

Quanto vale o talento nos salários do país

Metodologia usada por pesquisador da Faculdade de Economia da UFJF considera a variável “talento” para compreender melhor os efeitos das mudanças de carreira sobre os vencimentos dos trabalhadores brasileiros

Carolina Nalon
Repórter

Você saberia dizer quanto recebe pelo seu talento? Não é uma pergunta sobre o valor do trabalho, mas sobre quanto de seu salário é reflexo daquilo que faz de você um profissional com competências únicas. Com exceção dos artistas, talvez, essa pergunta possa ser bastante difícil de ser respondida pela maioria dos trabalhadores brasileiros. É possível saber e comparar as médias salariais de determinada região do país, de um setor de atividade ou de um cargo, mas mensurar o talento é outra história.

Para tentar decifrar essa questão, desde 2007, a partir da finalização de sua tese de doutorado, o professor da Faculdade de Economia da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) Ricardo da Silva Freguglia estuda os efeitos da mobilidade de trabalhadores sobre os vencimentos dos assalariados do Brasil. O economista consegue observar a diferença que cada indivíduo obteve em seus rendimentos a partir de mudanças na carreira ou mesmo na manutenção delas – na prática, é possível descobrir quanto alguém ganhou passando de analista para gerente, do setor de comércio para o setor industrial, ou se mudando do interior para a capital. Mas, além desses efeitos, sua metodologia compreende uma variável não observável e fixa ou inata cha-

mada por Freguglia de “habilidades intrínsecas ao indivíduo”, grosso modo, “talento”.

O interesse do pesquisador é entender mais sobre desigualdade salarial e de renda, apontando, em última análise, para a necessidade de políticas públicas que minimizem as grandes disparidades existentes no país. “O salário é o principal componente da renda familiar dos brasileiros, e considerando essas habilidades inatas, consigo saber com mais precisão qual é a relevância das mudanças de carreira nas estatísticas sobre desigualdade”. Isso quer dizer, por exemplo, que a ida de um juiz-forano para São Paulo pode ser superestimada ou subestimada em termos de ganhos salariais, pois parte daquilo que irá receber é inerente ao indivíduo. Não há dúvidas de que a capital paulista oferece mais oportunidades, acesso à informação, a contatos e, por isso, possui uma sinergia favorável à ascensão do trabalhador, no entanto, é possível tornar-se bem sucedido seja onde estiver.

É também fato que as empresas sabem disso e buscam observar essas habilidades no momento da seleção de seus empregados. Processos seletivos cada vez mais elaborados tentam encontrar algo diferencial nos candidatos, que

RECIBO DE PAGAMENTO Nota de Funcionário XRA/XOP 75154/1/80
24-10-2014

04-552-433/0001-23 / 1 >0004<

BLAZE WELLS
CENTRO DE COMÉRCIO
JUIZ DE FORA/MG

Centro de Com. C. P. Barra N. 1
SOMARETA S/A
REGISTRO: 00000767

Para: CPF: 00000 0/0
Data: 0000

Nome: Adriana
ADRIANA VANCE
RUA ISAAC KLEINER, 522
JUIZ DE FORA/MG

CODIGO	DESCRIÇÃO DA FONTE	SALÍCIO BRUTO	IMPOSTOS	RENTES
305	CONSULTORA	555555	0%	0%
1001	SALARIO CONTRATUAL	5555		
1002	TALENTO	555555		
1500	INSS			555
TOTAL		555555	555555	555

Também é possível descobrir quanto alguém ganhou passando de analista para gerente, do setor de comércio para o setor industrial, ou se mudando do interior para a capital

PESQUISA

não necessariamente está ligado à educação ou à experiência profissional. Quando conseguem, pode estar em jogo uma negociação salarial fora da média esperada, já que esse “algo a mais” significa produtividade, e produtividade é a medida do salário. No entanto, mesmo sendo prática comum no mercado, a observação de grande parte dessas características produtivas dos trabalhadores deixa de ser considerada nas estimativas econométricas padrão.

