

Desigualdade Salarial, Composição da Força de Trabalho e Estrutura do Mercado de Trabalho

José Guilherme Almeida Reis* - Ricardo Paes de Barros**

● INTRODUÇÃO

Um dos traços marcantes apresentados pela economia brasileira é o elevado grau de desigualdade na repartição da renda. O índice de Gini para a população economicamente ativa com rendimento tem permanecido em níveis pouco inferiores a 0,60 desde 1970. Evidências recentes provenientes das PNAD mostram que ao longo da década de 80 esta desigualdade não deu sinais de redução.¹

A concentração de renda no Brasil tem sido estimada com base nas pesquisas domiciliares do IBGE, que podem subestimar a verdadeira concentração, tendo em vista a subdeclaração de rendas provenientes de outras fontes que não o trabalho, as quais se supõe serem mais concentradas. Do total da renda declarada tanto nos censos demográficos como nas PNAD, algo entre 85 e 90% provém do trabalho, incluindo-se aí os salários, o rendimento dos trabalhadores por conta própria e o pro labore dos empregadores. Estes números mostram que os índices de Gini acima referidos são determinados, em larga medida, pela desigualdade prevalecente no interior do conjunto formado pelas rendas do trabalho. Estas, por sua vez, podem ser obtidas a partir do rendimento médio por hora trabalhada (doravante intitulado salário) e pela extensão da jornada de trabalho. No Brasil, a desigualdade salarial é mais elevada do que a desigualdade dos rendimentos do trabalho, uma vez que a extensão da jornada de trabalho tende a ser maior entre os trabalhadores com menores salári-

os. Por exemplo, o índice de Gini calculado com base apenas nos salários oscilou, na década de 80, entre 0,52 e 0,55, considerando-se a média das regiões metropolitanas brasileiras.²

Resulta desta evidência que a análise da desigualdade de renda no Brasil não pode prescindir de um exame profundo acerca do elevado grau de diferenciação de salários existente. Consoante esta premissa, parte substancial do esforço de pesquisa na área, incluindo aí o desenvolvido no âmbito do INPES/IPEA, tem-se voltado para a análise da desigualdade de salários, buscando identificar os elementos que a explicam. A seguir, identificam-se os elementos da desigualdade salarial e faz-se um sumário da evidência empírica a este respeito.

● AS DUAS FONTES DE DESIGUALDADE SALARIAL

Em uma visão estilizada do comportamento do mercado de trabalho, podemos considerar que: a) os trabalhadores possuem dotações de um conjunto de atributos, uns considerados "produtivos", outros não, enquanto que b) as firmas remuneram os trabalhadores na razão direta em que valorizam tais atributos. Se todos os trabalhadores possuísssem dotações idênticas e se todas as firmas os valorizassem igualmente, então não haveria desigualdade salarial. Para que esta exista, é necessário ou que os trabalhadores sejam distintos ou que as firmas valorizem de forma distinta os atributos ou ambos.

*
Do IBGE, cedido ao INPES/IPEA.

**
Do INPES/IPEA.

1
Para uma descrição da evolução da distribuição pessoal de renda no Brasil desde 1960, ver R. Bonelli e G. L. Sedlacek, "Distribuição de renda: evolução no último quarto de século", in: R. Barros e G. Sedlacek, eds., Mercado de trabalho e distribuição de renda: uma coletânea, Rio de Janeiro, INPES/IPEA, 1988 (Série Monográfica, 35).

2
Ver J. G. A. Reis e R. P. de Barros, Desigualdade salarial e distribuição de educação, Rio de Janeiro, INPES/IPEA, 1989 (Texto para Discussão Interna, 178).

Na próxima seção analisamos a natureza e a evidência a respeito das diferenças salariais decorrentes da heterogeneidade dos trabalhadores quanto à dotação de atributos produtivos. Na seção subsequente procuramos avaliar a importância de diferenças de salários entre trabalhadores idênticos produtivos, introduzindo uma distinção entre diferenciais devidos à discriminação - decorrente da valorização de atributos não-produtivos - e à segmentação - fruto do fato de as firmas valorizarem de forma diferenciada determinados atributos.

