

TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 377

**OS DETERMINANTES DA
DESIGUALDADE NO BRASIL**

Ricardo Paes de Barros*
Rosane Silva Pinto de Mendonça**

Rio de Janeiro, julho de 1995

* DIPES/IPEA e professor de Yale University.

** Bolsista ANPEC/IPEA e aluna do doutorado em Economia do IEI/UFRJ.



O IPEA é uma fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, cujas finalidades são: auxiliar o ministro na elaboração e no acompanhamento da política econômica e prover atividades de pesquisa econômica aplicada nas áreas fiscal, financeira, externa e de desenvolvimento setorial.

Presidente

Fernando Rezende

Diretoria

Claudio Monteiro Considera

Luís Fernando Tironi

Gustavo Maia Gomes

Mariano de Matos Macedo

Luiz Antonio de Souza Cordeiro

Murilo Lôbo

TEXTO PARA DISCUSSÃO tem o objetivo de divulgar resultados de estudos desenvolvidos direta ou indiretamente pelo IPEA, bem como trabalhos considerados de relevância para disseminação pelo Instituto, para informar profissionais especializados e colher sugestões.

ISSN 1415-4765

SERVIÇO EDITORIAL

Rio de Janeiro – RJ

Av. Presidente Antônio Carlos, 51 – 14º andar – CEP 20020-010

Telefax: (021) 220-5533

E-mail: editrj@ipea.gov.br

Brasília – DF

SBS Q. 1 Bl. J, Ed. BNDES – 10º andar – CEP 70076-900

Telefax: (061) 315-5314

E-mail: editbsb@ipea.gov.br

© IPEA, 1998

É permitida a reprodução deste texto, desde que obrigatoriamente citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são rigorosamente proibidas.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	
2 - O PROCESSO DE GERAÇÃO E REPRODUÇÃO DA DESIGUALDADE: A CORRIDA	
2.1 - As Etapas da Corrida.....	
2.2 - A Etapa de Preparação	
2.3 - A Competição	
2.4 - Tipos de Desigualdade	
3 - UMA AVALIAÇÃO EMPÍRICA DO PROCESSO DE GERAÇÃO DA DESIGUALDADE DE RENDA NO BRASIL	
3.1 - O Grau de Desigualdade de Renda no Brasil	
3.2 - A Concentração da Desigualdade	
3.3 - A Evolução da Desigualdade de Renda no Brasil desde 1960 .	
4 - O PAPEL DO MERCADO DE TRABALHO NO PROCESSO DE GERAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DA DESIGUALDADE	
4.1 - Segmentação do Mercado de Trabalho	
4.2 - Discriminação no Mercado de Trabalho	
5 - O MERCADO DE TRABALHO COMO TRANSFORMADOR DE DESIGUALDADES	
5.1 - O Papel da Experiência no Mercado de Trabalho	
5.2 - O Papel da Experiência na Empresa.....	
5.3 - O Papel da Escolaridade	
6 - O PAPEL DO AMBIENTE FAMILIAR E DAS DISPARIDADES REGIONAIS EM INFRA-ESTRUTURA NA GERAÇÃO DA DESIGUALDADE	
BIBLIOGRAFIA	

1 - INTRODUÇÃO

Existem diversas razões pelas quais a desigualdade de renda necessita ser investigada e monitorada. Em primeiro lugar, ela tem um impacto direto sobre o bem-estar social na medida em que as sociedades têm preferência por equidade. Além disso, está diretamente relacionada ao nível de diversas variáveis socioeconômicas importantes como, por exemplo, a taxa de poupança da economia, a taxa de mortalidade infantil e a extensão da pobreza. A dependência destas variáveis ao grau de desigualdade de renda existe, tendo em vista que, em nível microeconômico, as relações que as ligam à renda familiar **per capita** são não-lineares e, portanto, o nível médio dessas variáveis depende não só do nível médio da renda, mas também de como ela se encontra distribuída.

A geração e a produção da desigualdade de renda têm sido investigadas no Brasil intensivamente, em particular após o golpe militar de 1964 e a publicação dos censos demográficos de 1960 e 1970, com a conseqüente constatação de um enorme crescimento no grau de desigualdade de renda ao longo dos anos 60. No entanto, até o momento, as várias manifestações de desigualdade na sociedade brasileira têm sido estudadas em separado, de forma não-integrada. Não é de nosso conhecimento que algum estudo no Brasil tenha objetivado discutir, no âmbito de um arcabouço coerente e integrado, as diversas formas de desigualdade e suas inter-relações.¹ Os dois exemplos a seguir procuram ilustrar a forma não-integrada como a questão da desigualdade tem sido tradicionalmente investigada no Brasil.

Por um lado, Langoni (1973), em seu trabalho clássico sobre desigualdade de renda no Brasil, estuda, profunda e elegantemente, como a desigualdade de renda é gerada e revelada pelo mercado de trabalho a partir da heterogeneidade da força de trabalho com respeito a nível educacional, idade, sexo, setor de atividade e região de residência. Ele chega à conclusão fundamental de que um dos principais determinantes da desigualdade de renda no Brasil são as disparidades educacionais entre os membros da força de trabalho. Estas disparidades educacionais, no entanto, não são simplesmente dadas, mas também criadas pela sociedade brasileira. O autor, no entanto, não tenta identificar os determinantes da desigualdade educacional.

Por outro, o trabalho clássico de Souza (1979) sobre o financiamento da educação e acesso à escola no Brasil identifica, claramente, o papel das disparidades regionais em gastos em educação e da educação dos pais como os principais determinantes da desigualdade de educação da força de trabalho. Este autor, porém, não investiga quais as conseqüências da desigualdade de educação sobre a desigualdade de renda.

¹Veja, no entanto, o trabalho recente de Lam e Levison (1990) para um exemplo de um estudo que busca integrar a geração da desigualdade no Brasil pré-mercado de trabalho e no mercado de trabalho.

O principal objetivo deste capítulo é desenvolver um arcabouço teórico que possa servir de base para investigar de maneira coerente e integrada as diversas formas de desigualdade e identificar as fontes de produção e reprodução da desigualdade.

Este artigo encontra-se organizado em cinco seções, além desta introdução. Na Seção 2, desenvolve-se um arcabouço teórico fazendo-se uma analogia entre os processos de geração e reprodução da desigualdade de renda e uma seqüência de corridas em que cada uma delas tem duas etapas. A primeira, na qual cada participante se prepara para a competição (período da infância e adolescência, no qual os indivíduos acumulam o seu capital humano). Ao final desta etapa observa-se um certo grau de desigualdade entre os participantes que denominamos desigualdade de condições. A segunda é aquela na qual, efetivamente, ocorre a competição (em que os indivíduos competem no mercado de trabalho). Ao final desta etapa observa-se um certo grau de desigualdade que denominamos desigualdade de resultados.

Na Seção 3, procura-se quantificar, com base no arcabouço teórico desenvolvido na seção anterior, as diversas dimensões da desigualdade no Brasil assim como suas inter-relações. Mais especificamente, o objetivo é, em primeiro lugar, avaliar, com base numa comparação internacional, o grau de desigualdade de renda no Brasil. Os resultados mostram o Brasil com uma posição de destaque no cenário internacional: é o país que, de longe, apresenta o mais elevado grau de desigualdade. Em segundo lugar, busca-se analisar em que parte da distribuição esta desigualdade está concentrada. O resultado é surpreendente: a desigualdade de renda no Brasil encontra-se concentrada na causa superior da distribuição, isto é, entre os 10% mais ricos. Finalmente, procura-se analisar a evolução da desigualdade de renda no Brasil nas últimas três décadas. A desigualdade de renda no Brasil, não somente é elevada, mas também crescente. Este processo, apesar de contínuo, não teve a mesma intensidade ao longo das três últimas décadas, com o aumento da desigualdade sendo bastante intenso na décadas de 60 e 80, mas consideravelmente menor na década de 70.

Na Seção 4, analisa-se a conexão entre o mercado de trabalho e a desigualdade de renda observada (desigualdade de resultados) procurando identificar se o mercado de trabalho é um gerador ou apenas um transformador de desigualdades. Discute-se esta conexão, em primeiro lugar, teoricamente, e, em seguida, procura-se avaliar as evidências empíricas existentes, buscando-se estimar que parcela da desigualdade salarial é gerada pelo mercado de trabalho via segmentação e discriminação e que parcela é apenas o resultado da transformação da desigualdade intrínseca da força de trabalho. No caso da segmentação, investigam-se os resultados referentes a três tipos: diferenciais salariais por ramo de atividade, diferenciais entre os setores formal e informal e diferenciais regionais de salário. No caso da discriminação, investigam-se os resultados referentes à discriminação por gênero e raça. Os resultados desta seção revelam que o mercado de trabalho no Brasil é muito mais transformador da desigualdade de condições do que gerador de desigualdade.

Com base nas evidências apresentadas na seção anterior, a Seção 5 analisa com mais profundidade o papel do mercado de trabalho como transformador de desigualdades. Discute-se como o mercado de trabalho transforma em desigualdade salarial a desigualdade entre trabalhadores, com respeito a três características intimamente ligadas à produtividade: experiência no mercado de trabalho, na empresa e nível educacional. Para cada uma destas características avalia-se o grau de desigualdade na distribuição desta característica, o grau de sensibilidade dos salários a variações nesta característica e a magnitude da desigualdade salarial obtida da transformação da desigualdade na distribuição da característica em desigualdade salarial.

A análise da importância do mercado de trabalho como transformador de desigualdade requer estimativas da desigualdade de qualidade entre os trabalhadores e da relação entre qualidade e produtividade. A seção anterior tratou da relação entre produtividade e qualidade do trabalhador (uma característica do mercado de trabalho) e seus determinantes. A desigualdade de qualidade entre trabalhadores, gerada na fase anterior ao mercado de trabalho (primeira fase da corrida), é o objeto de estudo da Seção 6. Nessa seção investiga-se o papel do ambiente familiar e das disparidades regionais em infra-estrutura na geração da desigualdade.

2 - O PROCESSO DE GERAÇÃO E REPRODUÇÃO DA DESIGUALDADE: A CORRIDA

O objetivo desta seção é construir um arcabouço teórico para os processos de geração e reprodução da desigualdade. Este arcabouço baseia-se numa analogia entre estes processos e uma seqüência de corridas em que cada corrida (trajetória de vida de uma geração) é formada de três elementos: **a)** um conjunto de participantes, cada um com um volume de recursos; **b)** um total de prêmios (massa salarial); e **c)** um conjunto de regras. Estas regras estabelecem como os participantes devem se comportar durante a corrida; como o desempenho (produtividade) dos participantes será avaliado; e como o total de prêmios será dividido entre os participantes de acordo com o seu desempenho.

Numa dada seqüência, as diversas corridas podem ter prêmios e regras completamente distintos. No entanto, os participantes estão intimamente relacionados na medida em que, em cada corrida, estes são uma geração de um dado conjunto básico de dinastias e, por conseguinte, o volume de recursos de cada participante depende do desempenho dos seus antepassados nas corridas anteriores.²

²Por simplicidade, estamos assumindo que cada filho tem somente um pai e que cada pai somente um filho.

2.1 - As Etapas da Corrida

Cada corrida possui duas etapas. Na primeira os participantes se preparam para a competição (esta etapa corresponde ao período da infância e adolescência, em que os indivíduos acumulam o seu capital humano). Na segunda ocorre a competição (esta é a etapa na qual os indivíduos competem no mercado de trabalho).

Durante a primeira etapa, cada participante conta com três tipos de recursos para se preparar para a competição: suas habilidades inatas, recursos públicos e recursos privados. Os recursos privados de cada participante são os prêmios (salários) recebidos por seu pai na corrida anterior. Em virtude da heterogeneidade dos participantes com respeito aos seus recursos, ao final desta etapa haverá, em geral, alguma desigualdade quanto à preparação para a competição (desigualdade entre indivíduos quanto ao volume de capital humano acumulado ao entrarem no mercado de trabalho). A esta desigualdade denominamos **desigualdade de condições** e à desigualdade de prêmios ao final da segunda etapa denominamos **desigualdade de resultados**.

2.2 - A Etapa de Preparação

Para descrever como a desigualdade de condições é gerada, deve-se tratar três casos sequencialmente. Primeiro, considere a situação onde não há recursos públicos ou privados. Neste caso, o grau de preparação de cada concorrente será função apenas das suas características inatas.

Em segundo lugar, considere a hipótese em que há, também, recursos públicos. Neste caso, o grau de preparação de cada concorrente vai depender, inclusive, da quantidade de recursos públicos de que dispõe e da sua capacidade de utilizar estes recursos para aprimorar a sua preparação para a competição. Mesmo que os recursos públicos estivessem igualmente distribuídos, a sua simples existência leva à desigualdade de condições na medida em que a capacidade de utilizá-los não é, necessariamente, a mesma para todos os concorrentes.³ Além disso, estes recursos públicos não estão, necessariamente, igualmente distribuídos entre os participantes da corrida. Os recursos públicos podem estar desigualmente distribuídos por duas razões: em primeiro lugar, porque alguns grupos podem estar sendo discriminados. Em segundo lugar, como os recursos públicos são intrinsecamente heterogêneos, a qualidade da dotação de recursos de cada participante vai, necessariamente, diferir.

Finalmente, consideremos o caso em que existam, também, recursos privados. Nesta hipótese, o grau de preparação de um participante depende, também, do volume de recursos privados de que dispõe e da sua habilidade de utilizar estes recursos para aprimorar seu nível de preparação para a competição. Como estes

³Esta capacidade faz parte das características inatas dos participantes que, em geral, não são homogêneas.

dois fatores estão desigualmente distribuídos entre os participantes, eles serão uma fonte adicional de desigualdade de condições. O fato de as regras da corrida permitirem que recursos privados sejam utilizados na fase de preparação caracteriza-a como uma corrida em que existe desigualdade de oportunidade.⁴ O grau de desigualdade de oportunidade será medido pelo impacto marginal médio que os recursos privados têm sobre o grau de preparação dos participantes.⁵

2.3 - A Competição

Na competição (mercado de trabalho), o prêmio (salário) dos participantes é proporcional ao hiato entre um tempo máximo e o tempo reportado de chegada (produtividade reportada). A competição será dita justa quando o tempo reportado de um participante for uma função apenas do grau de preparação.⁶ Denominamos **tempo real de chegada** o tempo de chegada de um participante caso a competição seja justa. Quando esta não é justa, o tempo reportado de chegada pode diferir do tempo real de chegada devido a alguma dose de dois tipos de injustiça -- **segmentação e discriminação** -- que iremos descrever a seguir.

Na segmentação, os cronômetros (empregos) utilizados são heterogêneos. Neste caso, participantes com igual tempo real, designados a cronômetros distintos, terão tempos cronometrados (produtividades efetivas) distintos. Note-se que aqui a injustiça não depende das características adscritas dos competidores, na medida em que competidores com igual tempo real, se designados a um mesmo cronometrista (empregador), terão um mesmo tempo cronometrado e, além disso, todos os competidores têm, **ex-ante**, igual chance de serem alocados aos melhores cronômetros.

Na discriminação, o tempo reportado (produtividade reportada) pode diferir mesmo entre participantes com igual tempo cronometrado, tendo em vista que o tempo de chegada reportado pode diferir do tempo cronometrado de acordo com as preferências dos cronometristas pelas características dos participantes.

Finalmente, para conhecermos o tempo real de chegada de um participante, temos que conhecer não só o seu grau de preparação, mas também como o tempo real de chegada nesta corrida é afetado pelo grau de preparação na competição. Quanto maior o efeito marginal do grau de preparação de um participante sobre o seu tempo de chegada, maior será a desigualdade de tempos reais de chegada para uma dada desigualdade no grau de preparação, ou seja, mais a desigualdade de

⁴Evidentemente que se o uso dos recursos privados não tem efeito sobre o grau de preparação, então a simples permissão para o uso destes recursos não deve ser considerada como uma violação do princípio de igualdade de oportunidade.

⁵Em geral, devido a uma miríade de fatores exógenos, o grau de preparação vai diferir mesmo entre participantes com idênticas habilidades inatas e recursos públicos e privados. A este conjunto de fatores exógenos poderíamos denominar "**sorte**" na preparação.

⁶Obviamente, o tempo reportado de um participante também será uma função de uma série de fatores exógenos que poderíamos chamar de "sorte" na competição.

condições será amplificada na competição. Assim, apesar de uma competição justa não gerar desigualdade -- funcionando apenas como reveladora da desigualdade de condições dos participantes --, dependendo da relação entre preparação e tempo real de chegada esta revelação da desigualdade pode levar a uma enorme amplificação ou atenuação da desigualdade de condições.

2.4 - Tipos de Desigualdade

O arcabouço construído introduz diversos tipos de desigualdade e mostra como estes se interconectam permitindo que a desigualdade de resultados possa ser decomposta em formas mais básicas de desigualdade e que os locais onde a desigualdade é gerada e transmitida possam ser identificados. Além disso, como os diferentes tipos de desigualdade são associados a situações de maior ou menor grau de justiça, é possível, com base nesse arcabouço, identificar os focos de geração de desigualdade mais socialmente indesejáveis.

Segundo esse arcabouço, a desigualdade de resultados é formada de dois componentes: aquele que advém das diferenças individuais em preparação e aquele não relacionado a diferenças em preparação. O segundo componente é considerado mais social e eticamente indesejável e injustificável e representa a fração da desigualdade que é gerada durante a competição. Por outro lado, a fração da desigualdade associada a diferenças individuais em preparação é social e eticamente justificável, representando a parte da desigualdade apenas revelada, eventualmente amplificada, mas não gerada na competição. Caso esta desigualdade seja considerada indesejável, intervenções e mudanças devem ser feitas na etapa de preparação, de forma a reduzir a heterogeneidade entre os participantes quanto a sua preparação, isto é, reduzir a desigualdade de condições.

A desigualdade de condições, por sua vez, pode ser classificada tendo por base se o processo de preparação é ou não caracterizado por igualdade de oportunidade. Quando diferenças em preparação são adquiridas em circunstâncias marcadas por igualdade de oportunidades, estas podem ser consideradas justas na medida em que não criam desigualdade mas apenas revelam desigualdade de habilidades. No entanto, diferenciais de preparação adquiridos em circunstâncias marcadas por desigualdade de oportunidades são social e eticamente indesejáveis tanto quanto as diferenças de premiação de participantes igualmente preparados que ocorrem devido a discriminação e segmentação na competição.

Contudo, embora estas fontes de desigualdade sejam igualmente indesejáveis, elas diferem fundamentalmente com respeito ao tipo de intervenção que demandam. A primeira requer mudanças nas regras da corrida que levem a uma melhoria no grau de igualdade de oportunidades, enquanto a segunda requer mudanças nas regras da corrida de tal forma que, durante a competição, participantes similarmente preparados sejam igualmente tratados.

3 - UMA AVALIAÇÃO EMPÍRICA DO PROCESSO DE GERAÇÃO DA DESIGUALDADE DE RENDA NO BRASIL

O resultado final do processo de geração da desigualdade tem duas dimensões: o grau de desigualdade de renda e o grau de mobilidade de renda. A desigualdade de renda é a desigualdade de resultados. O grau de mobilidade avalia em que medida os resultados são função da origem familiar. Portanto, a mobilidade calcula tanto o grau de abertura da sociedade como o grau de injustiça social que deve ser associado ao grau de desigualdade de resultados reinante na sociedade. Nesta seção trataremos apenas do grau de desigualdade de renda no Brasil. O grau de mobilidade de renda será tratado na Seção 6.

O objetivo desta seção é, de acordo com o arcabouço construído na seção anterior: **a)** avaliar, com base numa comparação internacional, o grau de desigualdade de renda no Brasil; **b)** analisar em que parte da distribuição esta desigualdade está concentrada; e, **c)** analisar a evolução da desigualdade de renda no Brasil nas últimas três décadas.

3.1 - O Grau de Desigualdade de Renda no Brasil

O Brasil possui um elevado grau de desigualdade de renda, se comparado com outros países no mundo para os quais existem dados sobre a distribuição de renda.

Utilizando como medida de desigualdade a razão entre a proporção da renda apropriada pelos 10% mais ricos e a proporção da renda apropriada pelos 40% mais pobres, comparamos o grau de desigualdade de renda entre 55 países no mundo. Os resultados estão apresentados na Tabela 1 e no Gráfico 1.