Assim, em sua aferição sobre perdas e ganhos em relação às escolhas profissionais, Freguglia conclui ser a habilidade intrínseca ao indivíduo um dos principais fatores que justifica as discrepâncias salariais no Brasil. Segundo seus estudos, a variável não observável explicaria 63% das diferenças no cenário regional, 82% no setorial e 87% sobre as ocupações. “Grande parte desse percentual é atribuído ao ‘talento’, mas é importante ressaltar que aí também estão incluídas outras competências, entre elas, educação, por exemplo”. Confira outros resultados na arte ao lado.

DADOS DE PONTA À CABEÇA

Para compreender os efeitos fixos e variáveis nos salários com rigor científico, o economista optou por acompanhar longitudinalmente a evolução dos salários de centenas de milhares de trabalhadores. Isso é possível pela base de dados Rais-Migra, um recorte da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) voltado para o acompanhamento de trajetórias profissionais no mercado de trabalho formal do país. A base, que possui mais de 80 milhões de trabalhadores cadastrados entre 1995 e 2008, é disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego devido a um convênio com a UFJF.

O professor geralmente usa amostras aleatórias do total de indivíduos em um percentual que varia conforme o objetivo das pesquisas. Em um artigo recente publicado na revista “Pesquisa e Planejamento Econômico”, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), cerca de cem mil indivíduos foram analisados por ano, durante 12 anos, totalizando aproximadamente um milhão e 200 mil observações.

Ao utilizar esses dados e incluir as habilidades inatas dos trabalhadores, o pesquisador propõe uma alternativa aos estudos por meio dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO), método econométrico que tem como prerrogativa distribuir aleatoriamente o fator imprevisível de tal forma que não haja viés decorrente de variáveis não observáveis. Na



CENÁRIO REGIONAL

Ranking com melhores e piores salários do país

No Distrito Federal, a concentração de pessoas habilitosas eleva a média salarial do estado, ao passo que na Paraíba, a quantidade de profissionais menos qualificados a faz despençar. Porém, a partir do método de efeitos fixos, estudado pelo pesquisador da UFJF, esses percentuais são significativamente alterados. Excluindo-se as habilidades dos trabalhadores, a melhor média salarial passa a ser do Tocantins e a pior, do Piauí.

MQO - Mínimos Quadrados Ordinários

Método econômico mais tradicional de aferição das médias salariais

Estados com salários **superiores** à média brasileira (%)

Estados com salários **inferiores** à média brasileira (%)

1º	DF	43,33	PB	-51,71
2º	AP	24,48	RN	-35,92
3º	RR	21,9	CE	-29,32
4º	SP	16,07	MA	-27,09
5º	RS	14,68	PI	-24,04

Efeitos fixos - Controlando a parcela atribuída às habilidades individuais, o ranking é alterado.

Estados com salários **superiores** à média brasileira (%)

Estados com salários **inferiores** à média brasileira (%)

1º	TO	65,37	PI	-11,49
2º	RR	40,21	SP	-6,39
3º	RO	27,76	AC	-4,88
4º	AM	24,73	SE	-2,66
5º	MT	20,56	ES	-2,08

Com a decomposição dos resultados, é possível saber o efeito das habilidades ou do talento individual na média salarial dos estados.

Estados que mais valorizam o talento (%):

1º	DF	44,05
2º	SP	23,99
3º	AP	21,53

Em média, **44%** dos salários dos trabalhadores do Distrito Federal é efeito das habilidades daquela pessoa. Se o trabalhador recebe **R\$ 5 mil** mensais, **R\$ 2.200** será a remuneração por seu talento.





CENÁRIO SETORIAL

Setores de atividade que **mais valorizam o talento**

1º	Serviços industriais de utilidade pública*
2º	Extrativa mineral
3º	Indústria de transformação

*exemplos: geração e distribuição de energia, extração e distribuição de gás, telefonia, construção e manutenção de ferrovias e portos.

