



DESIGUALDADE SALARIAL NA REGIÃO SUL DO BRASIL EM 2015: UMA ABORDAGEM SOB A ÓTICA DO MERCADO DE TRABALHO

WAGE INEQUALITY IN THE SOUTHERN REGION OF BRAZIL IN 2015: AN APPROACH THROUGH THE OPTICS OF THE LABOR MARKET

**Carolina Freitas
Natalia Guzella Perin
Miriam Beatriz Schneider**

Resumo:

Dadas as condições brasileiras relacionadas à distribuição de renda, enraizada em um processo histórico estruturalmente heterogêneo, este artigo evidencia uma parcela de desigualdade no mercado de trabalho, por meio de um estudo econométrico com base de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) no ano de 2015. Para atender o objetivo proposto, foram extraídas particularidades da população masculina ocupada no referido ano na região Sul do país. Sob o enfoque de análise dos diferenciais salariais, foi utilizado o modelo de correção Heckman, através da equação minceriana para a equação dos salários. Identificou-se uma diferença considerável na disparidade salarial que leva a concluir que parte dos ganhos de produtividade gerados pelo capital humano na produção são qualificados por meio da educação.

Palavras-chave: Desigualdade salarial. Modelo de Heckman. Nível de escolaridade.

INTRODUÇÃO

Face à importância do desenvolvimento econômico frente à economia geral dos países, a distribuição de renda e, por consequência, a desigualdade, se tornam temas centrais de pesquisa e investigação. Conforme sustentado por Barros e Mendonça (1995), além da desigualdade de renda ter influência direta sobre o bem-estar social, ela também se relaciona com outras variáveis socioeconômicas, como a extensão da pobreza de uma economia.

Recentemente este debate se intensificou, pois de modo geral, as pesquisas apontam que, mesmo nos “estratos mais altos da sociedade” a desigualdade “é elevada e vem aumentando”, trazendo a tona preocupações não só nos países em desenvolvimento quanto nos países considerados desenvolvidos (BRASIL, 2016, p.3).

Esse tema envolvendo distribuição de renda, particularmente no Brasil, tem sido estudado por diversos pesquisadores ao longo dos anos – Langoni (1973), Lima (1980), Barros e Mendonça (1993; 1996), Hoffmann (2001), Furtado (1961; 2003) – relacionado



às vezes com escolaridade, outras com capital humano, mas sempre, com mercado de trabalho.

O que primariamente foi conceituado em Smith (1982) na época do iluminismo como destreza de um trabalhador, por meio da educação ou aprendizagem em determinado ofício, evoluiu, mais tarde, entre outras colaborações teóricas, para a Teoria do Capital Humano de Schultz (1961), em que a questão central gira em torno da disparidade salarial, ao afirmar que investimentos em educação e saúde podem aprimorar as capacidades individuais, fazendo os trabalhadores produzirem mais.

Não obstante, é inegável que existem outras possibilidades de motivos causadores das disparidades salariais, como explicita Costa (2003, p.12), ao dizer que essa situação culminou de uma série de fatores como, por exemplo, que a “reestruturação produtiva nas empresas faria do desemprego o grande vilão do processo de retração dos sindicatos” que, conjuntamente às iniciativas empresariais e do governo, haviam conquistado melhorias nas relações de trabalho.

Argumenta-se ainda que algumas diferenças salariais sejam resultados de imperfeições do mercado de trabalho, como discriminação e segmentação. Ou seja, trabalhadores igualmente produtivos que apresentam diferenciação salarial significativa (BARROS et al., 2010).

Ante o exposto, sobreleva notar que a desigualdade de renda que ocorre no mercado de trabalho é resultado de diferente remuneração do trabalhador, influenciada por: nível educacional ou experiência; por discriminação/segmentação ou ainda; quando não há uma força sindical expressiva. Desta forma, o objetivo deste artigo é avaliar em quanto o nível educacional e os graus de discriminação e de segmentação no mercado de trabalho impactam os salários na região Sul do Brasil e para tal, serão realizadas estimativas por meio de modelos econométricos triviais na literatura especializada, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2015.