● HETEROGENEIDADE DOS TRABALHADORES

A relação entre heterogeneidade dos trabalhadores quanto à dotação de atributos produtivos e desigualdade salarial envolve quatro questões, a saber: primeiro, em que extensão a elevada desigualdade salarial existente no Brasil é reflexo desta heterogeneidade de da força de trabalho, vis-à-vis a heterogeneidade das firmas ou a discriminação; segundo, que atributos produtivos são os principais determinantes da desigualdade salarial; terceiro, em que medida a contribuição de um atributo para a desigualdade decorre de sua má distribuição na população ou do fato de pequenas diferenças no atributo estarem sendo altamente valorizadas pelas firmas; e, por fim, resta saber, para efeitos de políticas redistributivas, até que ponto a valorização dada a estes atributos é sensível a alterações na distribuição dos atributos.

Embora diversos atributos possam, em princípio, ser responsáveis pela heterogeneidade dos trabalhadores, a atenção da literatura tem-se concentrado apenas em dois deles: a educação e a experiência no mercado de trabalho. A literatura brasileira sobre este tema é rica em qualidade e quantidade.³

Dois fatores parecem explicar a concentração de estudos nestes dois atributos: a) a disponibilidade de dados individuais com informações sobre salários ou rendimentos do trabalho, educação e idade; e b) a "moda" da teoria do capital humano (e a onda de críticas a ela), que confere uma racionalidade para o crescimento dos salários com a educação e a idade, esta última usada como proxy para a experiência no mercado de trabalho.

De forma a avaliar a importância da heterogeneidade dos trabalhadores sobre a desigualdade salarial, é comum na literatura decompor a desigualdade global em dois componentes: um associado à desigualdade entre as médias salariais de grupos homogêneos com respeito a um conjunto de atributos observáveis; e o outro associado à desigualdade dentro destes grupos homogêneos. Os estudos mencionados mostram que, no Brasil, as diferenças salariais entre grupos homogêneos com respeito à educação e idade respondem por cerca de 50% da desigualdade salarial total. Ao contrário do observado em países mais desenvolvidos, no Brasil os diferenciais salariais por grupos educacionais são mais importantes para a desigualdade global do que os diferenciais por grupos etários. A eliminação dos primeiros reduziria a desigualdade global em cerca de 40%, enquanto a eliminação dos diferenciais por grupos etários reduziria a desigualdade em algo entre 10 e 15%, aproximadamente.

A contribuição de um dado atributo para a desigualdade salarial é determinada pela interação de dois fatores: sua distribuição na população e a magnitude dos diferenciais entre os salários médios dos grupos. Quanto mais desigualmente distribuído estiver um atributo e quanto maiores forem os diferenciais entre salários médios de grupos homogêneos, maior será sua con-

3
Entre os trabalhos mais conhecidos, estão: C. G. Langoni, Distribuição de renda e desenvolvimento econômico do Brasil, 1973; e R. Castello Branco, Crescimento acelerado e mercado de trabalho: a experiência brasileira, 1979. Entre os trabalhos recentes, mencionam-se: D. Lame D. Levison, Age, experience and schooling: decomposing earnings inequality in the U. S. and Brazil, University of Michigan, Population Studies Center, 1987; S. Wajzman, Estrutura demográfica da população economicamente ativa e distribuição de renda: Brasil-1970/80, Cedeplar, 1989 (Dissertação de Mestrado); e J. G. A. Reis e R. P. de Barros, op. cit.

tribuição para a desigualdade.

No caso do Brasil, sabe-se que a elevada contribuição da educação deve-se tanto à má distribuição da educação na força de trabalho como à forte inclinação do perfil de salários médios por grupos educacionais. Lam e Levison mostram que a desigualdade na distribuição de educação é cerca de quatro vezes maior no Brasil do que nos Estados Unidos, quando medida pelo coeficiente de variação dos anos de estudo. Já os salários crescem cerca de 15% por ano de estudo, o que representa um aumento bem maior do que o observado internacionalmente, mesmo em países em estágio de desenvolvimento semelhante ao do Brasil.

Quanto à menor contribuição das diferenças etárias para a desigualdade salarial, isto se deve a um perfil etário para os salários muito pouco inclinado em comparação com outros países, indicando que a experiência no mercado de trabalho brasileiro é menos importante.