Piores setores em termos de valorização pessoal

1º	Administração pública
2º	Agricultura
3º	Comércio



CENÁRIO OCUPACIONAL

Ocupações onde os trabalhadores são **mais bem remunerados** por suas habilidades

1º	Ocupações ligadas ao legislativo, executivo, judiciário, funcionários públicos e diretores
2º	Administrativas
3º	Científicas, técnicas e artísticas

Piores ocupações em termos de valorização pessoal

1º	Agropecuárias, florestais e de pesca
2º	Comércio e serviços de turismo, higiene e limpeza
3º	Ocupações relacionadas a produtos industriais e à operação de máquinas

média salarial do estado passa de 52% menor do que a do país (última posição no ranking) para 8% maior (sétimo lugar), considerando a variável não observada. “A conclusão é de que as diferenças salariais são reflexo da aglomeração de pessoas talentosas ou habilidosas em certas regiões, setores produtivos, ocupações e firmas, e não referem-se, portanto, à localidade em si, ao tipo de oportunidade ou ao custo de vida, por exemplo.”

A pesquisa com a questão das mobilidades laborais começou ainda em 2000 durante seu mestrado na Universidade Federal Fluminense (UFF), ganhando aprofundamento com o doutorado, concluído em 2007, na Universidade de São Paulo (USP), com período sanduíche na University of Illinois Urbana-Champaign (Estados Unidos). Atualmente, o professor está com nove projetos em andamento, entre eles, uma extensão desses estudos sobre diferenças salariais, com foco no período de ajustamento pelo qual a pessoa passa com a mudança de carreira.

A questão é importante, pois pode enviesar, tanto positiva como negativamente, o resultado obtido com a uma nova escolha profissional.

“Alguns dizem: ‘em São Paulo vou ganhar menos, mas a chance de crescer profissionalmente é maior do que onde estou’. E, de fato, pode ser, porque a pessoa enfrenta os obstáculos do deslocamento e abraça a oportunidade com mais esforço. Trata-se da autosseleção do migrante, comumente reportada na literatura econômica.” Com isso, Freguglia pretende obter indicadores de quais serão os reflexos da mudança, terminada a fase chamada pelos economistas de assimilação – período de tempo que o indivíduo demora para ganhar o mesmo que alguém no mesmo posto de trabalho recebe sem ter passado por alteração na carreira.

POLÍTICAS PÚBLICAS

Enquanto São Paulo detém 31% de todo valor gerado pela economia brasileira, a participação de estados como Roraima e Acre não ultrapassa 0,2%. Nada menos do que 65% do Produto Interno Bruto (PIB) do país está envolvido em cinco estados: São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Paraná. Não há consenso sobre possíveis soluções para resolver esses contrastes históricos, o que justifica o esforço envolvido em pesquisas sobre desigualdade de renda como a de Freguglia. Entre os subsídios que os resultados de suas análises propõem estão estratégias de retenção de trabalhadores qualificados em suas próprias cidades, descongestionando os grandes centros, incentivo a

pesquisa de Freguglia, esse fator, apesar de não observável, está presente e mostra-se essencial para o estudo das diferenças salariais. Na equação, ao isolar ou controlar esse efeito, as demais variáveis de composição salarial (região, indústria, ocupação, etc.) são reduzidas e atingem percentuais mais próximos da realidade. Sobre a migração interestadual, os resultados mostram que, controlada a variável das competências, o trabalhador que sai de seu estado para outro tem uma perda salarial

de 3%, ao passo que, pelo método do MQO, a consequência seria um ganho de 8%. Os casos de São Paulo e da Paraíba são ilustrativos. Pelos dados usuais, a média salarial do estado paulista é 16% maior do que a média brasileira (quarta posição no ranking de estados), entretanto, quando esse percentual é decomposto e fixa-se a parcela atribuída às habilidades individuais, o resultado é, na média, uma perda de 6% (penúltimo lugar entre todos estados do país). Na Paraíba a situação é inversa. A