Este trabalho se inicia com esta introdução e segue dividido em referencial teórico, constituindo a segunda seção, que elucidará brevemente a teoria do capital humano e a teoria da segmentação no mercado de trabalho, bem como a relação entre desenvolvimento econômico e desigualdade salarial. Em seguida, na terceira seção, apresenta-se o modelo econométrico proposto e, na sequência – quarta seção – discutem-se os resultados encontrados. Como corolário estão as considerações finais.

REVISÃO DE LITERATURA

Para iniciar a revisão de literatura é pertinente introduzir o conceito de capital humano, citado anteriormente, de uma maneira mais aprofundada:

Este capital é fruto de investimento, especialmente em educação, e este investimento é resultado de decisões racionais que envolvem a comparação de taxas de retorno e taxas de juros de mercado, como qualquer outro investimento. Na medida em que o investimento em capital humano é realizado sobretudo em educação, as diferenças de qualidade de mão-de-obra são vistas principalmente como diferenças em habilidade cognitiva. De maneira um tanto quanto obscura, estabelece-se uma relação direta envolvendo habilidade cognitiva e produtividade da mão-de-



obra. Estabelecida esta relação, torna-se possível dizer que a uma dada distribuição de habilidade cognitiva deve corresponder uma distribuição semelhante de salários (LIMA, 1980, p.219).

Seguidos de Schultz (1961; 1967), outras pesquisas pioneiras seguiram nessa linha, em que se afirma que atividades diretamente ligadas ao bem-estar – em especial escolaridade e experiência – afetam a renda do trabalhador, por meio de uma parcela de melhora em sua produtividade (BECKER, 1993; MINCER, 1974).

Furtado (1968) chama a atenção para como a acentuada desigualdade da distribuição da renda no país pode condicionar um perfil da demanda global que desfavorece o crescimento econômico, pois incentiva o subemprego e a perpetuação inevitável da concentração da renda.

Langoni (1973, p.21), ao confirmar “a hipótese de que os desequilíbrios no mercado de trabalho foram efetivamente a causa principal para o aumento observado de desigualdade ao longo do tempo” indica que é natural que seja dado destaque às políticas educacionais como instrumento de correção.

Como mencionado por Hoffmann (2001, p.72), “independente de se considerar que a redução da desigualdade seja uma condição importante para promover o crescimento econômico, parece haver um consenso, no Brasil, de que essa redução é um objetivo em si mesmo” com a velocidade como caráter indispensável no processo. Não obstante, praticamente toda medida específica visando tal fim gera polêmica no país, parte por que o aumento de impostos gera desconfiança social com relação à corrupção, e parte por que em toda política pública alguém perde para outro alguém ganhar.

O autor também chama atenção para a questão da escolaridade no capital humano, no sentido de estratégia que encaminharia o país para um crescimento econômico menos desigual (HOFFMANN, 2001):

O aumento da escolaridade também é um objetivo em si, considerando-se que ela favorece a participação mais plena do cidadão na economia e na sociedade modernas. Assim, apesar das divergências teóricas, há um consenso sobre a necessidade de aumentar rapidamente a escolaridade no país (HOFFMANN, 2001, p.71).

Barros e Mendonça (1995, p.13) apresentaram em seu estudo que “não somente a desigualdade de renda é elevada no Brasil como, também, é crescente”. Isso quer dizer que desde a década de 1960 até os anos 1990 (época em que a pesquisa foi realizada) a desigualdade apresentou crescimento, com mais expressão em 1960 e 1980.

Vale chamar a atenção para a década de 1960 que demonstrou que a expansão da educação leva primeiramente a um aumento de desigualdade educacional e, por consequência, salarial. Isso ocorre porque a educação e os salários são diretamente proporcionais, ou seja, em um primeiro momento as disparidades aumentam, mas depois que a escolaridade se torna comum na sociedade, a sensibilidade dos salários se adapta também (BECKER, 1993; HECKMAN, 1979).

Os autores sustentam que não existe um momento específico na vida do indivíduo em que a desigualdade é gerada, mas sim que elas estão continuamente aparecendo, se modificando ou mesmo sendo desconstituídas e, neste sentido, avaliam se o mercado de



trabalho é um gerador ou apenas um transformador de disparidades, chegando à conclusão que além de gerador, a discriminação pode ocorrer de forma salarial ou alocativa: trabalhadores com idêntica produtividade, porém com diferentes acessos aos melhores postos de trabalho (BARROS E MENDONÇA, 1995).

