



Qualificação e salário
do trabalhador no
segmento moveleiro
do **município** de
Arapongas - Paraná

*Worker's salary and Qualification
in Furniture maker segment from
Arapongas, Paraná*

Resumo

Este artigo investiga a qualificação da mão de obra e sua influência nos salários dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte que compõem o segmento moveleiro do município de Arapongas, no estado do Paraná, trazendo a caracterização do polo moveleiro desse município. Apresenta breve histórico desse segmento, bem como traça o perfil dos trabalhadores das empresas de acordo com sexo, salário, instrução, tempo de serviço e idade. Estabelece, ainda, comparação entre o perfil dos trabalhadores e o salário, de forma a analisar a associação existente entre eles. Os resultados mostram diferenças entre os trabalhadores das empresas quanto ao nível de instrução e ao tempo de serviço dos coordenadores e supervisores e dos empregados na função operacional, funções diretamente vinculadas às atividades de produção, as quais determinam a qualidade do produto final. A análise da relação entre salário e qualificação, considerando o conjunto de todas as funções dos trabalhadores nos dois tipos de empresas, indica que a escolaridade e a experiência dos trabalhadores afetam sua remuneração. Tendo como referência a Teoria do Capital Humano e focalizando a qualificação dos trabalhadores das empresas grandes e médias do segmento moveleiro de Arapongas, observa-se que as variáveis instrução, tempo de serviço e idade estão intimamente associadas, além de definirem a qualificação e experiência dos trabalhadores e serem determinantes nos diferenciais de salário.

Palavras-chave: indústria moveleira; trabalhador; salário; qualificação; tempo de trabalho; idade.

Abstract

The article investigates manpower qualification and its influence in the medium and large enterprises workers inserted in the furniture maker segment in Arapongas, Paraná. It brings to the surface Arapongas furniture maker pole characterization. It shows a short history of this segment, as also traces the enterprises workers profile as to gender, salary, instruction, working time and age. It provides comparison among the workers profile and the wage, analyzing the association already existing among them. The results show differences among the enterprises workers as to the instruction level and the working time of the Coordinators and Supervisors and the employees in operational functions, which are directly connected to the production activities and determine the final product quality. The analysis between salary and qualification, considering the group of all workers functions in both sizes of business, indicates that the workers schooling and experience have an effect on their payment. Taking the Human Capital Theory as reference and focusing the qualification of medium and large enterprises workers inserted in the furniture maker segment from Arapongas, it can be observed that the instruction variables, working time and age are closely related, define the workers qualification and experience and are determinant for salary differential.

Keywords: Key-words: furniture maker; worker; salary; qualification; working time; age.

¹ Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento da Universidade Federal do Paraná (UFPR). E-mail: paulomg@ufpr.br

² Doutor em Economia pela FEA-USP. Professor do Departamento de Economia da UFPR. E-mail: darlicordeiro@yhoo.com.br

Introdução

No Brasil, segundo Gorini (2000), a produtividade no ramo moveleiro tem alcançado níveis internacionais, possibilitando um aumento considerável nas exportações. Nesse ramo, é significativa a resposta das empresas às novas exigências de mercado e às condições de abertura comercial da economia brasileira.

De acordo com a Secretaria de Estado da Indústria e do Comércio e Assuntos do Mercosul - PR (PARANÁ, 2006), a atividade moveleira no Paraná tem elevado sua posição de produtor de móveis do país em matéria de exportação. O Paraná é o terceiro do *ranking* de exportação, ficando atrás apenas dos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

Distribuídas por todo o estado, essas empresas encontram-se mais concentradas nos polos de Arapongas, Região Metropolitana de Curitiba e Rio Negro. O polo moveleiro paranaense de maior expressividade concentra-se na mesorregião Norte Central, principalmente no município de Arapongas, que responde por uma participação de 28% no número total de empresas (FIEP, 2006). Assim, mostra-se relevante o desenvolvimento de um estudo sobre o investimento em qualificação da mão de obra, focando o capital humano como um elemento de desenvolvimento dos recursos humanos do segmento moveleiro, no município de Arapongas, estado do Paraná.

O presente estudo investiga o salário e a qualificação dos trabalhadores das empresas do segmento moveleiro do município de Arapongas, procurando verificar em que medida o processo de qualificação da mão de obra no atual estágio

dessa indústria moveleira contribui para melhorar a remuneração dos trabalhadores. Mais especificamente, aborda a qualificação da mão de obra e sua associação com variáveis, como salário, sexo, tempo de serviço e idade, mediante a análise comparativa entre empresas de diferentes tamanhos, tendo como referência o período entre 2006 a 2007.

2 Metodologia

2.1 Coleta de dados e empresas investigadas

Além dos dados secundários, realizou-se pesquisa junto às empresas do setor por meio de entrevistas, em forma de questionário aplicado, em seus Departamentos de Recursos Humanos (RH), com o objetivo de obter informações específicas para este estudo. Os questionários foram aplicados em empresas do segmento moveleiro do município de Arapongas, a partir de uma amostra estratificada, atendendo a um critério de diferentes tamanhos e categorias de produção. Antes de sua aplicação, o questionário foi testado em empresas da Região Metropolitana de Curitiba.

As variáveis investigadas para efeitos de mensuração e análise dos aspectos pertinentes ao trabalhador foram: sexo, salário, educação formal, tempo de serviço e idade, as quais traçam o perfil do trabalhador.

2.2 Tratamento estatístico dos dados

A população em análise neste estudo compreende empresas do segmento moveleiro do município de Arapongas, no estado do Paraná, de médio e grande porte, definida segundo critérios adotados pelos pesquisadores, tendo como referência os parâmetros do Banco Nacional de

No Brasil, a produtividade no ramo moveleiro tem alcançado níveis internacionais, possibilitando um aumento considerável nas exportações.

Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)³, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)⁴ e Ministério do Trabalho (MTb). Os estratos foram definidos considerando o número de trabalhadores (micro, até 20; pequena, de 21 a 60; média, de 61 a 180; e grande, mais de 180). O universo restringiu-se a 19 empresas, sendo 8 grandes e 11 médias, optando-se em realizar o levantamento quantitativo em toda essa população.