O fato de a contribuição da educação ser maior que a da idade tem implicações importantes. A primeira é que a heterogeneidade entre trabalhadores no Brasil é mais importante do ponto de vista do bem-estar, uma vez que, ao contrário da idade, a educação é um atributo que diferencia de forma permanente os indivíduos. Mesmo quando os salários variam significativamente por faixa etária - e, portanto, mesmo quando a distribuição etária da população contribui decisivamente para a diferenciação salarial -, cada indivíduo percorrerá durante seu ciclo de vida todo o espectro salarial, de forma que, de um ponto de vista dinâmico, estas desigualdades salariais não existem. Em função disso, alguns autores consideram mesmo que a diferenciação salarial decorrente de diferenças etárias entre trabalhadores deveriam ser des-

consideradas na análise da desigualdade salarial, quando analisada sob o prisma do bem-estar.

A segunda implicação importante diz respeito à possibilidade de ação de política. Do que foi exposto anteriormente, há indicações claras de que políticas de homogeneização da população economicamente ativa com respeito à educação levarão a consideráveis reduções na desigualdade salarial. Tendo em vista que parcela considerável dos investimentos feitos em educação é controlada diretamente pelo governo, tem-se aí um importante mecanismo através do qual o governo pode atuar no sentido de reduzir a desigualdade salarial.

Entretanto, é importante ter em mente que o tipo de política educacional adotada pode ter impactos extremamente diferenciados sobre a desigualdade a curto prazo. Caso, por exemplo, se tente reduzir a desigualdade educacional via crescimento da proporção da força de trabalho com instrução superior, haverá, a curto prazo, uma elevação da desigualdade salarial, em virtude do inchamento da cauda superior da distribuição de salários. É de se esperar que, numa segunda etapa, a oferta adicional de trabalhadores com nível superior conduza a uma redução do salário deste grupo em relação aos demais, levando então à redução na desigualdade salarial. Por outro lado, mudanças na distribuição de educação através da redução do analfabetismo levariam, de imediato, a uma redução na cauda inferior da distribuição de salários e, por conseguinte, a uma redução na desigualdade salarial. Neste caso, a possível mudança no perfil salarial que ocorreria em um momento subsequente reforçaria a redução na desigualdade.

Dessa forma, do ponto de vista distributivo, a escolha entre uma ou outra política de investimentos em educação fica condicionada ao

formato apresentado pelo perfil salarial por grupos educacionais e sua sensibilidade à oferta relativa de trabalhadores qualificados e não-qualificados. Se a principal causa da desigualdade salarial são os elevados salários recebidos pela parcela da população detentora de altos níveis educacionais, então a redução da desigualdade requer a eliminação destes diferenciais, o que é possível através da ampliação da oferta relativa de trabalhadores com níveis elevados de educação. Se, por outro lado, os desníveis salariais entre grupos educacionais são modestos ou relativamente insensíveis à oferta relativa de trabalhadores qualificados, então o caminho para a redução da desigualdade salarial passa por investimentos em níveis básicos de educação.

É essencial, portanto, determinar a sensibilidade dos diferenciais de salário por grupos educacionais a mudanças na distribuição de educação. A esse respeito, cabe registrar (conforme mencionado em J. G. A. Reis e R. P. de Barros, *op. cit.*) que os perfis salariais das regiões metropolitanas onde a força de trabalho é mais educada tendem a ser menos inclinados, o que pode ser tomado como uma evidência da sensibilidade desses perfis a mudanças na distribuição de educação. Outra evidência é o próprio fato de o perfil de salários por grupos educacionais ser mais inclinado no Brasil do que em outros países onde o nível educacional da força de trabalho é mais elevado.

Finalmente, cabe registrar que permanece desconhecido se a forte inclinação do perfil salário-educação se deve a uma insuficiente oferta de mão-de-obra qualificada ou ao próprio funcionamento do mercado de trabalho ou à intervenção do governo neste mercado. O conhecimento das causas desta forte inclinação poderia também muito con-

tribuir para avaliar sua sensibilidade a mudanças na distribuição de educação.

● DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS ENTRE TRABALHADORES HOMOGÊNEOS

A diferenciação salarial entre trabalhadores igualmente produtivos assume duas formas: em primeiro lugar, há os casos em que postos de trabalho idênticos pagam salários distintos para trabalhadores igualmente produtivos (referimo-nos a este tipo de diferenciação como discriminação, uma vez que os trabalhadores estão sendo diferenciados com base em atributos não-produtivos); e, em segundo, existem as situações nas quais a diferenciação salarial decorre do fato de que trabalhadores idênticos ocupam postos de trabalho que valorizam seus atributos de forma distinta. Dizemos, neste caso, que o mercado de trabalho encontra-se segmentado.

● Discriminação

A caracterização empírica da discriminação salarial é dificultada pela necessidade de garantir que os trabalhadores e os postos de trabalho envolvidos na comparação sejam, de fato, igualmente produtivos. Em geral, a metodologia utilizada consiste em verificar a permanência de diferenciais de salários entre grupos de trabalhadores mesmo depois de controlar por diferenças em atributos produtivos, tais como educação e idade, e características dos postos de trabalho.

Dois trabalhos relativamente recentes que analisaram a discriminação no mercado de trabalho brasileiro foram os de Camargo e Serrano e de Lovell.⁴ Os primeiros analisaram os diferenciais de salários por sexo, enquanto a segunda concentrou-se nos diferenciais por cor. Em ambos os casos os resultados obtidos mostram não só

4 Cf. J. M. Camargo e F. Serrano, "Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira", Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, out. 1983, e P. Lovell, *Racial inequality and the Brazilian labor market*, University of Florida, 1989, mimeo (Tese de Doutorado).

que, após controlar por uma variedade de características observáveis, os diferenciais persistem, como também que os atributos são remunerados de forma distinta, sugerindo que critérios distintos são utilizados na determinação de salários, baseados em sexo e cor. Trata-se de uma evidência, em suma, compatível com a existência de discriminação no mercado de trabalho brasileiro.

● Segmentação

O segundo motivo para a existência de diferenciação de salários entre trabalhadores homogêneos é a segmentação no mercado de trabalho. Duas são as razões mais comumente alegadas para a segmentação: aspectos institucionais, aí incluídos a ação dos sindicatos e os efeitos da legislação trabalhista, e a heterogeneidade das firmas, que engloba fatores tão diversos como tecnologia, tamanho, origem do capital, etc. Estes fatores encontram-se, em geral, altamente correlacionados, dificultando a identificação dos determinantes efetivos da segmentação.

Recentemente, vários trabalhos de natureza empírica procuraram testar a hipótese de segmentação no mercado de trabalho na economia brasileira. As análises têm procurado testar tanto a segmentação institucional, avaliando-se os diferenciais de salários entre trabalhadores com e sem carteira de trabalho assinada, por exemplo, como outras formas de segmentação, identificadas através de setores de atividade, propriedade do capital pública versus privada, e regiões.

Entre os indicadores de segmentação, um dos mais analisados tem sido a posse da carteira de trabalho, uma forma específica de segmentação institucional. Supõe-se que nos postos com carteira de trabalho os trabalhadores têm acesso a uma série de vantagens pecuniárias

e não-pecuniárias que não obteriam sem este vínculo legal. É importante mencionar que os postos de trabalho sem carteira constituem-se em uma expressiva fonte de absorção de mão-de-obra, tendo mesmo crescido, nos últimos anos, em termos relativos.

Barros e Varandas⁵ constataram que o grupo de trabalhadores com carteira recebe salários em média bem mais elevados do que aqueles sem carteira. Estes diferenciais poderiam ser explicados pelo maior nível educacional e maior experiência dos trabalhadores com carteira, o que os tornaria mais produtivos. Contudo, Barros, Rodriguez e Reis⁶ mostram, para vários anos, que persiste um diferencial, da ordem de 15 a 20%, mesmo quando diversos atributos observáveis são controlados. Ainda que diferenças nas dotações de atributos não observáveis possam explicar este diferencial, sua persistência ao longo do tempo tende a corroborar a hipótese de alguma segmentação associada à posse da carteira.