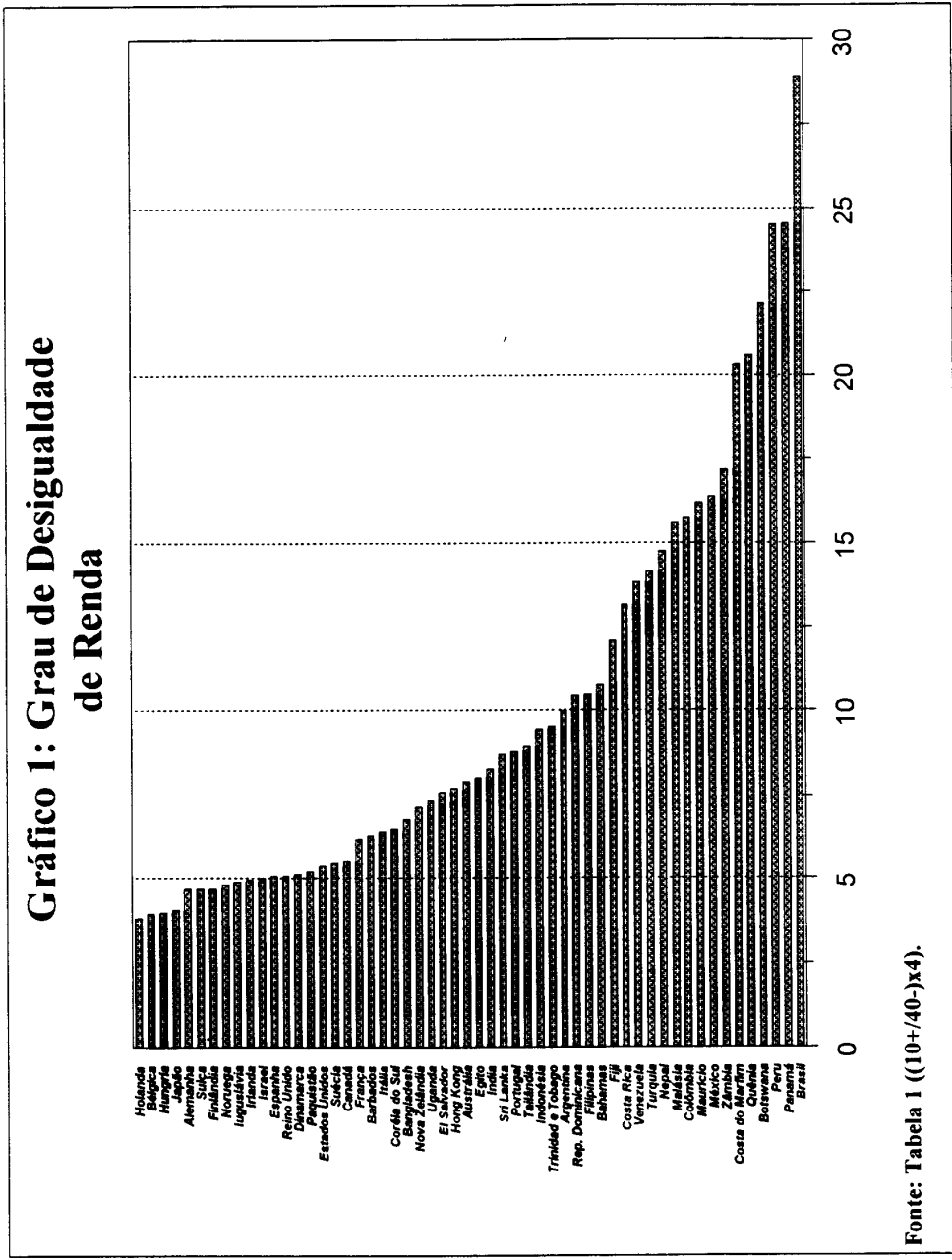
Para a grande maioria dos países -- 36 dos 55 países apresentados -- temos que a renda de um indivíduo entre os 10% mais ricos é, em média, até 10 vezes maior do que a renda de um indivíduo entre os 40% mais pobres. Na Holanda, por exemplo, a renda de um indivíduo entre os 10% mais ricos é, em média, menos de quatro vezes maior do que a de um indivíduo entre os 40% mais pobres. Para a Argentina esse número é exatamente 10. No caso do Brasil esse número é de uma ordem de magnitude completamente diferente; a renda de um indivíduo entre os 10% mais ricos é, em média, quase 30 vezes maior do que a renda de um indivíduo entre os 40% mais pobres. Este fato leva, sem dúvida, o Brasil para uma posição de destaque entre os vários países no mundo: é aquele que, de longe, apresenta o mais elevado grau de desigualdade.

Tabela 1 -
Razão entre a proporção da renda apropriada pelos
10% mais ricos e a proporção da renda apropriada
pelos 40% mais pobres

País	40-	10+	10+/40-	(10+/40-).4
Holanda	22,4	21,5	1,0	3,8
Bélgica	21,6	21,5	1,0	4,0
Hungria	20,5	20,5	1,0	4,0
Japão	21,9	22,4	1,0	4,1
Alemanha	20,4	24,0	1,2	4,7
Suíça	20,1	23,7	1,2	4,7
Finlândia	18,4	21,7	1,2	4,7
Noruega	18,9	22,8	1,2	4,8
Iugoslávia	18,7	22,9	1,2	4,9
Irlanda	20,3	25,1	1,2	4,9
Israel	18,0	22,6	1,3	5,0
Espanha	19,4	24,5	1,3	5,1
Reino Unido	18,5	23,4	1,3	5,1
Dinamarca	17,4	22,3	1,3	5,1
Paquistão	20,6	26,8	1,3	5,2
Estados Unidos	17,2	23,3	1,4	5,4
Suécia	20,5	28,1	1,4	5,5
Canadá	17,1	23,8	1,4	5,6
França	17,0	26,4	1,6	6,2
Barbados	28,6	29,3	1,6	6,3
Itália	17,5	28,1	1,6	6,4
Coréia do Sul	16,9	27,5	1,6	6,5
Bangladesh	17,3	29,5	1,7	6,8
Nova Zelândia	15,9	28,7	1,8	7,2
Uganda	16,6	30,7	1,8	7,4
El Salvador	15,5	29,5	1,9	7,6
Hong Kong	16,2	31,3	1,9	7,7
Austrália	15,4	30,5	2,0	7,9
Egito	16,5	33,2	2,0	8,0
Índia	16,2	33,6	2,1	8,3
Sri Lanka	15,9	34,7	2,2	8,7
Portugal	15,2	33,4	2,2	8,8
Tailândia	15,2	34,1	2,2	9,0
Indonésia	14,4	34,0	2,4	9,4
Trinidad e Tobago	13,3	31,8	2,4	9,6
Argentina	14,1	35,2	2,5	10,0
Rep. Dominicana	14,5	37,9	2,6	10,5
Filipinas	14,1	37,0	2,6	10,5
Bahamas	12,2	32,9	2,7	10,8
Fiji	12,5	37,8	3,0	12,1
Costa Rica	12,0	39,5	3,3	13,2
Venezuela	10,3	35,7	3,5	13,9
Turquia	11,5	40,7	3,5	14,2
Nepal	12,6	46,5	3,7	14,8
Malásia	10,2	39,8	3,9	15,6
Colômbia	11,2	44,1	3,9	15,8
Maurício	11,5	46,7	4,1	16,2
México	9,9	40,6	4,1	16,4
Zâmbia	10,8	46,4	4,3	17,2
Costa do Marfim	8,6	43,7	5,1	20,3
Quênia	8,9	45,8	5,1	20,6
Botswana	7,6	42,1	5,5	22,2
Peru	7,0	42,9	6,1	24,5
Panamá	7,2	44,2	6,1	24,6
Brasil	7,0	50,6	7,2	28,9

Fonte: Psacharopoulos (1989).

Nota: Distribuição das famílias segundo a renda familiar.



Fonte: Tabela 1 ((10+/40-)x4).

3.2 - A Concentração da Desigualdade

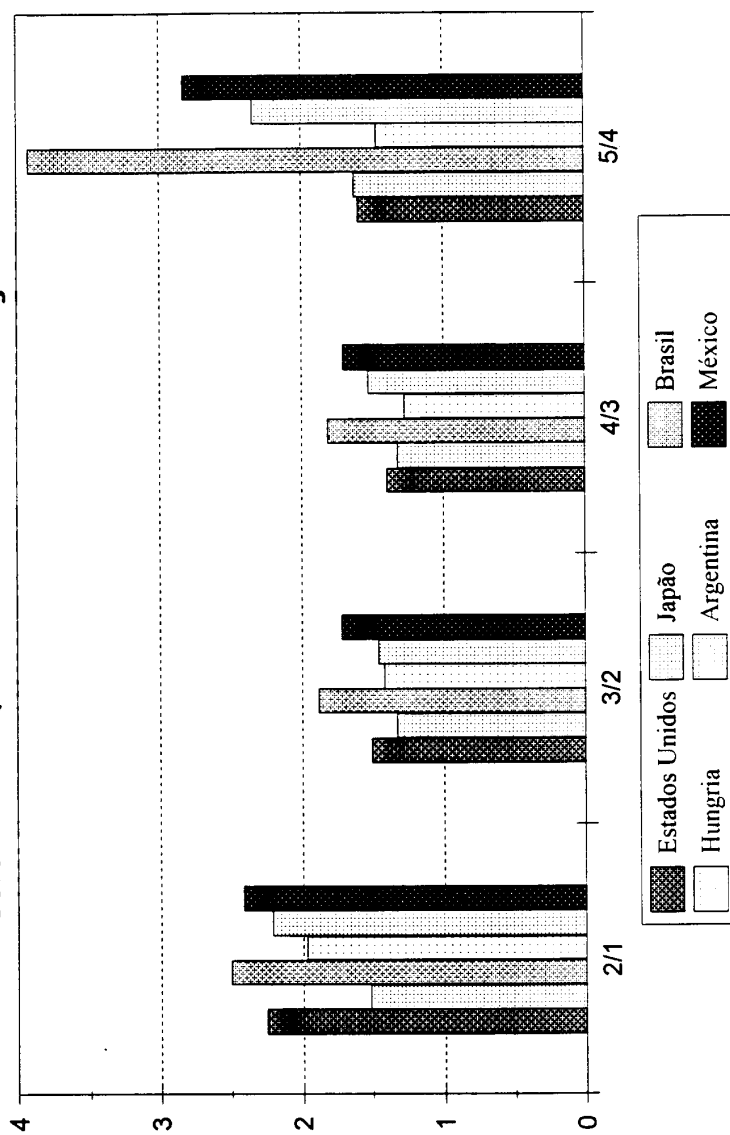
Na seção anterior mostramos que o Brasil possui o mais elevado grau de desigualdade no mundo. Uma questão que se apresenta, naturalmente, é: em que parte da distribuição essa desigualdade está concentrada? Com o objetivo de responder a esta pergunta selecionamos seis países dentre os 55 apresentados (Estados Unidos, Hungria, Japão, Argentina, Brasil e México) e dividimos sua população em cinco grupos (veja Gráfico 2). O primeiro grupo é constituído pelos 20% mais pobres, o segundo grupo é constituído pelos 20% seguintes e assim sucessivamente. Este gráfico mostra, para cada um dos seis países, a razão entre a renda média dos indivíduos no segundo grupo e a renda média dos indivíduos no primeiro grupo. Em seguida, observamos a razão entre as rendas médias dos indivíduos do terceiro e segundo grupos e assim por diante. Esta razão perto de 2 significa que a renda média de um indivíduo no segundo grupo é o dobro da renda média de um indivíduo no primeiro grupo. Os resultados apresentados no Gráfico 2 revelam que esta razão é acima de 2 para o Brasil, Estados Unidos, México e Argentina; cerca de 2 no caso da Hungria; e 1,5 no caso do Japão.

As razões entre a renda dos indivíduos no terceiro e segundo grupos e entre a renda dos indivíduos no quarto e o terceiro grupos são muito parecidas para todos os países, mas sempre maior no caso do Brasil.

O quadro muda completamente quando observamos a razão entre a renda média dos indivíduos no quinto e quarto grupos. Estados Unidos, Japão e Hungria permanecem com uma razão perto de 1,5. Para a Argentina e o México esta ultrapassa 2 e, no caso do Brasil, chega perto de 4. Isto significa que a renda média de um indivíduo que se encontra entre os 20% mais ricos da população é cerca de quatro vezes maior do que a renda de um indivíduo que se encontra entre os 20% imediatamente anteriores.

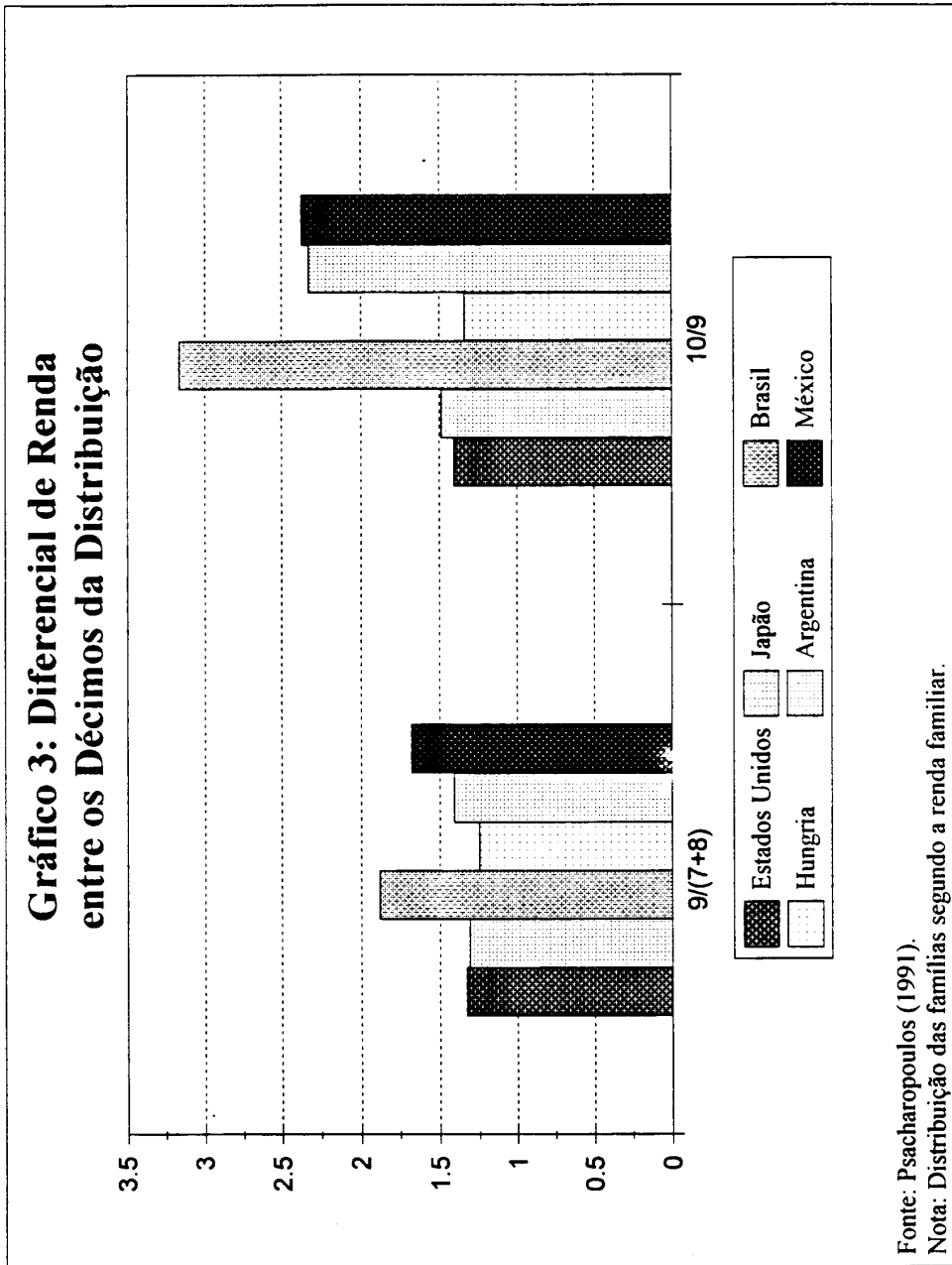
No Gráfico 3, procuramos investigar com maior detalhe a natureza deste elevado diferencial de renda entre o quarto e quinto grupos. Repetimos o exercício anterior mas agora nos concentrando apenas nos 40% mais ricos. Em primeiro lugar, calculamos a razão entre a renda média de um indivíduo no nono décimo da distribuição e a renda média de um indivíduo nos dois décimos anteriores (sétimo e oitavo). O resultado observado mostra uma razão inferior a 1,5 para Estados Unidos, Japão, Hungria e Argentina. Brasil e México apresentam uma razão superior a 1,5, com Brasil liderando novamente. Ao observarmos, contudo, a razão entre a renda média de um indivíduo pertencente aos 10% mais ricos da distribuição e a renda média de um indivíduo pertencente aos 10% imediatamente anteriores, novamente a divergência entre os países aumenta de forma impressionante. Estados Unidos, Japão e Hungria permanecem abaixo de 1,5. Argentina e México se destacam em relação aos demais com uma razão de 2,5 e o Brasil, mais uma vez, assume sua posição de destaque, com uma razão ultrapassando 3.

Gráfico 2: Diferencial de Renda entre os Quintos da Distribuição



Fonte: Psacharopoulos (1989).

Nota: Distribuição das famílias segundo a renda familiar.



Em suma, os resultados observados nos Gráficos 2 e 3 mostram, claramente, que a desigualdade de renda no Brasil concentra-se no cauda superior da distribuição, isto é, entre os 10% mais ricos.⁷

3.3 - A Evolução da Desigualdade de Renda no Brasil desde 1960

Não somente a desigualdade é elevada no Brasil como, também, crescente. O Gráfico 4 apresenta as curvas de Lorenz para 1960, 1970, 1980 e 1990. Este gráfico revela que a desigualdade de renda experimentou um processo de crescimento contínuo nos últimos 30 anos. Este processo, apesar de contínuo, não teve a mesma intensidade em todas as décadas, com o aumento da desigualdade sendo bastante intenso nas décadas de 60 e 80, mas consideravelmente menor na de 70.

Além disso, a natureza do crescimento na desigualdade nas décadas de 60 e 80 foi bastante distinta. Nos anos 60, os grupos que mais sofreram foram aqueles situados na parte central da distribuição de renda, enquanto nos anos 80, o grupo que mais sofreu foi aquele localizado na cauda inferior da distribuição. Portanto, se ao longo destas duas décadas a renda média tivesse se mantido constante, o aumento da desigualdade nos anos 80 teria levado a um maior aumento da pobreza do que o aumento da desigualdade nos anos 60.

Há pelo menos duas maneiras de se constatar a natureza distinta do aumento da desigualdade nas décadas de 60 e 80. Em primeiro lugar, esta diferença pode ser percebida comparando-se o comportamento, ao longo destas duas décadas, de dois índices de desigualdade: coeficiente de Gini, que dá um grande peso a mudanças no centro da distribuição, e a razão entre a fatia da renda apropriada pelos 10% mais ricos e os 10% mais pobres da distribuição que, por construção, dá um maior peso a mudanças nas caudas da distribuição. A Tabela 2 revela que enquanto o coeficiente de Gini varia mais nos anos 60 do que nos anos 80, a razão 10+/10- varia mais nos anos 80 do que nos anos 60. Este fato confirma que mudanças no meio da distribuição foram mais importantes durante os anos 60, enquanto mudanças nas caudas da distribuição foram mais importantes nos anos 80.

⁷Fizemos este mesmo exercício para as regiões Nordeste e Sul do Brasil. Novamente, podemos observar que os diferenciais de renda entre os décimos da distribuição, até o nono décimo, são muito parecidos, situando-se, freqüentemente, abaixo de 1,5. No entanto, quando calculamos a razão entre a renda média do décimo e nono décimos da distribuição, esta atinge quase 3,5.