Ricardo da Silva Freguglia também investe em descobrir as razões para a fuga de cérebros no contexto interestadual, em uma análise de dados sobre o impacto do programa Bolsa Família e na investigação dos efeitos das redes de trabalho ou networks sobre as diferenças salariais

setores de produção menos rentáveis e, o mais importante, políticas educacionais e de qualificação capazes de apontar as fragilidades em termos de ocupação profissional e corrigi-las. A escassez de mão de obra em certas áreas são os exemplos mais comuns destas lacunas entre qualificação e mercado. Na educação, o programa Ciência Sem Fronteiras, do Governo Federal, que elegeu áreas de conhecimento prioritárias ao conceder bolsas de estudos no exterior, é uma alternativa para diminuí-las, assim como os investimentos em cursos técnicos no país. “Muitas vezes, a qualificação pode ser mais vantajosa em rendimentos do que a mudança de ocupação”, alerta o professor. Algo essencial, ainda, segundo ele, é combinar

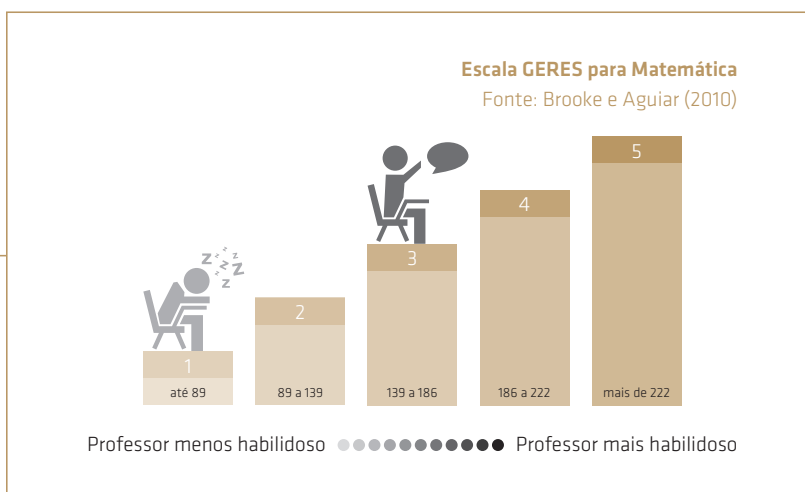
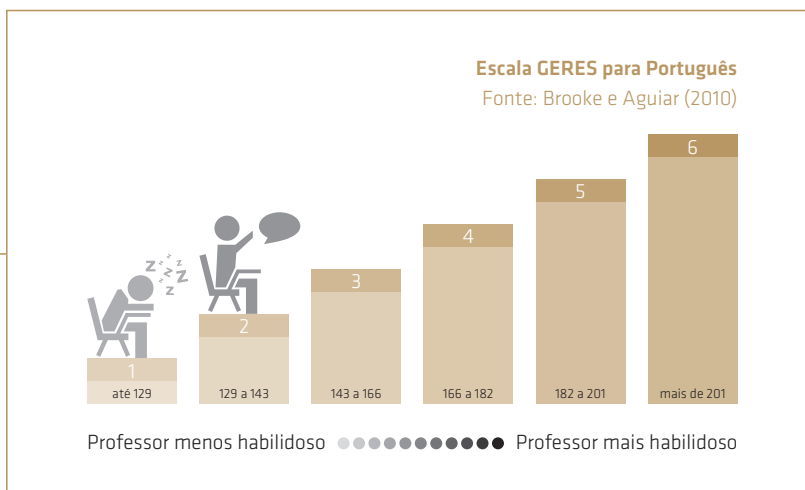
corretamente habilidades com oportunidades, identificando onde as pessoas são mais produtivas e buscando a colocação adequada. “Seria importante desenvolver um meio de monitoramento de vagas de trabalho e de qualificações pessoais, um tipo de sistema unificado no qual empresas e trabalhadores pudessem ter uma melhor dimensão das oportunidades.” Preocupação semelhante tem sido observada na Inglaterra, com um sentido ainda mais urgente, o de retorno dos desempregados pela crise ao mercado de trabalho. As consultorias de recrutamento on-line, as redes sociais, algumas inclusive especializadas como o LinkedIn, têm estreitado esse canal, porém, atingem pessoas com maior grau de instrução, e deixam à margem os trabalhadores manuais.