Testes de segmentação decorrente da heterogeneidade dos pontos de trabalho devida a diferenças tecnológicas entre as firmas são mais esparsos e menos conclusivos, até a presente data. Em estudo ainda em andamento, Reis, Barros e Ramos constatam que os salários médios dos setores de crédito, administração pública e indústria pesada situam-se significativamente acima de setores mais tradicionais, tais como construção civil, indústria leve e serviços. Este resultado não leva em conta a imposição de controles para atributos observáveis, mas o universo analisado - homens moradores nas regiões metropolitanas com idade entre 25 e 50 anos e com até 11 anos de estudo - é bastante homogêneo.

Já Macedo⁷ analisou, com base em dados da RAIS, os diferenciais de salários entre trabalhadores de em

5
Cf. R. P. de Barros e S. Varandas, "A carteira de trabalho e as condições de trabalho e remuneração dos chefes de família no Brasil", Revista da Anpec, Ano X, nº 12, dez. 1987.

6
Cf. R. P. de Barros, J. Rodriguez e J. C. A. Reis, Segmentação no mercado de trabalho: a carteira de trabalho na construção civil, Rio de Janeiro, INPES/ IPEA, 1989, mimeo.

7
Cf. R. Macedo, Os salários nas empresas estatais, Ed. Nobel, 1985.

presas estatais e privadas. O estudo restringe-se à comparação de salários de trabalhadores de uma empresa de cada tipo, em apenas um setor de atividade não especificado, o que limita, segundo o próprio autor, as possibilidades de generalização dos resultados. Ainda assim, estes são expressivos: mesmo após controlar o efeito dos atributos sexo, idade e educação, persistem diferenciais expressivos de salários em favor da empresa estatal (cerca de 20% do salário médio pago na empresa estatal).

Por fim, Savedoff⁸ revela a persistência de significativos diferenciais de salários entre as regiões metropolitanas do país, mesmo após controlar por diferenças de custo de vida, por características pessoais e pela estrutura setorial e de ocupações. A interpretação do autor para estes diferenciais é que eles refletem o fato de que a proporção de bons e maus empregos é diferenciada entre as regiões, fato que não é captado pelas variáveis setoriais utilizadas.

Em suma, as evidências obtidas parecem indicar a existência de diferenciais significativos de salários entre trabalhadores homogêneos ocupados em empregos distintos. Em outras palavras, a segmentação parece ser um elemento importante para explicar a elevada desigualdade salarial observada no Brasil.

É fundamental observar, no entanto, que as implicações a longo prazo dos diferenciais devidos à segmentação dependem crucialmente do nível de mobilidade entre os diversos segmentos do mercado de trabalho. Por exemplo, o fato de trabalhadores em dado setor receberem menos que em outro tem implicações radicalmente distintas do ponto de vista do bem-estar dos trabalhadores dependendo da mobilidade existente. Se a mobilidade

é zero - ou seja, se são sempre os mesmos trabalhadores que encontram-se no setor privilegiado -, os diferenciais de salários expressam um efetivo diferencial de bem-estar. Já se a rotatividade entre os dois setores é alta - no limite, pode-se imaginar uma mobilidade perfeita de tal forma que cada trabalhador ocupe um posto em um setor durante uma mesma fração de seu ciclo de vida produtivo -, o impacto sobre a distribuição de bem-estar da sociedade pode ser bem reduzido.

No Brasil, a quantificação da mobilidade entre os diversos segmentos do mercado de trabalho é dificultada pela ausência de informações longitudinais ou retrospectivas. Com base em dados da PME para São Paulo, no entanto, Sedlacek, Barros e Varandas⁹ mostraram que a mobilidade entre empregos com e sem carteira de trabalho assinada é alta, sendo relativamente curta a permanência de trabalhadores na condição de empregado sem carteira. A conclusão dos autores é de que há evidência de que os diferenciais de salário entre empregos com e sem carteira têm, no longo prazo, conseqüências desprezíveis sobre a distribuição de bem-estar.

Estas evidências são extremamente poderosas, uma vez que relativizam a importância da segmentação com base em um atributo considerado tão forte quanto a carteira de trabalho. Não são, entretanto, generalizáveis, tendo em vista a natureza diversa das outras formas de segmentação. Um exemplo de segmentação onde a mobilidade deve ser muito reduzida é aquela entre empresas públicas e privadas.

