

Dualismo no mercado de trabalho: uma verificação empírica em uma amostra de trabalhadores de baixa renda *

PAULO VIEIRA DA CUNHA **

1 — Introdução

Este estudo tenta averiguar a existência e as possíveis causas do dualismo no mercado de trabalho em uma amostra de trabalhadores de baixa renda no Rio de Janeiro. Utilizando questionários de histórias de vida, aplicados em 1969, foi possível identificar as mudanças de emprego que alteram a posição ocupacional da mão-de-obra na amostra.¹ A estimação empírica apresentada baseia-se numa variável dependente medindo o número de anos que separa dois empregos consecutivos, classificados em sete possíveis tipos de movimento. Os resultados indicam que, embora rica em sugestões, a teoria dualista, talvez por enfatizar sobremaneira as características na composição da oferta de mão-de-obra, deixa de explicar importantes regularidades dentro da amostra.

* Este trabalho foi iniciado enquanto o autor estava no Institute of Urban and Regional Development da Universidade da Califórnia, em Berkeley. Gostaria de agradecer à Prof.^a Janice Perlman, por ter-me facultado acesso a seus dados, e a Richard Conley, que tornou o material biográfico apropriado para computação. Uma versão preliminar deste texto foi apresentada no IV Encontro Nacional de Economia, tendo recebido valiosos comentários de Ricardo Lima e Roberto B. Macedo. Em estágios diversos também me beneficiei dos comentários de Albert Fishlow, Robert Flanagan, Paolo Zaghen, Dorothea Werneck, Gervasio Rezende e, muito especialmente, Isis Lima, que colaborou na tradução do texto. Obviamente, todos os erros e limitações que perdurarem são de responsabilidade exclusiva do autor.

** Do Instituto de Pesquisas do IPEA.

¹ As características da amostra são discutidas brevemente no Apêndice a este trabalho.

Sendo a rigidez das barreiras intersetoriais um marco proeminente na teoria dualista, um teste direto desta hipótese envolveria determinar a extensão das transferências, ou melhor, da compartimentação setorial na força de trabalho. A aparente facilidade desta abordagem é, porém, falsa, já que requer o trabalho prévio de identificação das ocupações associadas a um ou outro setor. Nesse sentido, o exercício invariavelmente acaba por se transformar num teste de classificação ocupacional e não da teoria propriamente dita.² Nesse estudo optamos, portanto, por abordar o problema desde um outro enfoque. Sem tratar de especificar ocupações a este ou aquele setor, propomos um confronto empírico baseado nas seguintes proposições:

a) Caso o dualismo no mercado de trabalho seja a consequência de desajustes entre o fluxo de oferta de mão-de-obra urbana não qualificada e sua incorporação em ocupações de maior produtividade, deveríamos observar uma relação sistemática entre a especialização do trabalhador e a rapidez com que os melhores habilitados conseguem abandonar as ocupações menos privilegiadas. Em particular, na medida em que esse desajuste seja fruto de um processo migratório, no qual a taxa de subemprego urbano atua como fator equilibrante dos diferenciais de renda antes e depois da migração, é de se esperar que: (i) eventualmente haja uma reposição de grande parte do estoque de trabalhadores subempregados em ocupações urbanas de baixa produtividade; (ii) o mecanismo de reposição esteja intimamente relacionado com o tempo de residência do migrante na cidade de destino, pois seria nesse período de subemprego forçado que o trabalhador adquiriria as características para permitir seu ingresso nas ocupações de maior renda.

b) Por outro lado, caso exista uma verdadeira compartimentação no mercado de trabalho, apoiada nas características pessoais dos trabalhadores "secundários", deveríamos encontrar que para a mão-de-obra inserida nesse mercado existe um processo indiferenciado de mobilidade ocupacional gerado mais pela ação de fatores casuísticos

² A esse respeito, ver os comentários de G. C. Cain, "The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory", Discussion Paper n.º 255-75 (Madison: Institute for Research on Poverty, janeiro de 1975), especialmente pp. 42-46.

e aleatórios do que pela acumulação sistemática de qualificações e experiência no mercado de trabalho. Não queremos com isso dizer que não há mobilidade dentro desta hierarquia. Todavia, nessa interpretação, seria errôneo associar a mobilidade dentro daquele mercado com o desenvolvimento de uma carreira profissional, com seqüências de trabalhos bem definidas, relacionadas com aumentos de responsabilidade, produtividade e rendimentos. A hipótese do mercado secundário é que mesmo as melhores posições dentro desse conjunto de empregos são precárias, na sua maioria não oferecendo oportunidades formais de treinamento e promoção. Portanto, os empregos são marcados pela instabilidade, por relações informais, arbitrárias e personalísticas entre empregados e empregadores (ou compradores dos serviços do trabalho autônomo). Na medida em que à estabilidade no emprego não se associem garantias de avanço profissional, os próprios trabalhadores terão menores incentivos para permanecer em uma dada posição, preferindo buscar no mercado oportunidades que ao menos prometam uma melhoria temporária no nível de remuneração.

Um modelo de mobilidade ocupacional empregando a variável dependente conforme definida é apresentado na Seção 3. A Seção 4 mostra os resultados empíricos e a Seção 5 algumas conclusões experimentais. A Seção 2 discute as principais hipóteses encontradas na literatura dualística. Em particular, enfatiza-se o desenvolvimento de hipóteses testáveis, ressaltando a importância do comportamento e da adaptabilidade do trabalhador ao ambiente empresarial.

2 — Dualismo no mercado de trabalho

Cabe de início demarcar o que entendemos por hipótese do mercado dual de trabalho. Sem querer menosprezar as diferenças e mesmo inconsistências entre as teorias dualistas (um ponto ao qual voltaremos mais adiante), poderíamos identificar nelas alguns aspectos gerais que as diferenciam de outras abordagens superficialmente similares. A esse respeito, assinalaríamos quatro traços comuns às hipóteses dualistas.

Em primeiro lugar, e de um modo genérico, as hipóteses dualistas buscam entender o inter-relacionamento entre o processo de crescimento econômico e a reserva de mão-de-obra excedente, de baixa qualificação, que se tem concentrado nos principais mercados urbanos. Sob o ponto de vista econômico, a hipótese comum a essas teorias que tem causado maior debate, e até certa perplexidade, é a alegação implícita de que não há possibilidades, ou até mesmo vantagens, para a substituíbilidade entre capital e trabalho e, entre diferentes categorias de trabalho, para aproveitar a oferta elástica de mão-de-obra. Muitos dos argumentos giram, portanto, em torno das razões institucionais, ou então dos critérios que em nome da eficiência alocativa podem ser levantados para explicar por que a substituíbilidade não existe ou é limitada.

É verdade que, ao menos no caso brasileiro, historicamente observou-se uma relação entre os aumentos no preço da mão-de-obra e a instauração de um regime de quotas e preferências em autorizações para importação de equipamentos que abaixou, simultaneamente, o custo relativo do capital. Portanto, é de se esperar que os aumentos na produtividade do trabalho tenham diminuído a elasticidade da demanda pelo fator, ao menos no setor das indústrias protegidas. Tais movimentos não implicam, contudo, um dualismo de mercado, principalmente se o excedente de mão-de-obra permanecesse, como nas já saudosas hipóteses também dualistas, dentro do setor agrícola; ou seja, o debate dualista não é, *stricto sensu*, sobre o volume de emprego gerado no setor protegido, mas sobre a mobilidade da mão-de-obra entre as duas esferas do mercado.

Em segundo lugar, como já tem sido enfatizado,³ outro vínculo comum entre as hipóteses dualistas é a ênfase dada às características do lado da oferta de mão-de-obra. Embora os modelos acabem por definir (ou inferir) demandas diferenciadas de mão-de-obra, fica claro que o remanejamento das condições de demanda é fruto das peculiaridades na oferta de trabalho e constitui um deslocamento necessário para a minimização dos custos de produção das empresas. Assim, por exemplo, a vigência das leis de salário mínimo e de

³ Ver, por exemplo, a discussão em J. Ramos, "An Heterodoxical Interpretation of the Employment Problem in Latin America", trabalho apresentado no Seminário sobre Política de Emprego (Bogotá: Fundação Ford, 1973).

obrigações trabalhistas levaria as empresas do setor protegido a rejeitar trabalhadores com nível de produtividade inferior a seus custos,⁴ ou seja, são os níveis de qualificação e de preparação que atuam como barreiras entre os segmentos do mercado. Alternativamente, seriam as características que os trabalhadores adquirem nos empregos “secundários”, tais como padrões de instabilidade no emprego, falta de adequação ao trabalho industrial-burocratizado, etc., os fatores que levariam as empresas a excluí-los de suas funções privilegiadas pela melhor remuneração e maiores perspectivas de mobilidade.⁵ Ainda quando se faça referência a particularidades tecnológicas que levariam as empresas “modernas” a alterar seus padrões de demanda, esse comportamento é justificado em termos de uma ameaça de abandono dos cargos por parte dos trabalhadores “treinados”,⁶ ou como conseqüência de políticas protecionistas que tenderiam a elevar o custo do trabalho.⁷ Em suma, embora os modelos dualistas analisem alguns aspectos da demanda de mão-de-obra, os fatores de demanda tendem a ser tratados como efeitos derivados e não indutores de dualismo no mercado de trabalho.

Em terceiro lugar, os modelos dualistas, paradoxalmente, baseiam-se numa percepção do mercado de trabalho como um todo homogêneo, que poderia ser caracterizado tanto pela fluidez entre grupos

4 J. B. Knight, “Wages and Employment in Developed and Underdeveloped Economies”, in *Oxford Economic Papers*, vol. 23, n.º 1 (março de 1971), pp. 42-58; A. C. Harberger, “On Measuring the Social Opportunity Cost of Labor”, in *International Labor Review*, vol. 53, n.º 6 (junho de 1971); e G. Fields, “Rural Urban Migration, Urban Unemployment and Underemployment, and Job-Search Activity in LDC’s”, in *Journal of Development Economics*, vol. 2 (junho de 1975), pp. 165-187.

5 R. Miller, “The Relevance of Surplus Labor Theory to the Urban Labor Markets of Latin America”, in *International Institute of Labor Studies Bulletin*, vol. 8, n.º 1 (1971). Uma discussão mais ampla encontra-se no trabalho original de P. Doeringer e M. J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (Lexington, Mass.: D. C. Heath and Co., 1971).

6 J. E. Stiglitz, “Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC’s: The Labor Turnover Model”, in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, n.º 2 (maio de 1974), pp. 194-227.

7 H. J. Bruton, “Economic Development and Labor Use: A Review”, in E. O. Edwards (ed.), *Employment in Developing Nations* (New York: Columbia University Press, 1974), pp. 49-82, especialmente pp. 57-68.

ocupacionalmente similares como pelo equilíbrio no preço dos fatores, não fosse a existência de barreiras institucionais, discriminatórias ou organizacionais no mercado de trabalho. Não queremos com isso dizer que essas teorias nada adicionem aos modelos competitivos mais usuais. Assim mesmo, diferem das análises que tratam de definir o dualismo, ou, melhor dito, uma verdadeira segmentação do mercado, a partir de efeitos derivados sobre a demanda de trabalhos induzidos por mudanças na organização dos mercados e por alterações na estrutura industrial, na tecnologia e no padrão de concentração do capital.⁸ Distam juntamente dos estudos que, de início, tratam o mercado de trabalho em países subdesenvolvidos como uma superimposição heterogênea, mas, ao mesmo tempo, inter-relacionada de formas historicamente específicas de organização da produção — cada qual com seus próprios mecanismos de mercado.⁹

Relacionado com as observações anteriores, encontramos na literatura dualista um quartonexo comum. Em certa medida, nas argumentações dualistas a mão-de-obra do setor protegido integra um grupo não competitivo no mercado de trabalho, isto é, um grupo que, beneficiando-se das desigualdades sociais no acesso a oportunidades educacionais e de qualificação em geral, agencia um certo isolamento das forças competitivas do mercado.¹⁰

⁸ Para uma discussão dessas teorias e seus contrastes com as anteriores, ver D. Gordon, *Theories of Poverty and Underemployment* (Lexington, Mass.: D. C. Heath and Co., 1974). Uma exposição sucinta da teoria encontra-se em T. Victorisz e B. Harrison, "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development", in *American Economic Review*, vol. 63, n.º 2 (maio de 1973).