Para o tratamento dos dados que permitem traçar o perfil dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte do segmento moveleiro de Arapongas, aplicou-se o teste de aderência Kolmogorov-Smirnov, o qual avalia a concordância entre a distribuição observada da amostra e uma determinada distribuição teórica. Como a normalidade dos dados amostrais não foi satisfatoriamente atendida, a análise dos dados foi realizada por meio do teste não paramétrico χ^2 (qui-quadrado). Esse teste, aplicado aos dados representados em forma de frequência, consiste em detectar significância estatística da diferença entre grupos independentes.

Uma exigência do teste é que o número de células, com frequência esperada inferior a cinco, deve ser menos de 20% do total de células. Portanto, para os casos em que não foi possível atender a essa exigência, utilizou-se a Correção de Yates (ou Correção de Continuidade). Devido à utilização do teste não paramétrico χ^2 (qui-quadrado), foi necessário criar grupos para as variáveis de mensuração intervalar (idade, tempo de serviço e salário). As faixas salariais foram definidas a partir dos percentis 33,33 e 66,66 para cada função nos dois tipos de empresa. Para a variável ordinal “escolaridade” foram constituídos os seguintes grupos: não possui 2º grau completo; possui 2º grau

completo, nesse grupo inclui: 2º grau completo e superior incompleto; e possui superior completo, a qual inclui: superior completo e especialização.

3 Referencial teórico

Nesta seção é apresentada a fundamentação teórica que orienta a seleção das variáveis relevantes e seus respectivos conceitos e sustenta a análise e interpretação sobre o tema.

3.1 Capital humano

O estudo do capital humano desenvolveu-se rapidamente nos últimos séculos.⁵ Na década de 1960, os principais precursores foram os economistas Schultz e Becker, com a Teoria do Capital Humano⁶, cuja ideia principal era tratar os recursos humanos como uma forma de capital e a escolarização como resultado de uma decisão de investimento.

Em outro extremo, estão autores, como Collins (1979), que consideram a educação como uma forma de legitimar a inclusão social. Numa posição intermediária, são encontrados pesquisadores os quais consideram a educação não como meio para obter uma habilidade, mas como um indicador de potencial produtividade ou capacidade para exercer determinadas atividades ou funções. Entre os defensores dessa abordagem

³ Segundo o BNDES, as médias empresas têm receita operacional bruta anual ou anualizada superior a R\$ 10,500 mil (dez milhões e quinhentos mil reais), e inferior ou igual a R\$ 60 milhões (sessenta milhões de reais); e as grandes empresas, receita operacional bruta anual ou anualizada superior a R\$ 60 milhões (sessenta milhões de reais).

⁴ O Sebrae/PR adota a classificação por número de empregados para as micro e pequenas empresas.

⁵ Desde 1611, com Rande Corgrave, que definiu capital como riqueza possuída por um indivíduo; passando por Adam Smith e Eduard Burke (1776-1790), que escreveram sobre o capital social; Jeremy Bentham, que estendeu a noção de capital social de uma empresa e discutiu a importância de começar um empreendimento (comércio) com capital; Karl Marx (1867) afirmou que todo valor vem da mão de obra; as ideias de Frederick Taylor (1911) compartmentam o trabalho, reduzindo seu valor percebido; Theodore Schultz e Sir Arthur Lewis (1979) recebem o Prêmio Nobel de Economia por seu trabalho pioneiro sobre o capital humano; Theodore Shultz (1998) é aclamado como o “pai do capital humano”.

⁶ Os trabalhos considerados de maior relevância nessa área foram produzidos por Theodore W. Shultz, em 1960, e Gary Becker, em 1964.

Entende-se por capital humano o resultado de investimento passado em trabalhadores, que aumenta sua produtividade e, assim, seus rendimentos correntes e futuros.

estão Arrow (1973), Spence (1973), Thurow (1975). Alternativamente, outros interpretam a educação como um indicador para os trabalhadores, que procuram atender os desejos e necessidades dos empregadores, como proposto por Bowles e Gintis (2000). Uma discussão interessante sobre esse debate pode ser encontrada em Barone e Werfhorst (2011).

Entende-se por capital humano o resultado de investimento passado em trabalhadores, que aumenta sua produtividade e, assim, seus rendimentos correntes e futuros. Becker (1964) acredita que a ampliação da produtividade dos trabalhadores está atrelada à necessidade de aprender novas habilidades ou aperfeiçoá-las. Schultz (1971, p. 52) parte do conceito geral de capital, a saber, “entidades que têm a propriedade de prestar serviços futuros de um valor determinado”. Caracteriza-se como tal, porque faz parte do homem. “É capital humano por quanto se acha configurado no homem, e é capital porque é uma fonte de satisfações futuras, ou de futuros rendimentos, ou ambas as coisas.” (SCHULTZ, 1971, p. 52).

Assim, nenhuma pessoa poderá se separar do capital humano que possui. Para Becker (1964), a principal característica que diferencia o capital humano das demais formas de capital é a sua incorporação à pessoa na qual está sendo realizado um investimento.

Schultz (1971, p. 43) faz o registro de cin-

co categorias de atividades que representam um avanço na capacitação humana:

- a) recursos relativos à saúde e serviços, concebidos de maneira ampla de modo a incluir todos os gastos que afetam a expectativa de vida, o vigor e a capacidade de resistência, e o vigor e a vitalidade de um povo;
- b) treinamento realizado no local do emprego, incluindo-se o aprendizado à velha maneira organizado pelas firmas;
- c) educação formalmente organizada dos níveis elementar, secundário e de maior elevação;
- d) programas de estudos para adultos que não se acham organizados em firmas, incluindo-se os programas de extensão, notadamente no campo de agricultura; e
- e) migração de indivíduos e famílias para se adaptarem às condições flutuantes de oportunidades de emprego.

