

MERCADO DE TRABALHO: REPRODUTOR OU GERADOR DA DESIGUALDADE SALARIAL? (BREVE ESTUDO SOBRE MATO GROSSO)

Rosângela Saldanha Pereira¹

RESUMO²: Este artigo visa discutir a conexão entre desigualdade de renda, educação e mercado de trabalho, em Mato Grosso, ao longo da década de 90. Especificamente, buscamos investigar de forma coerente e integrada as diversas dimensões da desigualdade de salários, identificando as suas fontes de produção e reprodução. Como seria impossível, num único trabalho, estender a análise a todas as variáveis e teorias relacionadas com a questão da desigualdade salarial, escolhemos duas correntes teóricas: a do capital humano e a da discriminação. Para tanto, organizamos o artigo em duas seções. A primeira dedica-se a apresentar e estimar a equação de salários para Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste, de modo a possibilitar a análise empírica da relação entre educação, mercado de trabalho e salários. Qual a dimensão da desigualdade salarial em Mato Grosso? Que fatores afetam a desigualdade? O mercado de trabalho é gerador ou apenas reprodutor da desigualdade salarial? Existe discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho? Em que grau? Essas, entre outras questões relativas à desigualdade, constituem-se o objeto de investigação da última seção.

Palavras-chave: Economia do trabalho, Desigualdade salarial, Discriminação salarial.

¹ Professora Doutora do Departamento de Economia da UFMT. E-mail: rosas@superig.com.br.

² Recebido em março de 2005. Parecer de maio 2005.

1. INTRODUÇÃO

Em todos os países, variam muito os salários pagos aos trabalhadores. Mesmo num antigo país socialista como a Polônia, os salários médios recebidos em 1993 nas atividades mais altamente remuneradas – como os dos engenheiros e das atividades extrativas – eram quase 80% mais altos do que os das ocupações de remuneração mais baixa – os serviços pessoais. O pessoal especializado de colarinho branco dos serviços financeiros chegava a ganhar três vezes mais do que os não especializados do comércio varejista, segundo relatório do Banco Mundial (1995).

No Brasil, a situação de desigualdade salarial também é bastante pronunciada, chegando inclusive a ser particularmente superior à registrada em países industrializados selecionados. Conforme estudo de Santos e Pochmann (1996), o salário médio do empregado do sexo masculino é três vezes maior do que o salário médio do empregado do sexo feminino, no setor industrial brasileiro. Nos países industrializados esta diferença não supera a 1,7 vezes. Os gerentes e chefes administrativos ganham 9,4 vezes mais que um operário no Brasil, enquanto em países como França, Alemanha, Itália, Bélgica, este diferencial não supera 1,8 vezes.

Em Mato Grosso também constata-se diferenciação de salários, mas de um modo geral, quando comparamos com o Brasil e com a região Centro-Oeste, o hiato salarial, sem imposição de controle, no Estado é inferior ao resto do país. Exceção deve ser feita em relação à desigualdade entre sexos. O salário médio do homem é cerca de 2,4 vezes o da mulher, quando a média nacional é de apenas 1,9 vezes, conforme mostra a Tabela 1. Note-se que o diferencial de salários entre gêneros em Mato Grosso é muito próximo ao verificado nos países da África e no Oriente Médio.

Tabela 1 - Hiato Salarial Bruto. Mato Grosso, Brasil, Centro-Oeste (1997)

ITENS	Diferença em relação ao salário médio		
	Mato Grosso	Brasil	Centro-Oeste
SEXO			
Mulher ⁽¹⁾	1,0	1,0	1,0
Homem	2,4	1,9	2,0
Educação			
Sem Instrução ⁽²⁾	1,0	1,0	1,0
Primário Completo	1,3	1,8	1,5
Ginasial	2,2	2,4	2,3
Ensino Médio	4,7	3,6	3,7
Ensino Superior	6,8	9,2	8,6
Empregados			
Sem Carteira ⁽³⁾	1,0	1,0	1,0
Com Carteira	1,9	2,8	2,6
Localização do Domicílio			
Zona Rural ⁽⁴⁾	1,0	1,0	1,0
Zona Urbana	2,0	2,4	1,5

Fonte: IBGE, PNAD (elaboração própria).