EDUCAÇÃO

A questão “educação versus talento” pode estar incomodando muitos leitores dessa reportagem, com devida razão. O efeito da educação sobre as diferenças salariais apontadas por esta pesquisa também é entendido como parte das habilidades não observadas do indivíduo, já que uma vez inserido no mercado de trabalho, dificilmente o trabalhador busca elevar seu grau de formação. Mantendo-se, então, estável, o nível educacional seria um fator fixo do trabalhador. Nesses estudos não é possível saber qual a magnitude do impacto da educação nos salários do país, mas é consensual na literatura que ela possibilita a elevação da qualidade da mão de obra, da produ-

Em **português**, o aluno que passa do professor menos habilidoso para o professor mais habilidoso, em média, pode sair do primeiro para o segundo nível de aprendizado, aumentando sua proficiência em 35,51 pontos. Se antes reconhecia letras do alfabeto e localizava uma informação em um rótulo, passa a encontrar informações em textos curtos, reconhecer sílabas de uma palavra, inferir uma informação a partir de uma tirinha e identificar a finalidade de um bilhete, por exemplo.

Em **matemática**, por sua vez, o estudante pode ter um ganho de 88,14 pontos, passando para o terceiro nível na escala de aprendizado. Este aluno que antes tinha domínio apenas de habilidades básicas seria capaz, por exemplo, de compreender números representados por três ou quatro algarismos, resolver problemas mais complexos e inseridos em contextos, como a subtração a partir da ideia de complementação ou de divisão com o significado de repartir.



tividade brasileira e, por consequência, aumenta o poder de compra e impulsiona a economia. A educação é aspecto tão determinante na distribuição de renda que algumas pesquisas procuram estabelecer conexões entre a formação profissional e o ensino pré-escolar (de zero a 6 anos). “Existe uma literatura dentro da economia do trabalho (cuja principal referência é o prêmio nobel de Economia em 2000, James Heckman) que entende ser nessa fase que o indivíduo desenvolve habilidades cognitivas e não cognitivas importantes para sua produtividade e, conseqüentemente, para seu sucesso profissional.” Estudos nessa linha possuem uma forte

ligação com a neurociência e podem ajudar pais e escolas a oferecerem os insumos adequados para que as crianças, no futuro, sejam capazes de tomar decisões sobre carreira mais embasadas, tendo consciência de seus pontos fortes e deficiências em termos produtivos. Em pesquisa mais recente, Freguglia avalia a interferência do professor no aprendizado do aluno do ensino fundamental, consideradas as habilidades intrínsecas do estudante, em modelo que se assemelha aos estudos sobre salário e carreira. A investigação é feita a partir dos microdados longitudinais do projeto Geração Escolar (Geres), que acompanhou o desempenho dos

alunos da primeira etapa do ensino fundamental nos anos de 2005 a 2008. Além dos efeitos fixos de alunos e professores, a interação entre eles também é considerada, pois, mesmo que os dois sejam considerados bons, o resultado pode não ser um melhor aprendizado e, por isso, entra também na equação o fator compatibilidade. Ainda em relação a suas linhas de pesquisa, Freguglia investe em descobrir as razões para a fuga de cérebros no contexto interestadual, em uma análise de dados sobre o impacto do programa Bolsa-Família e na investigação dos efeitos das redes de trabalho ou networks sobre as diferenças salariais, entre outros assuntos.

+ MAIS

Ricardo da Silva Freguglia

Professor adjunto da Faculdade de Economia da UFJF; vice-coordenador do Programa de Pós-Graduação em Economia Aplicada; coordenador do Laboratório de Estudos Econômicos (Econs) da mesma instituição; possui trabalhos nas áreas de Economia do Trabalho, Avaliação de Políticas Públicas e Microeconomia Aplicada

ricardo.freguglia@ufjf.edu.br | <http://lattes.cnpq.br/1290479848909932>