Gintis (1971, p. 144) concorda com essa abordagem, ao afirmar:

existe correlação entre o capital humano e a produtividade, a qualificação educacional reflete características de personalidades que os empregadores procuram nos seus futuros empregados, sugere que o que é importante para o empregador sobre a educação do trabalhador não é que ela forneça preparo técnico, mas, ao contrário, forneça uma socialização ao trabalhador para uma melhor adaptação na hierarquia industrial e burocrática, característica determinante do modelo produtivo exigido pelo sistema capitalista.

A produção, no dizer de Guitton (1971, p. 29), representa

uma criação de utilidade, que se faz pelo trabalho do homem, por meio dos elementos e das forças que encontra na natureza e dos instrumentos que ele mesmo fabrica. Porém a produção, em sentido amplo, não subentende apenas a transformação mediante a qual bens materiais adquirem suas formas físicas características; compreende, também, as atividades ou serviços que satisfazem, direta ou indiretamente, as necessidades humanas, constituindo-se, do mesmo modo, como bens econômicos.

Dessa forma, aumentar a produtividade é produzir cada vez mais, e/ou melhor, com cada vez menos. Pode-se, pois, representar a produtividade como o quociente entre o que a empresa produz (*output*) e o que ela consome (*input*). Segundo Gastaldi (1985, p. 16), o “trabalho é o desenvolvimento ordenado das energias humanas (psíquicas ou físicas) dirigido para um sentido econômico. Representa o fator ativo da produção e é considerado o seu verdadeiro agente.”

Nesse sentido, para aumentar a produtividade de uma organização humana, deve-se agregar o máximo de valor (máxima satisfação das necessidades dos clientes) ao menor custo. Para Gitlow (1993, p. 85),

quanto maior a produtividade de uma empresa, mais útil ela é para a sociedade, pois está atendendo às necessidades dos seus clientes a um baixo custo. O seu lucro decorrente é um prêmio que a sociedade lhe paga pelo bom serviço prestado e um sinal de que deve crescer e continuar a servir bem.

Erdmann (1998, p. 11) afirma que “o ato de produzir implica transformar”. Essa transformação significa uma mudança em um insumo de um estado inicial para um estado final desejado. Em 1950, a Comunidade Econômica Europeia apresentou uma definição formal de produtividade como sendo “o quociente obtido pela divisão do produzido (*output*) por um dos fatores de produção”. Assim, pode-se falar da produtividade do capital, das matérias-primas, da mão de obra, etc. Segundo Devescovi e Toledo (1989, p. 15), vários são os fatores que determinam a produtividade de uma empresa, merecendo destaque:

- a) relação capital-trabalho, que indica o nível de investimentos em máquinas, equipamentos e instalações em relação à mão de obra empregada;
- b) mudanças na mão de obra decorrentes de alterações de processos produtivos, nos quais faz-se necessário pessoal com maior grau de instrução;
- c) inovação e tecnologia - investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&D)

dão indicativos das perspectivas de aumento da produtividade a médio e longo prazos;

- d) fatores gerenciais relacionados com a capacidade dos administradores de se empenharem em programas de melhoria de produtividade em suas empresas;
- e) qualidade de vida, que reflete a cultura do ambiente em que a empresa se situa.

De acordo com esse entendimento, e associando-se a ele os processos de formação profissional, tem-se que “O aprendizado e consequentemente a aquisição de novos conhecimentos pode dar-se de diversas maneiras. Entre estas: *learning-by-doing*⁷, *learning-by-using* e *learning-by-interacting*” (ROSEMBERG, 1982; LUNDVALL, 1989, citados por CORREA; BÉRNÍ, 2006, p. 12).

Diorio sugere uma definição de produtividade associada à noção de eficácia, como “a economia dos meios de produção na busca de um determinado objetivo; é uma combinação da eficácia e da eficiência, ou seja, o alcance de resultados com a melhor utilização possível dos recursos” (DIORIO, 1980, p. 89). Portanto, a produtividade pode ser definida como a otimização do uso dos recursos empregados (*inputs*) para a maximização dos resultados desejados (*outputs*) (RUSSOMANO, 1995). Leibenstein, citado por Kendrick (1961, p. 61), defende que fatores gerenciais e motivacionais (organização do trabalho, motivação, supervisão, monitoramento e controle da mão de obra, etc.) têm uma contribuição muito mais significativa para a produtividade do que mesmo a eficiência.

Essas colocações levantam diversas dúvidas, como ressalta Hayes: “qual é o desempenho operacional efetivo de nossa unidade produtiva?”; “quais são as atividades que estão operando particularmente bem, e que atividades apresentam baixo desempenho?”; “a que resultados devemos chegar para melhorarmos nossa posição competitiva?” (HAYES *et al.*, 1988, p. 142).

⁷ O termo *learning-by-doing* foi introduzido por Kenneth Arrow, em 1962, com o objetivo de explicar o crescimento da produtividade (CORREA; BÉRNÍ, 2006, p. 12).

De acordo com Coutinho e Ferraz (1994, p. 96), “O trabalhador qualificado, ocupado em funções densas e exigentes e cuja atividade é retribuída adequadamente, preocupa-se com o seu aprimoramento pessoal e com a educação familiar”. Para Bergamini (1997, p. 75), os funcionários representam um elemento facilitador ou impeditivo da chegada aos objetivos organizacionais. Segundo Ehrenberg (2000), o valor dessa quantia de capital produtivo é derivado de quanto essas habilitações podem ganhar no mercado de trabalho. Como afirma Crawford (1994, p. 34), “a característica mais marcante da economia do conhecimento é o surgimento do capital humano – ou seja, pessoas educadas e habilitadas – como força dominante da economia”.

Conhecimento é definido por Sveiby (1998 citado por Pereira, 2000, p. 17), como uma capacidade de agir. O autor afirma que o conhecimento não pode ser dissociado do ambiente. De outro modo, Vasconcelos (1999) utiliza uma relação de causa e efeito para mostrar a relação entre programas de treinamento e os resultados de produtividade de uma empresa. As empresas precisam perceber que os seres humanos, em seu trabalho, não são apenas pessoas movimentando ativos – eles próprios são ativos que podem ser valorizados, medidos e desenvolvidos como qualquer outro ativo da corporação (PONCHIROLLI, 2003).