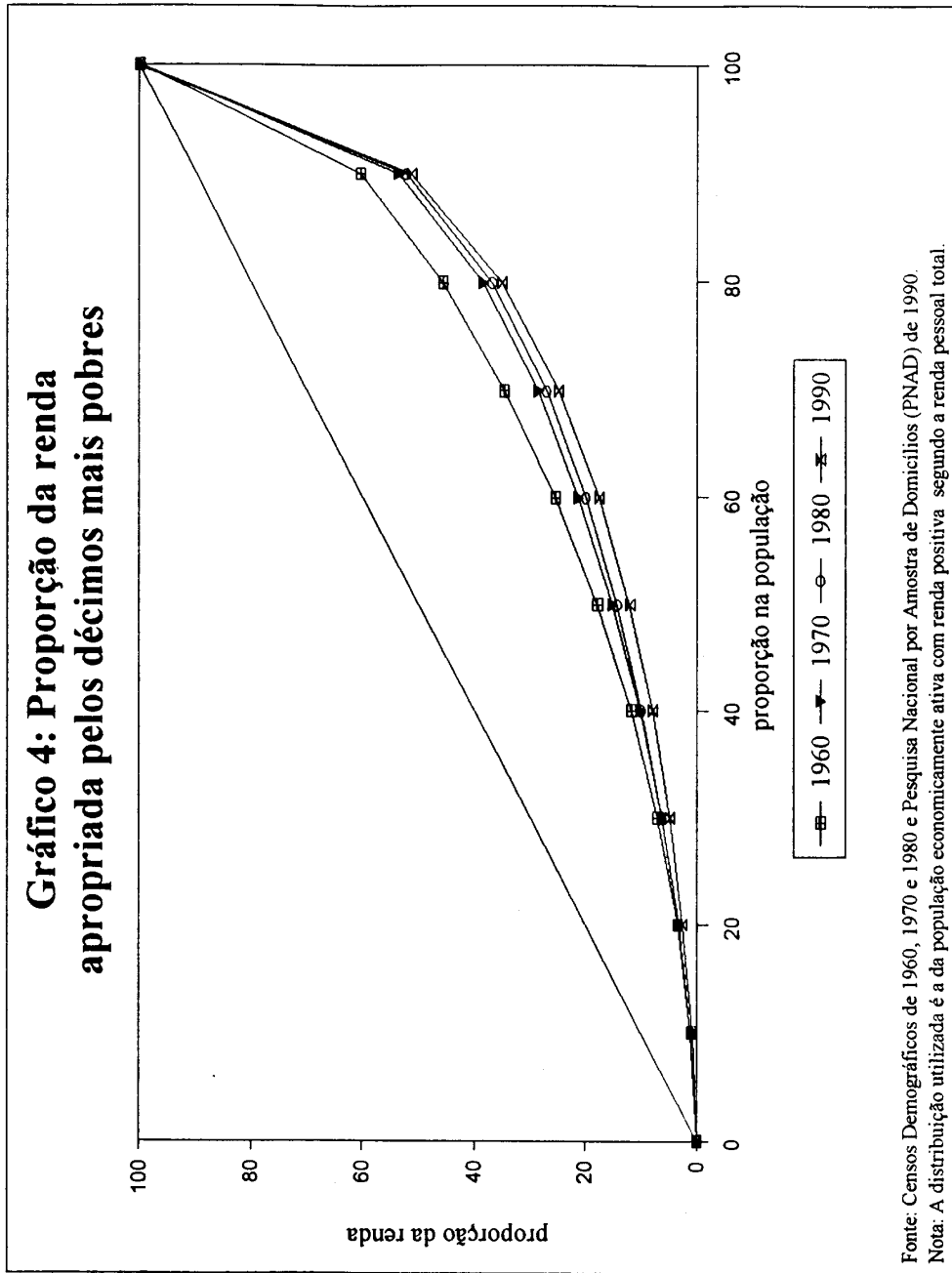


Tabela 2
Desigualdade de renda no Brasil
1960/90

Ano	Índice de Gini	10+/10-
1960	0.50	34
1970	0.56	40
1980	0.59	47
1990	0.63	78

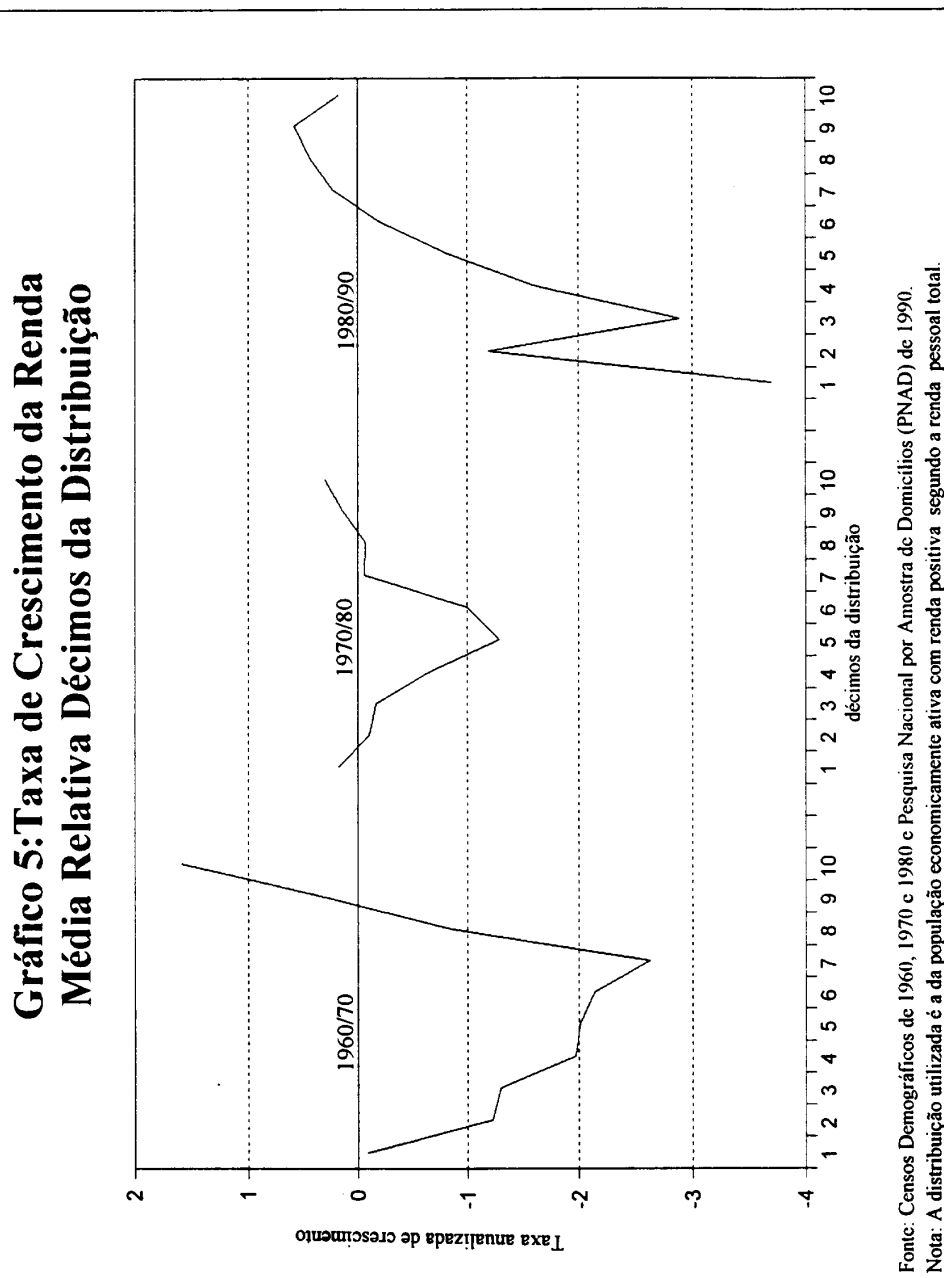
Fonte: Barros, Mendonça e Rocha (1993).

Uma outra maneira mais transparente de verificar este mesmo resultado consiste em comparar a taxa de crescimento da **renda média relativa dos décimos da distribuição**.⁸ Por construção, a média destas taxas de crescimento é, necessariamente, nula. Assim, para verificar que décimos da distribuição tiveram ganhos (prejuízos) abaixo (acima) da média basta verificar para que décimos a taxa de crescimento da renda média relativa foi mais negativa. O Gráfico 5 revela que na década de 60 foram o sexto e o sétimo décimos da distribuição que obtiveram o pior desempenho, enquanto nos anos 80 o primeiro e terceiro décimos da distribuição obtiveram o pior desempenho. Em suma, todas as evidências demonstram claramente que, enquanto nos anos 80 as camadas mais pobres foram as que mais sofreram os efeitos do aumento da desigualdade, nos anos 60 a classe média foi o grupo que mais sofreu com o aumento da desigualdade.

4 - O PAPEL DO MERCADO DE TRABALHO NO PROCESSO DE GERAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DA DESIGUALDADE

Como vimos no arcabouço desenvolvido na Seção 3, não existe um momento no ciclo de vida das pessoas em que a desigualdade é criada, permanecendo, a partir de então, inalterada. Ao contrário, desigualdades estão continuamente sendo criadas, destruídas e, principalmente, transformadas em outras formas de desigualdade. Assim, o primeiro passo na análise da conexão entre qualquer instituição (o mercado de trabalho, por exemplo) e a desigualdade observada é identificar em que medida esta instituição, de fato, gera desigualdade ou apenas transforma a desigualdade já existente.

⁸A renda média relativa de um dado décimo da distribuição é definida como a razão entre a renda média deste décimo e a renda média global. Assim, tem-se que $r(i) = 10 \cdot (L(i/10) - L((i-1)/10))$ onde $r(i)$ é a renda média relativa do i -ésimo décimo da distribuição e $L(i/10)$ é a fração da renda apropriada pelos i -décimos mais pobres.



Nesta seção, analisamos as conexões entre o mercado de trabalho e a desigualdade procurando seguir este princípio básico. Portanto, o primeiro objetivo é determinar em que medida o mercado de trabalho é um gerador ou apenas um transformador de desigualdades. Antes, contudo, vamos tratar desta questão teoricamente.

É conveniente imaginar o mercado de trabalho como sendo uma instituição com duas funções básicas: “casar” trabalhadores com postos de trabalho e determinar a remuneração de cada trabalhador em cada “casamento” efetivado.

Se todos os trabalhadores e postos de trabalho fossem indistinguíveis, a única função do mercado de trabalho seria determinar um número, o salário. De fato, num mundo sem desigualdade entre trabalhadores e entre postos de trabalho os “casamentos” poderiam ser feitos de forma arbitrária e não haveria razão para existirem quaisquer diferenças na remuneração dos trabalhadores, isto é, não haveria desigualdade salarial. Isto posto, para se investigar a conexão entre o mercado de trabalho e a desigualdade observada é essencial considerar-se um mercado de trabalho no qual ou os trabalhadores são heterogêneos ou os postos de trabalho são heterogêneos. O primeiro caso que passamos a discutir é aquele em que os trabalhadores são heterogêneos e os postos de trabalho homogêneos.

Trabalhadores heterogêneos e postos de trabalho homogêneos

Numa economia na qual os trabalhadores são heterogêneos mas os postos de trabalho são todos homogêneos, a função alocativa do mercado de trabalho permanece trivial, pois a alocação dos trabalhadores aos postos de trabalho pode ser feita de forma arbitrária.⁹ Assim, a função do mercado de trabalho nesta economia se limita a determinar o salário de cada tipo de trabalhador. Caso a solução encontrada seja pagar salários proporcionais à produtividade dos diversos tipos de trabalhadores, a desigualdade salarial será idêntica à desigualdade de produtividade e, portanto, não se pode dizer que o mercado de trabalho esteja gerando desigualdade.¹⁰

A hipótese de que os salários nesta economia seriam proporcionais à produtividade, apesar de ser uma probabilidade importante, é apenas uma das

⁹Na verdade, a função alocativa do mercado de trabalho só passa a ser não-trivial quando tanto trabalhadores quanto postos de trabalho são heterogêneos.

¹⁰Note-se, no entanto, que a produtividade não é necessariamente proporcional às características dos trabalhadores como, por exemplo, sua educação. Assim, a desigualdade em produtividade pode tanto ser maior quanto menor do que a desigualdade em educação, dependendo de como educação se traduz em produtividade. Como o papel do mercado de trabalho neste caso é apenas revelar as desigualdades em produtividade, transformando-as em desigualdade salarial, não se pode dizer que o mercado de trabalho esteja funcionando como gerador de desigualdade. De fato, neste caso o mercado de trabalho estaria funcionando nitidamente apenas como transformador ou revelador de desigualdades. Note-se que este será o caso mesmo que a desigualdade salarial seja bem maior que a desigualdade de características (educação, por exemplo) entre os trabalhadores. Assim, porque a produtividade dos trabalhadores não é necessariamente proporcional às características dos trabalhadores, temos que o mercado de trabalho, ao transformar estas diferenças em desigualdade salarial, poderá tanto ampliá-las como atenuá-las, mas não estará criando ou eliminando desigualdade.

possibilidades. Este caso ocorreria quando a produtividade dos trabalhadores fosse observável e o mercado de trabalho competitivo. Outras possibilidades merecem, no entanto, destaque.

Um caso importante é quando a determinação do salário se dá em parte com base na produtividade e em parte com base em outras características dos trabalhadores. Um caso simples deste tipo de determinação salarial poderia ser obtido dividindo-se o universo de trabalhadores em segmentos de acordo com uma dada característica destes e fazendo-se com que os salários em cada segmento fossem proporcionais à produtividade, mas permitindo-se que a constante de proporcionalidade variasse de acordo com o segmento. Por exemplo, poderíamos dividir o universo de trabalhadores segundo o gênero e a cor e permitir que o salário dos homens brancos fosse igual a 120% da sua produtividade, ao passo que no segmento de mulheres negras o salário seria apenas 80% da sua produtividade. Na população como um todo, os salários seriam proporcionais à produtividade e, portanto, a desigualdade salarial seria distinta da desigualdade de produtividade.¹¹ O mercado de trabalho não estaria simplesmente transformando desigualdade mas, também, criando ou destruindo alguma desigualdade. Neste caso, em que a relação entre produtividade e salário em postos de trabalho não é a mesma para todos os tipos de trabalhadores, dizemos que existe discriminação salarial. Se a relação entre produtividade e salário varia por gênero ou raça, dizemos que existe discriminação salarial por gênero ou raça, respectivamente.

Em geral, discriminação salarial leva a que a desigualdade salarial seja maior que a desigualdade de produtividade, mas há exceções. Se os grupos discriminados tiverem níveis de produtividade acima dos grupos não-discriminados, é possível que a discriminação reduza a desigualdade. De fato, todo sistema de taxaço progressivo discrimina os mais produtivos e com isso reduz a desigualdade. Da mesma forma, nas economias socialistas observamos que os salários crescem muito menos com o nível educacional dos trabalhadores do que nas economias capitalistas. Assim, parte do sucesso em reduzir a desigualdade alcançado pelas economias socialistas advém da discriminação salarial baseada na educação.

Assim, segundo esta definição, a discriminação pode, por um lado, ocorrer com respeito a qualquer característica do trabalhador, devendo esta característica ter ou não influência sobre produtividade, e, por outro, pode tanto levar a uma elevação quanto a uma redução da desigualdade. No seu senso mais comum, no entanto, a discriminação tende a se referir apenas aos casos nos quais a característica é adscrita e não tem efeito sobre a produtividade, com os exemplos típicos sendo a discriminação salarial por gênero e raça. Note-se, no entanto, que mesmo neste caso a discriminação pode levar a reduções na desigualdade. Por exemplo, uma eventual discriminação salarial contra descendentes de japônês no Brasil pode levar a reduções na desigualdade se, por causa do seu maior nível de qualificação profissional, este grupo tem níveis de produtividade mais elevados. Este exemplo

¹¹ Cumpre mencionar que a esta altura ainda não é possível determinar se a desigualdade salarial será maior ou menor que a desigualdade em produtividade.

simplesmente mostra que nem todos os tipos de redução de desigualdade são desejáveis.

Até o momento consideramos apenas o caso em que todos os postos de trabalhos são homogêneos. Nesta circunstância o mercado de trabalho apenas transforma a desigualdade quando os salários são proporcionais à produtividade, mas gera ou elimina a desigualdade caso haja discriminação salarial. A seguir, o caso oposto será considerado, isto é, aquele em que os trabalhadores são homogêneos e os postos de trabalho heterogêneos.

Trabalhadores homogêneos e postos de trabalho heterogêneos

A heterogeneidade entre os postos de trabalho pode se manifestar de variadas formas. Para o estudo da conexão entre o mercado de trabalho e a desigualdade de resultados observada o que importa é a heterogeneidade dos postos de trabalho com respeito à produtividade do trabalho, pois é este tipo de heterogeneidade que gera desigualdade salarial.

Caso a heterogeneidade dos postos de trabalho não se traduza em diferenças de produtividade, esta dificilmente levará à desigualdade salarial. Por exemplo, consideremos uma economia em que existam dois setores produtivos, cada um empregando uma fração da força de trabalho. Se o mercado de trabalho for competitivo e a força de trabalho homogênea, o valor da produtividade marginal do trabalho será igual nos dois setores e igual ao salário pago a todos os trabalhadores. Nesta economia não existirá desigualdade de produtividade ou salarial entre trabalhadores ou setores. Apesar disso, os postos de trabalho são distintos no sentido de que os trabalhadores num setor podem estar produzindo sapatos enquanto no outro setor produzem meias e, portanto, desempenham tarefas completamente distintas.

Apesar de importante em outros contextos, para o estudo da relação entre o mercado de trabalho e a desigualdade, este tipo de heterogeneidade será ignorado. Assim, dizemos que existe heterogeneidade entre postos de trabalho se, e somente se, existe heterogeneidade com respeito à produtividade.

Num mercado de trabalho em que existe este tipo de heterogeneidade entre os postos de trabalho, desde que haja uma relação entre produtividade e salário, encontrar-se-á sempre desigualdade salarial. Neste caso, diz-se que o mercado de trabalho é segmentado, com cada segmento do mercado sendo formado por postos de trabalho homogêneos com respeito a produtividade e salário.

Quando o mercado de trabalho é segmentado, ele claramente se comporta gerando desigualdade. De fato, nesta condição, a força de trabalho é homogênea mas existe desigualdade salarial e, portanto, o mercado de trabalho não está revelando nenhuma desigualdade de produtividade intrínseca aos trabalhadores. Ao contrário, o mercado de trabalho está gerando desigualdade de produtividade e salarial entre trabalhadores intrinsecamente homogêneos.

Trabalhadores heterogêneos e postos de trabalho heterogêneos

O caso em que os dois lados do mercado são heterogêneos (trabalhadores e postos de trabalho) é, em certo sentido, apenas um somatório das análises anteriores. Assim, se os salários forem proporcionais à produtividade, a desigualdade salarial irá refletir em parte a desigualdade de produtividade intrínseca aos trabalhadores e em parte a heterogeneidade de produtividade dos postos de trabalho. Portanto, o mercado de trabalho estará, por um lado, transformando a desigualdade de características dos trabalhadores em desigualdade salarial e, por outro, gerando desigualdade salarial a partir da desigualdade de produtividade entre os postos de trabalho. Em suma, o mercado de trabalho estará não somente transformando, mas também gerando desigualdade.

Se, além disso, o mercado de trabalho permitir que a relação entre salário e produtividade seja diferente para trabalhadores com distintas características, então haverá discriminação salarial e, por conseguinte, algum impacto sobre o grau de desigualdade salarial deverá ser verificado.¹²

No entanto, este somatório das possibilidades anteriores não as esgota quando os dois lados do mercado são heterogêneos. O aspecto novo neste caso de dupla heterogeneidade é o fato de que agora o “casamento” entre trabalhadores e postos de trabalho não é mais trivial. Ao contrário do que ocorria quando apenas um lado do mercado era heterogêneo, agora o grau de desigualdade salarial depende de como o “casamento” é feito. De fato, o grau de desigualdade pode ser minimizado se o “casamento” entre trabalhadores e postos de trabalho se der de forma a que os trabalhadores mais produtivos sejam alocados a postos de trabalho menos produtivos, enquanto os trabalhadores menos produtivos sejam alocados a postos de trabalho mais produtivos. Uma alocação na qual prevaleça uma relação direta entre a produtividade do trabalhador e do posto de trabalho levará à maximização do grau de desigualdade.

O reconhecimento de que o processo de alocação de trabalhadores a postos de trabalho tem impacto sobre o grau de desigualdade é só o primeiro passo. Para podermos avaliar a conexão entre o mercado de trabalho e o grau de desigualdade de resultados, resta saber em que medida o impacto sobre o grau de desigualdade deve ser caracterizado apenas como uma transformação da desigualdade já existente ou como um processo de criação (destruição) desta.