● SUMÁRIO E CONCLUSÕES

Parte significativa da elevada desigualdade de renda que caracteriza a economia brasileira decorre da desigualdade de salários. Nos

8
Cf. Savedoff, The stability of regional wage differentials in Brazil, Rio de Janeiro, INPES/IPEA, out. 1988 (Texto para Discussão Interna, 176).

9
Cf. G. L. Sedlacek, R. P. de Barros e S. Varandas, Segmentação e Mobilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma análise da área metropolitana de São Paulo, Rio de Janeiro, INPES/IPEA, ago. 1989 (Texto para Discussão Interna, 173).

últimos anos, tem havido considerável esforço de pesquisa voltado para a identificação dos elementos que explicam a desigualdade salarial no mercado de trabalho brasileiro. Nesta nota procuramos sintetizar as regularidades empíricas observadas nestes trabalhos.

Existem duas fontes de desigualdade salarial: em primeiro lugar, os trabalhadores podem ser heterogêneos com respeito a atributos produtivos; e, em segundo, trabalhadores igualmente produtivos podem ser remunerados pelo mercado de forma distinta, seja porque alguns são discriminados, seja porque o mercado de trabalho é segmentado.

No primeiro caso, a desigualdade de salários decorre do fato de os trabalhadores terem produtividade distinta. A preocupação com a desigualdade, neste caso, decorre da possível existência de barreiras pré-mercado de trabalho, que impedem que certos segmentos da população adquiram atributos produtivos.

As pesquisas realizadas mostram que cerca de 50% da desigualdade salarial observada no Brasil são explicados por diferenças salariais entre grupos homogêneos com respeito à educação e idade. A educação, em particular, parece constituir-se na mais importante fonte de desigualdade de salários. Este fato reveste-se de especial importância para a política econômica, uma vez que grande parte dos investimentos em educação são diretamente controlados pelo governo.

Políticas de homogeneização da força de trabalho com respeito à educação, portanto, constituem-se em importante mecanismo através do qual o governo pode atuar para reduzir as disparidades de salários. Diferentes tipos de política educacional podem gerar impactos diferenciados sobre a desigualdade a curto prazo, ficando a escolha

condicionada à ainda controversa sensibilidade dos perfis salariais a mudanças na distribuição de educação. No atual estágio de conhecimento, a ampliação dos investimentos em níveis básicos de educação parece ser a forma mais segura, ainda que não a mais eficiente, para reduzir a desigualdade salarial.

Existem também evidências de que parte da desigualdade de salários observada no Brasil decorre do fato de trabalhadores igualmente produtivos receberem remunerações distintas, tanto porque atributos não-produtivos são valorizados pelas firmas - caso que identificamos como discriminação -, como porque as firmas valorizam de forma diferenciada determinados atributos, caso que definimos como segmentação.

Diversas evidências de segmentação têm sido geradas pela literatura, demonstrando-se que a remuneração de trabalhadores com idênticos atributos observáveis varia por setor de atividade, região metropolitana, entre postos com e sem carteira e entre empresas públicas e privadas. É preciso cautela, no entanto, na interpretação destes resultados como evidência de segmentação, uma vez que estes diferenciais podem apenas indicar a remuneração a atributos não observáveis ou a compensação pecuniária por diferenças não-pecuniárias entre postos de trabalho.

Ainda que os diferenciais indiquem segmentação, suas implicações para o bem-estar serão atenuadas pela mobilidade entre os segmentos, que, como se viu, é considerável entre postos com e sem carteira de trabalho.

Por fim, mesmo que haja segmentação e que a mobilidade seja reduzida, isto é, quando grupos de trabalhadores idênticos estiverem sendo remunerados de forma persistentemente diferenciada, a definição

de políticas capazes de reduzir estes diferenciais depende da natureza da segmentação, cuja identificação é mais difícil do que a constatação da segmentação. A diferença de salários entre os segmentos pode decorrer de reais diferenças nos postos de trabalho (de natureza tecnológica ou de intensidade de capital), que levam a que trabalhadores idênticos acabem por ter produtividades distintas, ou, alternativamente, a produtividade pode ser idêntica nos segmentos, mas, devido a um poder de barganha diferenciado, as relações entre salários e produtividade podem ser distintas nos segmentos. Enquanto no primeiro caso seria claramente benéfico o crescimento do segmento com maiores salários e produtividade, no segundo isto não é necessariamente verdadeiro.