⁹ Ver, por exemplo, PREALC, "La Subutilización de la Mano de Obra Urbana en Países Subdesarrollados", in *Sistemas de Información para Políticas de Empleo* (Brasília: IPEA, 1975), pp. 29-58; e A. Pinto, "Concentración del Progreso Técnico y de sus Frutos en el Desarrollo Latinoamericano", in *El Trimestre Económico*, vol. 125, n.º 1 (janeiro/março de 1965), pp. 3-69.

¹⁰ Essas barreiras permitiriam que os trabalhadores protegidos extraíssem quase-rendas na venda de sua força de trabalho. As relações entre a teoria dualista e esta hipótese, que foi laboriosamente explorada já em 1900 por J. S. Mill, são analisadas em maior detalhe em G. C. Cain, "The Challenge of Dual...", *op. cit.*, e em M. L. Wachter, "Primary and Secondary Labor Market: A Critique of the Dual Approach", in *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, n.º 2 (1974), pp. 637-80.

No entanto, o importante a enfatizar é que a presença de grupos não competitivos, embora indicativa de severas desigualdades distributivas, não provocaria — na ausência de um outro conjunto de fatores — uma fragmentação no mercado, em especial não uma diferenciação como a entendida nos modelos dualistas e que tem como referência um tipo de mão-de-obra pouco qualificada, ligada à produção e não às atividades “credenciadas”, como seriam as profissionais, administrativas ou gerenciais.

Mesmo na presença de grupos não competitivos, o dualismo seria efetivo apenas em duas possíveis circunstâncias. Primeiramente, se certos grupos de trabalhadores obtivessem uma redução no seu grau de substituíbilidade, por meio de pressões ou conluíus com seus empregadores, bem como uma maior remuneração para seu trabalho. Outra possibilidade, não independente da primeira, seria que, como decorrência de um prolongado período de treinamento da função, os próprios empregadores viessem a ter interesse econômico em minimizar, por um lado, a substituíbilidade entre classes ocupacionais e, por outro, a rotatividade dentro dessas classes.

Admitindo-se que através do treinamento interno as firmas possam, por assim dizer, criar sua própria mão-de-obra especializada, o problema do dualismo surgiria a partir da decisão de elas treinarem ou não os trabalhadores e, por extensão, a partir dos critérios de seleção adotados para os que serão treinados *vis-à-vis* os que não o serão. Entretanto, dentro das hipóteses dualistas podemos identificar duas posições claramente diferenciadas tanto em relação às decisões de treinamento quanto aos critérios adotados para a seleção.

Passaremos em seguida a explicitar melhor essas hipóteses, discutindo primeiramente a posição institucionalista para então passar às teses mais complexas que associam o dualismo com o funcionamento de dois mercados, quase estanques, de trabalho.

2.1 — Migração e dualismo

Num extremo localizaríamos as hipóteses mais rígidas, e também mais difundidas, do modelo de capital humano. De acordo com essa interpretação, a cada trabalho desempenhado associa-se um ga-

nho de produtividade ou, o que é o mesmo, um acúmulo de experiência. Embora haja uma complementaridade entre as características do trabalhador antes de desempenhar uma função, especialmente sua educação e experiência prévia, e a acumulação de novo capital humano durante o desenrolar de suas tarefas, não há nenhuma descontinuidade nesse processo, ou seja, mesmo o trabalhador menos qualificado pode aumentar sua produtividade ao executar suas tarefas, por mais desprezíveis que sejam.

Entretanto, mesmo com essa continuidade, haveria razão para que as empresas se diferenciasssem em seus padrões de absorção de mão-de-obra pouco qualificada. Em primeiro lugar, o custo de treinamento para certo tipo de mão-de-obra pode ser muito alto, e o investimento muito arriscado. Por outro lado, as empresas podem divergir nos níveis mínimos de produtividade esperada que julgam aceitáveis no momento de contratação. Em outras palavras, haveria entre elas uma distribuição de características demandadas e, portanto, uma variância paralela nas estruturas ocupacionais.

Nessas condições, o dualismo surgiria apenas quando, intencionalmente ou por imposição institucionalizada, um grupo grande de firmas invariavelmente adotasse um critério de produtividade esperada que precluisse a seleção dos trabalhadores com as características menos desejáveis.

Com respeito às modificações institucionais introduzidas nos mercados de trabalho dos países subdesenvolvidos, particularmente no caso brasileiro, tem sido argumentado que os custos de previdência social, pensões familiares e legislação de salário mínimo romperam o mercado de trabalho em duas esferas: uma de empregos que requerem maiores qualificações e pagam mais, e uma categoria residual de trabalhadores de subsistência, por vezes empregados temporariamente no setor protegido, mas na maioria das vezes sobrevivendo em empregos menos produtivos com ínfimos níveis de remuneração. De acordo com esta interpretação, os custos crescentes de contratação, bem como as disparidades observadas na incidência do salário mínimo, teriam contribuído para uma maior acuidade no processo

de seleção dentro do setor protegido.¹¹ Presumindo-se que isto implique um nível salarial suficientemente alto, de modo a excluir o núcleo de trabalhadores não qualificados e menos produtivos, o resultado é uma forma de dualismo de mercado que perduraria enquanto a oferta de mão-de-obra não qualificada fosse mais volumosa que a demanda nos postos de entrada ao setor protegido.

A presença de uma massa excedente de trabalhadores resultaria da oferta elástica de mão-de-obra migrante, impelida aos centros urbanos pela força das diferenças de renda (e de qualidade de vida) entre o campo e as grandes cidades.¹² Todavia, nesses modelos não se menospreza o dualismo no mercado de trabalho. Pelo contrário, uma suposição básica nessa visão do processo migratório é que a taxa de desemprego ou subemprego (participação no setor residual) atua como elemento de equilíbrio no mercado, ou seja, o equilíbrio é estabelecido via ajustes na quantidade dos trabalhadores empregados no setor protegido e não mediante mudanças nos preços. Ao nível da mão-de-obra potencialmente inserida no setor desprotegido, não há, portanto, mecanismos compensatórios entre produtividade e salários.

Não obstante a possível consistência teórica do modelo, no que diz respeito à sua aplicabilidade empírica é importante caracterizar melhor as origens do dualismo no mercado. Por um lado, a dualidade

¹¹ Considere-se, por exemplo, a seguinte observação: "... the expanding political power of trade union movements and ill-conceived civil service salary review proposals have led to the existence of urban industrial wage rates at levels significantly higher than the opportunity cost of urban labor". Ver M. P. Todaro, "Industrialization, Unemployment and the Urban Environment", in K. Wohlmuth (ed.), *Employment Creation in Developing Societies* (New York: Praeger Pub. Co., 1973), p. 44.

¹² O trabalho seminal nessa área de pesquisa é o de M. Todaro, "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", in *American Economic Review*, vol. 59, n.º 2 (1969), pp. 138-148. Uma resenha recente de literatura sobre esses modelos encontra-se em W. Corden e R. Findlay, "Urban Employment, Intersectoral Capital Mobility and Development Policy", in *Economica*, vol. 42, n.º 1 (1975), pp. 59-78. Uma extensão ao caso brasileiro pode ser encontrada em H. C. Tolosa, "Dualismo no Mercado de Trabalho Urbano", in *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 5, n.º 1 (junho de 1975), pp. 1-36.

descrita é essencialmente ocupacional, isto é, refere-se às qualificações dos trabalhadores. Contudo, essas qualificações não se resumiriam em alguns critérios educacionais. Cabe enfatizar que o problema do dualismo reside numa diferenciação qualitativa *entre* os trabalhadores menos educados (sem especialização profissional). Nesse sentido, o que merece ser explicado não é a exclusão dos trabalhadores pouco qualificados do setor protegido; o que intriga é o fato de que um grande contingente de mão-de-obra quase sem nenhuma educação — longe de ser totalmente excluído — integra a força de trabalho dessas empresas.

Dada a suposta descontinuidade no mercado de trabalho, por que alguns trabalhadores aparentemente iguais aos demais são selecionados para o setor protegido e outros não? Ou seria então possível eliminar o problema reduzindo-o ao resultado de uma grande loteria de empregos? Certamente não. Mesmo um perfeito jogo de azar não seria consistente com a idéia de mobilidade intersetorial implícita na hipótese dualista. É óbvio, portanto, que o processo de seleção e acesso ao setor protegido exija o apoio de outras características individuais além das educacionais, ou seja, outras características que se relacionem com o desempenho esperado do novo operário no ambiente de trabalho disciplinado e tipicamente burocrático que caracteriza a empresa moderna.¹³

Portanto, outro aspecto (e até mesmo causa) da dualidade seria o uso, no setor protegido, de critérios de seleção mediante os quais as empresas selecionassem o trabalhador não apenas em termos de sua qualificação formal, mas também com base na sua familiarização com o ambiente de trabalho, suas regras e costumes. Em suma, com base na fácil variável instrumental que é dada pela experiência do trabalhador no mercado *local* de trabalho.

Todavia, o processo de seleção é apenas um instrumento secundário. Em parte, os trabalhadores que se apresentam são auto-selecionados

¹³ Numa situação em que os salários fossem flexíveis é de se supor que houvesse uma opção que sendo rentável para a firma permitisse ao empregado trocar um menor salário por esse tipo de treinamento geral, não específico à empresa. A descontinuidade no mercado transferiria, portanto, o custo total desse treinamento ao trabalhador.

pelo próprio processo de procura e escolha de emprego,¹⁴ pelo acesso que têm às informações, pela familiaridade que desenvolvem com os procedimentos empregatícios, incluindo o cuidado com providências de documentação, certificados de saúde, etc.¹⁵ Excetuando-se os períodos de maior demanda, haveria vantagens em recrutar os novos elementos entre os amigos e conhecidos dos empregados da empresa. Nessas circunstâncias, os migrantes recentes levam dupla desvantagem: não possuem nem os “sinais” corretos nem a informação e os recursos para adquiri-los.

Finalmente, é importante reconhecer que nesses modelos dualistas a filiação ao setor desprotegido deveria ser, na grande maioria dos casos, apenas uma parada na trajetória ao emprego desejado no setor protegido. Este é um elo crucial no modelo — algo que impeça a mobilidade intersetorial causaria alterações no processo migratório baseado, como se afirma, em diferenciais rural-urbanos na renda esperada do trabalhador ao longo de sua carreira. Considerando, portanto, que a fonte preponderante de falhas de mercado é a existência de fatores institucionais ou tecnológicos que temporariamente impedem a entrada de trabalhadores não qualificados no setor protegido, deveríamos constatar que os trabalhadores que ainda se encontram nas atividades menos produtivas de outro setor — desprotegido ou “transicional” — são predominantemente migrantes recentes; ou seja, abstraindo os demais fatores que influenciam a mobilidade, deveríamos observar que quanto maior o período de residência na cidade menor a permanência do trabalhador nas atividades de baixa produtividade do setor “transicional”.

¹⁴ Uma elaboração mais detalhada desse tema e de suas conseqüências no mercado de trabalho encontra-se em A. de Mello e Souza, “Escolha de Emprego e Dualismo no Mercado de Trabalho”, in *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 6, n.º 1 (abril de 1976), pp. 107-130.

¹⁵ Há até quem defina o setor desprotegido, nesse caso informal, pela falta de documentação trabalhista. Ver, por exemplo, T. W. Merrick, “Employment and Earnings in the Informal Sector in Brazil: The Case of Belo Horizonte”, in *The Journal of Developing Areas*, vol. 10, n.º 2 (abril de 1976), pp. 337-354.