A Teoria do Capital Humano abre caminho para a Teoria da Segmentação no Mercado de trabalho, por meio de um modelo alternativo em que há a possibilidade de diferentes níveis de habilidade e de educação por parte dos indivíduos, que são heterogêneos por natureza (SILVA, 2006).

A teoria da segmentação é dual, por isso divide o mercado de trabalho em duas partes: o primário e o secundário. O primário tem características de alta produtividade, salários altos, empregos estáveis e treinamento exclusivo. Já o segundo é o oposto, acrescido de baixa qualificação da mão-de-obra, pouca tecnologia empregada, condições inadequadas de trabalho e falta de organização sindical. Esse combo de particularidades do mercado secundário faz com que o papel da educação nele seja mínimo ou nulo (LIMA, 1980; SILVA, 2006).

Assim, a teoria da segmentação possui três correntes: a primeira é formada pelo empregador, disposto a oferecer empregos que exijam diferentes níveis de treinamento e custos distintos, sendo uma maneira de ganhar eficiência através da diversidade da mão-de-obra. A diversidade de mão-de-obra leva as diferentes condições internas de trabalho, por meio de formas de segurança, trabalho e treinamento. Quando as empresas possuírem demanda estável, conseqüentemente, a composição de mão-de-obra irá permanecer a mesma e boas condições de trabalho serão apresentadas. Porém, quando a demanda de uma firma for instável, a empresa estará disposta a trocar sua composição de mão-de-obra conforme as flutuações da demanda (SOUZA, 1978).

A segunda corrente tinha como preocupação o comportamento da estrutura industrial, em que o foco principal girava em torno das características dos empregos, das firmas e sua relação mútua. A atenção dessa corrente se dá aos defeitos de mercado, deixando de lado as imperfeições dos trabalhadores secundários. Conseqüentemente o mercado é separado em dois: os centros e a periferia, em que as firmas da parte do centro são marcadas pela alta produtividade e lucros e as periféricas são concentradas na agricultura, indústria de bens não-duráveis, baixo lucro e produtividade (LIMA, 1980; SOUZA, 1978).

Segundo Lima (1980), a última linha de pensamento registra a diferença entre classes sociais, consequência da segmentação do trabalho e, de certa forma, da responsabilidade do sistema educacional. Acredita-se que o processo histórico dos meios de produção levou aos diferentes segmentos de mercados que, por sua vez, possuem divergência no desenvolvimento da adoção de novas técnicas.

Em resumo, na Teoria do Capital humano "o progresso é alavancado pelo investimento em pessoas, representado pelo conjunto de capacitações que as pessoas adquirem através da educação, de programas de treinamento e da própria experiência profissional", ou seja, o investimento em educação como o viabilizador de oportunidade, mobilidade ocupacional e melhores salários. Já na A Teoria da Segmentação, "ao invés de dar ênfase ao papel da educação na explicação dos diferenciais de salários, desloca-se o foco da questão para o local onde a renda dos trabalhadores é gerada: o mercado de trabalho" (SILVA, 2006, p.129).



Nas seções subsequentes, procurou-se, com base em evidências empíricas existentes, avaliar uma parcela do mercado de trabalho – da região Sul e no ano de 2015 – no sentido de geração de desigualdade salarial e se isso ocorre em decorrência de segmentação e/ou discriminação.

PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Neste trabalho será utilizada a base de microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) no ano de 2015, disponíveis no *website* do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Para atender o objetivo proposto, foram extraídas características da população masculina ocupada no referido ano na região Sul do país. A opção pela população masculina foi feita a fim de descomplicar a análise, devido ao fato de que suas decisões frente ao mercado de trabalho são, na maioria das vezes, facilitadas em comparação às mulheres, por questões da maternidade.

Pela escolaridade ser determinante na diferenciação salarial no mercado de trabalho, como explica Schultz (1961; 1967), ao colocar que os ganhos de produtividade gerados pelo capital humano na produção são qualificados por meio da educação, o presente artigo utiliza o modelo de correção Heckman (1974), através da equação minceriana para a equação dos salários, que serão mais bem explicados nos tópicos subsequentes.