No modelo de Ben-Porath (1967, p. 119), a acumulação ótima de capital humano contempla três fases:

a primeira, em que o indivíduo aposta em exclusivo no investimento em formação escolar, a segunda [...] começo da atividade laboral, na qual o indivíduo está disposto a auferir um salário mais baixo em troca de formação profissional; e a terceira, que coincide com a aproximação da idade da reforma, caracterizando-se por uma quebra do volume de investimento em capital humano que se combina com a depreciação física e tecnológica do fator humano, sendo nula a acumulação de formação escolar e profissional.

O capital humano tem reflexos nos salários, por considerar os recursos humanos como capital, bem como ao investir na qualificação dos trabalhadores. De acordo com Garcias (1992, p. 20),

A teoria dos salários vem sendo elaborada e desenvolvida há bastante tempo. Ricardo já manifestava preocupação em entender o processo de determinação dos salários, sendo considerado um dos pioneiros na elaboração de um corpo teórico sobre o assunto. [...] entre as mais recentes teorias está a do capital humano – uma extensão moderna da teoria marginalista [...] valoriza o papel da capacitação do homem no processo de crescimento da produção nas empresas [...] [grifo nosso].

Segundo Smith (1983, p. 118) “os salários do trabalho variam com a facilidade e o pouco dispêndio, ou a dificuldade e a alta despesa requeridas para aprender a ocupação”. Por esse entendimento, acredita-se que os investimentos das empresas no treinamento e capacitação de seus empregados influenciam nos salários, e estes tendem a influenciar a produtividade das empresas.

4 O segmento moveleiro de Arapongas

O agrupamento de empresas selecionadas está fundamentado no conceito de Arranjo Produtivo Local (APL). De acordo com Lastres e Cassiolato (2005, p. 32), arranjo produtivo local é o termo que se usa para definir uma aglomeração de empresas que possuem a mesma especialização produtiva e se localizam em um mesmo espaço geográfico. Estas empresas mantêm vínculos de articulação, interação, cooperação e aprendizagem entre si e com outros locais: governo, associações empresariais, instituições de crédito, ensino e pesquisa.

Conforme o IPARDES (2006), a constituição do município de Arapongas se deu a partir da Companhia de Terras Norte do Paraná, em 1947, desmembrado do município de Rolândia. O parque industrial de móveis de Arapongas surgiu em 1966, por meio de incentivos da prefeitura municipal, que fomentou a implantação de novas indústrias e a ampliação das existentes mediante a doação de terrenos e a concessão de isenção de impostos municipais. Entretanto, até meados dos anos 1970, a economia do município continuava baseada na agropecuária, particularmente na extração de ma-

A partir do Planejamento Estratégico do Polo Moveleiro da Região Norte do Paraná, traçaram-se as diretrizes para transformar a indústria de móveis de Arapongas em um polo moveleiro nacional.

deira, criação de gado e plantações de café. Após a grande geada de 1975, que destruiu a maior parte dos cafezais, o município de Arapongas, como os demais da região, sofreu uma reestruturação da atividade econômica local, passando a centrar seus esforços na atividade moveleira.

Em 1978, foi criada a Associação dos Moveleiros de Arapongas, a qual, em 1982, transformou-se no Sindicato das Indústrias de Móveis de Arapongas (SIMA, 2006). Na década de 1990, apesar da importância da atividade no emprego industrial local, as ações do setor no município eram, de certa forma, dispersas e sem foco. Em 1998, a partir do Planejamento Estratégico do Polo Moveleiro da Região Norte do Paraná, traçaram-se as diretrizes para transformar a indústria de móveis de Arapongas em um polo moveleiro nacional. Ressalta-se, também, a criação do Senai/Cetmam (Centro Nacional de Tecnologia da Madeira e do Mobiliário), em 1993, em São José dos Pinhais, município da Região Metropolitana de Curitiba, que em 2003 foi transferido para Arapongas.

Para melhor caracterizar a situação atual do APL, foram tomados por base os trabalhos de Leonello e Cario (2001; 2002; 2003). A produção concentra-se em móveis residenciais populares destinados ao mercado interno, porém algumas médias e grandes empresas exportam parte da sua produção, cujo total representa, aproximadamente, 7% das vendas externas de móveis do país. Leonello

e Cario (2002) demonstraram a especialização em móveis residenciais, destacando-se com 43,35% a produção de estantes e racks; 16,09%, de estofados; 12,74%, guarda-roupas; 10,78%, armários de cozinha; 5,87%, insumos; 4,35%, apliques para móveis; 2,91%, móveis infantis; 2,61%, balcões para pia; 0,65%, dormitórios; e 0,65%, colchões.

A composição do capital das empresas é totalmente nacional, predominando a administração familiar em 64,15% das empresas. O padrão de produção apresenta alto grau de verticalização. As empresas desenvolvem seus próprios protótipos e amostras, beneficiando-se com as experiências adquiridas no processo produtivo, o que demonstra a ausência de uma área de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D).

4.1 Análise comparativa das diferenças do perfil dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte

Neste item serão analisadas as variáveis sexo, salário, instrução, tempo de serviço e idade, com o objetivo de avaliar as possíveis diferenças de perfil dos trabalhadores das empresas de médio e grande porte que compõem o segmento moveleiro de Arapongas. Para as funções de diretor e gerente das empresas de grande porte, assim como todas as funções das empresas de médio porte, não foram aplicados os testes de comparação, devido ao pequeno tamanho amostra nessas funções, sendo mais confiável analisar o conjunto delas.

Os resultados revelam que nas funções de coordenador e/ou supervisor, administrativa/comercial e/ou de vendas, bem como na função operacional, não há evidências para afirmar que existe diferença significativa entre os portes das empresas quanto ao sexo. Para os dois portes de empresa, os percentuais de trabalhadores do sexo masculino são semelhantes e igualmente superiores aos do sexo feminino. Somente na função de serviços gerais e/ou auxiliar de produção pode-se afirmar, com 99% de segurança, que nas empresas de grande porte o percentual de trabalhadores do sexo masculino não é tão superior ao do sexo feminino nas empresas de médio porte.