2.2 — Treinamento e dualismo

Uma segunda corrente teórica que procura explicar as causas e conseqüências do dualismo é composta principalmente pelas hipóteses do “mercado dual de trabalho”, originalmente desenvolvidas no contexto de economias capitalistas mais avançadas,¹⁶ mas recentemente também aplicadas ao caso dos países subdesenvolvidos.¹⁷ Como nas hipóteses anteriores, o emprego no setor protegido (nessa terminologia, setor *primário*) oferece maiores salários e melhores condições de trabalho.¹⁸ Entretanto, nesta interpretação o que caracteriza as posições no mercado primário de trabalho é a estabilidade de emprego, permitindo um processo contínuo de treinamento na função ao qual se associam canais de promoção ocupacional dentro da própria estrutura hierárquica das firmas. As empresas deste setor são, portanto, tipicamente grandes e burocraticamente organizadas. Nessa medida, há também uma confluência entre as empresas que integrariam o setor primário e aquelas que detêm um poder de mercado relativamente alto.

Por outro lado, o mercado *secundário* de trabalho, além de oferecer colocações com baixa produtividade e remuneração, típicas também do setor desprotegido, caracteriza-se nessa interpretação pela alta rotatividade da mão-de-obra. Neste mercado os empregos exigem

¹⁶ Especialmente com os trabalhos de M. J. Piore, “Public and Private Responsibilities in On-the-Job Training of Disadvantaged Workers”, Working Paper n.º 23 (Department of Economics, MIT, junho de 1968), e “On-the-Job Training in the Dual Labor Market”, in A. Weber *et al.* (eds.), *Public-Private Manpower Policies* (Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association, 1969); e os trabalhos conjuntos de P. Doeringer e M. Piore, *Internal Labor Markets...*, *op. cit.*, e “Unemployment and the Dual Labor Market”, in *Public Interest*, vol 38, n.º 4 (Winter 1975).

¹⁷ R. Miller, *op. cit.*; e R. B. Macedo, “Uma Interpretação Alternativa da Correlação entre Emprego e Salário nos Estudos de Demanda de Mão-de-Obra”, in *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 6, n.º 1 (abril de 1976), pp. 241-266. Uma revisão crítica dessa literatura encontra-se em R. Lima, “Capital Humano e Segmentação no Mercado de Trabalho”, Texto n.º 31 (Departamento de Economia, Universidade de Brasília, novembro de 1975).

¹⁸ De fato, vários autores consideram subdivisões dentro do setor primário. Não acreditamos, porém, que essa complicação adicional alteraria a argumentação a ser desenvolvida.

(e propiciam) pouco treinamento, e há poucas oportunidades de promoção. Em parte, isso se deve a que os empregos no mercado secundário concentram-se em empresas pequenas altamente competitivas ou no trabalho por conta própria. Nesse sentido, a própria ausência de uma estrutura hierárquica formal contribuiria para que o trabalhador optasse por sucessivas mudanças de trabalho. Mais ainda, a demanda de mão-de-obra (e os níveis de remuneração) é instável e errática, contribuindo, por sua vez, para a alta rotatividade entre empregos e dando pouco incentivo ao desempenho comprometido e dedicado dos trabalhadores nessas funções. Associa-se, portanto, a esses trabalhadores, um comportamento instável, com traços de personalidade que não se adaptariam a um maior grau de disciplina, maior apego ao trabalho, pontualidade, reconhecimento de hierarquia, etc., que caracteriza o emprego no mercado primário de trabalho.

Esses fatores teriam levado Piore a sustentar que “a característica mais importante distinguindo empregos no setor primário daqueles do setor secundário parece ser os requisitos comportamentais (*behavioral requirements*) que eles impõem à força de trabalho, particularmente os de estabilidade em empregos”;¹⁹ ou seja, se por um lado, a partir da argumentação alternativa, concluímos que as barreiras “artificiais” conseguiriam apenas alterar o jogo dos sinais de mercado, atrasando — mas não impedindo — um processo de mobilidade associado à experiência do trabalhador no mercado, por outro a visão teórica que agora resumimos sugere que a experiência adquirida nesses trabalhos de baixa produtividade é, *em si mesma*, um empecilho à mobilidade futura do trabalhador. Nesta visão, o emprego no setor desprotegido (secundário) não seria um estágio inicial para a mobilidade subsequente. Ao contrário, as posições uma vez

¹⁹ M. J. Piore, “On-the-Job Training...”, *op. cit.* Em seu trabalho posterior, Doeringer e Piore voltam a enfatizar essas características ao afirmarem que “... it is assumed initially that the secondary labor market is attributable to worker characteristics, that is that workers can be divided into two groups, a group of stable workers and an unstable group who tend to have high rates of absenteeism and frequently arrive later for work...” Ver *Internal Labor Markets...*, *op. cit.*, p. 171.

ocupadas definiriam os pontos terminais na carreira dos trabalhadores.

As principais hipóteses explicativas continuam, como antes, relacionadas ao nexó entre os critérios de seleção adotados pelas empresas no setor protegido e as características dos trabalhadores que influenciam sua produtividade esperada nessas posições. Contudo, na teoria do mercado dual de trabalho dá-se nova ênfase e outra interpretação aos processos de treinamento e mobilidade. Em particular, nessa interpretação postula-se uma descontinuidade no jogo de complementaridades entre qualificação (educação formal e outras credenciais) e treinamento. O acesso às posições do mercado primário de trabalho não depende (senão, talvez, inversamente) da experiência adquirida em empregos no mercado secundário; contudo, o acesso ao treinamento é uma função da participação no mercado primário. Sem uma mínima qualificação inicial não há meios efetivos de adquirir — no próprio desempenho das atividades do emprego secundário — as qualificações demandadas pelas funções do mercado primário de trabalho.

Fica faltando explicar como surge esta descontinuidade dentro do mercado de trabalho que impossibilitaria o acesso de mão-de-obra secundária a posições “treináveis”. O embasamento teórico necessário encontra-se na teoria dos mercados internos de trabalho.²⁰ Sob esta ótica, os empregos primários seriam os que pertencessem a algum mercado interno de trabalho — demandando treinamento específico para cada função, adaptabilidade às regras, à força de trabalho existente, aos costumes e tradições da empresa e à instituição que é o

²⁰ “... the internal labor market [is] an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures... [it] is to be distinguished from the *external labor market*... where pricing, allocating and training decisions are controlled directly by economic variables. These two markets are interconnected [only] at certain jobs... which constitute *parts of entry and exit* to and from the internal labor market. The remainder of the jobs within the internal labor market are filled by the promotion or transfer of workers who have already gained entry. Consequently, these jobs are shielded from the *direct* influences of competitive forces in the external market”. Ver P. Doeringer e M. J. Piore, *Internal Labor Markets...*, *op. cit.*, pp. 1-2.

mercado interno de trabalho.²¹ A maior parte dessas características é adquirida no contexto do próprio trabalho, com os custos absorvidos pela própria empresa.²² Portanto, a rotatividade pode ser dispendiosa se ocorrer nessas posições que exigem contratações seletivas e períodos longos de ensinamentos individualizados. Por outro lado, para o empregado a segurança no emprego e o respeito às regras de promoção e direitos por antiguidade se unem à preocupação da empresa no sentido de reduzir a rotatividade como um meio de aumentar a eficiência alocativa dentro do estabelecimento.

O processo de seleção para as vagas do setor primário assume, portanto, maior relevância dentro de todos os mecanismos disponíveis para garantir a eficiência no uso da mão-de-obra. As características discrimináveis e prontamente disponíveis, tais como cor, sexo, escolaridade e origem, podem ser acionadas como verdadeiros filtros, selecionando rapidamente, a um custo reduzido, uns poucos trabalhadores entre uma grande massa de mão-de-obra que se oferece às suas portas. Devido ao alto custo de preparação interna de mão-de-obra, os trabalhadores “não confiáveis” seriam designados para as ocupações com menor custo de reposição — livremente acessíveis do mercado externo e requerendo um montante desprezível de treinamento. Conseqüentemente, esses trabalhadores têm pouca chance de promoção dentro da empresa.

²¹ No caso brasileiro, vários autores têm ressaltado a importância dos mercados internos de trabalho no comportamento da mão-de-obra industrial. Ver, por exemplo, R. B. Macedo, “Uma Interpretação Alternativa...”, *op. cit.*; C. de Moura Castro e A. de Mello e Souza, *Mão-de-Obra Industrial no Brasil: Mobilidade, Treinamento e Produtividade*, Coleção Relatórios de Pesquisa (Rio de Janeiro: IPEA/INPES, 1974), n.º 25; R. Edfelt, “Direct Foreign Investment in a Developing Economy: Toward Evaluating the Human Resource Development in Brazil” (Los Angeles: University of California, 1975), tese de doutoramento inédita; e, especialmente, M. Barbosa, S. Morley e M. C. Souza, “Evidências sobre o Mercado Interno de Trabalho em um Processo de Crescimento Rápido”, Projeto de Planejamento de Recursos Humanos, BRA/70/550 (Brasília, 1976).

²² A lógica econômica dessa conclusão foi ressaltada no trabalho de G. Becker, *Human Capital* (2.ª edição; New York: Columbia University Press, 1975), especialmente no Cap. II, pp. 15-44. Num contexto do mercado interno de trabalho é razoável supor que, além dos custos recaírem quase que integralmente na empresa, seu volume será maior devido à diversidade de informação que precisa ser transmitida aos novos elementos.

A teoria do mercado dual implica também uma seqüência histórica na qual os canais de mobilidade dentro das empresas do setor primário são desenvolvidos lentamente, facilitando modificações graduais e sucessivas nos processos de contratação e uso de mão-de-obra. Tais ajustes permitiriam uma concentração das tarefas (e dos trabalhadores) menos desejáveis nas fases da produção mais suscetíveis de variações cíclicas na demanda. Num extremo, as firmas especialmente propensas a instabilidades encontrariam poucas vantagens na criação de mercados internos de trabalho e seriam, portanto, as fontes mais prováveis de emprego para a mão-de-obra do setor secundário.

Como resultado, esses trabalhadores são coagidos, alternativamente, pelos traços de comportamento de trabalho que já possuem e por trabalharem em empregos de pouca estabilidade, a desenvolver um padrão errático de rotatividade entre empregos. De fato, a hipótese seria que as freqüentes mudanças de emprego dentro do mercado secundário são, simultaneamente, causa e efeito de uma situação social na qual esses traços no comportamento do trabalhador seriam desenvolvidos e reforçados, ou seja, o mercado secundário de trabalho confunde-se com instituições mais amplas que, de fato, definem a população de baixa renda dentro do mercado de trabalho.²³

Assim como no processo sugerido na formação do setor “transicional”, considera-se que pela modificação de seus traços comportamentais o trabalhador secundário passa a ter acesso potencial a empregos primários. Todavia, ao longo do tempo e à medida que a economia amadurece e se diferencia, esta transformação se torna mais difícil, não apenas pelo impacto seletivo das leis de salário mínimo, da legislação social e de sindicalização, mas basicamente porque os empregos intermediários — que se situam entre a casualidade do mercado secundário e a rigidez do primário — tendem a desaparecer. Como mencionamos anteriormente, do ponto de vista da empresa os empregos secundários são mais eficientes na medida em que eles

²³ P. Doeringer e M. J. Piore, *Internal Labor Markets...*, *op. cit.*, p. 176; ver também H. Gans, *The Urban Villagers* (New York: Free Press of Glencoe, 1962); e O. Lewis, “The Culture of Poverty”, in Park e Fisher (eds.), *Explosive Forces in Latin America* (Columbus: Ohio State University Press, 1964).

se tornam independentes do custo de reposição, do comportamento indisciplinado no trabalho, dos pequenos furtos, irregularidade de horários, etc. Além disso, os empregos primários devem necessariamente conduzir a um processo de mobilidade, e a firma não pode se arriscar com empregados que sejam potencialmente “desajustados”. Uma baixa produtividade num emprego é mais facilmente compensada do que a dilaceração interna do processo de trabalho, provocando ressentimentos na mão-de-obra (e, talvez, queda da produtividade *em geral*) e, por fim, um alto custo de reposição. Portanto, a própria rentabilidade do emprego primário depende de seu crescente isolamento das funções secundárias.