Heckman (1974), ao considerar que o impacto da escolaridade na renda inclui na base de dados somente a população que possui emprego e salário, observou a existência de viés e uma forma de corrigi-lo. Esse viés é resultado da utilização de amostras não aleatoriamente selecionadas para estimar as relações comportamentais como um erro de especificação comum ou "variável omitida" tendenciosa.

Ou seja, é necessário levar em consideração que, às vezes, o indivíduo não opta por não trabalhar de forma aleatória, e sim por outros motivos, como por exemplo, baixos salários ofertados que não compensam ou motivos pessoais. Nesse caso o autor usa os exemplos de mulheres que consideram um valor mínimo de salário que compensa sair de casa para trabalhar, o salário dos sindicalistas que encontraram a alternativa fora do sindicato menos desejável, entre outros fatores. Em cada um desses exemplos, os salários ou as funções salariais de amostras selecionadas, em geral, não estimam o salário da população, trazendo viés à amostra (HECKMAN, 1974).

3.1 Estimação através da equação minceriana para determinantes de salários

Para Mincer (1975) a educação é vista como um investimento para a formação de capital humano, onde a relação entre a escolaridade e capital humano tem como significado a função de lucro, essa sendo aproximadamente estimada por uma regressão de ganhos nos anos de escolaridade. Assim, as variáveis específicas de educação, experiência, experiência ao quadrado, determinando o rendimento do trabalho conforme a produtividade de cada indivíduo.

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 E + \beta_3 E^2 + X_i \quad (1)$$

Assim, $\ln W$ representa o logaritmo salário/hora mensal, S escolaridade, E experiência, E^2 o retorno de longo prazo da experiência e X_i as variáveis de característica dos trabalhadores analisados. O modelo de capital humano é empregado em análise empírica para acrescentar as diferenças em nível, desigualdade e assimetria de ganhos de trabalho que se distinguem por escolaridade e idade, para assim interpretar os anos de estudo de cada indivíduo (MINCER, 1974).

A decomposição do impacto da escolaridade será mensurada através da metodologia econométrica Heckman (1974), que testa a hipótese de que o indivíduo preserve determinado salário reserva. Quando a renda fica abaixo desse valor, o indivíduo decide por não entrar no mercado de trabalho e, caso ele decida participar do mercado de trabalho, o problema do viés de seleção amostral que a estimação pelos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) normalmente apresenta é corrigido.

3.2 Decomposição do impacto da escolaridade na região Sul

A fim de corrigir o viés de seleção, Heckman (1979) propõe um modelo de dois estágios, ou duas equações, que incluem características pessoais dos indivíduos, de forma a avaliar os fatores determinantes de sua participação ou não no mercado de trabalho, para que, na sequência, a segunda equação mensure os rendimentos destas pessoas que de fato participam do mercado de trabalho.

Para resultados econométricos utilizando a equação minceriana na estimação dos salários tem-se:

$$\text{Log}W = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \beta_4 (\text{Sindicato}) + \beta_5 (\text{Raça}) + \beta_6 (\text{Urbano}) + \varepsilon \quad (2)$$

Onde: $\text{Log}W$ = a variável dependente refere-se ao logaritmo do salário/hora mensal, que é o rendimento do trabalho principal; β_0 = constante; S = escolaridade; Exp = experiência¹; Exp^2 = experiência ao quadrado²; Sindicato = variável *dummy* que representa valor 1 se o trabalhador é associado à algum sindicato e 0 caso contrário; Urbano = variável *dummy* que representa valor 1 se o trabalhador vive em meio urbano e 0 caso contrário; ε = termo erro.

De forma a obter maior consistência do modelo, a seleção amostral foi filtrada da seguinte forma:

- a) A amostra compreende somente homens entre 24 e 56 anos de idade. A idade mínima de 24 anos é praxe de trabalhos na esfera do mercado de trabalho e dos retornos da educação (SACHSIDA, LOUREIRO e MENDONÇA, 2004);

¹ A variável experiência foi incluída seguindo a abordagem de Heckman et al (2000), que coloca que a idade deve ser subtraída dos anos de estudo e dos anos pré-escolares.