De acordo com a tabela 1, a seguir, para as funções de coordenador e/ou supervisor e administrativa/comercial e/ou vendas não há evidências para afirmar que existe diferença significativa no nível de escolaridade entre esses portes de empresas. No entanto, para as funções operacional e de serviços gerais e/ou auxiliar de produção, com nível de significância de 1%, as diferenças são significativas, o que permite afirmar com 99% de confiança que nas empresas de grande porte há um percentual maior de trabalhadores nessas funções e com maior nível de escolaridade.

A diferença do nível de escolaridade entre essas empresas revela que a diferença importante está na função operacional, principal responsável pelo trabalho de fabricação de móveis, a qual define, em última análise, o acabamento e a qualidade do produto final. Os trabalhadores de serviços gerais e/ou auxiliar de produção acompanham, de certa forma, a função operacional.

TABELA 1 - Análise de significância das diferenças de instrução, por função, dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte do segmento moveleiro de Arapongas - 2006

| ITEM | FUNÇÃO | ESCOLARIDADE | EM PERCENTUAL | | p-valor | NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA |
|------|--------------------------------------|-----------------------------|---------------|-------------|---------|------------------------|
| | | | Grande Porte | Médio Porte | | |
| 1 | Coordenação/Supervisão | Não possui 2º grau completo | 45 | 50 | 0,6024 | - |
| | | Possui 2º grau completo | 42 | 45 | | |
| | | Possui superior completo | 13 | 5 | | |
| 2 | Administrativa | Não possui 2º grau completo | 15 | 20 | 0,5640 | - |
| | | Possui 2º grau completo | 60 | 70 | | |
| | | Possui superior completo | 25 | 10 | | |
| 3 | Operacional | Não possui 2º grau completo | 59 | 87 | 0,0018 | 1% |
| | | Possui 2º grau completo | 41 | 13 | | |
| 4 | Serviços Gerais/Auxiliar de Produção | Não possui 2º grau completo | 57 | 80 | 0,0023 | 1% |
| | | Possui 2º grau completo | 43 | 20 | | |

FONTE: Pesquisa de campo

O tempo de serviço é uma das variáveis importantes a serem consideradas quando se analisa o capital humano, uma vez que, quanto maior o tempo, maiores são as condições de o trabalhador corresponder à qualificação exigida para a função. Isso se dá por meio de treinamento e capacitação no próprio ambiente da empresa, ou fora dela em instituições profissionalizantes.

Pela tabela 2, coordenadores e/ou supervisores, bem como os trabalhadores das funções operacionais das grandes empresas, possuem mais tempo de serviço em relação aos trabalhadores das médias empresas nessas mesmas funções. Essas diferenças são significativas, com nível de significância de 1%. Ocorre certo equilíbrio de distribuição entre as faixas de tempo de serviço para os trabalhadores operacionais e de serviços gerais e/ou auxiliar de produção, com pequenas diferenças entre essas empresas.

Para a função de serviços gerais e/ou auxiliar de produção, com nível de significância de 10%, houve diferença significativa. Cerca da metade dos trabalhadores de serviços gerais e/ou auxiliar de produção, nos dois conjuntos de empresas, tem menor tempo de serviço. Porém, na faixa de maior tempo de serviço, para as grandes empresas há uma incidência maior de trabalhadores em relação às médias empresas (p - valor= 0,0572).

TABELA 2 - Análise de significância das diferenças de tempo de serviço, de acordo com a função dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte do segmento moveleiro de Araçongas - 2006

| ITEM | FUNÇÃO | TEMPO DE SERVIÇO | EM PERCENTUAL | | p-valor | NÍVEL DE SIGNIFICÂNCIA |
|------|--------------------------------------|------------------|---------------|-------------|----------|------------------------|
| | | | Grande Porte | Médio Porte | | |
| 1 | Coordenação/Supervisão | Até 2 anos | 16% | 80% | < 0,0001 | 1% |
| | | De 2,1 a 5 anos | 28% | 20% | | |
| | | Mais de 5 anos | 56% | 0% | | |
| 2 | Administrativa | Até 2 anos | 29% | 10% | 0,3387 | - |
| | | De 2,1 a 5 anos | 39% | 60% | | |
| | | Mais de 5 anos | 33% | 30% | | |
| 3 | Operacional | Até 2 anos | 36% | 68% | 0,0025 | 1% |
| | | De 2,1 a 5 anos | 33% | 19% | | |
| | | Mais de 5 anos | 31% | 13% | | |
| 4 | Serviços Gerais/Auxiliar de Produção | Até 2 anos | 54% | 55% | 0,0572 | 10% |
| | | De 2,1 a 5 anos | 28% | 39% | | |
| | | Mais de 5 anos | 18% | 5% | | |

FONTE: Pesquisa de campo

A idade representa uma informação geral e complementar sobre a experiência das pessoas. Em princípio, maior idade contribuiria para fortalecer a experiência; no entanto, interfere negativamente no vigor físico. Isso é explicado por Ben-Porath (1967), ao mencionar que a aproximação da idade da aposentadoria corresponde à redução de investimento em capital humano, coincidindo com a depreciação física e tecnológica do fator humano, sendo nula a acumulação de formação escolar e profissional.

A análise da significância das diferenças por idade e por função dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte do segmento moveleiro de Araçongas não mostrou diferença significativa entre essas empresas quanto à faixa etária.

grandes como para as de médio porte, que os trabalhadores do sexo masculino ocupam em maior proporção as funções com maiores salários e, em média, recebem maiores salários.

A tabela 3, a seguir, traz dados comparativos entre escolaridade e salário. No item 1, em que se apresenta o conjunto de todas as funções das grandes e médias empresas, nota-se que aproximadamente metade dos trabalhadores que possuem menor escolaridade está na faixa salarial mais baixa, sendo que a maior parte dos trabalhadores com segundo grau completo encontra-se distribuída nas faixas salariais intermediária e alta. Ainda, há um grande percentual na faixa salarial mais alta para trabalhadores com nível superior completo.