Por outro lado, no setor secundário haveria poucas vantagens de seleção do trabalhador, com a possível exceção de seu condicionamento físico. Conseqüentemente, os trabalhadores secundários estariam alocados quase aleatoriamente entre os diferentes empregos, sem que variáveis como escolaridade e treinamento na função sejam consideradas relevantes, isto é, sem levar em conta as variáveis que no mercado primário seriam consideradas bons indicadores de salário e posição ocupacional.

Uma vez em movimento, pressões originadas de ambos os lados — demanda e oferta — impulsionariam na direção da compartimentação do mercado. Em um mercado dual de trabalho as chances para mobilidade intersetorial são praticamente nulas, exceto em períodos de excesso contínuo de demanda. O emprego no mercado de trabalho secundário não oferece estabilidade, e muito menos as condições requeridas para um processo de treinamento que efetivamente permita ao trabalhador chegar a ser um elemento competitivo na bolsa de trabalhos primários. Sem cumprir os requisitos necessários para o ingresso nesses empregos, o trabalhador secundário dificilmente encontrará oportunidades duradouras de mobilidade ocupacional. Chegando a ocupar posições melhores, ele dificilmente conseguirá manter-se nesses empregos, que surgem casualmente, dependendo das vicissitudes de um mercado altamente competitivo e pouco disciplinado. Em contraste com o surgimento freqüente de oportunidades ocupacionais postulado pelo modelo anterior — onde novos padrões

de comportamento e treinamento geral são adquiridos pelo contato com o ambiente urbano – migrantes, filhos de migrantes e mesmo antigos residentes que participem no mercado secundário de trabalho têm poucas esperanças de mobilidade.

Se esta hipótese fosse verdadeira, seria de esperar uma forte homogeneidade entre os membros da força de trabalho secundária, em contraste marcante com suas diferenças em relação à primária. Em especial, seria de esperar que em uma amostra dos trabalhadores de menor renda, embora surjam diferenças de renda, ocupação, etc., exista apenas um processo comum de mobilidade ocupacional, que é delimitado pela própria inserção do indivíduo nos mecanismos do mercado secundário, e também que diferenças observadas na hierarquia ocupacional dentro da força de trabalho secundária são fruto de influências (pessoais ou do próprio mercado) puramente acidentais, ditadas pelo acaso e não pela acumulação de capital humano. Contrariamente aos prognósticos da hipótese do setor “transicional” urbano, o aprendizado das regras do mercado de trabalho local tenderia a *reduzir* a probabilidade de movimento para fora do grupo. Os trabalhadores secundários podem eventualmente participar de atividades qualificadas; todavia, são propensos a apresentar altas taxas de rotatividade ao longo de suas carreiras; instabilidade em empregos é um sintoma e uma causa de segmentação.²⁴

Resumindo esta breve incursão pela literatura sobre segmentação, pode-se extrair três hipóteses testáveis, ou modelos de mobilidade ocupacional, aplicáveis à população da nossa amostra. Se a mobilidade ocupacional apenas mede a taxa de retorno diferencial aos investimentos em capital humano, então não se deve esperar qualquer segmentação dentro de um grupo tão homogêneo. Se o dualismo é o resultado de um ajuste a novas condições no mercado de trabalho, é de se prever que não prevaleça qualquer diferenciação quando o

²⁴ Considere-se, por exemplo, a seguinte observação de Miller: “The [secondary] sector labor problem is structural in source... even if sufficient growth could be stimulated and capital investment made labor using, the resulting labor demand could not make significant use of the [secondary] labor market supply. Lacking the necessary work habits, knowledge, skills and attitudes, the workers from this sector fall short of returning their costs to the firm to whom they would apply”. Ver R. Miller, *op. cit.*, p. 242.

processo de aprendizagem for concluído: em verdade, seria mais lógico que a duração da residência — todo o resto mantido constante — contribuísse significativamente para uma mobilidade ascendente. Finalmente, se coexistem dois mercados de trabalho na economia do Rio de Janeiro, por certo a amostra representaria o mercado secundário, apresentando homogeneidade interna, apesar das diferenças de atributos de capital humano dos seus membros. De fato, dever-se-ia esperar que características comportamentais com influência sobre a taxa de rotatividade predominassem sobre outras qualificações do trabalhador na determinação de sua trajetória ocupacional.

Na seção seguinte discutiremos brevemente o modelo econométrico proposto e alguns problemas relacionados com a estimação empírica destas hipóteses.

3 — Modelos de mobilidade ocupacional

Da discussão anterior poderíamos apurar ao menos duas características comuns ao processo de mobilidade ocupacional implícito nas hipóteses dualistas. Em primeiro lugar, fica claro que a mobilidade, particularmente aquela entre os dois segmentos do mercado, é condicionada pela atuação recíproca entre os critérios de seleção adotados pelas empresas e as características identificáveis na mão-de-obra de baixa qualificação. Também foi ressaltado que esses critérios estão apoiados na fácil discriminação de alguns sinais heurísticamente selecionados, tendo em vista suas capacidades de antever o comportamento do trabalhador dentro da empresa.

As hipóteses dualistas se diferenciam, todavia, na ênfase dada a certas características da mão-de-obra. Em particular, os sinais relevantes para apurar o desempenho do trabalhador nas posições do mercado primário de trabalho não se circunscrevem às variáveis que, como educação, sendo razoáveis indicadores de capacidade cognitiva do indivíduo não chegam a discriminar adequadamente os melhores elementos dentro de uma massa pouco diferenciada de mão-de-obra. Por outro lado, a teoria do mercado dual enfatiza os aspectos nega-

tivos da experiência do trabalhador nos empregos de baixa renda, contrariando uma das hipóteses centrais do modelo do setor protegido. Mesmo assim, ambas as hipóteses aceitam uma estrutura comum para o processo de mobilidade. Tentaremos montar um modelo econométrico baseado tanto nessa estrutura comum como nas peculiaridades dos dados disponíveis na amostra.

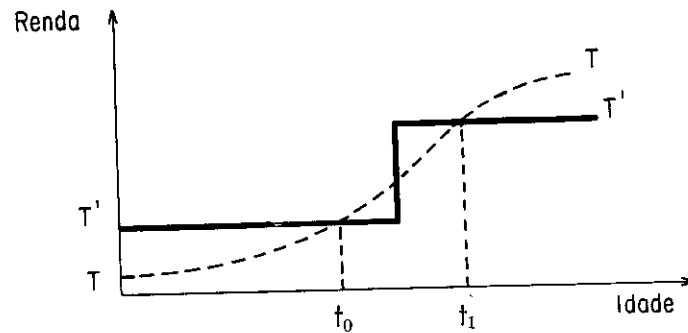
A unidade de observação é a mudança de emprego entre, ou dentro de, três tipos de trabalho previamente classificados.²⁵ Com o fim de captar o impacto do processo de treinamento que poderia estar associado ao desempenho de uma função, consideramos, além da dicotomia entre um emprego e outro, o lapso de tempo que os separa.²⁶ Se a mobilidade vertical é o resultado de um processo de investimento em capital humano, a inferência seria que, quanto menor o lapso de tempo entre dois empregos hierarquicamente escalonados, maior e mais intensivo deveria ser o processo de investimento.²⁷ Esta característica básica do modelo pode ser representada

²⁵ Devido à maneira como os questionários foram codificados, não nos foi possível separar os períodos de desemprego (supostamente de curta duração e, portanto, não incluídos na história anual do trabalhador) do fenômeno muito mais comum do subemprego ou biscate. Estes detalhes, bem como a metodologia adotada na classificação, são apresentados no Apêndice.

²⁶ Como uma das hipóteses fundamentais do modelo do mercado dual é a da instabilidade no trabalho, não seria justificado considerar apenas uma mudança de emprego por trabalhador, ou, como se faz mais comumente, as mudanças ocupacionais entre o primeiro emprego, o emprego aos 25 anos, aos 50 anos, ou algo parecido. Por outro lado, subdividir a amostra em períodos anuais predefinidos reduziria em muito o número de observações e precluiria, portanto, o uso dos métodos estatísticos mais convencionais.

²⁷ Num contexto do modelo competitivo de capital humano, maior também seria a renda sacrificada do trabalhador num processo acelerado de mobilidade, ou seja, ainda que a uma mobilidade rápida sempre se associe uma taxa mais elevada de investimento, o valor presente desse investimento não será necessariamente maior do que uma opção alternativa baseada num processo mais lento de acumulação. Nesse sentido, não se deve associar o lapso entre empregos com nenhum critério normativo de otimização dinâmica. Ver, por exemplo, o trabalho de Y. Ben-Porath, "The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings", in *Journal of Political Economy*, vol. 75, n.º 4 (1967), pp. 352-65.

graficamente se introduzimos uma ligeira modificação ao diagrama da função idade-renda:



O que interessa neste caso é a quebra drástica na curva $T'T'$, que representa o aumento esperado ao nível de renda quando o período de treinamento é concluído. Assumindo-se que um trabalhador possa receber os retornos ao seu treinamento somente se mudar sua posição ocupacional e que as recompensas dadas aos trabalhadores de uma mesma ocupação são iguais entre si (ou que pelo menos a variância intra-ocupacional é bem menor que a entre ocupações), quanto menor for o intervalo $t_1 - t_0$, *caeteris paribus*, melhor será a situação do trabalhador. Observa-se que isto deveria ser verdadeiro para todos os tipos de mudanças de trabalho que envolvessem mobilidade ascendente, e que um indivíduo pode passar por diferentes intervalos entre os estágios.

Aceitando esta formulação, passamos então a especificar um modelo de mudança ocupacional incorporando aquelas variáveis que com frequência têm sido consideradas teórica e empiricamente significantes na literatura dualística e sobre investimentos em capital humano. Educação e treinamento no trabalho deveriam contribuir positivamente para mobilidade, reduzindo o intervalo entre empregos. O mesmo resultado deveria ser válido para a influência independente de experiência do trabalhador, embora a idade com que ele tenha entrado no mercado local de trabalho devesse ter um efeito desencorajador. Trabalhadores mais idosos só se sentiriam motivados

a investir em si próprios a um nível de diferencial de renda ocupacional mais elevado.²⁸ Sua vida útil no trabalho é mais curta e, portanto, a taxa de retorno implícita mais alta do que a aplicada a trabalhadores iguais, porém mais jovens. Por outro lado, se não há discriminação racial no mercado de trabalho, a inclusão de uma variável representando apenas os trabalhadores de cor branca deveria ter um efeito não significativo, assim como o *status* migratório do indivíduo.

Todavia, se é verdade que o fenômeno do dualismo pode ser adequadamente explicado por um processo de ajustamento urbano, os migrantes deveriam passar por um período de transição mais longo. Em termos mais precisos, digamos que na amostra os indivíduos nascidos no mercado de trabalho do Rio de Janeiro, *caeteris paribus*, passariam por um período mais rápido de transição entre os empregos que conduzam a uma mobilidade ascendente e que os imigrantes vindos recentemente do interior deveriam tê-la mais lenta. Pela mesma razão, se a causa de um crescente desajuste tem sido a introdução de barreiras institucionais e processos produtivos cada vez mais sofisticados ao setor protegido, os trabalhadores com maior antiguidade no mercado deveriam ter experimentado períodos menores de transição. As gerações passadas teriam ingressado nas ocupações qualificadas do setor protegido numa época em que a produtividade média e a estrutura interna dos empregos deste setor eram menores e menos diversificadas, permitindo portanto o uso quase indiscriminado da massa (também menor) de trabalhadores pouco qualificados.