Notas: (1) Salário médio da mulher igual a 1; (2) salário médio do sem instrução igual a 1; (3) salário médio do empregado sem carteira igual a 1; e (4) salário médio do trabalhador rural igual a 1.

As diferenças salariais entre indivíduos refletem, em grande parte, diferentes talentos e aptidões, bem como diferenças nas condições de trabalho e nos requisitos do emprego. O trabalho árduo, a atividade desenvolvida em condições perigosas ou anti-higiênicas, provavelmente pagam salários melhores do que os empregos que requerem aptidões equivalentes, mas em condições mais fáceis, protegidas e higiênicas.

Contudo, ainda que todos esses fatores sejam levados em conta, e controlando por anos de estudo, ainda persistem diferenças salariais entre homens e mulheres. Por exemplo, registramos que em Mato Grosso, no ano de 1997, o salário dos homens é cerca de 2 vezes superior ao da mulher, com mais de 15 anos de estudo. Este padrão de desigualdade salarial foi registrado para todos os anos de estudos e pode estar refletindo capacidades individuais não observáveis, discriminação ou outros tipos de deficiência no mercado. Buscar compreender e desvendar que fatores são mais relevantes

para explicar estes diferenciais de renda do trabalho será o caminho a ser percorrido neste artigo. O nosso objetivo principal é investigar de forma coerente e integrada as diversas dimensões da desigualdade de salários e identificar as suas fontes de produção e reprodução em Mato Grosso. Especificamente estamos buscando responder à seguinte questão: mercado de trabalho em Mato Grosso é gerador ou transformador da desigualdade salarial ?.

2. DETERMINANTES DA DESIGUALDADE SALARIAL: ARCABOUÇO TEÓRICO

Apesar de o processo de geração e reprodução da desigualdade de renda serem intensivamente pesquisado no Brasil, em particular após a década de 60, até o momento, poucos estudos dedicaram-se a desenvolver um arcabouço coerente e integrado de forma a dar conta das diversas dimensões de desigualdade e suas inter-relações. Os dois exemplos a seguir procuram ilustrar a forma não integrada como a questão da desigualdade tem sido 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 ao 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 lado, 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.

O modelo teórico aqui adotado para avaliar os determinantes da desigualdade de salários e as respectivas contribuições tem por base o modelo desenvolvido por Barros e Mendonça (s.d), que trata de forma integrada as diversas dimensões e inter-relações da desigualdade, permitindo identificar o seu processo de geração e reprodução, ou seja, a questão central que este modelo permite responder é se a desigualdade salarial é gerada no mercado de trabalho ou se este apenas é um meio de reprodução da desigualdade salarial, cuja origem está relacionada às condições socioeconômico-familiar e educacional da força de trabalho.

Barros e Mendonça fazem uma analogia entre os processos de geração e reprodução da desigualdade de renda e uma seqüência de corridas (que simboliza a trajetória de vida de uma geração) em que cada seqüência é formada de três elementos: a) um conjunto de participantes, com determinado volume de recursos que depende do desempenho de seus antepassados; 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.

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, nesta etapa 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: a) suas habilidades inatas; b) recursos públicos; e c) 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, que ocorre na fase anterior ao ingresso no mercado de trabalho, Barros e Mendonça denominaram de *desigualdade de condições*. Por sua vez, a desigualdade de prêmios ao final da segunda etapa,

a competição, ocorre no mercado de trabalho, os autores denominaram de *desigualdade de resultados*.

No mercado de trabalho, o 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. Quando a competição 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.

No caso da 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, neste caso, a injustiça não depende das características dos competidores.