Ao se analisar o conjunto das funções somente das empresas de grande porte, verifica-se uma situação semelhante à apresentada para o item 1. Mas, examinando somente as empresas de médio porte, nota-se que, para os trabalhadores que possuem, pelo menos, o segundo grau completo, há um equilíbrio entre as faixas salariais alta e baixa, e um percentual maior na faixa salarial mais baixa para os trabalhadores que não possuem o segundo grau completo.

4.2 Relação da variável salário com as variáveis investigadas

Nesta seção, apresenta-se a relação da variável salário com as variáveis sexo, instrução, tempo de serviço e idade, que definem o perfil do trabalhador do segmento moveleiro de Araçongas.

A relação entre as variáveis salário e sexo dos trabalhadores mostra, tanto para as empresas

Os trabalhadores nas funções de coordenador/supervisor e operacional seguem a mesma tendência do item 1, a saber: a maior parte dos trabalhadores que possui menor escolaridade está na faixa salarial mais baixa. Para os trabalhadores nas funções administrativa/comercial e/ou vendas e serviços gerais e/ou auxiliar de produção, não há diferença significativa entre a escolaridade e as faixas salariais.

Ao se analisar a relação entre salário e instrução no segmento moveleiro de Arapongas, considerando o conjunto de todas as funções dos trabalhadores das empresas nos dois portes, notou-se que aproximadamente metade dos trabalhadores que possuem menor escolaridade está na faixa salarial mais baixa, enquanto a maior parte dos trabalhadores com segundo grau completo acha-se distribuída entre as faixas salariais intermediária e alta. Também, como era de se esperar, profissionais com nível superior ocupam funções de coordenador/supervisor ou administrativa.

TABELA 3 - Análise de significância das diferenças de salário e instrução dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte do segmento moveleiro de Arapongas - 2006

| ITEM | FUNÇÃO | FAIXAS SALARIAIS | EM PERCENTUAL | | | p-valor | NÍVEL DE SIGNIF. (%) |
|---|--|---|-----------------------------|-------------------------|--------------------------|----------|----------------------|
| | | | Não possui 2º grau completo | Possui 2º grau completo | Possui superior completo | | |
| Empresas de Grande e Médio Porte | | | | | | | |
| 1 | Todas | até R\$ 600,00 ⁽¹⁾ | 46 | 23 | 2 | < 0,0001 | 1 |
| | | de R\$ 600,01 a R\$ 845,04 ⁽²⁾ | 31 | 38 | 11 | | |
| | | mais de R\$ 845,04 ⁽³⁾ | 23 | 38 | 87 | | |
| Empresas de Grande Porte | | | | | | | |
| 2 | Todas | até R\$ 625,51 ⁽¹⁾ | 43 | 27 | 2 | < 0,0001 | 1 |
| | | de R\$ 625,52 a R\$ 875,85 ⁽²⁾ | 34 | 36 | 12 | | |
| | | mais de R\$ 875,85 ⁽³⁾ | 22 | 36 | 86 | | |
| 3 | Coordenador/ Supervisor | até R\$ 1.000,00 ⁽¹⁾ | 57 | 18 | 8 | 0,0007 | 1 |
| | | de R\$ 1.000,01 a R\$ 1.527,14 ⁽²⁾ | 24 | 51 | 25 | | |
| | | mais de R\$ 1.527,14 ⁽³⁾ | 19 | 31 | 67 | | |
| 4 | Administrativa | até R\$ 799,97 ⁽¹⁾ | 33 | 38 | 20 | 0,3122 | - |
| | | de R\$ 799,98 a R\$ 1.253,22 ⁽²⁾ | 25 | 38 | 30 | | |
| | | mais de R\$ 1.253,22 ⁽³⁾ | 42 | 25 | 50 | | |
| 5 | Operacional | até R\$ 613,24 ⁽¹⁾ | 41 | 25 | - | 0,0058 | 1 |
| | | de R\$ 613,25 a R\$ 815,10 ⁽²⁾ | 34 | 39 | - | | |
| | | mais de R\$ 815,11 ⁽³⁾ | 25 | 36 | - | | |
| 6 | Serv. Gerais/ Auxiliar de Produção | até R\$ 500,50 ⁽¹⁾ | 34 | 38 | - | 0,1271 | - |
| | | de R\$ 500,51 a R\$ 605,60 ⁽²⁾ | 39 | 23 | - | | |
| | | mais de R\$ 605,60 ⁽³⁾ | 27 | 39 | - | | |
| Empresas de Médio Porte | | | | | | | |
| 7 | Todas | até R\$ 526,83 ⁽¹⁾ | 58 | 45 | - | 0,0025 | 1% |
| | | de R\$ 526,84 até R\$ 600,00 ⁽²⁾ | 20 | 3 | - | | |
| | | mais de R\$ 600,00 ⁽³⁾ | 22 | 52 | - | | |

FONTE: Pesquisa de campo

(1) Faixa salarial baixa.

(2) Faixa salarial intermediária.

(3) Faixa salarial alta.

TABELA 3 - Análise de significância das diferenças de salário e instrução dos trabalhadores das empresas de grande e médio porte do segmento moveleiro de Arapongas - 2006