Para captar o efeito dos traços de comportamento e personalidade do trabalhador secundário, selecionamos duas variáveis que, embora meras aproximações, têm sido utilizadas como indicadores empíricos dessas características. A hipótese do mercado dual tende a afirmar que, em parte como decorrência de sua própria situação de emprego, as atitudes e o comportamento no trabalho da mão-de-obra secundária estão marcados pela mobilidade excessiva e pelo peso relativa-

²⁸ Essas mesmas considerações se aplicariam ao processo de migração em si. Ver, por exemplo, H. L. Browning e W. Feindt, "Selectividad de Migrantes a una Metrópoli en un País en Desarrollo: Estudio de un Caso Mexicano", in *Demografía y Economía*, vol. 3 (1969), pp. 186-200.

mente pequeno dado à segurança de trabalho numa atividade específica. Nesse sentido, quanto maior for a taxa média da rotatividade já experimentada pelo trabalhador, mais claros serão os sinais de sua futura instabilidade e, *não importando a direção da mobilidade*, menor o período entre empregos.²⁹

Por outro lado, as características de comportamento do trabalhador estariam associadas à sua origem sócio-econômica. Dessa forma, além de influenciar na sua formação escolar e no acesso ao primeiro emprego, esse fator continuaria a atuar dentro do processo de mobilidade ocupacional. No que se refere à mobilidade *dentro* da força de trabalho secundária, deveríamos encontrar portanto que aqueles que, em meio a essa população desprivilegiada, vêm de origens relativamente elevadas tenderiam a distanciar-se dos demais. Em princípio, esses trabalhadores teriam um acesso mais rápido às melhores posições dentro do mercado, ou então, já estando nelas, conseguiriam obter maior estabilidade ocupacional. Mais ainda, cabe advertir que a inclusão da origem sócio-econômica do trabalhador como variável adicional ao modelo responde também a problemas econométricos comumente encontrados na estimativa da contribuição da educação ao processo de mobilidade ocupacional. Na medida em que haja uma forte correlação entre escolaridade e origem sócio-econômica, ao excluir a segunda variável do modelo estaríamos superdimensionando a contribuição da primeira ao processo de mobilidade.³⁰

²⁹ É importante destacar que a correta especificação dessa variável, ao considerarmos qualquer mudança de emprego, deveria refletir alterações somente até a *última* mudança ocorrida, ou seja, dada uma seqüência D_1, D_2, D_3, D_4 de empregos, ao tratarmos do intervalo entre D_3 e D_4 , a rotatividade deve ser medida apenas até D_3 , sem incluir a transição de D_3 e D_4 que deu origem ao último emprego do trabalhador. Nessa medida, na primeira mudança de emprego (mudança do primeiro ao segundo trabalho) sua rotatividade, corretamente, será igual à inversa do número de anos que ele permaneceu em seu primeiro emprego.

³⁰ Embora a inclusão da variável torne o modelo corretamente especificado (e portanto teoricamente sem vieses na estimação), ela pode introduzir problemas de multicolinearidade que tenderiam, como discutiremos mais adiante, a minar a eficiência dos estimadores. Uma discussão formal desses problemas encontra-se em qualquer texto de econometria, como, por exemplo, em H. Theil, *Principles of Econometrics* (New York: John Wiley & Sons, 1971), p. 549.

Dois outros fatores foram incluídos no modelo com o fim de remover da variância total aquela parte que se deva não diretamente às variáveis preditivas, mas a outras que, pela natureza da amostra, também vêm influenciar as mudanças de emprego observadas. Para melhor especificar a natureza dessas mudanças e ao mesmo tempo alcançar uma maior consistência na classificação de trabalhos, separamos das demais aquelas que envolvem empregos no próprio local de residência. Além disso, incluímos uma variável adicional de controle, a fim de observar se os trabalhadores que foram demitidos do seu emprego anterior sofreram uma penalidade a mais na sua esperança de conseguir um trabalho melhor.

Em resumo, o modelo de mobilidade ocupacional proposto, dentro das limitações dos dados disponíveis, interpreta o lapso em anos entre uma mudança de empregos como uma função quase linear das seguintes variáveis:

- (X_1) — nível de escolaridade alcançado ao mudar de emprego;
- (X_2) — anos de experiência na força de trabalho;
- (X_3) — cor do trabalhador, usando-se 1 ao se tratar de indivíduos de cor branca;
- $(X_4$ a $X_8)$ — vetor de origens geográficas, sendo (X_4) os nascidos no Rio de Janeiro, (X_5) os provenientes de outras capitais estaduais ou cidades de mais de 50.000 habitantes, (X_6) os provenientes de cidades com menos de 50.000 e mais de 20.000 ou que sejam sedes municipais, (X_7) os provenientes de cidades pequenas e vilarejos e (X_8) os de origem rural;
- (X_9) — ano em que o trabalhador aderiu à força de trabalho no Rio de Janeiro, por migração ou não;
- (X_{10}) — idade com que o trabalhador aderiu à força de trabalho do Rio de Janeiro;
- (X_{11}) — rotatividade média ao mudar de emprego;

$(X_{12}$ a $X_{14})$ — vetor de origens sócio-econômicas, distinguindo-se três estratos: alto (X_{12}), médio (X_{13}) e baixo (X_{14});

(X_{15}) — variável binária, usando-se 1 se o trabalho para o qual o indivíduo mudou situa-se fora de seu bairro de residência;

(X_{16}) — outra variável binária, usando-se 1 se o trabalhador foi demitido de seu último emprego.

Estas variáveis são definidas com maior detalhe no Apêndice. A variável dependente Y_D é o número de anos trabalhados no último emprego. Os períodos de desemprego foram excluídos da amostra, uma vez que não foi possível diferenciar entre a condição de desempregado ou subempregado. Portanto, Y_D é também igual ao número de anos transcorridos entre dois empregos.

4 — Resultados empíricos

Esta seção apresenta e discute as estimativas e propriedades econômicas do modelo de mobilidade ocupacional anteriormente especificado. A amostra estudada contém 624 mudanças de emprego (ocorridas no Rio de Janeiro entre 1914 e 1969), pelas quais passaram 289 trabalhadores do sexo masculino. Como se explica no Apêndice, os trabalhos reportados pelos entrevistados ao longo de sua história ocupacional foram reclassificados em três estratos ou grupos de empregos, aos quais se associam diferentes qualificações.

Sem exceção, os tipos predominantes de mudanças de emprego situam-se *dentro* desses três estratos, e não *entre* eles. Pelos padrões de mobilidade apresentados na Tabela 1 pode-se observar que as mudanças ascendentes são mais frequentes do que as descendentes, mas por uma pequena margem. De fato, entre todas as mudanças que têm como destino um trabalho não qualificado, 53% provêm de alguma ocupação mais qualificada. Este resultado não deixa de ser surpreendente. O que se constata aqui é que mais da metade da oferta de mão-de-obra para ocupações não qualificadas provém

de trabalhadores que *já tiveram melhores ocupações*. Nesse sentido, o comportamento errático dos trabalhadores parece conformar-se melhor à hipótese do mercado dual, levantando dúvidas sobre a aplicabilidade dos pressupostos de mobilidade implícitos na tese do setor "transicional" urbano.

TABELA 1

Padrões de mobilidade para trabalhadores do sexo masculino no Rio de Janeiro
(Totais da amostra e percentagens horizontais)*

De	Para			Total
	Não Quali- ficado	Semiquali- ficado	Qualificado	
Não Qualificado (NQ)	94 (51%)	37 (20%)	52 (29%)	183 (100%)
Semiqualficado.. (SQ)	40 (18%)	125 (56%)	56 (26%)	221 (100%)
Qualificado..... (QL)	66 (24%)	56 (22%)	145 (54%)	267 (100%)

*Reconstruídos com base nos dados de história de vida, considerando apenas mudanças de emprego no Rio de Janeiro. O número total de mudanças de emprego nesta tabela excede o número das que foram utilizadas nas análises subseqüentes, já que 47 mudanças foram excluídas, dada a insuficiência de informações em outras variáveis.

A Tabela 2 apresenta os coeficientes calculados para as seis equações de mobilidade, além dos obtidos pelo uso da equação geral contendo todas as observações disponíveis. A pobre capacidade explicativa dos modelos, bem como a quase generalizada falta de significância na contribuição das variáveis, confirmam os resultados já antevistos na Tabela 1. Ao padrão errático de mudanças de trabalho associa-se um processo quase aleatório de mobilidade ocupacional, aparentemente pouco influenciado pelo estoque de capital humano do trabalhador. As estimações apresentam, porém, importantes inconsistências em ambas as posições, inconsistências que serão examinadas a seguir, juntamente com a evidência empírica que poderia ser reunida com o propósito de avaliar a aplicabilidade das hipóteses dualistas levantadas na Seção 2.

TABELA 2

Resultados das regressões, amostra do Rio de Janeiro: mudanças de emprego reconstruídas com base na matriz de histórias de vida

	C	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12*	X13	X14	R ²
Eq. Total n = 624	1.12 ^d (1.34)	-.06 ^d (1.56)	.24 ^a (12.48)	-.04 (.18)	.21 (.49)	.42 (1.21)	-.20 (.49)	-.53 (1.23)	-.01 (.91)	.04 ^b (2.30)	-.01 (.86)	1.11 ^a (2.46)	.92 (2.09)	.07 (.23)	-.61 (2.26)	.2749 (.258)
(1) NQ → NQ n = 83	3.69 ^d (1.58)	-.10 (.93)	.34 ^a (5.91)	-.54 (.78)	1.51 ^d (1.37)	.41 (.43)	-.10 (.08)	-.85 (.77)	-.06 ^d (1.34)	-.02 (.42)	.00 (.02)	2.91 ^a (1.77)	1.64 (1.46)	.35 (.43)	.32 (.39)	.4890 (.375)
(2) SQ → SQ n = 130	-.22 (.10)	-.05 (.45)	.21 ^a (3.97)	.64 (.93)	-2.12 ^d (1.39)	-.80 (.30)	-1.76 ^d (1.37)	-2.08 ^d (1.58)	.06 (.37)	.08 ^d (1.41)	-.01 ^b (2.11)	.68 ^c (.66)	1.81 (1.48)	.52 (.59)	-1.39 ^d (1.51)	.2606 (.164)
(3) QL → QL n = 144	.58 (.25)	-.07 (.91)	.21 ^a (5.70)	-.07 (.15)	.47 (.52)	2.07 ^a (2.52)	1.11 ^d (1.34)	1.11 (1.24)	-.03 (1.12)	-.06 ^b (1.98)	.00 (.94)	1.45 (.73)	.51 (.27)	-.23 (.38)	-.56 (1.14)	.3465 (.270)
(4) NQ → SQ n = 42	2.22 (.74)	.05 (.33)	.22 ^d (2.75)	-.57 (.69)	-.49 (.32)	-.56 (.46)	.56 (.36)	-.83 (.58)	-.08 ^c (1.70)	.11 ^d (1.50)	-.01 (.68)	.12 (.08)	.34 (.26)	1.97 ^c (1.87)	.02 (.02)	.4852 (.238)
(5) NQ → QL n = 51	2.26 (.73)	.17 (1.28)	.26 ^a (3.47)	-.36 (.42)	1.13 (.80)	.77 (.65)	.77 (.53)	.31 (.22)	-.08 ^d (1.50)	.07 (1.01)	-.01 (1.11)	1.76 ^c (1.70)	1.22 (.70)	-.01 (.01)	2.12 ^c (1.86)	.5039 (.280)
(6) SQ → QL n = 54	2.62 (.77)	-.45 ^a (2.80)	.34 ^a (4.23)	-1.23 ^d (1.43)	1.11 (.67)	.65 (.54)	1.33 (.89)	-.59 (.36)	.03 (.63)	.02 (.37)	-.00 (.24)	.08 (.05)	-1.56 (.91)	.84 (.82)	-.56 (.42)	.4720 (.342)
(7) Decrescente n = 120	1.93 (.91)	.01 (.16)	.26 ^a (5.76)	.18 (.38)	1.48 ^c (1.79)	1.07 ^d (1.43)	.41 (.48)	.24 (.29)	-.02 (.88)	.03 (.80)	.00 (.01)	1.14 ^b (1.21)	1.04 (1.16)	-1.49 ^a (2.22)	-.45 (.86)	.3870 (.253)

Notas: 1) coeficientes t entre parênteses, k = 15.
 d = 20%, c = 10%, b = 5%, a = nível 1% ou menor.
 2) o valor entre parênteses abaixo do R² corresponde à estatística:

$$\tilde{R}^2 = 1 - \left[\frac{(n-k-1)}{(n-k-1)} (1-R^2) \right]$$

* A significância conjunta destas variáveis foi testada pela estatística:

$$t' = \frac{\hat{\beta}_1 + \hat{\beta}_2}{\sqrt{Var \hat{\beta}_1 + Var \hat{\beta}_2 - 2 Cov \hat{\beta}_1 \hat{\beta}_2}}$$

4.1 — Migração e dualismo

O objeto do primeiro exercício empírico, como apresentado anteriormente, é o de avaliar a contribuição da variável tempo de residência do migrante ao processo de mobilidade ocupacional entre trabalhos não qualificados — supostamente o reduto da mão-de-obra do setor desprotegido — e outros de maior qualificação e, portanto, associados ao setor protegido da economia. Postula-se que, controlando pelas demais covariâncias presentes no modelo, quanto maior for a experiência no mercado local de trabalho, menor será o período durante o qual o trabalhador estará confinado aos trabalhos não qualificados.