No caso da discriminação, o tempo reportado (produtividade reportada) pode diferir mesmo entre participantes com igual tempo cronometrado, na medida em que o tempo de chegada reportado pode diferir do tempo cronometrado de acordo com as preferências dos cronometristas (empregadores) pelas características dos participantes.

Finalmente para sabermos 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.

Segundo esse arcabouço, a *desigualdade de resultados* é formada de dois componentes: a) aquele que advém das diferenças individuais em preparação (desigualdade de condições, corroborando a teoria do capital humano); b) aquele não relacionado a diferenças em preparação (corroborando a segmentação do mercado de trabalho).

O segundo componente é considerado muito mais social e eticamente indesejável e injustificável e representa a fração da desigualdade que é gerada durante a competição, ou seja, no mercado. Ilustram esse tipo de desigualdade aquelas geradas pela segmentação e discriminação. Nestes casos, trabalhadores igualmente produtivos são remunerados distintamente

com base em atributos não produtivos, e o mercado funciona como um verdadeiro gerador de desigualdade.

Por outro lado, a fração da desigualdade associada a diferenças individuais em preparação, segundo Barros e Mendonça (s.d), é “social e eticamente justificável e representa a parte da desigualdade apenas revelada, eventualmente amplificada, mas não gerada na competição” (BARROS e MENDONÇA, s.d, p. 427). Neste caso, a diferenciação deve-se ao fato de o mercado de trabalho remunerar os trabalhadores de acordo com a sua produtividade. Assim, esse mercado estaria apenas revelando, e não necessariamente gerando, uma forma de desigualdade salarial com baixo grau de indesejabilidade.

A desigualdade de condições, por sua vez, pode estar refletindo desigualdade de oportunidades que são social e eticamente indesejáveis tanto quanto a segmentação e discriminação na competição.

Portanto, o avanço que este arcabouço teórico proporciona é no sentido de tratar em uma mesma estrutura analítica as diversas dimensões e as origens da desigualdade, proporcionando orientação mais embasada para a intervenção pública. Por exemplo, se os determinantes da desigualdade salarial são aqueles relacionados ao mercado (segmentação e discriminação), as medidas de políticas públicas devem priorizar mudanças nas regras da corrida, de tal forma que durante a competição, participantes similarmente preparados sejam igualmente tratados. Por outro lado, se as fontes da desigualdade são a heterogeneidade dos trabalhadores quanto à sua preparação, devem-se priorizar ações voltadas para ampliar as oportunidades de acesso em melhores condições ao mercado. Portanto, as medidas devem ocorrer na fase preparatória, isto é, que antecede o início da competição (ingresso no mercado de trabalho).

Não parece haver dúvida de que a desigualdade salarial seja resultado de uma complexa inter-relação de fatores econômicos, institucionais e políticos e que é difícil uma teoria abrangente capaz de explicá-los. No entanto, é possível identificar na literatura especializada³ duas fontes básicas. A primeira esta relacionada com a *heterogeneidade dos trabalhadores* quanto à dotação de atributos produtivos. A outra fonte é justamente quando

³ Ver Langoni (1973) e Souza (1979), por exemplo.

trabalhadores igualmente produtivos recebem remunerações distintas, dizendo-se, neste caso, que há segmentação no mercado de trabalho.

3. EQUAÇÃO DE SALÁRIOS PARA MATO GROSSO, BRASIL E CENTRO-OESTE: METODOLOGIA E RESULTADOS

Utilizaremos um modelo econométrico para identificar se os diferenciais de renda do trabalho em Mato Grosso são explicados adequadamente pelas variáveis básicas da teoria do capital humano, quais sejam experiência e escolaridade, ou pelas variáveis relacionadas com a discriminação no mercado de trabalho – para efeito deste estudo foram consideradas gênero e raça –, ou se há evidências em favor da coexistência de ambas as teorias na determinação dos diferenciais de salários em Mato Grosso. Este processo terá por base equações de salário tradicionais.