² É utilizada a variável experiência ao quadrado pois ela demonstra o retorno decrescente (por isso é negativa) de experiência de trabalho sobre o percentual de aumento de salário.



b) A amostra compreende somente indivíduos que possuem um salário hora/mensal entre R\$1,00 e R\$600³, evitando dessa forma salários extremamente altos para viesar os resultados;

c) De acordo com Soares e Gonzaga (1999) como o setor agrícola e a administração pública no Brasil são conduzidos por uma dinâmica única, optou-se por excluí-los da amostra;

Uma série de outros estudos abordam as causas de diferenciações salariais: segmentação do trabalho em Solimano (1988), evolução tecnológica entre as atividades em Vietorisz e Harrisson (1973), substituição do sistema capitalista competitivo pelo monopolista em Reich, Gordon e Edwards (1973), entre outros. Mas no caso específico de retorno da educação, Heckman é referência e por isso foi escolhido, além do fato do aumento de renda por elevação do nível de escolaridade ser corroborado por diversos autores em diversos estudos, como: Langoni (1973), Reis e Barros (1990), Leal e Werlang (2000), Menezes Filho (2001), Sotomayor (2004).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na Teoria do Capital Humano, Schultz (1961) afirma que investimentos em educação influenciam de forma direta nas aptidões e habilidades dos indivíduos, de forma a se tornarem mais produtivos no trabalho, e que isso, em vastas proporções, influencia favoravelmente nas taxas de crescimento dos países.

Na Tabela 1 dessa análise, se pode observar pela Estatística de Rho, que mensura a correlação da equação de salários e da equação de seleção, a apresentação de um viés de seleção amostral. O valor aproximado de 0.71 é estatisticamente significativo, o que indica que o modelo Heckman apresenta maior confiabilidade do que os coeficientes obtidos pelo método dos Mínimos Quadrados Ordinários.

³ Heckman et al (2000) usou os valores entre 1 e 100 dólares, devido as variações de câmbio no período, optou-se pelo valor de R\$600.

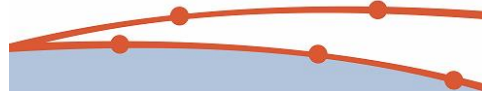


Tabela 1 – Equação de seleção

Variáveis	MQO	HECKMAN
	Coefficientes	Coefficientes
Constante	0.558702 (0.029331)*	0.4260591 (0.0299549)*
Anos de estudo	0.0727166 (0.0016844)*	0.0733001 (0.0017099)*
Experiência	0.0354445 (0.0018004)*	0.0386154 (0.0018254)*
Experiência ²	-0.0005135 (0.0000394)*	-0.0005705 (0.00004)*
Raça	0.1231221 (0.0136981)*	0.1183813 (0.0139017)*
Urbano	0.2397428 (0.0183367)*	0.3275339 (0.0187004)*
Sindicato	0.1687679 (0.0149269)*	0.1692564 (0.0151498)*
Rho		0.7084237 (0.026375)
Teste Razão Máx. Verossim.		$H_0: \rho=0$
Chi ² (1) =		Chi ² (1)=80.18
Prob > chi ² =		Prob>chi ² =0000
R ² Ajustado	0.223	

Nota: * Estatisticamente significativa a 5%
Fonte: Autores, 2018.

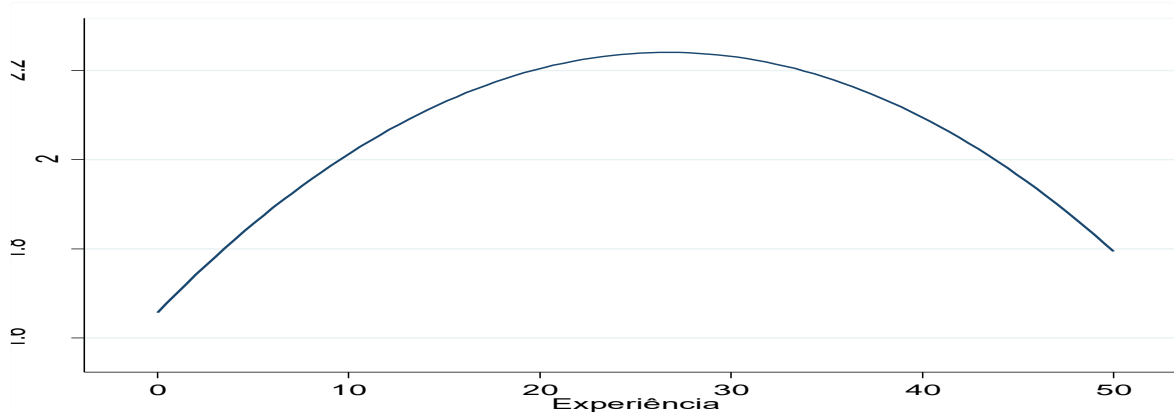
A respeito das variáveis raça, sindicato e urbano, pode-se dizer que elas afetam diretamente o valor do salário-reserva dos trabalhadores, em média e respectivamente, 0.12, 0.17, 0.33, por estarem estatisticamente significantes a 5%.