Com o objetivo de resolver esta questão é necessário estabelecer qual seria o “casamento” desejável entre trabalhadores e postos de trabalho. Consistentemente com o princípio de assumir como justas as diferenças em produtividade advindas de diferenças de produtividade intrínsecas aos trabalhadores, consideramos como justa a alocação de trabalhadores a postos de trabalho que maximiza o produto nacional. Por conseguinte, se a desigualdade gerada pelo mercado de trabalho for

¹²Em geral, espera-se que alguma desigualdade salarial seja gerada em função da discriminação salarial, mas pode ocorrer que a discriminação salarial leve, como vimos anteriormente, à redução no grau de desigualdade, tudo dependendo de que grupo esteja sendo discriminado.

maior (menor) do que a que seria gerada pela alocação que maximiza o produto nacional, diremos que o mercado de trabalho gera (reduz) desigualdade.

A alocação ótima irá depender da complementaridade ou substituíbilidade entre a produtividade dos trabalhadores e dos postos de trabalho. Se existe complementaridade -- isto é, se a diferença de produção entre um trabalhador bom (alta produtividade) e um ruim (baixa produtividade) é maior num posto de trabalho bom (alta produtividade) do que num ruim (baixa produtividade) --, então, a alocação ótima será aquela em que os melhores trabalhadores são alocados aos melhores postos de trabalho e os piores trabalhadores aos piores postos de trabalho. Se existe substituíbilidade -- isto é, se a diferença de produção entre um trabalhador bom e um ruim é menor num posto de trabalho bom do que num ruim --, então, a alocação ótima será aquela na qual os melhores trabalhadores são alocados aos piores postos de trabalho e os piores trabalhadores aos melhores postos de trabalho.

Portanto, se há complementaridade entre a produtividade dos trabalhadores e dos postos de trabalho, a desigualdade tenderá a ser maior do que se houver substituíbilidade.

A alocação gerada pelo mercado de trabalho poderá diferir da alocação ótima de uma variedade de formas e por diversas razões. No entanto, existe um caso que merece particular atenção. Suponhamos que a população seja decomposta em um determinado número de grupos e que as chances de os membros destes grupos serem alocados aos melhores postos de trabalho sejam alteradas (em relação à alocação ótima), de forma a beneficiar alguns grupos e a prejudicar outros. Neste caso, o mercado de trabalho estará gerando ou reduzindo desigualdade via manipulação do processo de alocação e, portanto, nos referiremos a esta situação como **discriminação alocativa**. Assim, se mulheres e negros com igual qualificação à dos homens brancos têm um acesso mais restrito às melhores ocupações e ramos de atividade no mercado de trabalho, diremos que existe discriminação alocativa por gênero e raça, respectivamente.

Em suma, num mercado de trabalho duplamente heterogêneo, a discriminação pode ocorrer de duas formas: **a)** a salarial -- em que os trabalhadores com idêntica produtividade mas pertencentes a diferentes grupos recebem salários distintos; e **b)** a alocativa -- em que os trabalhadores com idêntica produtividade mas pertencentes a diferentes grupos têm acesso diferenciado aos melhores postos de trabalho.

Nas seções que se seguem procuraremos com base nas evidências empíricas existentes avaliar se o mercado de trabalho brasileiro gera ou apenas transforma a desigualdade. Mais especificamente, procuraremos estimar que parcela da desigualdade salarial é gerada pelo mercado de trabalho via segmentação e discriminação e que parcela é apenas o resultado da transformação da desigualdade intrínseca da força de trabalho.

4.1 - Segmentação do Mercado de Trabalho

Diversas formas de segmentação do mercado de trabalho brasileiro têm sido sistematicamente investigadas. Nesta seção serão discutidos os resultados referentes a três tipos de segmentação. Em primeiro lugar, enfocaremos a magnitude dos diferenciais salariais por ramo de atividade. Em segundo lugar, discutiremos os diferenciais salariais entre formal e informal. Finalmente, em terceiro lugar, analisaremos o grau de segmentação regional do mercado de trabalho brasileiro.

No que se refere à segmentação, uma análise da conexão entre o mercado de trabalho e o grau de desigualdade observado deve procurar elucidar ao menos três tipos de questões: qual a contribuição de cada forma de segmentação do mercado de trabalho para a desigualdade salarial? Como os melhores postos de trabalho são alocados e que grupos encontram-se super-representados nos melhores segmentos do mercado de trabalho? Quais as principais razões para a segmentação do mercado de trabalho brasileiro?

A resposta à primeira questão nos fornece uma medida da importância quantitativa de cada forma de segmentação no mercado de trabalho. Uma resposta à segunda revela como e que grupos se beneficiam desta fonte de desigualdade. A terceira questão, ao investigar as origens da segmentação, é fundamental ao desenho de políticas de combate à desigualdade baseadas na redução do grau de segmentação do mercado de trabalho.

Antes de passarmos a uma discussão específica de cada um destes tipos de segmentação, é importante, no entanto, ressaltar uma dificuldade metodológica comum não só aos estudos de segmentação mas também aos de discriminação. Apesar de podermos facilmente observar a diferença entre os salários médios em distintos segmentos do mercado de trabalho ou grupo de trabalhadores, estas diferenças não são estimativas não-viesadas do grau de segmentação. O viés surge do fato de a qualidade (produtividade intrínseca) dos trabalhadores alocados aos diversos segmentos não ser necessariamente igual. Assim, o simples fato de o ramo de atividade A pagar salários, em média, maiores do que o ramo de atividade B não implica necessariamente que os postos de trabalho em A são mais produtivos do que aqueles em B. É possível que o salário médio seja maior em A simplesmente porque a força de trabalho empregada em A é intrinsecamente mais produtiva do que aquela empregada em B.

Portanto, para se estimar o verdadeiro grau de segmentação do mercado de trabalho seria necessário comparar o salário de trabalhadores com produtividade intrínseca idêntica alocados a segmentos distintos, uma vez que o grau de segmentação é, por definição, o diferencial de salário entre trabalhadores igualmente produtivos. Embora seja impossível comparar os salários de trabalhadores com idêntica produtividade intrínseca, uma vez que esta não é diretamente observável e apenas parte das características relevantes dos trabalhadores é observável, os estudos sobre segmentação tentam resolver esta

questão de forma pragmática, comparando apenas trabalhadores que são idênticos com respeito a um certo conjunto de características observáveis. Como este conjunto de características nunca inclui todas as características relevantes, varia de estudo para estudo e as estimativas do grau de segmentação são sensíveis a que características são utilizadas na análise, os resultados encontrados nos diversos estudos existentes não são nem necessariamente estimativas não-viesadas do verdadeiro grau de segmentação nem são estritamente comparáveis. Apesar destas limitações, estes estudos nos dão uma clara indicação da importância da segmentação do mercado de trabalho para a geração da desigualdade salarial e, portanto, é fundamental discuti-los com detalhe.

4.1.1 - Segmentação por ramo de atividade

A Tabela 3 apresenta estimativas dos diferenciais salariais entre 23 ramos de atividade dos setores secundário e terciário da economia. As estimativas nesta tabela foram obtidas comparando-se o salário apenas de trabalhadores com características observáveis idênticas.¹³

Esta tabela revela que o nível salarial médio por ramo de atividade varia entre 46% acima da média na indústria de material de transportes a 38% abaixo da média em serviços de limpeza e conservação.¹⁴ Em outras palavras, a segmentação do mercado de trabalho por ramo de atividade leva a que o nível salarial de trabalhadores com características observáveis idênticas chegue a ser, em certos ramos de atividade, cerca de 2,4 ($2.4=1.46/0.62$) vezes maior.

¹³Uma descrição precisa do conjunto de características observáveis utilizado é apresentada na Tabela 3. A metodologia empregada encontra-se descrita em Barros e Mendonça (1995).

¹⁴Os diferenciais salariais reportados são aqueles entre o logaritmo de médias geométricas e, portanto, aproximações para a variação percentual na média geométrica. Em geral, é possível converter qualquer variação logarítmica, β , em uma variação percentual, utilizando-se o fato de que $\alpha=EXP(\beta)-1$. Assim, $EXP(0.38)-1=0.46$ (indústria de material de transporte).

Tabela 3
Diferenciais de salário por ramo de atividade

Setor	Segmento	Ramo de Atividade	Sigla	Ordenação	Proporção	Salário controlado	Desvio padrão
				(1)	(2)	(3)	
Indústria moderna (MODE)		Metalúrgica	MET	16	7.0	0.16	0.015
		Mecânica	MEC	22	4.5	0.31	0.019
		Material elétrico e de comunicações	ELE	18	4.0	0.22	0.022
		Material de transportes	MTR	23	10.4	0.38	0.012
		Papel	PAP	21	2.4	0.27	0.029
		Química	QUI	20	3.0	0.24	0.025
		Plásticos	PLA	14	2.1	0.04	0.029
Secundário	Indústria tradicional (TRAD)	Minerais não-metálicos	NMT	13	2.1	0.03	0.029
		Mobiliário	MOB	7	2.4	-0.09	0.027
		Têxtil	TEX	12	3.9	0.02	0.022
		Alimentos	ALI	9	4.3	-0.04	0.021
		Editorial e gráfica	EDI	19	2.3	0.23	0.029
Construção (CONS)	Construção Civil		CON	5	9.4	-0.20	0.013
Serviços distributivos (DIST)	Transportes		TRA	10	9.2	-0.03	0.012
		Comércio	COM	3	10.8	-0.23	0.013
Serviços produtivos (PROD)	Instituições financeiras		FIN	11	2.9	-0.02	0.032
		Utilidade pública	SIU	17	3.1	0.19	0.026
		Técnico-profissionais	TEC	15	0.8	0.10	0.057
Terciário	Serviços sociais (SOCL)	Saúde e ensino	SAU	6	1.9	-0.19	0.032
		Comunitários	SCO	4	1.1	-0.21	0.047
Serviços pessoais (PESS)		Reparação e conservação	REP	8	3.1	-0.07	0.027
		Hospedagem e alimentação	HOS	2	3.1	-0.40	0.025
		Limpeza e conservação	LIM	1	6.2	-0.52	0.015

Fonte: Tabulação feita com base nos dados contidos em Barros e Mendonça (1995).

Notas:

¹Ordenação dos ramos de atividade segundo o diferencial de salário.

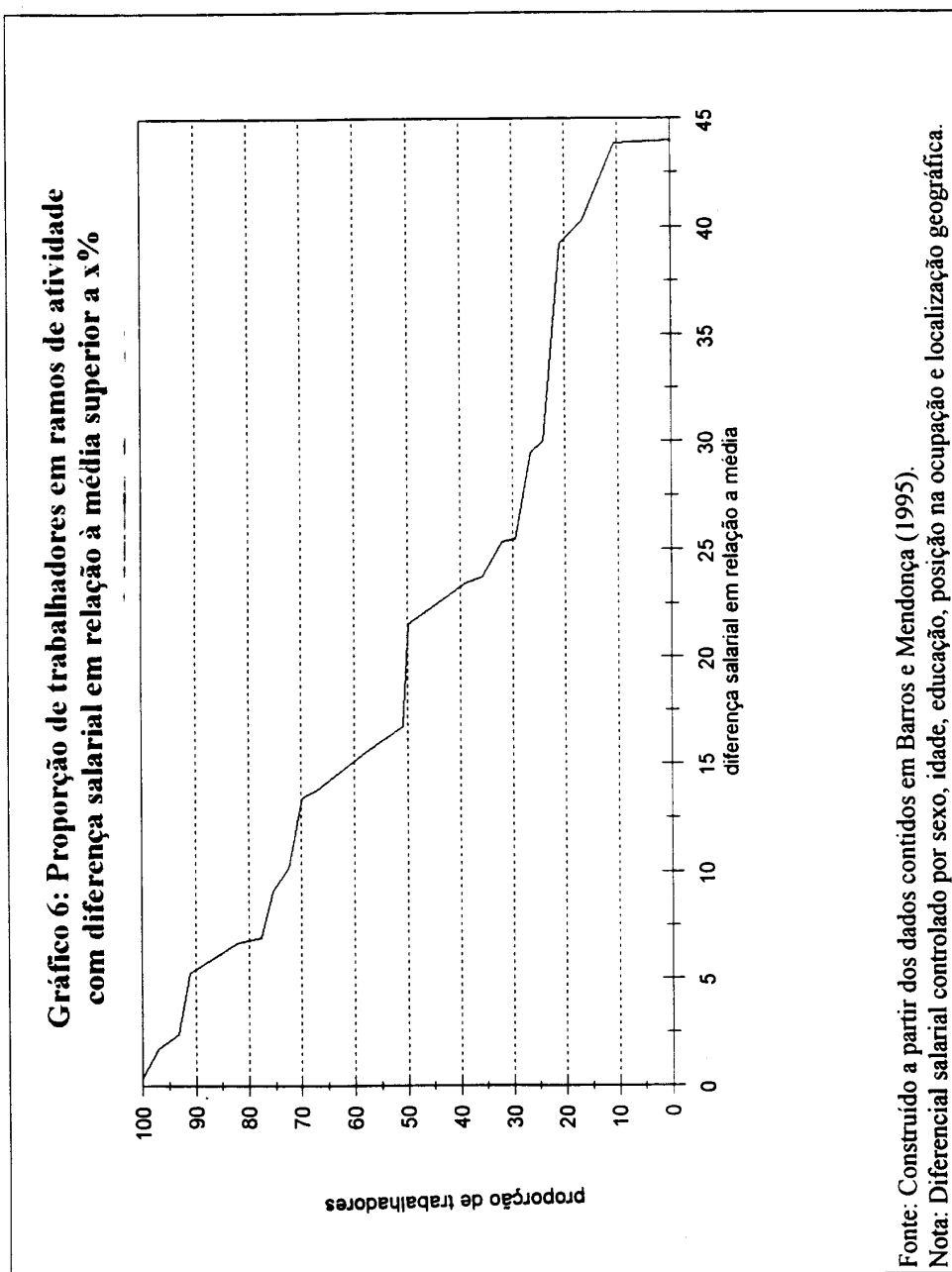
²Proporção da força de trabalho por ramo de atividade.

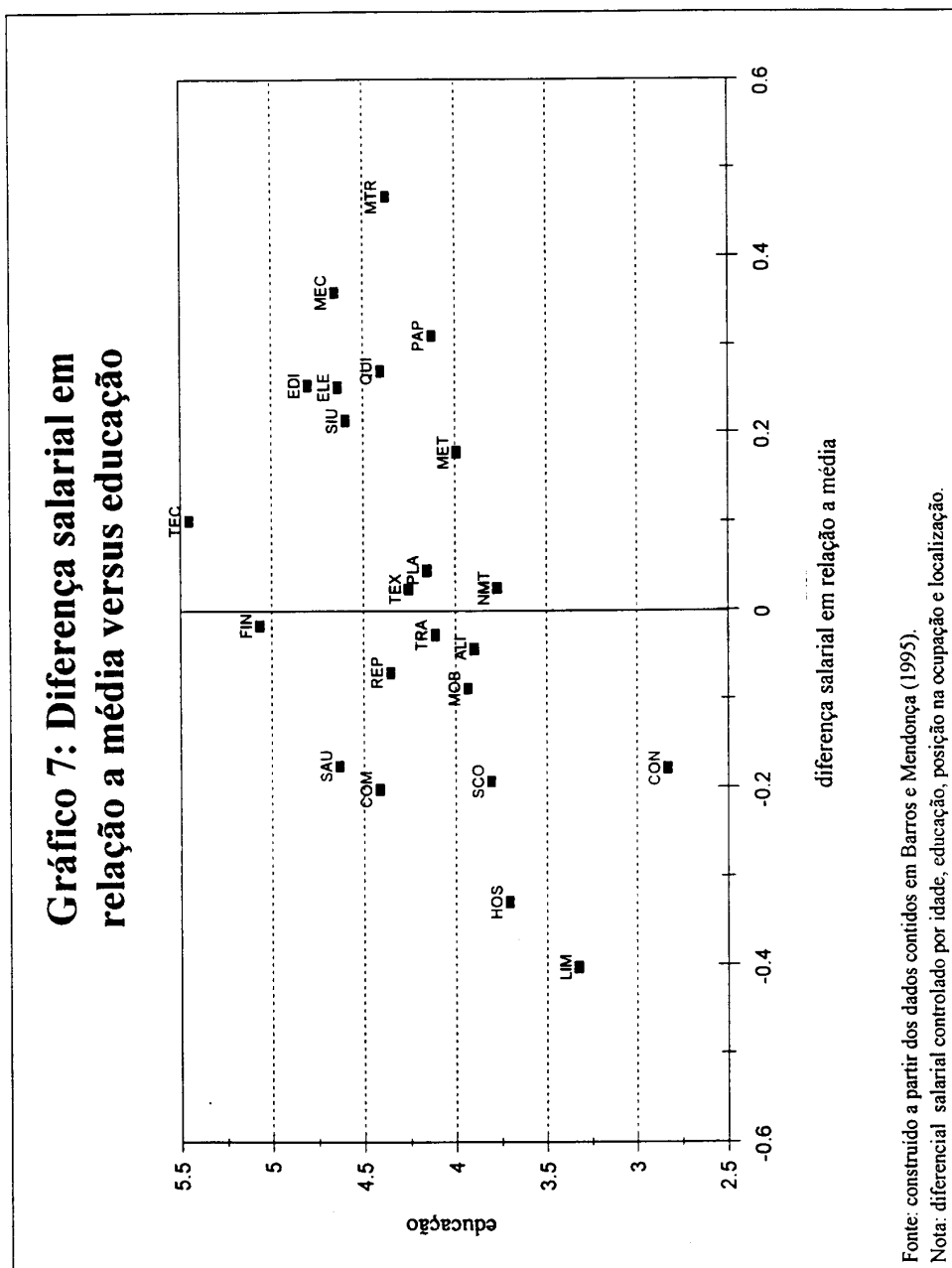
³Características controladas: sexo, idade, educação, posição na ocupação e localização geográfica.

Este diferencial, no entanto, apesar de expressivo, refere-se à comparação dos extremos. Em geral, os diferenciais salariais por ramo de atividade são bem menores. De fato, a Tabela 3 e o Gráfico 6 revelam que 30% da força de trabalho encontram-se alocados a ramos de atividade com níveis salariais que são mais de 25% acima ou abaixo da média. Em outras palavras, para 70% da força de trabalho o grau de segmentação por ramo de atividade é relativamente reduzido. Na verdade, metade da força de trabalho localiza-se em ramos de atividade com desvios salariais em relação à média inferiores a 20%.

Com o objetivo de avaliar a importância da contribuição da segmentação por ramo de atividade para a desigualdade salarial total é conveniente responder à seguinte pergunta: em quanto a desigualdade salarial global no Brasil seria reduzida se os diferenciais de salário por ramo de atividade entre trabalhadores com idênticas características observáveis fossem eliminados, tudo o mais permanecendo constante? Isto é, se fosse possível eliminar toda a segmentação do mercado de trabalho por ramo de atividade, em quanto a desigualdade salarial global seria reduzida? Infelizmente a resposta a esta pergunta é bastante dependente da metodologia utilizada. No entanto, diversas tentativas de estimar este parâmetro para o Brasil obtiveram resultados razoavelmente próximos, todos se localizando no intervalo de 5 a 15%, isto é, estima-se que a segmentação por ramo de atividade no Brasil não deve ser responsável por mais do que 15% da desigualdade salarial gerada no Brasil [ver Branco (1979) e Barros e Mendonça (1995)]. Embora 15% sejam uma contribuição significativa, esta certamente não coloca este tipo de segmentação como um dos principais focos de geração de desigualdade no Brasil. Esta conclusão é de grande importância pois, por um longo período de tempo, acreditou-se que a heterogeneidade produtiva da economia brasileira fosse a principal causa do elevado grau de desigualdade observado no país. Os resultados reportados nos estudos mencionados revelam que esta crença é simplesmente falsa.

Com respeito aos grupos que se beneficiam deste tipo de segmentação, o Gráfico 7 apresenta alguma evidência de que estes tendem a ser aqueles segmentos da força de trabalho com níveis educacionais mais elevados. Conforme mencionado no início desta seção, esta associação positiva entre a qualidade dos postos de trabalho (salário) e dos trabalhadores (educação) tende a levar a níveis de desigualdade salarial superiores aos que seriam observados caso esta associação não existisse.





Isto posto, é fundamental definir não somente em que medida esta associação positiva é determinada por motivos ligados à busca de uma alocação eficiente de trabalhadores aos postos de trabalho, mas também em que medida esta associação positiva advém da discriminação baseada diretamente na escolaridade dos trabalhadores ou em outras características que estejam associadas à escolaridade, como é o caso da cor no Brasil. Infelizmente, o conhecimento atual sobre o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro não permite que se faça este tipo de decomposição.