O modelo de regressão múltipla escolhido assemelha-se aos normalmente utilizados em trabalhos dessa natureza. Serão estimadas regressões com variáveis *dummies* associadas a sexo, raça, localização do domicílio e escolaridade (ano completo de estudo), permitindo identificar os diferenciais de salários específicos a cada ano de estudo segundo diversos atributos da força de trabalho. A escolha da forma logarítmica na variável dependente baseia-se na aceitação da hipótese de que as distribuições salariais são log-normais.

A especificação da equação de salários a ser estimada por mínimos quadrados é:

$$\ln Y = \alpha_0 + \beta_1 \text{Idade} + \beta_2 \text{Idade}^2 + \beta_e \text{Deducação} + \gamma_s \text{Dsexo} + \gamma_r \text{Draça} + \gamma_d \text{Ddomicílio} + u$$

Onde:

$\ln Y$ = logaritmo natural do salário;

α_0 = constante da regressão (intercepto);

$\beta_1, \beta_2, \beta_e, \gamma_s, \gamma_r, \gamma_d$ = são parâmetros;

Idade^2 = quadrado da idade;

D_i = Dummy para a variável i ;

Os valores que as Dummy adquirem são:

Dsexo = 1 se for homem, e igual 0 se for mulher;

Draça = 1 se for branco, e igual 0 se for não-branco;

Deducação = 1 se o trabalhador possui o nível i ou maior, e zero se não o possui;

Dlocalização = 1 para urbano, e igual a 0 para rural

U= termo aleatório.

De acordo com esta especificação funcional, a combinação de coeficientes betas positivos (idade e educação) com gamas iguais a zero (isto é, estatisticamente não-significativos) indicaria a adequação da teoria do capital humano, em detrimento da segmentação, enquanto betas nulos e gamas positivos (sexo, raça e localização do domicílio) indicariam justamente o inverso. Se ambos os conjuntos de parâmetros forem positivos e estatisticamente significativos, então haveria evidência em favor da coexistência de ambos.

A estimação será levada a cabo para diferentes anos do passado recente (1990, 1995 e 1997) e para Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste, com o intuito de averiguar a estabilidade e robustez dos resultados ao longo do tempo e identificar possíveis diferenças regionais.

4. RESULTADOS

Mato Grosso destaca-se por apresentar uma força de trabalho relativamente mais jovem (33,3 anos em média) que a média nacional (34,3 anos), embora muito próxima da idade média do Centro-Oeste (33,4 anos). O mercado de trabalho de Mato Grosso concentra o maior número relativo de trabalhadores do sexo masculino e com até 7 anos de estudo, o que equivale ao ensino fundamental incompleto. No entanto, a medida que aumenta o número de anos de estudo, especialmente a partir de 8 anos, os trabalhadores mato-grossenses mostram-se relativamente menos escolarizados. Tal fato evidencia o problema da subescolarização da força de trabalho, como uma questão importante a ser atacada pela política educacional do Estado.

Em contraste com o resto do país e com a região Centro-Oeste, o mercado de trabalho de Mato Grosso concentra o menor número relativo de

trabalhadores brancos e residentes na zona urbana. São apresentados, nas Tabelas 1 e 2 do Anexo, os resultados obtidos com a estimação da equação de salários para Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste para o período de 1990–97.

As variáveis explicativas da renda – idade, educação, sexo, raça, localização do domicílio – apresentam o sinal teoricamente correto, isto é, de acordo com a expectativa. Quanto à confiabilidade, ressalte-se que o grau do coeficiente de determinação (R^2), encontrado em nosso estudo, é muito próximo ao encontrado em estudos desta natureza⁴, e pode ser considerado com elevado poder explicativo: acima de 40% das variações da renda são devidas ao conjunto destas variáveis, isto tanto para o Brasil, como também para o Centro-Oeste e Mato Grosso.