No que tange à escolaridade, conforme seu nível aumenta, sobe o valor estipulado do salário mínimo que o indivíduo estabelece como base para participar do mercado de trabalho. Fato este corroborado por Heckman (1979), de que os anos de estudo tem um efeito positivo sobre o salário-reserva do trabalhador. Isto é, em comparação com a variável experiência, quanto mais elevado o nível educacional do indivíduo, menos ela se torna relevante.

Com relação à experiência, no Gráfico 1, com base nos valores calculados para esse trabalho, é possível observar a influência que essa variável manifesta no valor do salário/hora. Lembrando que a experiência ao quadrado está com valor negativo por demonstrar o retorno decrescente sobre o percentual do aumento de salário.



Gráfico 3 – Relação das variáveis salário/hora e experiência



Fonte: Autores, 2018.

Inspirado na teoria do U-invertido de Kuznets (1955), o Gráfico 1 representa a relação das variáveis salário/hora e experiência, em que conforme se aumenta a experiência, aumenta o salário/hora. Essa variável captura a suposta queda de produtividade que se atinge após os 28 anos de experiência, ápice de seu rendimento.

Na Tabela 2 estão apresentados dados relativos à equação de salários por escolaridade, ou seja, o impacto no salário por nível de ensino.



Tabela 2 – Equação de salários por escolaridade

	MQO	HECKMAN
Variáveis	Coeficientes	Coeficientes
Constante	1.094293 (0.0270687)*	0.8892028 (0.0700462)*
Fundamental	0.1610771 (0.01527)*	0.1661448 (0.0193452)*
Médio	0.3323143 (0.0208086)*	0.3409206 (0.0174169)*
Superior	1.000475 (0.01713)*	1.011959 (0.0238079)*
Experiência	0.0314311 (0.001773)*	0.036456 (0.0025338)*
Experiência ²	-0.0004875 (0.0000387)*	-0.000576 (0.0000515)*
Raça	0.1201138 (0.0134264)*	0.113266 (0.0153051)*
Urbano	0.2444419 (0.0179766)*	0.3799135 (0.0461393)*
Sindicato	0.1557673 (0.0146467)*	0.1577685 (0.0165573)
Lambda		0.7183242 (0.2178201)*
R ² ajustado	0.2536	

Nota: * Estatisticamente significativa a 5%.

Fonte: Autores, 2018.

É importante colocar que o valor lambda é estatisticamente significativo, ou seja, há a existência de viés de seleção amostral. Assim, a variável lambda é inserida com o intuito de corrigir esse viés que o modelo continha, por examinar apenas a população ocupada, alcançando dessa forma, estimativas mais consistentes dos parâmetros na equação de rendimento.

Conforme os dados da Tabela 1, sobre os trabalhadores que vivem no meio urbano, foi encontrado que eles recebem em média 38% a mais que os trabalhadores que vivem no meio rural, indicando que existe uma diferenciação elevada de acordo com o ambiente de trabalho.

Já a respeito da sindicalização, os trabalhadores associados a algum sindicato recebem em média 15,78% a mais do que os não sindicalizados.

A educação do homem branco tem um impacto maior sobre o retorno salarial em comparação ao homem não branco, de média de 11,33%. Isso significa que pode haver diferença na qualidade do ensino acessível ao homem branco e ao homem não branco.



