2733

Brasília, fevereiro de 2022

SUMÁRIO EXECUTIVO

DINÂMICA DA DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL E O PAPEL DE DETERMINANTES PARA ALÉM DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES

Igor Vieira Procópio
Pesquisador do Laboratório de Estudos Econômicos da Universidade Federal de Juiz de Fora (Econs/UFJF). *E-mail*: <igor.procopio@ufjf.edu.br>.

Ricardo da Silva Freguglia
Professor associado do Programa de Pós-Graduação em Economia (PPGE) da UFJF. *E-mail*: <ricardo.freguglia@ufjf.edu.br>.

Carlos Henrique Corseuil
Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. *E-mail*: <carlos.corseuil@ipea.gov.br>.

Fillipe Guedes
Doutorando em economia no PPGE/UFJF e pesquisador na Disoc/Ipea. *E-mail*: <fillipe.soares@ipea.gov.br>.

DOI: http://dx.doi.org/10.38116/td2733

Neste artigo, procuramos identificar a importância relativa de alguns determinantes da evolução recente da desigualdade salarial no Brasil. A importância de aspectos individuais, tais como escolaridade e experiência, e a evolução de seus respectivos retornos econômicos já vêm sendo analisados há bastante tempo no Brasil. O que nós pretendemos é considerar a relevância de outros aspectos produtivos dos indivíduos para além da escolaridade e experiência e que não são mensuráveis pelas fontes de informações usuais. A esses outros aspectos nos referimos como habilidades não observadas. Pretendemos identificar não só como evoluiu a dispersão dessas habilidades, bem como a evolução dos retornos econômicos atrelados a essas habilidades.

Nossa análise se insere em uma tendência de investigar detalhadamente as variações na desigualdade salarial nas últimas décadas mundo afora. Uma importante constatação da literatura que se incumbiu dessa investigação é que uma parcela significativa das alterações na desigualdade salarial pode ser atribuída à dispersão de salários no interior de grupos de indivíduos com características de educação e idade semelhantes. Esse fato motivou a busca por métodos que permitissem investigar a importância das habilidades não observadas, assim como da evolução dos seus retornos.

Os métodos desenvolvidos até então têm como característica marcante uma grande ênfase às características dos indivíduos, e ignora-se o papel de características das firmas, também não mensuráveis nas bases de dados convencionais, para a evolução da desigualdade salarial. Como contraponto, vale mencionar o trabalho de Alvarez *et al*. (2018) que destaca o papel desses atributos não observáveis das firmas como muito relevante para explicar a evolução recente da desigualdade salarial no Brasil.

Neste artigo, procuramos ampliar o escopo do debate ao levar em conta os possíveis efeitos de características não observáveis das firmas para a evolução da desigualdade salarial e seus determinantes. Em particular, estamos interessados em detectar se, e em que medida, a evolução dos retornos aos atributos produtivos dos indivíduos para além dos níveis de experiência e escolaridade (atributos esses que nos referimos como habilidades não observadas) é sensível à mudança metodológica que viabiliza levar em conta a importância dos atributos das firmas para a desigualdade salarial.

Ter clareza sobre a importância relativa dos determinantes da evolução da dispersão de salários para o Brasil em um contexto mais atual é fundamental para se apontar as melhores alternativas para atenuar a desigualdade. Uma importância maior das habilidades

observadas, ou da evolução de seus retornos, indicaria que políticas que se propõem a expandir a frequência a determinadas etapas do sistema educacional não seriam suficientes para combater a desigualdade. Nesse cenário, seria mais recomendável pensar em atuar na distribuição de habilidades dos indivíduos não mensuradas em fontes de informações convencionais, e, portanto, não observáveis aos olhos dos estudiosos do tema, tais como as habilidades socioemocionais.

Os resultados de nossa especificação preferida apontam para um crescimento do retorno (preço) das habilidades não observadas muito mais intenso do que ocorre sem considerar a influência das características não observáveis das firmas nos salários dos trabalhadores. Esse resultado se mostra robusto a determinadas escolhas arbitrárias necessárias para implementarmos nosso método.

Ou seja, no período analisado, trabalhadores que demonstraram para seus empregadores terem maiores níveis de habilidade passaram a ser cada vez mais valorizados e receber salários cada vez mais altos em relação a trabalhadores com menores níveis de habilidade. Note que esse movimento teria pressionado para um aumento na desigualdade salarial, em um período no qual foi observado uma queda significativa. Logo, esse é um fator a ser monitorado haja vista a interrupção recente nessa trajetória de queda da desigualdade salarial.

REFERÊNCIA

ALVAREZ, J. *et al*. Firms and the decline in earnings inequality in Brazil. **American Economic Journal: Macroeconomics**, v. 10, n. 1, p. 149-189, Jan. 2018.