Considerando esta hipótese, a informação empírica relevante seria a já resumida nas equações (4) a (6) da Tabela 2, referentes às mudanças verticais dentro da amostra total. Observa-se que a contribuição adicional das variáveis de origem migratória não reduz significativamente a estadia nos empregos não qualificados. Portanto, ou o setor “transicional” tem sido erroneamente caracterizado como aquele limitado aos trabalhos não qualificados de baixa remuneração, ou então a hipótese de mobilidade entre os setores é falsa. O mecanismo de reposição da massa de mão-de-obra subempregada nas ocupações urbanas de baixa produtividade aparentemente não está relacionado com o tempo de residência do migrante.

Ainda com relação a essa conclusão, é importante assinalar uma peculiaridade na maneira em que estimamos o impacto da variável tempo de residência no processo de mobilidade. O modelo empírico inclui quatro variáveis que afetam o tempo de residência: a experiência do trabalhador (X_2), o ano (X_9), a idade com que ele entrou na força de trabalho do Rio de Janeiro (X_{10}) e sua origem migratória (X_4 a X_8). O que se observa, portanto, é que para aqueles trabalhadores com igual experiência de trabalho (em qualquer mercado setorial ou geográfico), que chegaram no mesmo ano e com a mesma idade no mercado de trabalho do Rio de Janeiro, o fato de serem dessa ou daquela procedência não chega a influenciar o processo de mobilidade ocupacional. Em particular, considerando o acesso às ocupações qualificadas, os migrantes — até mesmo os de origem rural — não sofrem discriminação adicional alguma. De igual forma,

dada a experiência do trabalhador, nem a idade, nem o ano de entrada no mercado local, nem mesmo um fator tão claramente discriminatório como a cor, contribuem decisivamente no sentido de reduzir a permanência nas posições menos privilegiadas. Embora nas equações (4) e (5) o coeficiente da variável X_9 pudesse ser considerado significativo, sob critérios mais relaxados de rigorosidade estatística, o efeito quantitativo de ter ingressado no mercado de trabalho do Rio de Janeiro em datas mais remotas é mínimo. Embora o impacto da legislação trabalhista tenha crescido nos últimos anos,³¹ esse fator não tem afetado seriamente as mudanças ocupacionais entre os empregos disponíveis para a população da amostra.

Em suma, nossos resultados são contraditórios com as hipóteses do setor “transicional” urbano. Nem a condição migratória nem os possíveis impactos das transformações institucionais no mercado de trabalho parecem ter afetado os prospectos de mobilidade intersetorial da maneira prevista pela teoria.

4.2 — Treinamento e dualismo

Recordemos que a segunda proposição que pretendíamos avaliar refere-se a uma hipótese que, em contraste com a anterior, fundamenta-se num tipo de dualismo estanque que levaria a um padrão indiferenciado e quase aleatório de mobilidade entre trabalhos e, portanto, sem implicar um processo de mobilidade entre os segmentos do mercado. Assim sendo, em termos da amostra de trabalhadores “secundários”, deveríamos observar que o acesso a um emprego qualquer (seja este qualificado ou não) responde a um só processo heurístico de mobilidade, insensível à posição hierárquica do trabalho anterior.

³¹ E. L. Bacha, *et alii*, *Encargos Trabalhistas e Absorção de Mão-de-Obra: Uma Interpretação do Problema e seu Debate*, Coleção Relatórios de Pesquisa (Rio de Janeiro: IPEA/INPES, 1972), n.º 12, dizem que: “... no caso de uma expansão neutra da capacidade produtiva, o emprego teria crescido a uma taxa de 6,5% a.a. no período 1949 a 1969, no mínimo; os fatores tecno-estruturais, entretanto, atuaram no sentido de reduzir essa taxa para 4,2% a.a.; o crescimento dos salários reduziu-a mais ainda, para 3,1% a.a.; finalmente, a expansão dos encargos trabalhistas diminuiu-a para os 2,7% efetivamente observados no período” (p. 177).

Dito de outra maneira, toda a amostra de mudanças de emprego deveria englobar-se numa única equação de mobilidade. Nesse sentido, os resultados obtidos por estimações independentes para cada tipo de movimento ocupacional (ascendente, horizontal ou descendente) não deveriam ser significativamente diferentes daqueles obtidos pelo modelo de equação única.

Assim postulada, essa proposição pode ser adequadamente avaliada pelo critério de Chow,³² testando a igualdade entre duas regressões. A Tabela 3 apresenta os resultados deste teste. Na comparação entre os 130 movimentos internos ao grupo semiqualficado — equação (2) — e as demais 494 observações, a hipótese nula é rejeitada: esta equação se diferencia daquela comum às demais mudanças de trabalho observadas na amostra. Concluimos, portanto, que mesmo *entre* os trabalhos secundários o nível hierárquico da ocupação de origem influencia os movimentos da mão-de-obra. Supondo que a forma funcional do processo de mobilidade tenha sido corretamente especificada, encontramos que os parâmetros desse processo se alteram ao tratar das ocupações semiqualficadas. É interessante observar que esta discriminação não é prevista adequadamente por nenhuma das construções teóricas previamente consideradas.

Na amostra, os empregos semiqualficados limitam-se basicamente aos de artesãos locais e de vendedores (lojistas), ambos requerendo um acesso mínimo a algum capital ou outro tipo de propriedade — como uma loja, uma localização privilegiada e/ou uma clientela estabelecida para o trabalho na rua, uma técnica especializada, etc. — e que, portanto, provavelmente contaram com alguma forma de herança ocupacional ao entrar no mercado. A mão-de-obra associada a este tipo de mudanças horizontais entre trabalhos semiqualficados apresenta, entre todos os subgrupos na amostra, a menor idade média de entrada na força de trabalho do Rio de Janeiro. Como se observa

³² G. Chow, "Tests of Equality between Sets of Coefficients in Two Linear Regressions", in *Econometrica*, vol. 28, n.º 3 (1960), pp. 591-605. Cada variável (em todas as equações) tinha amplitudes equivalentes, sendo portanto pequena a probabilidade de que o teste não seja aplicável. Uma exceção pode ser o caso de experiência, onde as equações de mobilidade ascendente tinham o máximo de 26 anos, em contraste com 30 a 32 anos nas mudanças horizontais e 25 anos nos casos de mobilidade decrescente.

TABELA 3

*Testes de diferenças paramétricas entre regressões por tipo de mudanças de emprego **

Equação	<i>SQRT</i>	<i>SQRS</i>	<i>SQRP</i>	<i>n</i>	<i>m</i>	<i>k</i>	$F_{k, n + m - 2k}$
(1)	4729.7066	4133.6726	477.1461	541	83	15	1.0206
(2)	4729.7066	3109.5093	1416.7989	494	130	15	1.7795**
(3)	4729.7066	3757.6910	838.0178	480	144	15	1.1546
(4)	4729.7066	4532.0232	134.0634	582	42	15	5399
(5)	4729.7066	4412.5720	228.7095	573	51	15	7545
(6)	4729.7066	4286.9102	322.1450	570	54	15	1.0366
(7)	4729.7066	4026.1481	636.5504	504	120	15	5691

* A estatística para o teste é definida como:

$$T = \frac{SQRT - (SQRS + SQRP)/k}{(SQRS + SQRP)/(n + m - 2k)} \sim F_{k, n + m - 2k}$$

onde: *SQRT* é a soma dos quadrados dos resíduos da regressão total com $n + m$ observações;

SQRS é a soma dos quadrados dos resíduos da regressão com as n observações iniciais;

SQRP é a soma dos quadrados dos resíduos da regressão com as m observações adicionais; e

K é o número de restrições aditivas e independentes aplicadas ao modelo.

** $F_{15, \infty}^{5\%} = 1.67$

na Tabela 4, o mesmo poderia ser dito com respeito ao ano (por volta de 1947) em que tal entrada tenha ocorrido. Por outro lado, para o mesmo grupo, o número médio de anos de experiência de trabalho chega a ser quase 10 anos, um período que, apesar da alta variância, é significativamente maior do que o dos demais grupos, ou seja, as mudanças ocorreram entre um grupo de trabalhadores não apenas com maior experiência de trabalho, mas também com uma parcela mais significativa desta experiência dentro do mercado de trabalho do Rio de Janeiro. Já que, na média, o grupo como um todo apresentou a menor percentagem de trabalhadores com origens sócio-econômicas inferiores e também o menor índice de rotatividade antes de mudar de um emprego semiqualeficado a outro, isto tudo parece acumular-se numa estratificação desses trabalhos com respeito aos outros do mercado secundário. Aparentemente, estes trabalhadores iniciaram desde cedo suas carreiras na presente ocupação, sem ter encontrado vantagens (ou oportunidades) para deixá-la.

TABELA 4

Médias e desvios-padrão das variáveis nas regressões *

	Y_D	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}
Eq. Total $n = 624$	3.55 (3.23)	4.06 (3.33)	7.84 (6.46)	.51	.22	.12	.27	.20	.19	49.67 (9.89)	18.81 (7.47)	52.80 (59.51)	.09	.21	.70	.81	.24
(1) $NQ \rightarrow NQ$ $n = 83$	3.95 (3.35)	4.70 (3.16)	7.67 (5.91)	.52	.22	.16	.24	.14	.24	49.76 (9.77)	20.69 (7.98)	63.11 (62.98)	.18	.18	.69	.80	.30
(2) $SQ \rightarrow SQ$ $n = 130$	3.72 (3.84)	5.37 (3.68)	9.77 (7.12)	.55	.26	.08	.30	.15	.21	47.36 (10.40)	16.38 (6.38)	48.95 (45.80)	.13	.25	.62	.81	.17
(3) $QL \rightarrow QL$ $n = 144$	3.34 (2.98)	3.51 (2.78)	7.94 (7.04)	.48	.12	.15	.25	.31	.17	48.67 (9.79)	21.53 (8.07)	61.85 (66.59)	.02	.15	.83	.81	.33
(4) $NQ \rightarrow SQ$ $n = 42$	3.12 (2.49)	6.14 (3.08)	6.88 (5.64)	.57	.29	.12	.10	.21	.19	49.57 (9.48)	17.74 (7.30)	40.74 (48.58)	.19	.14	.67	.83	.17
(5) $NQ \rightarrow QL$ $n = 51$	3.69 (3.00)	5.61 (3.59)	6.86 (5.70)	.45	.36	.10	.25	.15	.14	50.92 (12.84)	17.69 (6.33)	38.78 (56.33)	.08	.25	.67	.82	.16
(6) $SQ \rightarrow QL$ $n = 54$	3.81 (3.36)	5.03 (3.28)	7.65 (6.13)	.55	.24	.09	.37	.15	.15	49.80 (9.93)	16.50 (6.75)	49.68 (58.62)	.10	.33	.57	.72	.15
Decrescente $n = 120$	3.30 (2.91)	5.31 (3.04)	6.60 (5.49)	.48	.22	.14	.27	.18	.18	51.92 (9.37)	18.80 (6.85)	50.55 (63.52)	.09	.19	.72	.85	.27

* Vide Tabela 2.