Os retornos identificados para o ensino fundamental foram de 16,61%, do ensino médio de 34,09% e sobre o ensino superior é possível estabelecer um prêmio-salarial médio de 101,20% em comparação aos indivíduos que não possuem escolaridade acima do ensino fundamental, demonstrando assim que o ensino superior tende a beneficiar positivamente os trabalhadores, não menosprezando a importância dos ensinos anteriores na formação pessoal.

Em se tratando de capital humano, no modelo de Romer (1986; 1990; 1994), os principais insumos eram capital, trabalho, capital humano e, com destaque, nível de tecnologia. Além de estabelecer os insumos, o autor procurou explicar como países desenvolvidos exibem crescimento sustentado, por meio do progresso tecnológico e o capital humano como fatores endógenos ao crescimento econômico.

Por sua vez, Mankiw et al (1992) argumentam que, na função de produção, a introdução do capital humano colabora na explicação das diferenças de renda nas economias e destacam que a escolaridade da população – interpretada como parte do capital humano – contribui diretamente na distribuição de renda das regiões. Isso enfatiza a importância do capital humano como fator endógeno ao crescimento econômico, relacionando a renda per capita ao acúmulo físico e humano.

Em resumo, os dados significam que conforme se elevam os níveis de escolaridade existem saltos de ganhos salariais, em destaque a transição do ensino médio para o ensino superior. Observa-se assim que, em decorrência do passar dos anos de estudo, o impacto no salário tende a ser cada vez maior.

CONCLUSÃO

O cenário brasileiro no que tange à desigualdade salarial é, e de modo geral, sempre foi preocupante. Esta pesquisa demonstra, apenas parcialmente e com particularidades, uma pequena parte das disparidades salariais existentes.

Como apresentado por diferentes autores neste referencial teórico, a relação entre a desigualdade nas remunerações de trabalho e o capital humano está rigorosamente comprovada, principalmente no que tange ao nível educacional.

São muitos os fatores que influenciam de maneira direta na desigualdade salarial. Neste trabalho foram selecionados apenas alguns, que evidenciaram, através de resultados econométricos, a existência e proporção das referidas desigualdades. A produtividade também é fator determinante, afinal sua relação com a escolaridade é estreita. O mercado de trabalho diferencia os trabalhadores pelo seu capital humano, muitas vezes de maneira discriminatória.

Os dados pesquisados confirmaram as teorias, pois conforme se elevaram os níveis de escolaridade foram constatados saltos nos ganhos salariais, uma vez constatado que com o passar dos anos de estudos, o impacto no salário tende apenas a aumentar.

Na retrospectiva histórica realizada pode-se observar que a economia brasileira sempre apresentou profunda heterogeneidade em sua estrutura. Isso refletiu significativamente na formação da sociedade, em termos não apenas econômicos, mas sociais e culturais. Pautada em raízes de distribuição desigual, a população não desenvolveu como deveria, e o capital humano satisfatório ficou extremamente segmentado em fatias específicas, na maioria das vezes, mais abastadas.



Acredita-se que para alcançar mudanças estruturais na sociedade brasileira, ações de todas as ordens seriam necessárias, iniciando pela fundamental garantia de direitos básicos, como acesso à boa educação, saúde, mobilidade, moradia, entre diversos outros itens que possibilitariam uma melhor qualidade de vida e desenvolvimento.

Esse artigo não tem a intenção de encerrar as discussões acerca do assunto, de tamanha importância no debate brasileiro. Sugere-se, assim, a continuação das pesquisas com relação ao tema.

REFERÊNCIAS

BARROS R. P.; MENDONÇA, R. Geração e reprodução da desigualdade de renda no Brasil. **Perspectivas da economia brasileira**. Rio de Janeiro: IPEA, p. 471-490, 1993.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, p. 59, 1995. (Texto para Discussão, 377).

BARROS R. P.; MENDONÇA, R. Os determinantes da desigualdade no Brasil. **A economia brasileira em perspectiva**. Rio de Janeiro: IPEA, v. 2, p. 421-474, 1996.

BARROS, R.; CARVALHO, M.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. Markets, the state and the dynamics of inequality: The case of Brazil. **UNDP Discussion Papers**, New York, 2010.