| ITEM | FUNÇÃO | FAIXAS SALARIAIS | EM PERCENTUAL | | | p-valor | NÍVEL DE SIGNIF. (%) |
|---|------------------------------------|--------------------------------|---------------|---------------|----------------|----------|----------------------|
| | | | Até 2 anos | De 2 a 5 anos | Mais de 5 anos | | |
| Empresas de Grande e Médio Porte | | | | | | | |
| 1 | Todas | até R\$ 600,00 | 51 | 31 | 15 | < 0,0001 | 1 |
| | | de R\$ 600,01 a R\$ 845,04 | 38 | 37 | 22 | | |
| | | mais de R\$ 845,04 | 11 | 31 | 63 | | |
| Empresas de Grande Porte | | | | | | | |
| 2 | Todas | até R\$ 625,51 | 52 | 30 | 18 | < 0,0001 | 1 |
| | | de R\$ 625,52 a R\$ 875,85 | 37 | 40 | 24 | | |
| | | mais de R\$ 875,85 | 11 | 30 | 59 | | |
| 3 | Coordenador/ Supervisor | até R\$ 1.000,00 | 60 | 31 | 29 | 0,0655 | 10 |
| | | de R\$ 1.000,01 a R\$ 1.527,14 | 20 | 50 | 33 | | |
| | | mais de R\$ 1.527,14 | 20 | 19 | 38 | | |
| 4 | Administrativa | até R\$ 799,97 | 61 | 26 | 15 | 0,0027 | 1 |
| | | de R\$ 799,98 a R\$ 1.253,22 | 30 | 39 | 31 | | |
| | | mais de R\$ 1.253,22 | 9 | 35 | 54 | | |
| 5 | Operacional | até R\$ 613,24 | 52 | 28 | 20 | < 0,0001 | 1 |
| | | de R\$ 613,25 a R\$ 815,10 | 41 | 41 | 25 | | |
| | | mais de R\$ 815,11 | 6 | 31 | 55 | | |
| 6 | Serv. Gerais/ Auxiliar de Produção | até R\$ 500,50 | 40 | 24 | 39 | 0,0879 | 10 |
| | | de R\$ 500,51 a R\$ 605,60 | 33 | 43 | 13 | | |
| | | mais de R\$ 605,60 | 27 | 32 | 48 | | |
| Empresas de Médio Porte | | | | | | | |
| 7 | Todas | até R\$ 526,83 | 49 | 67 | 45 | 0,0959 | 10 |
| | | de R\$ 526,84 a R\$ 600,00 | 23 | 5 | 0 | | |
| | | Mais de R\$ 600,00 | 28 | 28 | 55 | | |

FONTE: Pesquisa de campo

Pela tabela 4, observa-se situação semelhante nos itens 1, 2, 4 e 5, em que a maioria dos trabalhadores com até dois anos de tempo de serviço possui salários mais baixos, invertendo-se essa situação para trabalhadores com mais de cinco anos. Na faixa intermediária de tempo de serviço, há equilíbrio entre as faixas salariais.

Situações distintas ocorrem entre os outros três itens. Para coordenador/supervisor de empresas de grande porte há percentual maior desses trabalhadores que possuem até dois anos de tempo de serviço na faixa salarial mais baixa, metade dos que têm de dois a cinco anos de tempo de serviço na faixa salarial intermediária, e uma certa igualdade de distribuição salarial dos trabalhadores com mais de cinco anos de serviço.

Esses resultados, juntamente com a análise da relação entre salários e idade, revelam que a experiência também é uma variável importante para determinar o salário nesse setor.

Considerações Finais

Este estudo investigou a qualificação da mão de obra das empresas do segmento moveleiro do município de Arapongas, no estado do Paraná, e sua influência nos salários dos trabalhadores desse segmento.

Ao analisar o perfil dos trabalhadores das empresas de médio e grande porte do segmento moveleiro do município, observou-se que, além do nível de instrução, as variáveis idade e tempo de serviço são importantes e corroboram a abordagem da teoria do capital humano. A maior instrução facilita o aprendizado profissional, enquanto maiores idade e tempo de serviço permitem adquirir experiência no trabalho, aprimorando-se, principalmente, por meio do *learning-by-doing*. Diferenciam-se as grandes empresas em relação às médias quanto ao nível de instrução mais elevado dos trabalhadores da função operacional e quanto ao maior tempo de serviço dos coordenadores/supervisores e dos empregados na função operacional. Este resultado revela que as grandes empresas apresentam pessoal mais qualificado e com mais experiência, sobretudo nas funções vinculadas às atividades de produção, que determinam a qualidade do produto final.

Ao se analisar a relação entre salário e qualificação nesse segmento moveleiro, considerando o conjunto de todas as funções dos trabalhadores das empresas analisadas, notou-se que aproximadamente metade dos trabalhadores que possuem menor escolaridade encontra-se nas faixas salariais menores. A maioria dos trabalhadores com nível superior completo situa-se na faixa salarial mais alta.

Quando se examina o tema sob a luz da teoria do capital humano, e focalizando a qualificação dos trabalhadores das grandes e médias empresas do segmento moveleiro de Arapongas, observa-se que as variáveis instrução, tempo de serviço e idade não se dissociam e são intimamente relacionadas.

Considerando que a relação entre salário e qualificação constitui o ponto central da teoria do capital humano, pode-se concluir que o investimento

em capital humano influencia os salários. Esse é o princípio que determina a remuneração mais elevada para o trabalhador qualificado, em comparação com o trabalhador não qualificado. A relação de causa efeito entre qualificação do trabalhador, seu desempenho, e respectiva remuneração pode ser explicada de acordo com a perspectiva de Becker (1964), que considera o capital humano sob o enfoque da análise de investimento, em que níveis de qualificação superiores implicam retornos mais elevados.

Todavia, as perspectivas da abordagem de Arrow (1973), Spence (1973) e Thurow (1975) também podem ser contempladas, quando se leva em conta que os trabalhadores, para atender as necessidades das empresas, precisam aprofundar seus conhecimentos e aprimorar as habilidades. As empresas, por sua vez, precisam adotar políticas de remuneração capazes de atrair esses trabalhadores mais qualificados e motivá-los a permanecer na empresa e participar de um processo contínuo de aprendizado. Dessa forma, a capacitação, o desempenho e a remuneração se reforçam mutuamente e caminham na mesma direção, proporcionando resultados que são do interesse da empresa e do trabalhador.