Todos esses indicadores apontam para o aspecto tradicional dessas atividades, que, sem dúvida, vêm-se reduzindo em número à medida que prosseguem os processos de desenvolvimento econômico e transformação tecnológica. Em parte, essa diferenciação é prevista nos trabalhos mais recentes sobre a teoria do mercado dual.³³ Ao argumentarem que uma das causas do crescente dualismo no mercado radica-se na eliminação progressiva desses empregos, que serviriam de ponte entre os requerimentos mais rígidos do mercado primário e a quase negligência nas relações de emprego do mercado secundário, essas análises anteviam alguns dos resultados encontrados. Sem embargo, na ausência de informação sobre mudanças intersetoriais de emprego, esta hipótese permanece aberta, pois não há nenhuma indicação em nossa amostra de que os trabalhos semiqualeificados servem ou serviriam de “ponte” entre as duas esferas do mercado. Pelo contrário, nossa impressão é que também esses trabalhos são um fim em si mesmos, cercando ao invés de abrindo os caminhos para a mobilidade do trabalhador.

4.3 — Determinantes da mobilidade da mão-de-obra

Ao analisarmos a contribuição dos diferentes fatores na decomposição da variância da variável dependente, encontramos que a força conjunta de apenas dois fatores expressa adequadamente as principais características da amostra. Decididamente, a experiência (X_1) do trabalhador é a variável que exerce maior influência sobre o processo de mobilidade, e sempre na direção de aumentar sua estabilidade no emprego. Para a média total da amostra, o coeficiente da variável indica que, de cada três anos e meio de intervalo esperado entre empregos, quase dois anos se relacionam à influência desta variável. Mais ainda, seu efeito quantitativo não se altera ao considerarmos isoladamente cada tipo de mudança.

Considerando que menos de 2% dos entrevistados acusaram ter recebido algum treinamento formal no trabalho e que, de fato, menos de 12% da amostra trabalha em alguma empresa organizada,

³³ P. Doeringer e M. Piore, “Unemployment and the...”, *op. cit.*

é provável que, para esta população, idade e experiência sejam a mesma coisa. Nesse sentido, o resultado apenas confirma o efeito desalentador da idade num processo qualquer de mudança de emprego.

Uma segunda regularidade diz respeito à influência das variáveis de origem sócio-econômica³⁴ (X_{12} , X_{13} e X_{14}). O impacto desse fator sobre o processo de mudança de trabalho é sempre no sentido de ampliar o período de espera entre empregos. Como é de se esperar, a uma origem sócio-econômica menos privilegiada associa-se um processo mais penoso de mudança de uma posição não qualificada a uma qualificada — equação (5). Também o resultado para o total da amostra — equação (1) — atuando no mesmo sentido, seria justificável na medida em que há uma predominância de movimentos ascendentes. Contudo, os resultados das equações (1) e (2) só seriam coerentes com a suposta influência dessa variável na medida em que também os deslocamentos horizontais envolvessem algumas melhorias na posição do trabalhador. Mesmo assim, os resultados para a regressão de movimentos descendentes — equação (7) — são claramente contraditórios com a noção de que seriam os trabalhadores socialmente privilegiados os que melhor poderiam postergar os efeitos daninhos de uma degradação ocupacional.

Poder-se-ia supor que esses resultados se devem a problemas econométricos com o modelo, especialmente o de multicolinearidade entre origem sócio-econômica e educação, tendendo a anular o poder dos testes de significância utilizados.³⁵ Como é sabido, em análise multivariada o grau de colinearidade não pode ser avaliado pelas correlações mais facilmente disponíveis. Porém, se assumimos que

³⁴ Observando que para cada uma das subamostras o coeficiente simples de correlação entre X_{13} e X_{14} era significativo e fortemente negativo, optamos por analisar apenas o efeito combinado dos coeficientes de X_{13} e X_{14} com relação à variável omissa, que nesse caso é X_{12} .

³⁵ Embora as duas variáveis estejam, ademais, casualmente relacionadas, é claro que a origem sócio-econômica antecede a educação do trabalhador. Assim, a equação estrutural estimada, desde que inclua ambas as variáveis, não apresentaria vieses. Ver a discussão em S. Bowles, "Schooling and Inequality from Generation to Generation", in *Journal of Political Economy*, vol. 80, n.º 2 (junho de 1972), pp. S.219-S.251.

a dependência linear é inicialmente um problema relacionado com a variável educação, então nossas estimativas não deveriam ser ineficientes por causa dessa multicolinearidade — as correlações calculadas entre essa variável e outras são uniformemente pequenas em todas as subamostras.³⁶

Sem dúvida, o comportamento irregular da variável origem sócio-econômica se deve em parte à homogeneidade generalizada do grupo de estudo quando comparado com a força de trabalho urbana como um todo. É inegável, porém, que o processo de mobilidade ocupacional comum a essa população se diferencia radicalmente das hipóteses usuais, principalmente as relacionadas com a influência da educação na mobilidade. Para mudanças de trabalho *dentro* dos sete grupos identificados — sejam elas verticais, horizontais ou descendentes — o tempo transcorrido entre dois empregos consecutivos não parece sofrer nenhuma influência adicional ao considerarmos o nível educacional do trabalhador — variável X_7 nas equações (2) a (7) da Tabela 2. A única exceção é o caso da equação (6), de mudanças ascendentes partindo de empregos semiquualificados, confirmando a natureza especial da mão-de-obra inserida nessas posições.³⁷ Para esse grupo de trabalhadores, a escolaridade contribui para diminuir o lapso de espera em um emprego menos desejável.

³⁶ Para estimar indiretamente o efeito potencial da multicolinearidade sobre a estabilidade dos coeficientes e de seus erros-padrão, estimamos algumas das regressões, variável por variável, calculando o R^2 incremental para cada uma delas. (Este procedimento é detalhado em Theil, *Principles of...*, *op. cit.*, pp. 178-181). Observou-se pouca flutuação nos coeficientes da variável educação ao se agregar os demais fatores à regressão. Sem embargo, por prudência, nas regressões apresentadas foi utilizado o programa *TSP-Berkeley*, que garante maior precisão ao inverter a matriz $X'X$.

³⁷ A variável é também quase significativa na equação (1), sem dúvida devido à inclusão das observações da equação (6). De fato, numa regressão que excluía apenas essas observações, o coeficiente de educação não foi significativamente diferente de zero. Todavia, poder-se-ia interpretar esse resultado como indicativo da influência da escolaridade como uma credencial, selecionando os trabalhadores para este ou aquele tipo de mudança. Claramente, esta não é uma forma adequada de avaliar a tese credencialista. Contudo, se nos lembrarmos que no modelo de capital humano deveria haver uma complementaridade entre educação e "investimento" em treinamento, mesmo dentro de cada grupo de mudanças, a educação deveria ter um impacto positivo sobre a mobilidade.

O próprio fato de que na equação (1), representativa de todas as mudanças na amostra, os trabalhadores que foram despedidos (variável X_{16} na Tabela 2) também permaneceram um *menor* lapso em seu último emprego é indicativo da operação de um mercado de trabalho no qual o trabalhador encontra poucas vantagens em se estabelecer duradouramente numa dada posição. Não achamos, porém, que a experiência de rotatividade entre empregos (variável X_{11} na Tabela 2) seja um bom prognóstico da permanência no presente emprego. Não há indícios de que um padrão patológico de rotatividade seja a única e mais importante característica dos mercados secundários. Em verdade, talvez este resultado reflita um problema de medição, no sentido de que a média excluiria todas as mudanças ascendentes pelas quais um indivíduo tenha passado anteriormente. Dado que nenhuma medida independente de habilidade é introduzida, pode acontecer simplesmente que os trabalhadores mais hábeis mudem de emprego mais depressa (isto é, o intervalo entre empregos é menor), o que se refletiria em uma taxa de rotatividade mais elevada. Esta contradição é a mais provável, dada a presença de trabalhadores muito jovens na amostra. Nessa situação, porém, o coeficiente (não significativo e desprezível) se confronta com as hipóteses dualistas feitas anteriormente.³⁸ Conclusões excessivas tiradas com base nas taxas brutas de rotatividade devem ser tomadas com cautela, tendo em vista os resultados.

5 — Sumário e conclusões

Não encontramos uma confirmação nítida das hipóteses dualistas em nossa análise da amostra do Rio de Janeiro. Nem origem migratória nem duração de residência no ambiente urbano parecem exercer uma influência dominante sobre mudanças com êxito para as posi-

³⁸ Mais uma vez, cabe assinalar que essas conclusões não se aplicam à equação (2). Nesse caso, calculando-se pela média do grupo, o coeficiente indica que quase meio ano a menos do intervalo esperado entre empregos se deve à influência dessa variável.

ções ocupacionais mais desejadas. O antecedente rural e as características de comportamento associadas são indicadores ineficientes (e às vezes errôneos) do dualismo no mercado de trabalho. Em confronto com a noção de que o setor “transicional” seria um ponto de partida no processo de mobilidade, lançaríamos a hipótese de que há pouca mobilidade para posições situadas fora deste mercado peculiar de trabalho. As características desta mão-de-obra parecem ser as de um verdadeiro exército de reserva, incluindo não somente migrantes recentes, mas também antigos, e até mesmo seus filhos. Nas mudanças de trabalhos nota-se marcadamente a falta de influência dos atributos de capital humano, como seriam a escolaridade e o treinamento no trabalho.

Indicamos que o tratamento estatístico das observações da amostra daria mais crédito à interpretação do mercado dual de trabalho, com duas esferas interdependentes — ainda que descontínuas — de atividade econômica. Constatamos, porém, que, se for verdadeira, esta dualidade não é fundamentalmente associada com rotatividade de emprego. Não obstante o fato de a amostra conter um razoável número de trabalhadores qualificados e um grau considerável de dispersão de rendimentos, as mudanças ascendentes não foram significativamente restringidas pela instabilidade em empregos prévios dos trabalhadores. Uma alta taxa de rotatividade pode muito bem ser uma característica estrutural de mercados de baixa remuneração. Nossos resultados, entretanto, põem em dúvida o papel desempenhado por esta variável na explicação da segmentação do mercado de trabalho.

Assim sendo, a argumentação dualista deveria considerar a importância de outras variáveis que não o treinamento na função e perdas esperadas pela instabilidade da mão-de-obra como causas da compartimentação do mercado.³⁹ Uma alta taxa de rotatividade é mais consequência do que causa do dualismo. Por outro lado, também observamos que há diferenças internas no próprio mercado secundário.

³⁹ Ver, por exemplo, o trabalho de R. C. Edwards, “Individual Traits and Organizational Incentives: What Makes a ‘Good’ Worker?”, in *Journal of Human Resources*, vol. 9, n.º 1 (1976), pp. 51-68, e a literatura ali citada.

dário. O processo de mobilidade ocupacional da amostra foi significativamente diferente para mudanças de emprego que começam e terminam em posições semiqualficadas. É provável que estas ocupações sejam remanescentes de uma organização econômica anterior que ainda sobrevive na economia industrial. Dessa maneira, seria importante considerar explicitamente as inter-relações entre o processo de crescimento econômico e as diferentes formas de organização de mão-de-obra na produção que se vão superpondo paralelamente às mudanças na estrutura industrial.