BECKER, G. S. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. 3. ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

BRASIL. Secretaria de Política Econômica. **Relatório da Distribuição Pessoal da Renda e da Riqueza da População Brasileira**. Brasília: Ministério da Fazenda, 2016.

COSTA, M. da S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, São Paulo: FGV, v. 2, n. 2, 2003.

FURTADO, C. **Desenvolvimento e Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

FURTADO, C. **Um projeto para o Brasil**. Rio de Janeiro: Saga, 1968.

FURTADO, C. Entrevista para o IBGE. In: **Estatísticas do Século XX**. Rio de Janeiro: IBGE, p.11-24, 2003.

HECKMAN, J. **Shadow prices, market wages and labor supply**. *Econometrica*, 42(4):679-694, 1974.



HECKMAN, J. **Sample selection bias as a specification error.** *Econometrica*, 47(1):153-161, 1979.

HECKMAN, J.; TOBIAS, J. L.; VYTLACIL, E. **Simple estimators for treatment parameters in a latent variable framework with an application to estimating the returns to schooling.** NBER Working Paper, 7950, 2000.

HOFFMANN, R. Distribuição de renda e crescimento econômico. **Estudos avançados**, v. 15, n. 41, p. 67-76, 2001.

KUZNETS, S. Economic Growth and Income Inequality. **American Economic Review**, 45; p. 1-28, 1955.

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

LEAL, C. I. S.; WERLANG, S. R. C. **Educação e distribuição de renda** em “Distribuição de Renda no Brasil”. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 1, n. 1, p. 217-72. 1980.

MANKIW, N. G.; ROMER, D.; WEIL, D. N. A Contribution to the Empirics of the Economic Growth. **The Quarterly Journal of Economics**, Vol. 107, N.2, 1992, pp. 407-437.

MENEZES FILHO, N. A. **Educação e desigualdade** em “Microeconomia e Sociedade no Brasil”. Rio de Janeiro: EPGE-FGV, 2001.

MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings.** New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 1974.

MINCER, J. **Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview.** National Bureau of Economic Research, Inc p. 71-94. 1975.

REICH, M; GORDON, D; EDWARDS, R. Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. **American Economic Review**, Vol. 63, No. 2, 1973.

REIS, J.; BARROS, R. **Desigualdade salarial e distribuição de educação:** A evolução das diferenças regionais no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico* 20(3), 415–478, 1990.

ROMER, P. M. Increasing Returns and long-run growth. **Journal of Political Economy**, 1986, vol. 94, no. 5.

ROMER, P. M. Endogenous technological change. **Journal of Political Economy**, vol. 98, no. 5, pt. 2, 1990.



ROMER, P. M. The origins of endogenous growth. **Journal of Economic Perspectives**, vol. 8, no. 1, winter, 1994, 3-22.

SACHSIDA, A.; LOUREIRO, P. R. A.; MENDONÇA, M. J. C. Um estudo sobre retorno em escolaridade no Brasil. **Rev. Bras. Econ.**, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 249-265, 2004.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. LI, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

SCHULTZ, T. W. **O valor econômico da educação**. Trad. de P.S. Werneck. Rev. Técnica de C.A. Pajuaba. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

SILVA, I. Teorias do emprego segundo o enfoque do capital humano, da segmentação e dos mercados internos. **Revista da Fapese**, Aracaju, v. 2, n. 2, p. 129-140, jul./dez. 2006.

SMITH, A. **A riqueza das nações**. Rio de Janeiro: Abril Cultural, 1982.

SOARES, R. R.; GONZAGA, G. **Determinação de salários no Brasil: Dualidade ou não-linearidade no retorno à educação**. *Revista de Econometria*, 19(2):377-404, 1999.

SOLIMANO, A. Mercado de trabalho: Quatro enfoques em busca de um paradigma. **Pesquisa e planejamento econômico**, Rio de Janeiro, v. 18, dez 1988.

SOTOMAYOR, O. J. **Education and changes in brazilian wage inequality: 1976-2001**, *Industrial and Labor Relations Review* 58(1), 94–111, 2004.

SOUZA, M. C. C. O Mercado de Trabalho: abordagens duais. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, vol. 18, n. 1, jan-mar, p., 1978.

VIETORISZ, T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, 63(2): 366–376, 1973.