A hipótese de que as variáveis idade, sexo, raça, escolaridade e localização de domicílio, conjuntamente, afetam a renda é aceita ao nível de significância de 5%, conforme indica o teste realizado com a estatística F. Isso significa que pelo menos uma dessas variáveis influencia significativamente a renda, com uma probabilidade de erro de apenas 5%.

Com relação ao efeito individual, registre-se que todas as variáveis isoladamente apresentam efeitos estatisticamente significativos ou confiáveis sobre a renda, com probabilidade de erro de 5%. A estatística “d” de Durbin Watson (DW, acima de 1,5) indicou ausência de influência de autocorrelação nos resíduos da equação de regressão.

Na regressão todos os coeficientes são positivos, com exceção do quadrado da idade, confirmando a hipótese de acréscimos salariais crescentes na fase inicial da vida profissional das pessoas, até uma certa idade, a partir da qual os acréscimos são decrescentes. Como a relação entre salário e idade é supostamente direta, espera-se resultado negativo para a estimativa β_2 .

A Tabela 2 apresenta a contribuição das variáveis para as estimativas do salário médio em 1997. Em Mato Grosso, as variáveis que mais contribuem são idade (31,2%), escolaridade (13,7%), sexo (7,3%), localização do domicílio (4,2%) e, por último, raça (1,5%). Padrão semelhante foi observado para o Brasil e Centro-Oeste. O conjunto de todas

⁴ Ver Ramos e Vieira (s.d.); Barros e Ramos (1994).

as variáveis utilizadas no modelo de estimação de salários responde por mais de 50% do salário (o restante são determinados pela constante).

TABELA 2 - Contribuição das Variáveis para a Determinação dos Salários: Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste (1997)

Variáveis	Mato Grosso	Brasil	Centro-Oeste
Idade	31,2%	32,9%	35,0%
Escolaridade	13,7%	11,5%	11,2%
Sexo	7,3%	6,9%	6,4%
Localização	4,2%	5,6%	2,7%
Raça	1,5%	2,1%	1,0%
SUBTOTAL	57,9%	59,0%	56,3%
Constante	42,1%	41,0%	43,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: PNAD (elaboração própria).

Portanto, os sinais dos coeficientes apontam para a importância e validade das teorias do capital humano e segmentação do mercado de trabalho para explicar o comportamento e diferenciais de rendas do trabalho em Mato Grosso, como também para o Brasil e Centro-Oeste. Isto significa que, se por um lado a educação e a idade – como *proxy* de experiência – são variáveis importantes para explicar os diferenciais de salários, por outro, o retorno do investimento educacional depende das características e atributos dos trabalhadores.

4.1. O Mercado de Trabalho como Transformador de Desigualdade: Hipótese do Capital Humano

A hipótese subjacente na análise aqui desenvolvida é que 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.

Vale, no entanto, notar que o mercado de trabalho só irá transformar desigualdade se existir alguma desigualdade de qualidade entre os trabalhadores e se diferenças de qualidade implicam diferenças em produtividade. De fato, se todos os trabalhadores fossem idênticos com respeito à qualidade, o mercado de trabalho, obviamente, não poderia transformar desigualdade, pois não haveria desigualdade para ser transformada. Por outro lado, se diferenças em qualidade não levassem a diferenças em produtividade, então, o mercado de trabalho também não iria 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.

Portanto, para realizarmos a análise da importância do mercado de trabalho como transformador de desigualdade, é mister realizar estimativas de desigualdade de qualidade entre os trabalhadores. Assim, discutiremos nesta subseção como o mercado de trabalho transforma em desigualdade salarial a desigualdade entre trabalhadores com respeito a duas características intimamente relacionadas: nível educacional e experiência, aqui adotada a idade como *proxy*.

A - Escolaridade e Desigualdade Salarial

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 salarial⁵ no Brasil. Mais especificamente, tem-se demonstrado que o comportamento do sistema educacional brasileiro é uma das principais causas do elevado nível de desigualdade salarial observado, do grande aumento no grau de desigualdade ocorrido ao longo das últimas décadas e das grandes diferenças regionais.