Com respeito aos fatores determinantes do grau de segmentação do mercado de trabalho brasileiro, pelo menos quatro aspectos têm sido sistematicamente investigados: **a)** concentração industrial; **b)** estágio tecnológico; **c)** proteção tarifária; e **d)** crescimento.

Concentração industrial

Com respeito à relação entre o nível salarial e a concentração industrial, Branco (1979) mostra que, pelo menos entre os ramos da indústria, existe uma clara associação positiva entre concentração industrial e nível salarial, isto é, os ramos de atividade que apresentam maior grau de concentração são aqueles em que os salários são mais elevados. As causas desta associação, que de resto são comuns a diversas economias no mundo, infelizmente são pouco conhecidas. Acredita-se, no entanto, que nos ramos de atividade mais concentrados a existência de lucros extraordinários serviria como um incentivo adicional para maior organização dos trabalhadores que, portanto, teriam poder de barganha suficiente para se apropriar de parte dos lucros extraordinários do ramo de atividade ao qual pertencem.

Estágio tecnológico

Um segundo fator comumente relacionado à segmentação por ramo de atividade seriam as diferenças no estágio tecnológico das empresas em cada ramo de atividade. Branco (1979) procura examinar esta possibilidade e encontra apenas evidências parciais de que empresas mais ativas na adoção de novas tecnologias tendem a pagar salários mais elevados. Embora se possa dizer que exista substancial evidência anedótica que corrobore a existência de tal associação, pouca fundamentação teórica e empírica dando suporte a esta hipótese tem sido apresentada até o momento.

Proteção tarifária

Um terceiro fator comumente associado à segmentação por ramo de atividade é a proteção tarifária diferenciada percebida pelos diversos ramos de atividade. Apesar de bastante popular, esta hipótese não possui um respaldo empírico sólido. Na verdade, Branco (1979) não encontra em seu estudo evidência alguma de relação positiva entre nível salarial e proteção tarifária.

Crescimento

Finalmente, tem-se procurado demonstrar que os ramos de atividade que crescem mais rapidamente tendem a pagar salários mais elevados. Esta associação existiria, pelo menos em parte, na medida em que estes ramos de atividade estariam, continuamente, tentando atrair novos trabalhadores. Novamente, Branco (1979) apresenta claras evidências empíricas em favor da existência desta associação. É importante observar, como o faz o autor, que se esta é uma das razões fundamentais para a segmentação, então, por um lado a segmentação deveria ser intensa em períodos em que houvesse crescimento diferenciado dos ramos de atividade (durante aqueles de reestruturação industrial) mas, por outro, a segmentação deveria ser dramaticamente reduzida em períodos de crescimento balanceado. Em outras palavras, se esta é a causa da segmentação por ramo de atividade, então esta forma de segmentação deve ser encarada mais como uma componente conjuntural da desigualdade do que uma componente verdadeiramente estrutural.

4.1.2 - Segmentação entre os setores formal e informal

Existem ao menos duas possibilidades para a divisão do mercado de trabalho em um segmento formal e outro informal. Em primeiro lugar, tem-se a dicotomia entre empregados e trabalhadores por conta própria. Em segundo lugar, tem-se a divisão dos empregados de acordo com a posse ou não de uma carteira de trabalho assinada. Embora exista alguma disputa, em grande medida puramente semântica, sobre qual destas duas possibilidades para a divisão do mercado de trabalho deve prevalecer, a análise contida nesta subseção entende a segmentação formal-informal como a união destas duas possibilidades, isto é, a divisão do mercado de trabalho em três segmentos: empregados com carteira assinada, empregados sem carteira assinada e trabalhadores por conta própria.

Para avaliarmos a importância da segmentação formal-informal para a geração da desigualdade é importante considerarmos três etapas. Em primeiro lugar, podemos estimar o diferencial salarial entre trabalhadores idênticos nos três segmentos do mercado de trabalho. Amadeo **et alii** (1994) apresentam estimativas desta natureza obtidas comparando-se os salários de trabalhadores com características observáveis idênticas, porém localizados em diferentes segmentos do mercado de trabalho. As estimativas por eles obtidas variam ao longo do tempo. No entanto, os resultados alcançados mostram que a renda média dos trabalhadores por conta própria varia de 60 a 80% daquela de um empregado com carteira e a de um empregado sem carteira varia de 60 a 70% da renda de um empregado com carteira.

Estes diferenciais de salário são na verdade da mesma ordem de magnitude que os diferenciais por ramo de atividade. Assim, apesar de expressivos, estes são insuficientes para explicar uma parcela significativa da desigualdade salarial no Brasil. De fato, se estes diferenciais de salário fossem eliminados, tudo o mais

permanecendo constante, o grau de desigualdade salarial no Brasil seria reduzido em menos de 7%.

Isto posto, poder-se-ia pensar que se por um lado a segmentação por ramo de atividade e a segmentação formal-informal, isoladamente, não explicam muito da desigualdade salarial observada, por outro, em conjunto, poderiam explicar uma parcela significativa desta desigualdade. Tal raciocínio, no entanto, seria falacioso pois estas duas formas de segmentação não se somam. Ao contrário, o grau de segmentação formal-informal como estimado por Amadeo *et alii* (1994) capta, em parte, a segmentação por ramo de atividade. De fato, os salários dos empregados sem carteira são mais baixos, em parte, devido ao fato de que a proporção de trabalhadores sem carteira é relativamente mais baixa nos ramos de atividade com altos salários (indústria) e relativamente mais elevada nos ramos com baixos salários (serviços).

Assim, para se avaliar a contribuição líquida da segmentação formal-informal para a geração da desigualdade seria necessário que se estimasse, por exemplo, o diferencial de salário entre empregados com e sem carteira não só com idênticas características, mas também trabalhando no mesmo ramo de atividade. Estimativas deste tipo formam uma segunda etapa na avaliação da contribuição da segmentação formal-informal para a desigualdade salarial. Barros e Mendonça (1995) e Barros, Reis e Rodriguez (1991) apresentam estimativas deste tipo para o diferencial entre trabalhadores com e sem carteira. Apesar de Barros e Mendonça (1995) analisarem todos os ramos de atividade, e Barros, Reis e Rodriguez (1991) se restringirem à construção civil, os resultados obtidos em ambos os estudos são similares: empregados sem carteira recebem de 75 a 85% do salário dos empregados com carteira que possuem as mesmas características observadas e que trabalham no mesmo ramo de atividade. Infelizmente, não existem estudos similares que tratem do diferencial entre empregados com carteira e trabalhadores por conta própria no mesmo ramo de atividade. No entanto, se assumirmos que os resultados para os trabalhadores por conta própria são similares, podemos concluir que se este tipo de segmentação fosse eliminado, tudo o mais permanecendo constante, a desigualdade global se reduziria em menos de 1%.

Existe, no entanto, uma terceira etapa que deveria ser considerada antes que se pudesse determinar a contribuição da segmentação formal-informal para a desigualdade salarial. Este terceiro passo se baseia no reconhecimento de que parte das diferenças entre postos de trabalho formais e informais se deve, na verdade, a diferenças nas ocupações desempenhadas pelos trabalhadores. Segundo esta argumentação, deveríamos comparar o salário dos empregados sem carteira com o dos empregados com carteira não apenas com as mesmas características observáveis e trabalhando no mesmo ramo de atividade, mas também desempenhando a mesma ocupação. Existem argumentos a favor e contra este princípio, dependendo se a ocupação é considerada uma característica do

trabalhador ou do posto de trabalho.¹⁵ Contudo, se a análise se limita a comparar empregados com e sem carteira na mesma ocupação, os diferenciais de salário se reduzem a algo entre 5 e 10% e a contribuição deste tipo de segmentação para a geração da desigualdade praticamente desaparece.

Em suma, apesar de os diferenciais salariais entre trabalhadores com características observáveis idênticas em postos de trabalho formais e informais serem da mesma ordem de magnitude dos diferenciais salariais por ramo de atividade, grande parte destes diferenciais é simplesmente uma consequência de os postos de trabalho informais estarem super-representados nos ramos de atividade que pagam baixos salários e devido a diferenças na estrutura ocupacional dos segmentos formais e informais da economia.

4.1.3 - Segmentação regional

As disparidades regionais no Brasil têm sido sistematicamente consideradas como uma das principais causas do elevado grau de desigualdade e, portanto, têm inspirado uma série de políticas visando combatê-las ou amenizar suas consequências. Não existe, no entanto, apenas um tipo de desigualdade regional. De fato, as disparidades regionais se apresentam numa variedade de formas. Nesta seção, procuramos discutir uma das facetas deste tipo de desigualdade: a segmentação regional do mercado de trabalho. Em que medida trabalhadores com idênticas características, alocados a postos de trabalho em diferentes áreas geográficas do país, recebem salários distintos? Se é verdade que tais diferenciais existem, qual a sua contribuição para a desigualdade salarial observada?

O estudo de Savedoff (1990) sobre os diferenciais regionais de salário no Brasil oferece respostas bastante satisfatórias para estas questões. A Tabela 4, construída com base em seu estudo, mostra duas estimativas para os diferenciais de salário entre as nove regiões metropolitanas brasileiras. As estimativas apresentadas na terceira coluna representam os diferenciais de salário de cada região metropolitana em relação à média, quando comparamos trabalhadores com idênticas características pessoais observadas. A quarta coluna da tabela representa os diferenciais de salário de cada região metropolitana em relação à média, quando comparamos trabalhadores com idênticas características pessoais observadas e que, além disso, trabalham na mesma ocupação e no mesmo ramo de atividade.

¹⁵Se a ocupação é uma característica do trabalhador, o controle deve ser feito por ela. Se a ocupação é uma característica do posto de trabalho, então, não é claro qual o procedimento que se deve tomar.

Tabela 4
Diferenciais regionais de salário controlados
por características pessoais -- 1985

Região metropolitana	Proporção da PEA (%)	Diferenciais não-controlados por características do emprego	Diferenciais controlados por características do emprego
Belém	2.4	-14.0	-9.9
Fortaleza	4.1	2.3	4.8
Recife	5.6	-12.0	-9.9
Salvador	5.0	3.8	5.3
Belo Horizonte	8.2	6.6	6.1
Rio de Janeiro	24.4	-19.7	-17.1
São Paulo	38.2	9.9	7.5
Curitiba	5.1	25.5	25.4
Porto Alegre	6.9	2.7	2.6

Fonte: Tabulação feita com base nos dados contidos em Savedoff (1990).

Esta tabela revela dois fatos importantes. Em primeiro lugar, apesar de existirem diferenciais de salário inter-regionais entre trabalhadores com características observáveis idênticas, estes são relativamente pequenos. Uma comparação com os diferenciais por ramo de atividade é relevante neste ponto. Enquanto no caso dos diferenciais por ramo de atividade cerca de 50% da força de trabalho estavam alocados ramos de atividade com níveis salariais que diferiam da média (para baixo ou para cima) em menos de 20%, no caso dos diferenciais inter-regionais apenas Curitiba (8% da população das regiões metropolitanas brasileiras) tem um salário médio que se desvia da média global em mais de 20%. O Gráfico 6 corrobora este resultado ao revelar que, para qualquer valor que se considere, a proporção da força de trabalho alocada a ramos de atividade com desvios em relação à média superior a este dado valor é sempre maior que a correspondente proporção para regiões metropolitanas.

Em segundo lugar, a Tabela 4 demonstra que a magnitude das diferenças inter-regionais não são significativamente modificadas quando se restringe a comparação inter-regional a não somente trabalhadores com idênticas características pessoais observadas, mas também que estejam trabalhando no mesmo grupo ocupacional e no mesmo ramo de atividade. Ao contrário do que observamos com a segmentação formal-informal, a regional não é de forma alguma simplesmente um reflexo da segmentação por ramo de atividade, isto é, uma consequência da segmentação por ramo de atividade acoplada com diferenças regionais significativas na estrutura do emprego por ramo de atividade. Assim, por exemplo, o fato de que o setor industrial é mais importante em São Paulo do que em Recife explica apenas uma parte do diferencial salarial entre as duas regiões.

O estudo de Savedoff (1990) permite, também, estimarmos qual a contribuição da segmentação regional do mercado de trabalho para a desigualdade salarial. Isto é, em quanto o grau de desigualdade salarial seria reduzido se a segmentação regional fosse eliminada, tudo o mais permanecendo constante. Em consonância com as evidências apresentadas nas Tabelas 3 e 4, tem-se que a contribuição da segmentação regional é bem inferior à da segmentação por ramo de atividade. Caso a segmentação regional fosse eliminada, o grau de desigualdade seria reduzido em algo entre 2 e 5%.

Finalmente, deve-se discutir o papel da alocação regional dos postos de trabalho sobre o grau de desigualdade. De um ponto de vista regional, os melhores postos de trabalho estão sendo alocados prioritariamente aos trabalhadores com maior qualificação, levando à exacerbação da desigualdade salarial? Embora uma resposta mais precisa a esta questão necessite maior investigação, algumas das evidências existentes demonstram que a resposta a esta pergunta é negativa. Por exemplo, o Rio de Janeiro, região metropolitana com a força de trabalho possuindo maior grau de escolaridade, está entre as regiões oferecendo os piores salários.

Se, por um lado, a ordenação das regiões segundo a qualidade dos postos de trabalho (salário) não coincide com a ordenação segundo a qualidade da força de trabalho (educação) -- o que implica que desta vez não são os trabalhadores qualificados os grandes beneficiários da segmentação regional --, por outro, existe uma clara correlação entre regiões com altos salários e composição racial. Claramente os trabalhadores pretos e pardos encontram-se super-representados nas regiões com baixos salários (Belém, Recife e Rio de Janeiro), com o inverso ocorrendo com os trabalhadores brancos e amarelos. Em outras palavras, no caso da segmentação regional existe uma importante interação com a discriminação racial, com os grupos racialmente discriminados apresentando, também, uma considerável desvantagem locacional.

4.2 - Discriminação no Mercado de Trabalho

Discriminação é o tratamento desigual de indivíduos com iguais características baseado no grupo, classe ou categoria a que pertencem. O tratamento desigual de indivíduos com iguais características representa um importante desvio do ideal de igualdade de oportunidades e, portanto, qualquer forma de discriminação é uma fonte de preocupação social.

Na Seção 4 distinguimos entre dois tipos de discriminação que podem ocorrer no mercado de trabalho: discriminação salarial e discriminação alocativa. A discriminação salarial ocorre quando trabalhadores igualmente produtivos, alocados a postos de trabalho de mesma produtividade, recebem salários distintos. A discriminação alocativa surge quando trabalhadores igualmente produtivos têm chances diferentes de ocupar postos de trabalho de alta produtividade.

Vale lembrar que pode haver diferencial de salário entre dois grupos de trabalhadores, brancos e pretos por exemplo, sem que aconteça discriminação salarial ou alocativa. Para que isto ocorra é suficiente que existam diferenças no nível da produtividade intrínseca dos dois grupos. Assim, o diferencial salarial entre dois grupos pode ser decomposto em três partes: diferenças no grau de produtividade entre os grupos, discriminação salarial e discriminação alocativa.

Nesta seção, por estarmos interessados apenas na relação entre mercado de trabalho e desigualdade, nos limitaremos à análise da discriminação salarial e alocativa. É importante, no entanto, que não se conclua desta opção que as diferenças em produtividade entre grupos não estão relacionadas à discriminação. Na verdade, grande parte das diferenças de produtividade advém de discriminação e outras formas de desigualdade de oportunidade que ocorrem em instituições pré-mercado de trabalho.¹⁶

Embora se possa argumentar que exista, em alguma medida, discriminação contra e a favor a qualquer característica humana observável, de um ponto de vista quantitativo dois tipos de discriminação têm se mostrado particularmente relevantes: **a)** a discriminação por gênero; e **b)** a discriminação racial. Assim, a seguir procuramos avaliar a contribuição de cada um destes tipos de discriminação à formação da desigualdade no Brasil.

4.2.1 - Discriminação por gênero

A Tabela 5 apresenta a evolução do diferencial salarial por gênero ao longo da década de 80. Conforme esta tabela revela, este diferencial de salário é substancial. O salário dos homens é, em média, 42% maior do que o salário das mulheres. Esta tabela também revela que durante toda a década de 80 não houve nenhuma tendência ao declínio deste diferencial.

¹⁶A questão da discriminação pré-mercado de trabalho será tratada como um dos elementos na geração da desigualdade de produtividade entre trabalhadores na Seção 7.

Tabela 5
Discriminação por gênero

Ano	Diferencial salarial	Discriminação alocativa	Discriminação salarial	Diferenças em produtividade
1981	0.55	-0.04	0.57	0.02
1982	0.55	-0.01	0.55	0.02
1983	0.56	-0.03	0.55	0.04
1984	0.57	-0.03	0.57	0.03
1985	0.57	-0.04	0.57	0.04
1986	0.53	-0.06	0.56	0.04
1987	0.53	-0.05	0.55	0.03
1988	0.52	-0.08	0.55	0.04
1989	0.52	-0.09	0.57	0.04
Média	0.54	-0.05	0.56	0.03

Fonte: Tabulação feita com base nos dados contidos em Barros, Ramos e Santos (1995).

Com o objetivo de determinar que parcela deste diferencial deve-se a diferenças em produtividade e à discriminação salarial e alocativa, a Tabela 5 apresenta os resultados de uma análise de decomposição realizada por Barros, Ramos e Santos (1995). Na segunda coluna desta tabela são apresentadas estimativas dos diferenciais salariais por gênero entre trabalhadores e trabalhadoras com idênticas características observadas, alocados a um mesmo grupo ocupacional. Estes diferenciais podem ser tratados como estimativas do grau de discriminação salarial ao longo dos anos 80. A terceira coluna da tabela mostra em que medida o salário das mulheres é inferior ao dos homens em decorrência do fato de a proporção das mulheres alocadas às melhores ocupações ser menor do que a dos homens. Esta coluna pode ser considerada como uma estimativa da discriminação alocativa por gênero ao longo dos anos 80. Finalmente, a quarta coluna apresenta estimativas de em que medida os salários das mulheres são menores do que os dos homens em decorrência de diferenças por gênero em algumas importantes características individuais (nível educacional e experiência no mercado de trabalho).

A decomposição apresentada na Tabela 5 revela três características básicas dos diferenciais salariais por gênero no Brasil. Em primeiro lugar, não há um nível significativo de discriminação alocativa por gênero no Brasil. É importante lembrar que a inexistência de discriminação alocativa não significa que homens e mulheres estejam igualmente representados nas diversas ocupações. É perfeitamente possível ter-se uma estrutura ocupacional bastante diferenciada por gênero, com as mulheres muito mais concentradas do que os homens em umas poucas ocupações e, ainda assim, não existir discriminação alocativa. O que gera discriminação alocativa não é simplesmente uma alocação diferenciada. Para que haja discriminação alocativa é necessário que esta alocação diferenciada esteja relacionada a níveis de renda diferenciados. Assim, se as mulheres estão super-

representadas na ocupação A e os homens na ocupação B, mas as duas ocupações têm níveis de renda similares, então não vai ocorrer discriminação alocativa apesar da alocação diferenciada por gênero. É importante salientar que esta estimativa irrisória para o grau de discriminação alocativa por gênero pode ser bastante sensível à agregação ocupacional utilizada. E esta, para gerar os resultados apresentados na Tabela 5, se baseia numa divisão do espectro ocupacional em apenas sete grandes grupos; desagregações mais finas ou diferentes agregações podem ter grande influência sobre as estimativas do grau de discriminação alocativa. No entanto, Mello (1982) utilizando uma desagregação da economia em 42 setores revela que a discriminação alocativa explica menos de 5% do diferencial salarial por gênero.

Em segundo lugar, a Tabela 5 mostra que diferenças de produtividade por gênero tendem a explicar uma parcela insignificante do hiato salarial por gênero. De fato, se as mulheres tivessem as mesmas características dos homens sua renda seria apenas cerca de 3% mais elevada. Este não é um fato surpreendente quando se reconhece que no Brasil praticamente inexistem qualquer diferencial significativo em nível educacional por gênero. Na verdade, para as coortes mais jovens já existe até uma pequena vantagem favorecendo as mulheres.