Por várias razões, seria apropriado finalizar este trabalho com uma advertência de cautela. Enumeraremos ao menos quatro fontes de possíveis erros nos resultados. Em primeiro lugar, em que pese os atributos da amostra, não seria possível considerar estes resultados como representativos dos mecanismos alocativos dentro do mercado de trabalho. Faltam as informações do lado da demanda de mão-de-obra. Com efeito, a natureza dos resultados encontrados deixa antever que os fatores de segmentação devem agir muito mais pelo lado da demanda e da estrutura industrial, embora isso se faça sentir nos atributos eventualmente encontrados na oferta de mão-de-obra. Nesse sentido, seria necessário trabalhar com dados organizados a partir dos tipos de empresas, incluindo os trabalhadores por conta própria, e não apenas com dados sobre os tipos de qualificação requeridos para certos trabalhos.⁴⁰ Por exemplo, o dualismo relevante poderia ser aquele que discriminasse *entre* os trabalhos qualificados dentro da amostra, o que explicaria a acentuada relevância das variáveis de origem (tempo de residência) na equação (3) da Tabela 2. Em segundo lugar, há indicações, neste estudo, de que as teorias sobre mobilidade e segmentação do mercado de trabalho deviam considerar com mais cuidado a interação entre a primeira ocupação e futuras mudanças de emprego. É provável que o impacto de origem sócio-econômica não seja linearmente distribuído ao longo da carreira

⁴⁰ Em seus vários estudos sobre o tema, a PREALC chegou a uma posição similar frente à problemática do chamado setor "informal" de trabalho. Ver PREALC, *op. cit.*; e S. V. Sethuraman, "Survey Instrument for a Study of the Urban Informal Sector: The Case of Jakarta", WEP 2-19 (Genève: International Labor Office, fevereiro de 1975).

do indivíduo. Similarmente, pode ser que, mesmo no mercado secundário, a relação entre idade e experiência seja mais complexa do que tem sido considerado até hoje.

Para finalizar, deve-se recordar que um estudo realmente adequado sobre mobilidade deveria considerar explicitamente o impacto do tempo histórico, tanto em termos da evolução da atividade econômica quanto do desenvolvimento da carreira do trabalhador.

Apêndice

A amostra e suas características ⁴¹

O objetivo deste apêndice é apresentar em mais detalhes as propriedades da amostra e discutir sua adequação à análise empírica das proposições dualistas. Ao incluir uma série de dados sobre a história de vida dos trabalhadores, a informação coletada é uma rica fonte de observações sobre as características dos indivíduos, e nesse sentido cumpre com os requisitos necessários para a correta especificação do modelo. ⁴² Contudo, seriam essas observações suficientes para avaliar empiricamente as hipóteses dualistas? Acreditamos que, apesar de suas limitações, a amostra permite uma discriminação adequada das proposições levantadas.

⁴¹ Apresentamos aqui apenas um pequeno esboço do material que pode ser encontrado nos demais trabalhos sobre a amostra, em especial J. Perlman, *The Myth of Marginality: Urban Poverty and Politics in Rio de Janeiro* (Berkeley: University of California Press, 1976).

⁴² A técnica de entrevista, com cronologias paralelas sobre os acontecimentos centrais na vida do trabalhador (história migratória, história ocupacional, história educacional, história familiar, etc.), tende a ativar a memória dos entrevistados, impedindo incongruências e minimizando os vieses de recordação. Para uma análise quantitativa desses vieses no caso de histórias de vida computacionais, ver J. Balán, H. Browning, E. Jelin e L. Litzler, "A Computerized Approach to the Processing and Analysis of Life Histories Obtained in Sample Surveys", in *Behavioral Science*, vol. 14 (março de 1969), pp. 105-120. Uma descrição mais completa das técnicas e procedimentos utilizados encontra-se em J. Perlman, *op. cit.*, "Appendix: Research Methodology", pp. 263-278.

A amostra

Como as hipóteses dualistas sugerem, uma parcela significativa da população do Rio de Janeiro é migrante ⁴³ (Tabela A.1), e somente 12% dos trabalhadores podem ser considerados como qualificados, sejam eles pequenos administradores, comerciantes especializados ou operários treinados como mecânicos, eletricitas, etc. (Tabela A.2). Não obstante a falta de maior diferenciação ocupacional, a Tabela A.3 dá evidências de substancial variância de renda dentro da amostra. Isso não implica, porém, que a pobre estrutura ocupacional não redunde numa alta proporção de trabalhadores, em excesso aos 70%, recebendo menos que o salário mínimo legal. Em parte, este fenômeno se deve à participação irregular de jovens e mulheres na força de trabalho, motivo pelo qual a distribuição da

TABELA A.1

Participação da população por condição migratória

	Lugar de Nascimento	Antes dos 12 Anos	13 a 20 Anos
Nativos.....	17.6	17.6	17.6
Capital do Estado ou Cidade Grande..	26.0	28.8	44.2
Sede Municipal ou Cidade Média.....	22.8	23.0	15.3
Cidade Pequena ou Vilarejo.....	17.4	15.1	10.7
Rural.....	16.2	15.6	12.3
Total.....	100.0	100.1	100.1

⁴³ G. Martine, "Migration, Natural Increase and City Growth: The Case of Rio de Janeiro", in *International Migration Review*, vol. 6, n.º 2 (1972), pp. 200-215, calcula que, na década de 40, 69,1% do crescimento populacional total do município do Rio de Janeiro deviam-se à migração interna; na de 50 esta proporção caiu para 45,6% e, mais adiante, na de 60, para 39%. Por outro lado, C. Simões, M. Castro e Z. Oliveira, "Análise de Algumas Características dos Migrantes na Região Metropolitana do Rio de Janeiro", in *Boletim Demográfico CBED*, vol. 7, ns. 1 e 2 (julho/dezembro de 1976), p. 14, afirmam que, para a década de 60, a proporção foi de 66% para o núcleo e 74% na periferia.

TABELA A.2

Participação da população por categoria ocupacional

	1969	Trabalho Anterior	Primeiro Trabalho (Rio de Janeiro)	Primeiro Trabalho
Qualificados.....	12.0	11.5	12.2	11.7
Semiquualificados.....	12.0	16.0	15.6	11.1
Não Qualificados.....	33.5	49.3	50.6	64.0
Trabalho Irregular, Buscando Trabalho pela 1. ^a Vez, ou Desempregado	29.2*	3.5	8.3	—
Nunca Trabalhou.....	13.3	19.7	13.3	13.3
Total.....	100.0	100.0	100.0	100.1

* Ainda que elevada, esta cifra é comparável com os dados de uma amostra recolhida em Belo Horizonte em 1972, apontando que, dos trabalhadores masculinos recebendo menos que o salário mínimo, 22% estavam desempregados ou em situação irregular de emprego. Ver D. Goodman e D. Oliveira, "Urban Unemployment in Brazil" (1976), Tabela 7, inédito.

renda familiar apresenta menores níveis de pobreza absoluta.⁴⁴ Os níveis educacionais da amostra (Tabela A.4) evidenciam claramente a falta de qualificação formal da população em idade ativa. Todavia, mais de 22% dos trabalhadores possuíam diploma ginásial, e 8,5% da amostra níveis ainda superiores de educação formal.

Todas essas evidências nos levam a crer que, embora a representatividade da amostra se limite à população em três bairros pobres da zona metropolitana do Rio de Janeiro, ela não chega a excluir aqueles indivíduos que — por já terem galgado melhores posições — teriam mudado para bairros não incluídos no âmbito da amostra. De fato, os 600 questionários da amostra documentam uma grande diversidade de serviços residenciais, abrangendo desde um loteamento popular já estabelecido (Duque de Caxias) a um então em implantação (Nova Brasília) e incluindo também a Favela da Catacumba momentos antes de ser erradicada. Como tem sido amplamente documentado, é errôneo pensar que toda a população favelada, ou mes-

⁴⁴ No Rio de Janeiro, em 1970, 37,2% da PEA recebiam menos que o salário mínimo e 42,2% das famílias menos que dois salários mínimos.

mo aquela que reside nas periferias metropolitanas, constitua um universo ecologicamente "marginalizado" da sociedade. ⁴⁵ Quase 70% da população possuíam algum tipo de casa própria; já em 1969, 26% tinham televisão e 75% rádio. ⁴⁶

TABELA A.3

Participação da renda por classes de salário mínimo

Classes de Salário Mínimo	Trabalho Principal	Familiar
Nada.....	15.5	--
1/2 ou Menos.....	26.0	3.
1/2 a 1.....	29.8	19.
1 a 2.....	24.2	45.
2 a 3.....	3.3	22.
Mais de 3.....	1.2	11.
Total.....	100.0	100.0

TABELA A.4

Participação da população por nível educacional

Sem Escolaridade e Analfabeto.....	29.8
Sem Escolaridade e Alfabetizado.....	9.7
Primário Incompleto.....	29.3
Primário Completo (4 anos).....	22.6
Secundário (1.º ciclo) Incompleto.....	6.5
Secundário (1.º ciclo) Completo, ou Mais.....	2.0
Total.....	99.9

⁴⁵ Ver, a esse respeito, as conclusões do livro da autora da amostra, J. Perlman, *op. cit.*; D. M. Vetter, "The Impact on the Metropolitan System of the Interpersonal and Spatial Distribution of Real and Monetary Income. The Case of Grande Rio" (Los Angeles: School of Architecture and Urban Planning, University of California, 1975); e A. T. Ribciro e I. F. Picaluya, "Biscateiros e Trabalhadores Rurais na Área do Grande Rio", in *Cadernos do CEAS*, n.º 43 (maio/junho de 1976), pp. 10-32.

⁴⁶ J. Perlman, "Rio's Favelados and the Myths of Marginality", Working Paper n.º 223 (Berkeley: Inst. of Urban and Regional Development, 1973), p. 31. Uma descrição mais completa das características da população amostrada, diferenciando entre migrantes e nativos, encontra-se em J. Perlman, *The Myth of Marginality...*, *op. cit.*, Capítulo 3, especialmente Tabela 12, p. 82.

O que parece caracterizar o processo de mobilidade habitacional dessa população é que ele se dá não através de deslocamentos, mas por meio de melhorias adicionadas à moradia já estabelecida.⁴⁷ Mais do que um resíduo, a população dos três bairros constituía um aglomerado diferenciado, unido por uma relativa precariedade habitacional, nutrida tanto pelas distorções do mercado imobiliário como pela falta de renda familiar.⁴⁸ Se por um lado a amostra engloba apenas as camadas inferiores da distribuição ocupacional, por outro ela não é inteiramente homogênea. Pelo contrário, entre os entrevistados encontra-se tanto o migrante recente desprovido de experiência e posição no mercado local, como o experiente morador urbano que, apesar de ter alcançado seu destino ocupacional, teve motivos ou oportunidades para mudar de lugar de residência.

A classificação ocupacional

As 98 classificações de trabalho reportadas na amostra foram reagrupadas inicialmente em seis categorias, tomando como critério o tempo (estimado) de treinamento e/ou preparação necessária para que o trabalhador se adapte à execução das funções compreendidas nesses tipos de trabalhos.⁴⁹ Feita essa classificação, constatamos que ao subdividir os tipos de trabalho por níveis de preparação necessária a dicotomia entre trabalho braçal e trabalho de escritório não era significativa. Resultaram então três grupos de trabalhos: os não qualificados, os semiqualificados e ocupações de escritório de nível baixo e os qualificados e ocupações de escritório com algum treino específico.

⁴⁷ Ver a discussão desse processo em J. Turner e R. Fisher (eds.), *Freedom to Build* (New York: MacMillan, 1973).

⁴⁸ Ver também as observações em J. S. Oliveira e R. P. S. Prado, "O Biscateiro como uma Categoria de Trabalho: Uma Análise Antropológica", in *Sistemas de Informação...*, *op. cit.*, pp. 329-368. Nesta amostra também colhida no Rio de Janeiro contrastam-se informações obtidas no "espaço homogêneo" da favela com as referentes ao local de trabalho dos informantes, pondo em evidência a ampla gama de atividades econômicas exercidas pelos biscateiros.

⁴⁹ A classificação das ocupações foi obtida em P. Block, "The Structure of Nonagricultural Earnings in Brazil" (Berkeley: University of California, 1973), tese de doutoramento inédita.