Com respeito à desigualdade em educação, Mato Grosso destaca-se negativamente por apresentar cerca de 30% de sua força de trabalho na condição de analfabeto funcional (com até 3 anos de estudo) e apenas 4%

⁵ Diversos estudos, como os de Velloso (1975), Senna (1976), Silva (1987), Langoni (1973), entre outros concluem que a educação explica de 30 a 50% da desigualdade salarial global.

com educação superior. Com isso o Estado consegue atingir níveis de desigualdade superiores ao registrado para o resto do país, que apresenta quase 15% da força de trabalho sem instrução e 10% com educação superior.

O impacto deste elevado grau de desigualdade em educação sobre a desigualdade salarial depende da relação entre salário e educação verificada. De fato, se o mercado de trabalho de Mato Grosso não valorizasse significativamente diferenciais de educação, é possível que esta elevada desigualdade educacional não tivesse 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 regional valorize a educação pelo menos tanto quanto o mercado de trabalho de outras unidades da federação.

Em Mato Grosso cada ano adicional tende a elevar o nível salarial de um trabalhador em aproximadamente 22%, enquanto no Brasil este retorno é de 15% e 14% na região Centro-Oeste. Portanto, Mato Grosso é não somente um dos Estados com o mais alto grau de desigualdade em educação, mas também é um dos com a maior sensibilidade dos salários ao nível educacional.

Estes dois fatores em conjunto levam a que a contribuição da desigualdade educacional para a desigualdade salarial em Mato Grosso seja bastante expressiva, estimada em torno de 51%, evidenciando que a desigualdade salarial está fortemente relacionada com a educação, corroborando com conclusões de estudos feitos para o Brasil (REIS e BARROS, 1991; LANGONI, 1973).

B - Experiência e Desigualdade Salarial

A experiência de um trabalhador tem sido amplamente reconhecida como um importante determinante de sua produtividade. No entanto, argumenta-se que a parcela da desigualdade salarial 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 e passar a ser o ciclo completo de vida de um trabalhador⁶.

Barros e Mendonça (s.d.) rebatem esta argumentação, enfatizando que estas são verdadeiras sob duas condições. A primeira, diz respeito a igualdade de oportunidades para acúmulo de experiência ao longo do seu ciclo de vida. Esta condição é falsa para 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 levadas a participar do mercado de forma mais intermitente e, portanto, acumulam menos experiência do que os homens. Para a segunda condição, é necessário que o 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, segundo Barros e Mendonça, “na ausência de um mercado de crédito, o bem-estar de um trabalhador vai depender apenas de sua renda corrente e, portanto, todo tipo de desigualdade salarial corrente terá efeito sobre a desigualdade de bem-estar” (BARROS e MENDONÇA, s.d., p. 459).

Uma das dificuldades do estudo da relação entre experiência no mercado de trabalho e desigualdade salarial advém do fato de que raramente obtêm-se informações diretas sobre a experiência de um trabalhador. A medida usual na maioria dos estudos se baseia na idéia de que um indivíduo com 35 anos de idade tenha em média 18 anos de experiência, caso tenha permanecido empregado e nunca repetiu uma série.

A aplicação desta técnica de imputação é adicionalmente problemática quando aplicada ao Brasil, devido ao elevado índice de repetência escolar. A despeito destas dificuldades, alguns estudos sobre a importância da experiência no mercado de trabalho têm sido realizados no Brasil (ver, por exemplo, BRANCO, 1979).

⁶ Paglin (1975) propôs mudanças na mensuração da desigualdade de forma a eliminar o efeito de diferenças em experiências no mercado de trabalho sobre o grau de desigualdade.

