\$ 719,61), apesar da maior qualificação formal (medida em termos de escolaridade). Neste caso, supõe-se que a inexperiência profissional seja a principal barreira a ser enfrentada pelos jovens que buscam o primeiro emprego, principalmente no setor privado da economia. Entretanto, outros fatores, como a própria discriminação existente no mercado de trabalho, podem estar inseridos em tal contexto.

A análise comparativa mostrou ainda outros resultados que fundamentam esta diferenciação, dentre as quais:

- ✓ Os trabalhadores de primeiro emprego são formados, basicamente, por indivíduos com até 30 anos de idade (quase 70,0%) e a maioria com o segundo grau completo; sendo, portanto, mais novos (em termos de idade) e mais qualificados (em termos de escolaridade);

- ✓ Na admissão via primeiro emprego, o número de mulheres é relativamente maior ao observado no grupo de reemprego, indicando que a participação feminina está aumentando no mercado de trabalho. No entanto, este aumento ainda não tem se refletido em ganhos salariais favoráveis à mulher em nenhum dos dois grupos de trabalhadores estudados;
- ✓ As empresas que absorvem maior quantidade de trabalhadores são aquelas que exigem menos qualificação e pagam os menores salários – empresas de pequeno porte. Nestas, percebe-se a presença relativa maior de trabalhadores admitidos via primeiro emprego. Os trabalhadores de reemprego têm maior facilidade de inserção nas empresas de médio e grande porte, por exemplo, na produção de bens e serviços industriais (grupo 5);
- ✓ Em relação ao investimento em capital humano, comprovou-se a importância da escolaridade como determinante salarial do trabalhador, tanto nos determinantes dos admitidos por primeiro emprego quanto nos dos admitidos via reemprego.
- ✓ No que respeita a remuneração salarial foi verificada em quase todos os Estados (com exceção da Paraíba e do Piauí) a existência de um diferencial salarial, quase sempre, em favor dos trabalhadores de reemprego, tanto em termos regional (Região Nordeste) quanto em termos estadual (por Estado do Nordeste).
- ✓ A decomposição de Oaxaca aplicada mostrou que cerca de 63,46% da disparidade salarial entre os trabalhadores recém-admitidos são explicados pelo atributo experiência, enquanto que apenas 36,54% se devem às demais características explicativas; reforçando, portanto, a hipótese de disparidade salarial a favor dos trabalhadores que já exerceram uma ocupação anterior.

Por fim, este diagnóstico mostra que o perfil e a forma de inserção ocupacional dos trabalhadores ocorrem de forma heterogênea, quase sempre favorável aos trabalhadores com maior experiência. Neste contexto, visando modificar essa disputa desigual no mercado de trabalho, faz-se necessário que políticas públicas de geração de emprego sejam criadas com a missão de gerar oportunidades iguais de empregabilidade. Uma política já utilizada em países como Holanda e Suécia é a criação direta de empregos para ocupar trabalhadores jovens, sem experiência profissional. No Brasil, essa alternativa chegou a ser utilizada com a criação do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), no entanto, seus resultados foram insignificantes (pouco mais de 9 mil jovens contratados), o que causou a extinção do programa. Neste artigo, não cabe analisar as razões do seu insucesso, entretanto, sugere-se que as políticas ativas (criação de empregos diretos) sejam articuladas com políticas macroeconômicas (incentivos fiscais e financeiros, por exemplo) e ações educacionais, de tal forma que a contratação de um jovem inexperiente possa ter impacto positivo tanto para o trabalhador quanto para o demandante.

## 9 REFERÊNCIAS

ABRAMO Laís. **Desigualdades e Discriminação de gênero e Raça no Mercado de Trabalho Brasileiro e suas Implicações para a Formulação de uma Política de Emprego**. Disponível em:

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/emprego.pdf>>. Acesso em 20 de mar de 2008.

ARAÚJO, V.; RIBEIRO, E. P. Diferenciais de Salários por Gênero no Brasil: Uma Análise Regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, v. 33, n. 2, abr-jun. 2002.

ARBACHE, J. S. A comparison of different estimates of interindustry wage differentials: the case of Brazil. **Applied Economics Letters**, v. 6, p. 67-71, 1999.

CARVALHO, Alexandre Pinto de; NERI, Marcelo Côrtes; SILVA, Denise Britz do Nascimento. **Diferenciais de Salários por Raça e Gênero no Brasil**: Aplicação dos Procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. Trabalho apresentado no XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP. 2006.

CAVALIERI, C. H.; FERNANDES, R. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 18, n. 1 (69), p. 158-175, janeiro-março. 1998.

BRAGA, Silveira Thaiz; RODARTE, Mario Marcos Sampaio. A Inserção Ocupacional e o Desemprego dos Jovens: O caso das Regiões Metropolitanas de Salvador e Belo Horizonte. **Pesquisa e Debate**. São Paulo, volume 17, número 1 (29) pp. 103-123. 2006.

BECKER, G. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press. 1957.

FLORI, Priscilla Matias. **Desemprego de Jovens**: Um estudo sobre a dinâmica do mercado de trabalho juvenil brasileira, Tese de Mestrado em Economia. São Paulo: FEA/USP. 2003.

GARCIA JÚNIOR, Antônio Carlos. **Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário em Colatina**. 2006. 123f. Dissertação (Mestrado Centro Biomédico) – Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, Vitória, 2006. Disponível em:

<<http://sstmpe.fundacentro.gov.br/Anexo/Dissertacao.pdf>>.

Acesso em: 20 mar de 2008.

JACINTO, Paulo de Andrade. Diferenciais de salários por gênero na Indústria Avícola da Região Sul do Brasil: uma análise com micro dados. **Revista de Economia e Sociologia Rural**. Brasília, v. 43, n. 3, p. 529-555, 2005.

KERTI, Beatriz Maria, WATANABE Margareth Izumi, BRANDÃO, Sandra Márcia Chagas. **Escolaridade e Inserção Ocupacional**. Anais do IV Encontro Nacional de Estudos do Trabalho - ABET. 1997.

MAYA, K., LIRA, S. A. **A mulher no mercado de trabalho**. Curitiba: UFPR, 2002. 26p Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/seminario/artigo11.pdf>>. Acesso em julho de 2005.

MONTE, P. A.; ARAÚJO, Tarcísio Patrício de; LIMA, Roberto Alves de. **Inserção ocupacional e duração do desemprego nas regiões metropolitanas de Recife e Salvador**: primeiro emprego e reemprego. In: X Encontro Regional de Economia, Fortaleza. X Encontro Regional de Economia. 2005.

MONTE, Paulo Aguiar. Empregabilidade Formal dos Trabalhadores de Primeiro Emprego e de Reemprego. In: MACAMBIRA, Junior; SANTOS Sandra Maria dos, (org.). **O Mercado de Trabalho Formal no Brasil**. Fortaleza: Imprensa Universitária. p.149-175. 2006.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em julho de 2007.

OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 62 , p. 693-709. 1973.

POCHMANN, M.. **Inserção Ocupacional e o Emprego dos Jovens**. Coleção da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), vol.1. 1998.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: Publisher. 2000.

RAIS, Relação Anual de Informações Sociais. **Base de dados**. 2005.

SOUZA, Laumar Neves de; RODRIGUES, Flávia Santana; MENDONÇA, Joseanie. Emprego formal na Bahia: uma análise da inserção por primeiro emprego. **Bahia, Análise e Dados**. Salvador vol. 14, n. 3, p. 439-447. 2004.