Em terceiro lugar, e como decorrência da falta de poder explicativo da discriminação alocativa e dos diferenciais de produtividade, tem-se que a quase totalidade do diferencial salarial por gênero deve ser encarada como discriminação salarial. Isto é, em grande medida, o nível salarial das mulheres é cerca de 40% inferior ao dos homens porque as mulheres com as mesmas características e ocupando as mesmas ocupações que os homens tendem a receber salários 40% inferiores.

Um outro resultado importante encontrado em Barros, Ramos e Santos (1995) é que o diferencial de salário por gênero é substancialmente maior quando se compara chefes de família (o salário das mulheres chefes tende a ser, em média, 47% inferior ao salário dos homens) do que quando se compara homens e mulheres que não são chefes ou esposas do chefe da família (mulheres que não são chefes ou cônjuges recebem, em média, 16% menos que homens que não são chefes ou cônjuges). Esta evidência revela que entre os jovens que entraram recentemente no mercado de trabalho parece existir pouca discriminação salarial por gênero, o que nos leva a considerar seriamente a possibilidade de que a aparente discriminação salarial por gênero pode ser apenas o resultado de diferenças entre homens e mulheres que não são observáveis (não captadas nas pesquisas estatísticas comumente realizadas) e que se acumulam com o passar do tempo, como diferenças em experiência efetiva no mercado de trabalho sendo o exemplo mais comumente alegado.

Entretanto, mesmo supondo que todo o diferencial salarial entre homens e mulheres fosse devido à discriminação salarial, qual seria a sua contribuição para a desigualdade salarial no Brasil? A resposta é que se os diferenciais salariais por

gênero fossem eliminados, tudo o mais permanecendo constante, a desigualdade salarial no Brasil seria reduzida em apenas cerca de 5%.

Em suma, diferenciais salariais por gênero da ordem de 40% são uma característica persistente da economia brasileira que não se pode explicar por diferenças por gênero nem em produtividade e nem em estrutura ocupacional. De fato, a maior parte do diferencial parece ser devida ao pagamento desigual a homens e mulheres com idênticas características observáveis que trabalham na mesma ocupação. Apesar de persistente e de magnitude significativa, o diferencial salarial por gênero representa uma contribuição pequena para a desigualdade salarial global no Brasil.

4.2.2 - Discriminação racial

Durante um longo período de tempo estudos qualitativos comparados sobre discriminação racial procuraram demonstrar que o Brasil, com a sua “democracia racial”, deveria ter um grau de discriminação menor do que o encontrado em sociedades segregadas como a África do Sul e os Estados Unidos. No entanto, estudos recentes [Andrews (1992)] revelam que o grau de discriminação no Brasil é da mesma ordem de magnitude que o encontrado nos Estados Unidos.

Esta semelhança é particularmente verdadeira quando se analisa o diferencial salarial por cor. Nos Estados Unidos, a renda média dos homens pretos é cerca de 40% inferior à renda média dos homens brancos. No Brasil, a renda média dos homens pretos e pardos é, também, cerca de 40 a 45% inferior à dos homens brancos [Andrews (1992, Tabela 15)]. Mais surpreendente ainda é reconhecer que este diferencial tem permanecido essencialmente constante nos últimos 30 anos [Lowell (1992, Tabela 4) e Andrews (1992, Tabela 15)].

Uma investigação dos componentes deste diferencial pode ser encontrada em Lowell (1992). Em seu estudo, Lowell procura estimar que parcela do diferencial salarial total deve-se a diferenças salariais entre trabalhadores com características observáveis idênticas, trabalhando em ocupações semelhantes, isto é, qual a contribuição da discriminação salarial para o hiato salarial por cor. Os resultados por ela encontrados para o Brasil relativos à discriminação salarial por cor mostram que em 1960 homens não-brancos com as mesmas características que homens brancos e com a mesma inserção no mercado de trabalho recebiam salários apenas 7% inferiores, ao passo que em 1980 homens não-brancos recebiam salários 14% inferiores aos dos homens brancos com características e inserção no mercado de trabalho similares. Em suma, como o hiato salarial entre brancos e não-brancos é da ordem de 45% do salário dos brancos, tem-se que apenas uma parcela relativamente pequena deste diferencial deve-se à discriminação salarial. Conseqüentemente, diferenças raciais em características produtivas e inserção no mercado de trabalho representam uma importante contribuição para o hiato salarial por cor, ao contrário do que é encontrado no caso do diferencial salarial por gênero. No entanto, se por um lado é confortável saber que as estimativas da discriminação salarial por cor são relativamente pequenas,

por outro é bastante preocupante observar que o grau de discriminação salarial por cor tenha dobrado entre 1960 e 1980. Assim, a relativa estabilidade temporal do hiato salarial por cor é na verdade a resultante de dois efeitos operando em direções opostas. Por um lado, o fato de o diferencial educacional e em outras características produtivas entre brancos e não-brancos ter diminuído ao longo das décadas de 60 e 70 contribuiu para uma queda no hiato salarial por cor. Por outro, o aumento na discriminação salarial por cor no período colaborou para uma elevação deste hiato.

Supondo, de forma conservadora, que o diferencial salarial entre brancos e não-brancos seja hoje da ordem de 25% do salário dos brancos, qual seria a contribuição da discriminação salarial para a desigualdade salarial no Brasil? Assumindo-se este nível de discriminação salarial por cor, a sua erradicação levaria a uma redução no grau de desigualdade de apenas 2%. Assim, a discriminação salarial por cor no Brasil, apesar de certamente presente e representando uma importante fonte de injustiça social e um evidente desvio do ideal de igualdade de oportunidade, não representa, de um ponto de vista puramente quantitativo, uma contribuição significativa para a desigualdade salarial.

5 - O MERCADO DE TRABALHO COMO TRANSFORMADOR DE DESIGUALDADES

A variedade de características individuais capaz de influenciar a produtividade de um dado trabalhador é, certamente, apenas limitada por nossa imaginação. Assim, com o objetivo de investigar de forma simplificada o papel do mercado de trabalho na transformação da desigualdade de características (desigualdade de condições) em desigualdade salarial (desigualdade de resultados), vamos assumir que estas características podem ser sumariadas em um escalar. Além disso, para que este seja útil a nossa análise, vamos supor que a produtividade de um trabalhador seja uma função apenas deste escalar, que denominaremos qualidade do trabalhador.

Numa economia com estas características, a desigualdade irá depender da distribuição dos trabalhadores por nível de qualidade e da função que relaciona a qualidade de um trabalhador ao seu salário. Quanto maior a desigualdade de qualidade entre os trabalhadores e quanto maior for o impacto da qualidade do trabalhador sobre o salário maior será a desigualdade salarial transformada pelo mercado de trabalho.¹⁷

¹⁷Conforme vimos no arcabouço apresentado na Seção 3, quanto maior o efeito marginal do grau de preparação de um participante sobre o seu tempo de chegada, maior será a desigualdade de tempos reais de chegada para uma dada desigualdade no grau de preparação, ou seja, mais a desigualdade de condições será amplificada na competição. Assim, apesar de uma competição justa não gerar desigualdade, funcionando apenas reveladora da desigualdade de condições dos participantes, dependendo da relação entre preparação e tempo real de chegada, esta revelação da desigualdade pode levar a uma enorme amplificação ou atenuação da desigualdade de condições.

Vale, no entanto, notar que o mercado de trabalho só irá transformar desigualdade se existir alguma desigualdade de qualidade entre trabalhadores e se diferenças de qualidade implicaram diferenças em produtividade. De fato, se todos os trabalhadores forem idênticos com respeito à qualidade, o mercado de trabalho, obviamente, não poderá transformar desigualdade pois ela deixará de existir. Por outro lado, se diferenças em qualidade não levam a diferenças em produtividade, então o mercado de trabalho também não irá transformar a desigualdade de qualidade. Neste caso, toda desigualdade de qualidade entre trabalhadores é irrelevante ao mercado de trabalho e, portanto, será por ele ignorada.

Em suma, qualquer análise da importância do mercado de trabalho como transformador de desigualdade requer estimativas da desigualdade de qualidade entre os trabalhadores e da relação entre qualidade e produtividade. A desigualdade de qualidade entre trabalhadores é gerada na fase pré-mercado de trabalho e será investigada na Seção 6. A relação entre produtividade e qualidade do trabalhador, no entanto, é uma característica do mercado de trabalho e, portanto, será investigada nesta seção.

Pode-se dizer que a sensibilidade da produtividade à qualidade do trabalhador depende de fatores de demanda e de oferta no seguinte sentido: se a oferta de trabalhadores de alta qualidade aumenta em relação à oferta de trabalhadores de baixa qualidade, em geral, deve-se observar uma queda na produtividade dos trabalhadores de alta qualidade e uma concomitante elevação na produtividade dos trabalhadores de baixa qualidade. A justificativa para este fato advém do (des)congestionamento que um aumento (redução) na oferta de trabalhadores de (baixa) alta qualidade deve causar. Assim, deve-se esperar que a produtividade de um tipo de trabalhador possa ser tão mais elevada quanto mais escasso for este tipo de trabalhador (este é, fundamentalmente, o princípio dos retornos decrescentes). Assim, por exemplo, espera-se que, à medida que o nível de escolaridade da população se eleve, o diferencial de salário e produtividade entre trabalhadores com alto e baixo nível educacional se reduza.

Pelo lado da demanda, tem-se que mudanças na composição setorial da produção e mudanças tecnológicas possuem um impacto importante sobre a relação entre produtividade e qualidade do trabalhador. A natureza do impacto vai, no entanto, depender do tipo de mudança na composição setorial e tecnológica. Por exemplo, uma mudança da estrutura produtiva que leve a um aumento na participação do setor industrial no produto nacional deve tender a elevar a demanda por trabalhadores qualificados e a reduzir a demanda por não-qualificados, levando a uma elevação na sensibilidade da produtividade à qualidade do trabalhador. Da mesma forma, na maioria dos casos, o progresso tecnológico é viesado a favor de trabalhadores qualificados. Assim, se tudo o mais permanecer constante, o progresso tecnológico deve levar a uma contínua elevação da sensibilidade da produtividade -- e, portanto, dos salários -- à qualidade do trabalhador na medida

em que aumenta a demanda por trabalhadores qualificados e reduz a demanda por não-qualificados. É exatamente por isso que Tinbergen (1975) caracteriza a determinação da sensibilidade da produtividade (salário) à qualidade do trabalhador como uma corrida entre o progresso tecnológico e mudanças estruturais na composição da produção, por um lado, e a expansão do sistema educacional, por outro. Se esta é lenta e o progresso tecnológico rápido (caso típico do Brasil), a sensibilidade da produtividade à qualidade do trabalhador tende a se elevar. Contudo, se ela é mais rápida do que o progresso tecnológico, a sensibilidade da produtividade à qualidade tende a se reduzir.

Nas seções que se seguem discutiremos como o mercado de trabalho transforma em desigualdade salarial a desigualdade entre trabalhadores, com respeito a três características intimamente relacionadas à produtividade: experiência no mercado de trabalho, tempo na empresa e nível educacional. Optamos por concentrar a discussão nestas três características, uma vez que estas são as que têm sido investigadas mais sistematicamente.

Para cada uma destas características, avaliaremos e discutiremos: **a)** o grau de desigualdade na distribuição da característica; **b)** o grau de sensibilidade dos salários a variações na característica; e **c)** a magnitude da desigualdade salarial obtida da transformação da desigualdade na distribuição da característica em desigualdade salarial. Além disso, sempre que possível, procuraremos avaliar como estes três aspectos têm variado ao longo das últimas décadas.

5.1 - O Papel da Experiência no Mercado de Trabalho

A experiência de um trabalhador tem sido amplamente reconhecida como um importante determinante da sua produtividade. Com o objetivo de entender a relação entre experiência e produtividade, é importante discernir entre dois tipos de experiência: a no mercado de trabalho (há quantos anos um indivíduo trabalha) e a no emprego atual (há quantos anos o trabalhador está no seu emprego atual). Acredita-se que a produtividade seja mais sensível à experiência no emprego atual do que à experiência no mercado de trabalho, daí a idéia de que a rotatividade da mão-de-obra tende a reduzir a produtividade. Assim, entre dois trabalhadores com a mesma experiência no mercado de trabalho, a produtividade tende a ser maior para aquele que está no emprego atual há mais tempo. Nesta seção, discutiremos a relação entre experiência no mercado de trabalho e desigualdade salarial. A relação entre o tempo na empresa e desigualdade será objeto da análise da próxima subseção.

Argumenta-se que a parcela da desigualdade salarial devido a diferenças em experiência no mercado de trabalho tem pouca ou nenhuma conexão com diferenças de bem-estar e, portanto, não deveria ser levada em consideração em estudos sobre o grau de desigualdade salarial. A argumentação é que como **todos** os trabalhadores vão passar por todos os níveis de experiência durante o seu ciclo de vida, as diferenças existentes em um ponto no tempo são apenas uma consequência do fato de que a cada ponto no tempo sempre existirão trabalhadores

em pontos distintos do seu ciclo de vida. Assim, as diferenças num ponto do tempo podem ser elevadas sem que, na verdade, existam diferenças interpessoais, quando a unidade de tempo deixa de ser o ano ou mês e passa a ser o ciclo completo de vida de um trabalhador.¹⁸

Esta argumentação é válida, no entanto, apenas se duas condições forem verdadeiras. Em primeiro lugar, é necessário que, de fato, todos os trabalhadores tenham a mesma chance de acumular experiência ao longo do seu ciclo de vida. Esta condição é particularmente falsa quando alguns grupos -- como, por exemplo, as mulheres, por terem que desempenhar outras funções não vinculadas ao mercado de trabalho durante seu ciclo de vida -- são levados a participar do mercado de trabalho de forma mais intermitente e, portanto, acumulam menos experiências do que os trabalhadores que permanecem vinculados ao mercado de trabalho de forma mais contínua.

Em segundo lugar, é necessário que os trabalhadores possam poupar e obter empréstimos a taxas semelhantes. Caso contrário, o bem-estar corrente não será apenas uma função da renda do trabalhador ao longo do seu ciclo de vida. De fato, na ausência de um mercado de crédito, o bem-estar de um trabalhador vai depender apenas da sua renda corrente e, portanto, todo tipo de desigualdade salarial corrente terá efeito sobre a desigualdade de bem-estar.

Uma das dificuldades do estudo da relação entre experiência no mercado de trabalho e desigualdade salarial advém do fato de que raramente se tem informações diretas sobre a experiência de um trabalhador. A maioria dos estudos baseia-se na idéia de que um indivíduo com 35 anos, que tenha iniciado sua educação aos sete anos de idade e completado o segundo grau (11 anos de estudo), terá 18 anos de experiência se permaneceu continuamente empregado e nunca repetiu série alguma. Como a hipótese de ter estado continuamente empregado aplica-se a apenas uma parcela da força de trabalho feminina, estes estudos têm-se limitado a analisar a relação entre experiência e salários para a força de trabalho masculina. A aplicação desta técnica de imputação é adicionalmente problemática quando aplicada ao Brasil devido ao alto índice de repetência escolar. Além disso, a elevada prevalência do trabalho precoce no Brasil gera dificuldades na comparação da experiência no mercado de trabalho entre pessoas que entraram no mercado de trabalho com idades distintas. Por exemplo, o impacto sobre a produtividade do primeiro ano de experiência no mercado de trabalho, de alguém que entra no mercado aos 10 anos, deve ser completamente diferente do impacto do primeiro ano de experiência de alguém que entra aos 18 anos.

Apesar destas dificuldades, alguns estudos sobre a importância da experiência no mercado de trabalho têm sido realizados no Brasil [veja, por exemplo, Branco (1979)]. Estes estudos têm encontrado duas regularidades importantes. Em primeiro lugar, no Brasil, assim como no resto do mundo, existe uma relação entre

¹⁸Paglin (1975), em um trabalho muito influente, propôs mudanças na mensuração da desigualdade, de forma a eliminar o efeito de diferenças em experiência no mercado de trabalho sobre o grau de desigualdade.

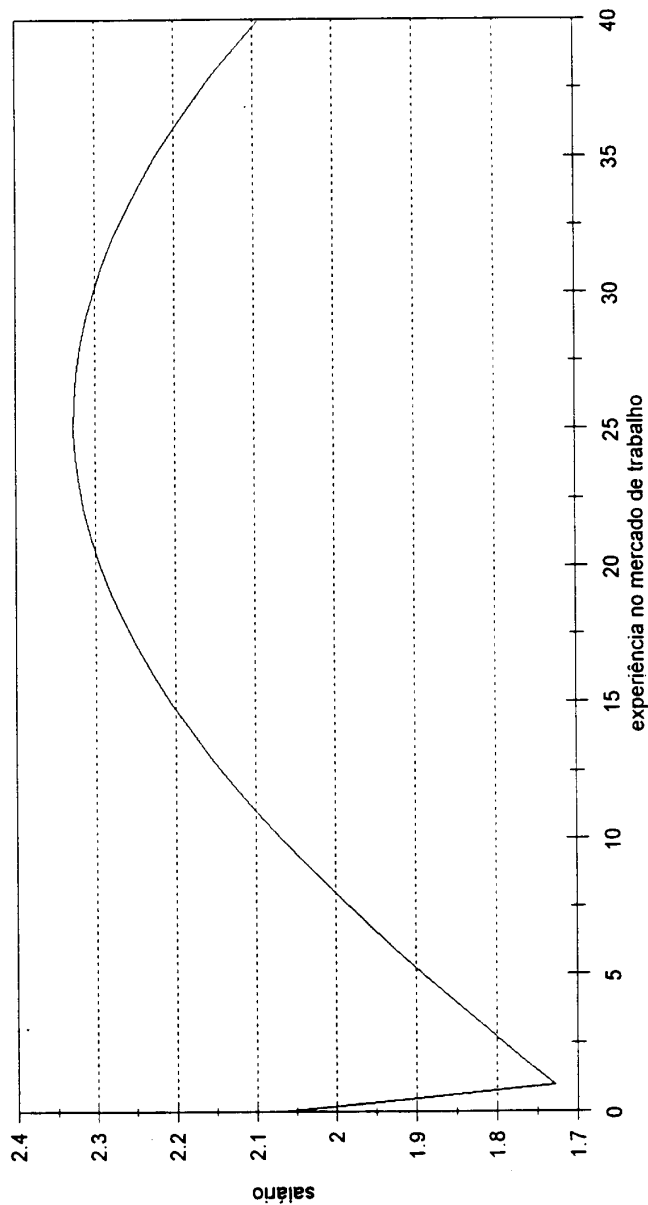
salário e experiência no mercado de trabalho com a forma de um U-invertido (ver Gráfico 8). Este fato revela que os salários crescem inicialmente com a experiência a taxas decrescentes. A partir de 25 a 30 anos de experiência, os salários tendem a decrescer com o nível de experiência do trabalhador. Este fato é considerado uma indicação da obsolescência e depreciação da qualificação do trabalhador.

Em segundo lugar, estima-se que para trabalhadores com níveis de experiência próximos à média (15 a 20 anos de experiência) os salários crescem a taxas entre 1 e 2% por ano adicional de experiência -- uma taxa relativamente baixa se comparada com a observada nos Estados Unidos.

Pode-se argumentar, portanto, que a experiência dos trabalhadores brasileiros parece ter um impacto menor sobre a produtividade do que a dos norte-americanos. Este fato pode ser explicado pela maior escolaridade dos trabalhadores norte-americanos, se aceitamos a hipótese de que o impacto da experiência no mercado de trabalho sobre a produtividade deva ser crescente com o nível educacional; trabalhadores com maior escolaridade tendem a aprender mais por unidade de tempo. Embora a relação entre experiência no mercado de trabalho e nível salarial seja comumente encarada como revelando uma relação entre experiência e produtividade, é importante enfatizar que esta associação pode não ser apropriada. Em particular, numa economia em que regras internas às firmas estabelecem que o acesso a promoções e aumentos salariais não é baseado puramente em ganhos de produtividade, mas também no tempo que o trabalhador está na empresa, é de se esperar que a experiência tenha um maior impacto sobre o nível salarial do que sobre a produtividade. Neste caso, existiria discriminação contra os menos experientes e as estimativas acima estariam superestimando o impacto da experiência sobre a produtividade.