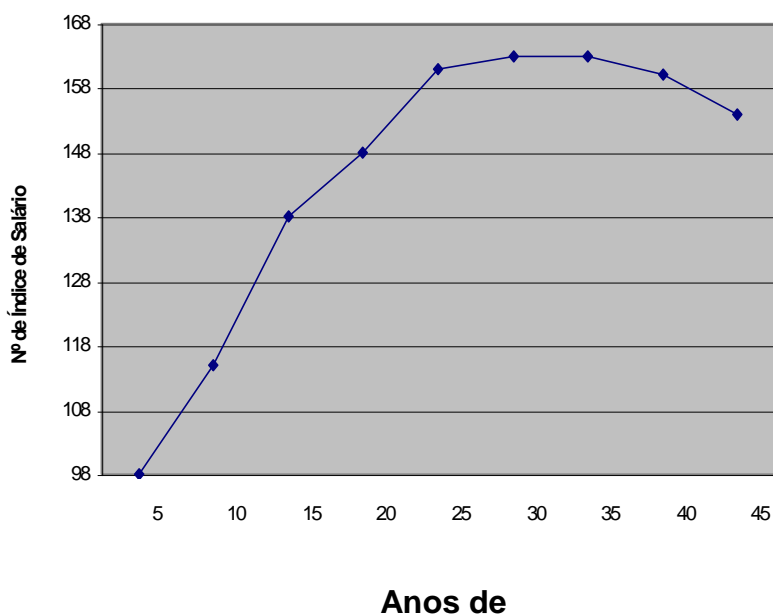
Para Mato Grosso, encontramos duas regularidades importantes e semelhantes às encontradas para o Brasil. Em primeiro lugar, em Mato Grosso, como no Brasil e no resto do mundo, existe uma relação entre salário e experiência no mercado de trabalho com a forma de um U invertido. Este fato demonstra que os salários crescem inicialmente com a experiência a taxas decrescentes. A partir de 30 anos de experiência, os salários tendem a decrescer com o nível de experiência do trabalhador. Este fato é considerado como indicação de obsolescência e depreciação da qualificação do trabalhador.

Em segundo lugar, para trabalhadores com níveis de experiência próximos à média (15 a 20 anos de experiência), os salários crescem a taxas entre 3% e 2% por ano adicional de experiência – uma taxa relativamente alta quando comparada com o resto do país, que é de 1% a 2%. A partir de 35 anos de experiência, observa-se uma tendência de redução dos salários, que caem em média 1,5% por ano adicional.

Em média, um ano a mais de experiência no mercado de trabalho tende a elevar os salários em 1,7%, sensibilidade esta bastante inferior à encontrada para a educação (22% de incremento salarial por ano adicional de estudo). Com base em estimativas para homens, chegamos que a contribuição da experiência para a desigualdade salarial é da ordem de 9%. Isto é, se os diferenciais salariais por nível de experiência fossem eliminados, tudo o mais permanecendo constante, a desigualdade salarial em Mato Grosso seria reduzida em 9%.

Gráfico 1

**Relação entre Experiência e Salário.
Mato Grosso. 1997**



Em suma, os dados aqui apresentados indicam que o mercado de trabalho em Mato Grosso tende a desempenhar muito mais um papel revelador de desigualdade do que gerador de desigualdade, posto que 60% da desigualdade salarial podem ser explicados pela educação e experiência. Os resultados mostram também que a maioria da desigualdade de renda é gerada por um sistema educacional marcado por desigualdade de oportunidades.

4.2 Mercado de Trabalho como Gerador da Desigualdade de Salários: A Hipótese da Discriminação

Segundo Barros e Mendonça, “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 sendo continuamente criadas, destruídas e, principalmente, senso transformadas em outras formas de desigualdade” (BARROS e MENDONÇA, s.d., p. 435). Assim, o primeiro passo na análise da conexão entre o mercado de trabalho e a desigualdade salarial é identificar em que medida a instituição mercado de trabalho, de fato, gera desigualdade (hipótese da segmentação) ou apenas transforma a desigualdade já existente (hipótese do capital humano).