- Recebido em: 23/03/2011
- Aprovado em: 10/07/2011

Referências

- ARROW, K. J. Higher education as a filter. **Journal of Public Economics** 2: 193-216, 1973.
- BARONE, C.; WERFHORST, H. G. Van. Education, cognitive skills and earnings in comparative perspective. **International Sociology**, 26 - 483, 2011.
- BECKER, G. S. **Humam capital**. New York: National Bureau of Economic Research, 1964.
- BEN-PORATH, Y. The Production of Human Capital and the life cycle of earnings. **Journal of Political Economy**, v.75, a.4, 1967.
- BERGAMINI, Cecília. **Motivação nas organizações**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BOOG, G. G. **Desenvolvimento de recursos humanos: investimento com retorno**. São Paulo: McGraw-Hill, 1980.
- BOWLES, S.; GINTIS, H. Does schooling raise earnings by making people smarter? In: Arrow K, Bowles S.; DURLAUF, S. (Eds.) **Meritocracy and Economic Inequality**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 118-136, 2000.
- COLLINS, R. **The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification**. New York: Academic Press, 1979.
- CORREA, Davi Pedroso; BÉRNÍ, Duilio de Avila. **A teoria do conhecimento da firma de Penrose a... Penrose**. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Disponível em:<http://www.ultra.pucrs.br/uni/poa/face/eco/text_dsc/dufirma>. Acesso em: 23 maio 2006. (Texto para discussão).
- COUTINHO, L.; FERRAZ, J. C. **Estudo da competitividade na indústria brasileira**. São Paulo: Papirus/Unicamp, 1994.
- CRAWFORD, R. **Na era do capital humano**. São Paulo: Atlas, 1994.
- DEVESCOVI, D. L. A.; TOLEDO, J. C.de. A importância de uma estratégia de gestão da produtividade. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, IX, 1989, Porto Alegre - RS. **Anais...** Porto Alegre, ABEPRO, 1989.
- DIORIO, M. O. **Vocabulaire de la productivité**. Montreal: Institut National de Productivité, 1980.
- EHRENBERG, R. G. **A moderna economia do trabalho**. São Paulo: Makron Books, 2000.
- ERDMANN, R. H. **Organização de sistemas de produção**. Florianópolis: Insular, 1998.
- FIEP - FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DO PARANÁ. Pautas para debates setoriais: Congresso Paranaense da Indústria 2006. Curitiba, 2006.
- FLORES, M. J. das. **Contribuições da cooperação universidade/empresa para a capacitação tecnológica de PME's moveleiras: o pólo de Arapongas**. 2005. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2005.
- GARCIAS, P. M. **Os salários na indústria de curtimento de couros e peles do Rio Grande do Sul: um estudo de caso**. 1992. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 1992.
- GASTALDI, J. P. **Elementos da economia política**. 12.ed. São Paulo: Saraiva, 1985.
- GINTIS, H. Education and the Characteristics of Worker Productivity. **American Economic Review**, 61, 1971.
- GITLOW, H. S. **Planejando a qualidade, a produtividade e a competitividade**. São Paulo: Qualitymark, 1993.
- GORINI, A. P. F. **A indústria de móveis no Brasil**. Curitiba: Alternativa Editorial, 2000.
- GUITTON, H. **Economia política**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1971.

HAYES, R. H. et al. **Dynamic manufacturing**: creating the learning organization. New York: The Free Press, 1988.

IPARDES. Arranjo produtivo local de móveis de Arapongas-PR: nota técnica/Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social, Secretaria de Estado do Planejamento e Coordenação Geral. Curitiba: IPARDES, 2006.

IPARDES. **Perfil dos municípios**. Disponível em:<<http://www.ipardes.gov.br>>. Acesso em: maio 2007.

KENDRICK, J. W. **Productivity trends in the USA**. Princeton, N. S. University Press, 1961.

LASTRES, H.; CASSIOLATO, J. **Glossário de arranjos e sistemas produtivos e inovativos locais**. 2005. Disponível em:<www.sinal.redesist.ie.ufrj.br>. Acesso em: 20 maio 2007.

LEONELLO, J. C.; CARIO, S. A. F. **Análise do cluster moveleiro de Arapongas**, Paraná: condições, limites e possibilidades de desenvolvimento. 2001. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2001.

LEONELLO, J. C.; CARIO, S. A. F. **Análise das condições competitivas do cluster industrial de móveis de Arapongas no Paraná**. In: CARIO, S. A. F.; PEREIRA, L. B.; BROLLO, M. X. (Org.). Economia paranaense: estudo de setores selecionados. Florianópolis: UFSC/Programa de Pós-Graduação em Economia, 2002. p.279-310.

LEONELLO, J. C.; CARIO, S. A. F. **Análise das condições competitivas do cluster industrial de móveis de Arapongas-PR**. Campo Mourão, 2003, Universidade Estadual do Paraná.

PARANÁ. Governador (2003-2006: Requião). Secretaria de Estado da Indústria e do Comércio e Assuntos do Mercosul-PR. Relatório. Curitiba, 2006.

- PEREIRA, R. O. **Gestão do conhecimento na indústria**: uma proposta de avaliação da gestão do conhecimento para indústria do setor moveleiro da Região Metropolitana de Curitiba. 2000. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2000.
- PLANO de Desenvolvimento do APL de Móveis da Região de Arapongas-PR. Arapongas: Governança do APL de Arapongas, 2006.
- PONCHIROLLI, O. **O capital humano como elemento estratégico na economia da sociedade do conhecimento sob a perspectiva da teoria do agir comunicativo**. 2003. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003.
- RUSSOMANO, V. H. **Planejamento e acompanhamento da produção**. 3.ed. São Paulo : Pioneira, 1995.
- SCHULTZ, T. W. **O capital humano**: investimento em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.
- SENAI/CETMAM. Diagnóstico da Indústria Moveleira - 1996. Curitiba, 1996.
- SIMA. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE ARAPONGAS. Disponível em: <<http://www.sima.org.br/portugues/entrar.html>>. Acesso em: 25 maio 2006.
- SMITH, A. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. São Paulo: Abril, 1983.
- SPENCE, M. Job market signaling. **Quarterly Journal of Economics**. 87: 355-374, 1973.
- THURLOW, L. **Generating Inequality**. New York: Basic Books, 1975.
- VASCONCELOS, J. E. de. **A importância da área de treinamento dentro das empresas**. Revisão, n. 7, a. II, mar./abr.1999.