Finalmente, resta estimar qual a contribuição da experiência no mercado de trabalho para a desigualdade salarial. Como já mencionado, a contribuição de uma dada característica para a desigualdade salarial depende de dois fatores: da desigualdade na distribuição da característica e da relação entre a característica e o nível salarial. O impacto da experiência no mercado de trabalho sobre o nível salarial foi discutido anteriormente (ver Gráfico 8). Resta, portanto, conhecer a distribuição da experiência na população para que o seu impacto sobre a desigualdade salarial possa ser estimado. Infelizmente, estimativas da distribuição da experiência no mercado de trabalho no Brasil existem apenas para trabalhadores do gênero masculino. Com base nas estimativas para homens e assumindo que existe uma considerável desigualdade por gênero em experiência chega-se a estimativas de que a contribuição da experiência para a desigualdade salarial é da ordem de 5%. Isto é, se os diferenciais salariais por nível de experiência fossem eliminados, tudo o mais permanecendo constante, a desigualdade salarial no Brasil seria reduzida em cerca de 5%.

**Gráfico 8: A Relação entre Experiência
no Mercado de Trabalho e Salário**



Fonte: Construído com base nos dados contidos em Castello Branco (1979).

Nota: Salários expressos em Cruzeiros de 1969.

5.2 - O Papel da Experiência na Empresa

A relação entre tempo na empresa e produtividade tem sido alvo de intenso debate. Antes de entrarmos propriamente neste tópico, é conveniente entender, em primeiro lugar, porque os salários tendem a ser maiores entre trabalhadores com mais tempo na empresa. Existem pelo menos três explicações alternativas que possuem implicações radicalmente distintas. Em primeiro lugar, o salário pode crescer com o tempo na empresa simplesmente devido a regras internas desta que pouco ou nada tem a ver com o crescimento da produtividade. Assim, por exemplo, se o desempenho de um trabalhador não pode ser monitorado perfeitamente pela empresa, então um perfil salarial crescente com o tempo na empresa pode servir como um incentivo para os trabalhadores desempenharem suas funções de forma apropriada sem buscar ganhos de produtividade [Lazear (1979)]. Neste exemplo, os salários crescem com o tempo na empresa apesar de a produtividade permanecer constante.

Em segundo lugar, o salário pode crescer com o tempo na empresa porque os trabalhadores que melhor se adequam às funções da empresa permanecem enquanto aqueles que não se adaptam pedem demissão ou são demitidos. Neste caso, a produtividade de cada indivíduo não é influenciada pelo tempo na empresa, mas como existem diferenças de produtividade entre os trabalhadores e apenas aqueles com maior produtividade permanecem, o processo de seleção que se desenvolve leva a que os trabalhadores com mais tempo na empresa tenham, em média, maior produtividade e, conseqüentemente, maiores salários do que os recém-contratados. No entanto, é importante reconhecer que neste caso, assim como no anterior, o tempo na empresa em si não afeta a produtividade dos trabalhadores.

Finalmente, temos o caso em que o tempo na empresa de fato eleva a produtividade do trabalhador, uma vez que parte deste tempo é utilizada pelo trabalhador para desenvolver ou aprimorar suas habilidades. Existe, portanto, uma relação entre a produtividade do trabalhador e o tempo de permanência na empresa, que é revelada pela dependência do salário ao tempo na empresa. Em geral, as habilidades adquiridas por um trabalhador são em certa medida específicas ao emprego atual e, portanto, têm maior impacto sobre a produtividade neste emprego do que em outros, levando a que o tempo na empresa tenha maior impacto sobre a produtividade e o salário do que a experiência no mercado de trabalho.

No que se segue vamos assumir que este terceiro caso é a principal explicação para a relação entre salário e tempo na empresa. Quando esta é a explicação tem-se que a produtividade da força de trabalho será tanto maior quanto mais duradouras forem as relações de trabalho. Este argumento tem sido sistematicamente utilizado para explicar a elevada produtividade da força de trabalho japonesa e, também, para combater a idéia de que quanto maior o grau de flexibilidade do mercado de trabalho melhor. De fato, se a flexibilidade do mercado de trabalho, por um lado, melhora a eficiência alocativa da economia, por

outro, quando há treinamento específico, existem perdas devido à queda de produtividade advinda da perda de treinamento específico dos trabalhadores que são realocados.

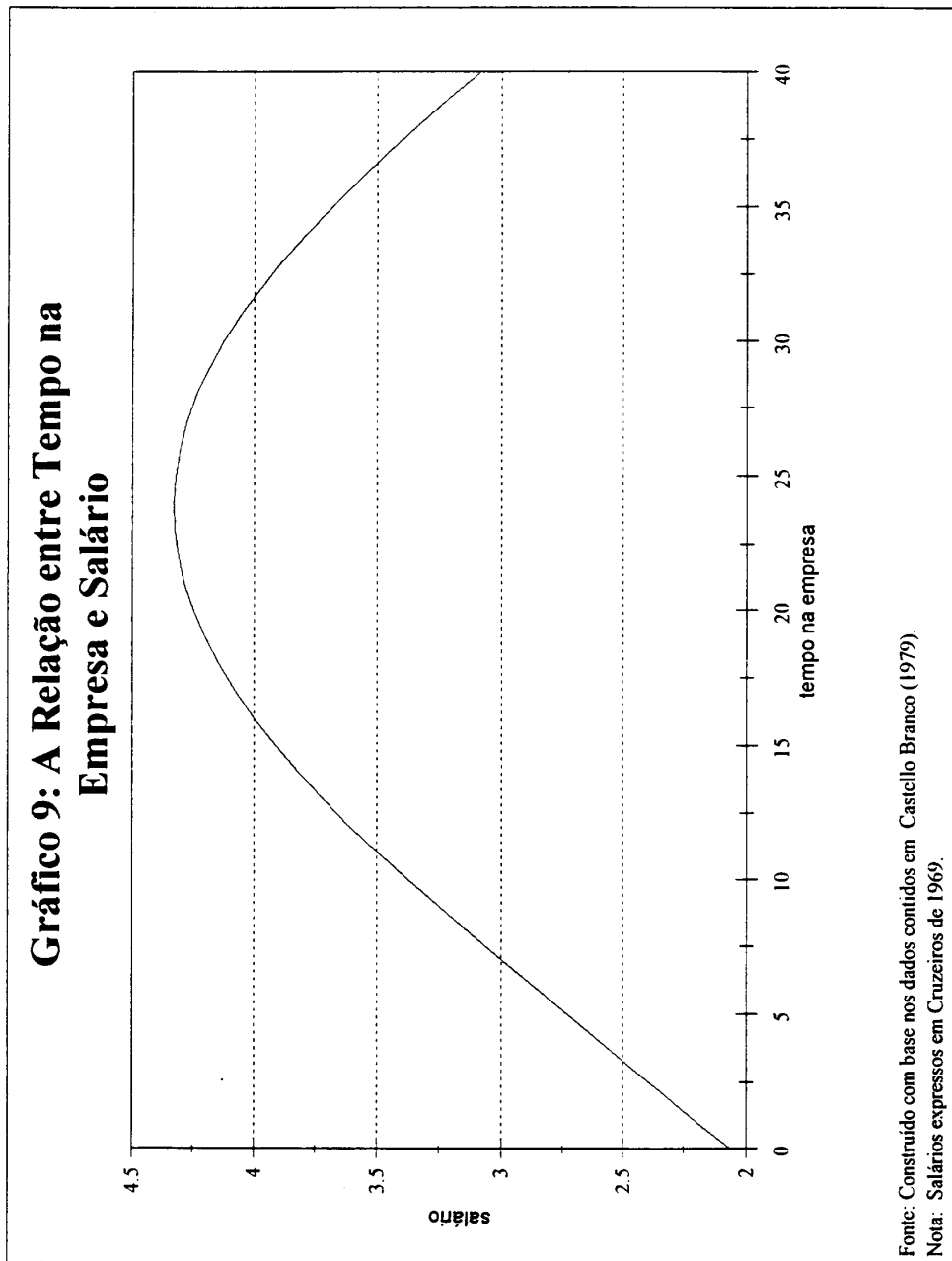
Como a experiência no mercado de trabalho, a experiência específica encontra-se desigualmente distribuída a cada ponto no tempo. Mas, ao contrário da experiência no mercado de trabalho, a específica também encontra-se desigualmente distribuída quando se toma o ciclo de vida dos trabalhadores como unidade de análise. Isto ocorre porque alguns grupos de trabalhadores tendem a ser mais móveis e, portanto, a ter relações de trabalho de mais curta duração.

A maior atenção, em termos relativos, dada à experiência na empresa advém não só da sua importância quantitativa, mas também do fato de que a duração dos empregos na economia é consideravelmente influenciada pelas políticas públicas e legislação ligadas ao mercado de trabalho, como, por exemplo, o salário mínimo e a multa por demissão sem justa causa. Assim, um caminho importante para combater a desigualdade parece ser o uso de políticas públicas com o objetivo de influenciar a duração das relações de trabalho.

Da mesma forma como a relação entre desigualdade salarial e qualquer característica da mão-de-obra, a relação entre desigualdade salarial e tempo na empresa depende de dois fatores: grau de desigualdade entre trabalhadores com respeito ao tempo na empresa e da sensibilidade dos salários ao tempo na empresa.

O Gráfico 9 mostra como o salário no Brasil varia com o tempo na empresa. Este gráfico revela que, como era de se esperar, os salários são bem mais sensíveis ao tempo na empresa do que à experiência no mercado de trabalho. De fato, um ano a mais numa empresa tende a elevar os salários em cerca de 5%.¹⁹ Note-se que este valor é bem mais elevado do que aquele encontrado se utilizássemos a relação entre salário e experiência no mercado de trabalho (2-3%). No entanto, se, por um lado, os salários são mais sensíveis à experiência na empresa do que à experiência no mercado de trabalho, por outro, nos dois casos a relação tem a forma de um U-invertido, isto é, nos dois casos existem retornos decrescentes e obsolescência.

¹⁹Assumindo que a experiência no mercado de trabalho é de 10 anos e o tempo na empresa cinco anos (tempo médio típico para a força de trabalho alocada ao setor formal da economia).



Com o objetivo de estimar a importância da desigualdade em tempo na empresa para a desigualdade salarial no Brasil, resta estimar a distribuição desta característica entre membros da força de trabalho. Infelizmente, são bem poucas as estimativas reais e mesmo as que existem referem-se apenas ao setor formal da economia. Utilizando-se estas estimativas chega-se a que a contribuição das disparidades em tempo na empresa para a desigualdade salarial pode ser substancial, atingindo valores da ordem de 10%.

5.3 - O Papel da Escolaridade

A relação entre educação e desigualdade salarial tem sido investigada intensivamente em todo o mundo e, em particular, no Brasil. Desde o excepcional trabalho de Langoni (1973), uma grande quantidade de trabalhos foi realizada demonstrando, empiricamente, o papel fundamental que a educação desempenha na explicação de diversos aspectos da desigualdade salarial no Brasil. Mais especificamente, tem-se demonstrado que o comportamento do sistema educacional brasileiro é causado por: **a)** elevado nível de desigualdade salarial observado no Brasil; **b)** grande aumento no grau de desigualdade salarial ocorrido ao longo da década de 60; e **c)** grandes diferenças regionais em desigualdade de renda entre o Nordeste e o Sudeste. Passamos, então, a analisar cada um destes três itens.

5.3.1 - Educação e o grau de desigualdade salarial

Como acontece com qualquer outra característica individual que influencia produtividade e salário, a relação entre educação e desigualdade salarial depende de dois fatores: grau de desigualdade entre trabalhadores com respeito à educação e sensibilidade dos salários ao nível educacional.

Com respeito à desigualdade em educação, poucos países no mundo conseguem atingir níveis semelhantes aos do Brasil. Com quase 15% da força de trabalho formados por trabalhadores sem instrução alguma e cerca de 10% da população com educação superior, o Brasil consegue atingir níveis de desigualdade em educação insuperáveis. Estudos comparativos entre Brasil e Estados Unidos revelam que o grau de desigualdade educacional no Brasil é cerca de seis vezes superior ao observado nos Estados Unidos [ver Lam e Levison (1990)]. Este resultado é corroborado por Ram (1990) que em um estudo comparativo entre 28 países observa que o Brasil é o país com o mais alto grau de desigualdade no grupo.

O impacto deste elevado grau de desigualdade em educação sobre a desigualdade salarial depende da relação entre salário e educação verificada no Brasil. De fato, se o mercado de trabalho brasileiro não valorizar significativamente diferenciais de educação, é possível que esta elevada desigualdade educacional não tenha grande impacto sobre a desigualdade salarial. Assim, para que esta maior desigualdade educacional implique maior contribuição da educação para a

desigualdade salarial, é necessário que o mercado de trabalho brasileiro valorize a educação pelo menos tanto quanto o mercado de trabalho de outros países.

No Brasil, cada ano de escolaridade adicional tende a elevar o nível salarial de um trabalhador em aproximadamente 15%. O Gráfico 10 mostra que este valor permaneceu razoavelmente estável ao longo do período 1976/89. No entanto, este mesmo gráfico revela que o valor de um ano adicional de educação varia com o nível educacional. Para um trabalhador com apenas os quatro primeiros anos do primeiro grau (antigo primário), um ano adicional de estudo tende a elevar o salário em menos de 15%, enquanto para um trabalhador com nível secundário e superior um ano adicional de estudo leva a aumentos de salário superiores a 15%.

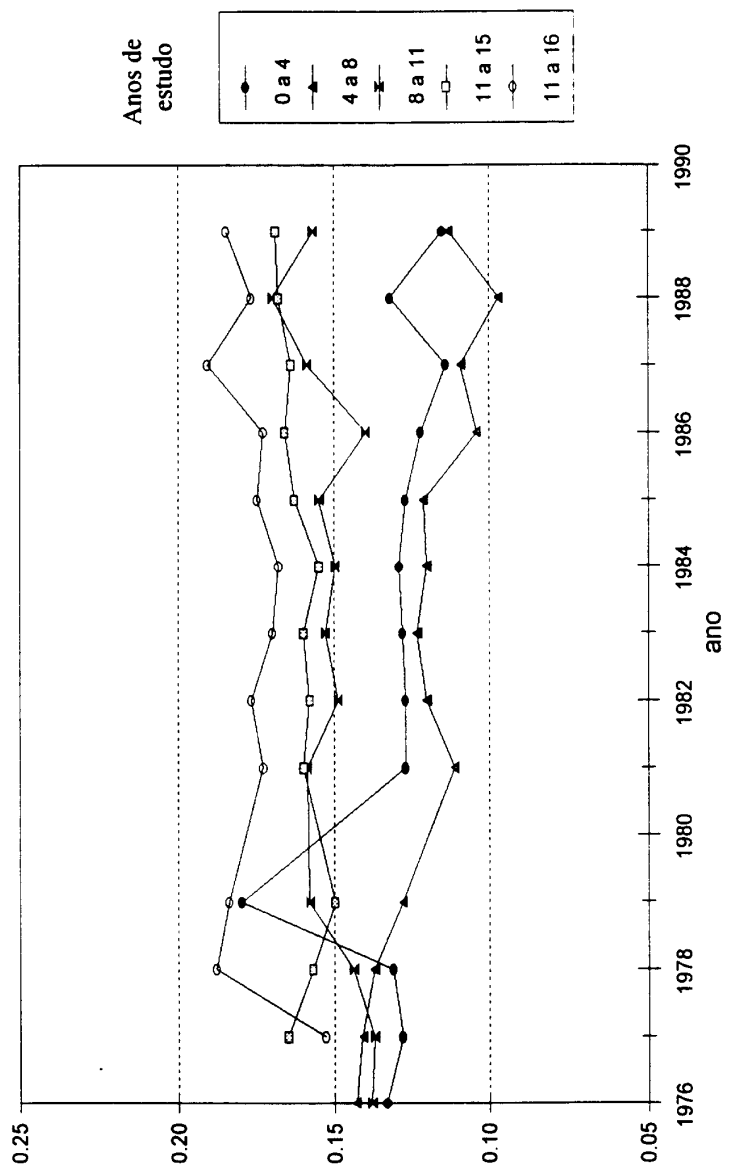
Com o objetivo de demonstrar que este nível de sensibilidade dos salários ao nível educacional é bastante elevado, o Gráfico 11 apresenta, para vários países no mundo, estimativas do desvio em relação à média desta sensibilidade.²⁰ Conforme este gráfico revela, em poucos países do mundo os salários são tão sensíveis à educação como no Brasil.

Em suma, o Brasil não é somente um dos países do mundo com o mais alto grau de desigualdade em educação, mas também é um dos países com a maior sensibilidade dos salários ao nível educacional do trabalhador. Estes dois fatores em conjunto levam a que a contribuição da desigualdade educacional para a desigualdade salarial no Brasil seja, também, uma das mais elevadas no mundo.

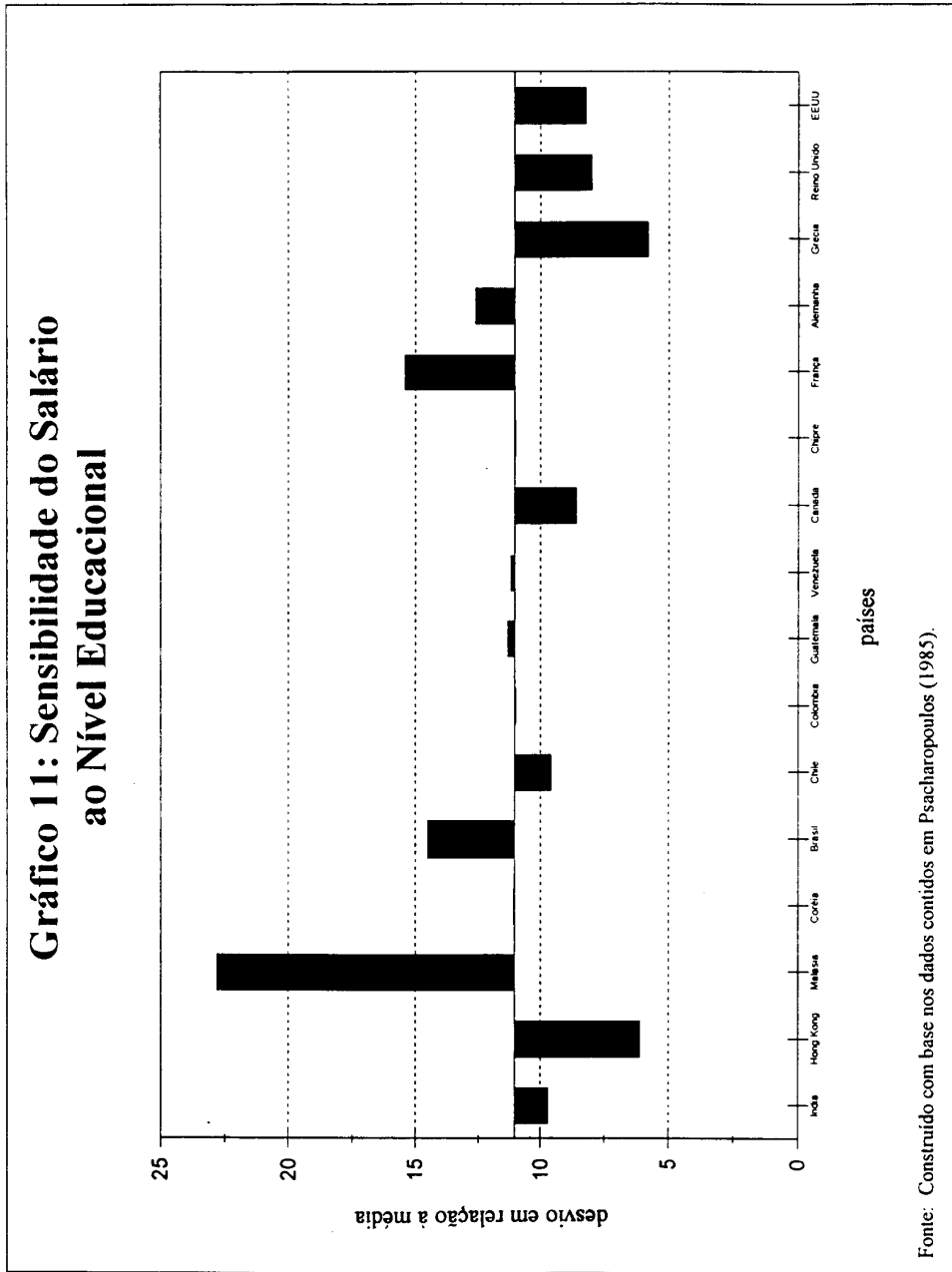
Devido a sua importância, existe uma extensa literatura inteiramente dedicada a estimar a contribuição das desigualdades educacionais para a desigualdade salarial no Brasil. Os resultados obtidos são impressionantes. Estima-se que, se os diferenciais de salário por nível educacional fossem eliminados, tudo o mais permanecendo constante, a desigualdade salarial no Brasil declinaria de 35 a 50%. Uma rápida revisão da magnitude da contribuição dos diversos componentes da desigualdade salarial investigados acima mostra, claramente, que a contribuição da educação é consideravelmente maior do que a contribuição de qualquer forma de segmentação e discriminação ou demais características individuais investigadas (experiência no mercado de trabalho e na empresa).

²⁰A sensibilidade dos salários ao nível educacional é, em média, 11% (no universo de países em questão). Isto significa que cada ano adicional de escolaridade eleva os salários, em média, em 11%.

Gráfico 10: Sensibilidade do salário por nível educacional



Fonte: Barros e Ramos (1992).



Assim, é difícil imaginar políticas de combate à desigualdade salarial no Brasil que possam ter um poder comparável a políticas educacionais voltadas para a redução da desigualdade educacional. É importante ressaltar que no Brasil políticas educacionais que levem à redução nas desigualdades educacionais não são difíceis de idealizar. Em princípio, qualquer política que leve a um aumento na proporção da população com os primeiros quatro anos de estudo completos (antigo primário) implica uma redução no grau de desigualdade em educação.

5.3.2 - Educação e o aumento no grau de desigualdade salarial

Nos últimos 30 anos o grau de desigualdade salarial elevou-se significativamente. Este aumento ocorreu, fundamentalmente, durante as décadas de 60 e 80, uma vez que durante a década de 70 a desigualdade permaneceu relativamente estável. Nesta subseção buscamos determinar qual a contribuição da educação para este aumento histórico na desigualdade salarial.

A relação entre educação e mudanças no grau de desigualdade se dá via dois canais. Por um lado, mudanças na distribuição de educação, em geral, levam a um nível educacional médio mais elevado, mas o grau de desigualdade pode ser maior ou menor. Tudo o mais constante, um aumento (redução) na desigualdade em educação leva a aumento (redução) na desigualdade salarial. Este é o impacto direto de mudanças educacionais sobre a desigualdade salarial.

Por outro, a sensibilidade salarial ao nível educacional pode, também, variar ao longo do tempo, ou como uma consequência das mudanças na distribuição de educação ou devido a outros fatores. Caso tudo o mais permaneça constante e esta sensibilidade se eleve (reduza), o grau de desigualdade irá, também, se elevar (reduzir).

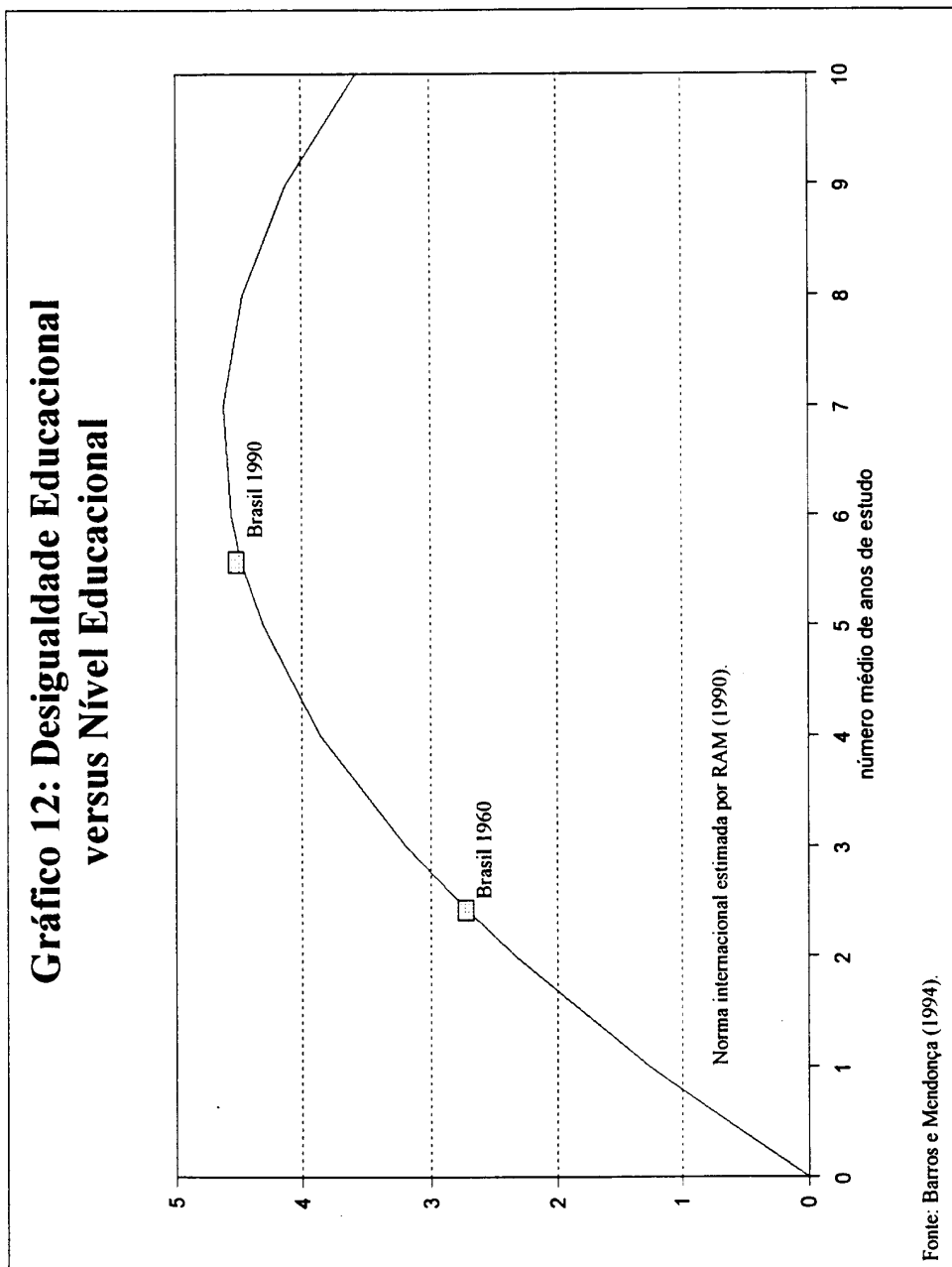
A contribuição destes dois efeitos para o aumento no grau de desigualdade nos anos 60 e 80 é completamente distinta. Durante a década de 80 as mudanças na distribuição de educação e na sensibilidade dos salários ao nível educacional dos trabalhadores são completamente incapazes de explicar o aumento no grau de desigualdade salarial. Durante os anos 60, tanto a desigualdade em educação como a sensibilidade dos salários à educação se elevaram consideravelmente explicando cerca da metade do grande aumento de desigualdade ocorrida no período. Assim, se a distribuição de educação e a sensibilidade dos salários à educação permanecessem inalteradas ao longo dos anos 60, o aumento na desigualdade teria sido apenas a metade do que realmente ocorreu.

O fato de a expansão educacional ocorrida nos anos 60 ter levado a um aumento na desigualdade em educação e, a partir daí, a um aumento na desigualdade salarial não chega a ser um fato surpreendente. Em geral, expansões educacionais que partem de níveis educacionais muito baixos levam a aumentos no grau de desigualdade de educação e de salário. Resultados deste tipo têm sido sistematicamente encontrados para vários países no mundo [ver Mohan e Sabot (1988), Reyes (1988) para Colômbia e, Park, Ross e Sabot (1991) para a Coreia].

De fato, Ram (1990) mostrou que esta é uma tendência geral; a desigualdade educacional parece ter primeiro que crescer para depois declinar (ver Gráfico 12).

O fato raro a respeito da experiência brasileira na década de 60 foi o comportamento da sensibilidade dos salários à educação. Todos os estudos feitos para outros países demonstram que à medida que o sistema educacional se expande -- isto é, a oferta relativa de trabalhadores mais (menos) educados se eleva (reduz) -- a sensibilidade dos salários à educação tende a se reduzir levando a um declínio na desigualdade salarial (veja os mesmos estudos citados acima). Assim, em geral, uma expansão educacional tem dois efeitos, que vão em direções opostas, sobre o grau de desigualdade salarial. Além disso, a experiência internacional mostra que o impacto via redução na sensibilidade dos salários à educação tende a dominar de tal forma que o impacto líquido de uma expansão educacional predispõe uma redução no grau de desigualdade. Isto é o que ocorreu, por exemplo, na Colômbia, Coréia e Quênia.

O fato de que no Brasil o impacto das mudanças na sensibilidade dos salários à educação tendeu a elevar a desigualdade ao invés de reduzi-la é bastante pouco usual e gerou um grande debate. Por um lado, Langoni (1973) argumenta que este fato ocorreu porque a expansão educacional foi lenta **vis-à-vis** as alterações tecnológicas ocorridas no período, isto é, para Langoni o sistema educacional perdeu a corrida contra a expansão tecnológica e, como consequência, a demanda por trabalhadores qualificados expandiu-se mais rapidamente do que a oferta, levando a um aumento na sensibilidade dos salários à educação. Para Fishlow (1973), no entanto, a razão para o aumento na sensibilidade tem pouco a ver com questões relacionadas a mudanças no perfil da demanda e da oferta por trabalho e muito mais com as mudanças institucionais ligadas ao mercado de trabalho que foram implementadas pelo regime militar na segunda metade da década de 60.



Embora as causas do aumento da sensibilidade dos salários à educação ao longo da década de 60 ainda sejam discutíveis, suas conseqüências não o são. É simplesmente um fato que o aumento da desigualdade educacional e da sensibilidade dos salários à educação nos anos 60 explica metade do aumento na desigualdade que ocorreu no período.

5.3.3 - Educação e as disparidades regionais em desigualdade salarial

Um aspecto importante da desigualdade salarial no Brasil, que pode ser útil para alcançar seus determinantes, é o fato de que o grau de desigualdade é bem mais elevado no Nordeste do que no Sudeste. Por exemplo, Reis e Barros (1990) mostram que a desigualdade salarial em Fortaleza é cerca de 40% maior do que em São Paulo. Se educação é realmente um importante determinante da desigualdade salarial no Brasil, então, ela deve ser capaz de explicar estas diferenças regionais em desigualdade.

Como no caso de variações intertemporais, também no de variações regionais existem dois mecanismos ligando educação e variações ao grau de desigualdade. Por um lado, há as diferenças regionais na distribuição de educação. Por outro, encontram-se as diferenças regionais na sensibilidade dos salários à educação.

Em sua análise das diferenças regionais em desigualdade salarial no Brasil, Reis e Barros (1990) mostram que se as diferenças entre São Paulo e Fortaleza com respeito à distribuição de educação fossem eliminadas, tudo o mais permanecendo constante, teríamos um aumento na diferença do grau de desigualdade entre as duas regiões. Este fato revela que, apesar de apresentar um grau de desigualdade salarial mais alto, Fortaleza tem um grau de desigualdade em educação menor do que São Paulo. Ao contrário de ser inesperado, este fato está em total acordo com a idéia de que quando o sistema educacional se expande a desigualdade educacional tende inicialmente a se elevar. Assim, como o nível educacional em São Paulo é maior, esperava-se que a desigualdade educacional fosse também maior em São Paulo. Ao eliminarmos o diferencial de desigualdade educacional entre as duas regiões era de se esperar um aumento no diferencial de desigualdade salarial.

No entanto, Reis e Barros (1990) mostram que se a diferença na sensibilidade dos salários à educação entre as duas regiões metropolitanas fosse também eliminada, tudo o mais permanecendo constante, a diferença regional em desigualdade salarial seria reduzida drasticamente de quase 40% para menos de 13%. Em outras palavras, diferenças regionais na sensibilidade dos salários à educação são capazes de explicar cerca de 2/3 das diferenças regionais em desigualdade salarial.

Mais uma vez fica constatada a importância da educação em explicar o grau de desigualdade salarial e suas variações. Assim, a distribuição de salários no Nordeste é mais desigual do que a distribuição no Sudeste, essencialmente porque no Nordeste existe maior sensibilidade dos salários à educação decorrente,

possivelmente, do mais baixo nível educacional da força de trabalho no Nordeste quando comparado ao da força de trabalho no Sudeste.

6 - O PAPEL DO AMBIENTE FAMILIAR E DAS DISPARIDADES REGIONAIS EM INFRA-ESTRUTURA NA GERAÇÃO DA DESIGUALDADE

O trabalho clássico sobre o impacto da educação dos pais sobre a escolaridade dos filhos no Brasil é o de Souza (1979). Trabalhos mais recentes são os de Souza e Silva (1993) e Barros e Lam (1993). Segundo Barros e Lam (1993, Tabela 4), a escolaridade de crianças com 14 anos, tanto em São Paulo quanto no Nordeste, cresce com a educação de seus pais, sendo esta sensibilidade maior no Nordeste. Nesta região, um ano extra de estudo para o pai e a mãe leva a uma elevação da educação da criança em 0,52 ano de estudo, ao passo que, em São Paulo, um ano extra de educação para o pai e a mãe leva a um acréscimo de apenas 0,40 ano de estudo.

Para avaliar quão elevada é esta sensibilidade considere que uma meta para a educação no Brasil seria que crianças com 14 anos tivessem, em média, seis anos de estudo. Isto significa, de acordo com Barros e Lam (1993, Tabela 1), um hiato de 1,2 ano de estudo para São Paulo e 2,7 anos de estudo para o Nordeste. Caso este hiato tivesse que ser eliminado com base numa melhoria na educação dos pais, seria necessário elevar a educação destes em São Paulo em três anos de estudo e, no Nordeste, em 5,2 anos. Claramente, uma mudança por demais drástica, dado que a escolaridade média atual é de cerca de cinco anos de estudo e que esta tem crescido cerca de um ano de estudo por década [ver Barros, Mendonça e Rocha (1993, Tabela 10)]. Em suma, podemos concluir que existe uma baixa sensibilidade da educação das crianças à educação de seus pais no Brasil e, portanto, que o papel da educação dos pais sobre a desigualdade de oportunidades não é tão elevado como poderíamos esperar.

As disparidades regionais em escolaridade da população infantil no Brasil são, ainda, bastante expressivas. De fato, conforme Barros e Lam (1993, Tabela 1) mostram, crianças com 14 anos em São Paulo completaram, em média, 4,8 anos de estudo, enquanto no Nordeste, esta média é de apenas 3,3 anos. Além disso, enquanto em São Paulo a proporção de crianças com 14 anos que nunca chegaram a completar um ano de estudo é de 3% e a proporção com menos de quatro anos de estudo é 21%, no Nordeste estas proporções são 13 e 52%, respectivamente.

Estas disparidades, no entanto, não representam necessariamente desigualdade de oportunidade associada à região de residência, uma vez que, pelo menos em parte, podem ser explicadas por concomitantes diferenças regionais na educação dos pais. De fato, como Barros e Lam (1993) mostram, a educação média dos pais (mães) em São Paulo é, em média, 1,4 (0,7) ano superior à do Nordeste. Para determinar qual a importância da região de residência sobre a educação das crianças com 14 anos, descontada do efeito da educação dos pais, os autores estimaram qual teria sido a diferença regional em educação entre as crianças com

14 anos caso a distribuição de educação dos pais no Nordeste fosse igual à de São Paulo. A resposta é algo surpreendente: se dermos aos pais no Nordeste a mesma distribuição de educação dos pais em São Paulo, a educação das crianças com 14 anos no Nordeste se elevaria em apenas 0,3 ano, reduzindo, portanto, o hiato regional de 1,5 para 1,2. Em suma, região de residência tem uma contribuição independente importante, levando a que as disparidades regionais no Brasil sejam uma fonte importante de desigualdade em oportunidades educacionais.

BIBLIOGRAFIA

- AMADEO, E. et alii. **Institutions the labor markets and the informal sector in Brazil**. 1995, mimeo.
- ANDREWS, G. R. Desigualdade racial no Brasil e nos Estados Unidos: uma comparação estatística. **Estudos Afro-Asiáticos**, n. 22, 1992.
- BARROS, R. P.de, LAM, D. **Income inequality, inequality in education and children's schooling attainment in Brazil**. Rio de Janeiro: IPEA, mar. 1993 (Texto para Discussão Interna, 294).
- BARROS, R. P.de, MENDONÇA, R. S. P. de. **Uma avaliação da qualidade do emprego no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1995 (Seminários sobre Estudos Sociais e do Trabalho, 1/95).
- BARROS, R. P.de, MENDONÇA, R. S. P.de, ROCHA, S. **Welfare, inequality, poverty, social indicators and social programs in Brazil in the 1980s**. 1993, mimeo.
- BARROS, R. P. de, RAMOS, L. **A note on the relationship between wages and education among Brazilian prime-age males: 1976-1989**. Rio de Janeiro: IPEA, 1992 (Texto para Discussão, 279).
- BARROS, R. P.de, RAMOS, L., SANTOS, E. **Gender differences in Brazilian labor markets**. In: Schultz, P. Cap. 13, 1995.
- BARROS, R. P.de, REIS, J. G. A. Desigualdade salarial e distribuição de educação: a evolução das diferenças regionais no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.20, n.3, 1990.
- BARROS, R. P.de, REIS, J. G. A., RODRIGUEZ, J. S. A desigualdade de renda no Brasil. In: Velloso, J.P.dos R. (org.). **A questão social no Brasil**, Cap.I.3. Fórum Nacional. São Paulo: Nobel, 1991.
- BARROS, R. P. de, et alii. **The labor market and the informal sector in Brazil**. Washington, 1994 (Working Paper Series, 175).
- BRANCO, R. da C. C. **Crescimento acelerado e o mercado de trabalho: a experiência brasileira**. Rio de Janeiro: FGV/EPGE, 1979 (Séries Teses, 1).
- FISHLOW, A. Distribuição de renda no Brasil: um novo exame. **Dados**, n.11, 1973.

LAM, D., LEVISON, D. Idade, experiência, escolaridade e diferenciais de renda: Estados Unidos e Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.20, n. 2, 1990.

———. **Declining inequality in schooling in Brazil and its effects on inequality in earnings**. Economic Growth Center, 1990 (Cebter Discussion Paper, 618).

———. O declínio na desigualdade da escolaridade no Brasil e seus efeitos na desigualdade de rendimentos. **Revista de Econometria**, v.X, n. 2, 1990.

LANGONI, C. G. **Distribuição da renda e desenvolvimento econômico do Brasil**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973.

LAZEAR, E. P. Why is there mandatory retirement? **Journal of Political Economy**, v.87, p.1261-84, 1979.

LOWELL, P. A. Raça, classe, gênero e discriminação salarial no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, n. 22, set. 1992.

MELLO, M. F. de. **Uma análise da participação feminina no mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: PUC, 1982 (Dissertação de Mestrado).

MOHAN, R., SABOT, R. Educational expansion and the inequality of pay: Colombia 1973-78. **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, v.50, n. 2, 1988.

PAGLIN, M. The measurement and trend of inequality: a basic revision. **The American Economic Review**, v.66, n.4, 1975.

PARK, Y., ROSS, D. P., SABOT, R. **Educational expansion and the inequality of pay in Brazil and Korea**. International Food Policy Research Institute, Mar. 1991.

PSACHAROPOULOS, G. Time trends of the returns of education: cross-national evidence. **Economics of Education Review**, v.8, n.3, 1991.

RAM, R. Population increase, economic growth, educational inequality, and income distribution. **Journal of Development Economics**, v.14, p.419-428, Feb. 1983.

———. Educational expansion and schooling inequality: international evidence and some implications. **Review of Economics and Statistics**, v.72, n.2, 1990.

- REIS, J. G. A., BARROS, R. P.de. Desigualdade salarial e distribuição de educação: a evolução das diferenças regionais no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.20, n.3, dez. 1990.
- REYES, A. Evolución de la distribución del ingreso en Colombia. **Desarrollo y Sociedad**, n. 21, 1988.
- SAVEDOFF, W. D. Os diferenciais regionais de salários no Brasil: segmentação versus dinamismo da demanda. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.20, n. 3, dez. 1990.
- SOUZA, A. de M.e. **Financiamento de educação e acesso a escola no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA/INPES, 1979 (Coleção Relatórios de Pesquisa, 42).
- SOUZA, A. de M. e, SILVA, N. V. **Family back ground quality of education, and public and private schools in São Paulo: relationships and effects on school transitions**. In: Birdsall, N., Sabot, R. (eds.). Banco Mundial, 1993.
- TINBERGEN, J. **Income distribution: analysis and policies**. North-Holland Publishing Company, 1975.