Se todos os trabalhadores e os postos de trabalho fossem homogêneos, a única função do mercado de trabalho seria determinar um número, o salário. Neste caso, não haveria razão para existirem diferenças na remuneração dos trabalhadores, isto é, não haveria desigualdade salarial. No entanto, esta situação não se verifica na realidade, pois no mercado de trabalho encontram-se diversas situações em relação aos atributos dos trabalhadores e dos postos de trabalho.

Inicialmente, vamos considerar a situação de um mercado de trabalho segmentado, ou seja, em que os trabalhadores são homogêneos, mas recebem diferentes remunerações. Especificamente vamos estar analisando os diferenciais de salários de trabalhadores igualmente produtivos, segundo a dimensão da segmentação, e buscando identificar se existe discriminação e em que grau no mercado de trabalho de Mato Grosso.

Discriminação é aqui entendida como o tratamento desigual de indivíduos com iguais características baseado no grupo, classe ou categoria a que pertencem. O tratamento desigual com 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.

O *approach* da economia neoclássica sobre a questão da discriminação no mercado de trabalho apresenta duas abordagens distintas: de um lado, temos a teoria da competição - determinista e estatística - e de outro, a teoria da não-competição.

Na abordagem determinista da teoria da competição, a discriminação reflete preferências em relação a determinados grupos. Por exemplo, empregadores manifestam suas preferências de discriminação racial, pagando salários mais altos para os brancos *vis-à-vis* os negros. Porém, o modelo de competição prediz que o empregador que não tem preferências (ou as tem em um menor grau) poderia ganhar (sem sacrifício em utilidade psíquica) contratando o trabalhador mais barato.

A partir de suposições convencionais, os neoclássicos desta corrente afirmam que os empregadores que não têm preferências, praticam custos mais baixos e tendem a expulsar do ramo de atividade aqueles empregadores com custos mais elevados (devido às suas preferências), a menos que estes últimos acabem com a prática da discriminação.

As teorias estatísticas de discriminação assumem que o empregador contrata e paga os trabalhadores com base em informações imperfeitas acerca de sua verdadeira produtividade - ver Edmund S. Phelps, 1972; Arrow, 1972, 1973; e Spence, 1973, 1974. Dado que informações sobre determinados grupos (negros, migrantes, mulheres, jovens etc.) são menos fidedignas e mais escassas, os custos de incerteza (ou, alternativamente, os custos de reduzir a incerteza provendo informação adicional) são maiores, o que motiva o empregador a optar pela contratação de outro grupo de trabalhadores.

Embora os modelos de estatística de discriminação contenham algumas ambigüidades e sejam freqüentemente mal-interpretados, eles são, segundo Cain (1976), logicamente sugestivos de algumas circunstâncias plausíveis onde a discriminação econômica acontece.

Os economistas neoclássicos, geralmente, buscam minimizar o efeito ou até mesmo negar o papel do monopólio de produtos (teoria da não-competição) para a explicação de discriminação no mercado de trabalho (ver ALCHIAN e KESSEL, 1962).

Um tipo de modelo de não-competição é o monopsônico que prediz que o salário será menor no monopólio do que sob condições de competição, e se trabalhadores negros (ou mulheres) foram limitados aos mercados de trabalho monopsônicos, eles, realmente, seriam explorados na definição clássica do termo. A Economia neoclássica moderna não chancelou esta

abordagem por duvidar que esta situação de monopsonio no mercado de trabalho possa persistir, em face da mobilidade da mão-de-obra, ou devido à entrada de firmas no mercado.

Thurow (1972) propôs o modelo monopsonio como um contraponto para o modelo de Becker, segundo o qual os empregadores pagavam para haver discriminação. Neste contexto certos empregadores e trabalhadores brancos beneficiam-se de discriminação contra as minorias. Este autor também defende o pressuposto das preferências endógenas para sugerir a *self-perpetuating syndrome*, ou seja, uma inserção inicial desfavorável de grupos discriminados no setor secundário desenvolve nestes trabalhadores habilidades de trabalho pobres, o que impossibilita sua mobilidade para o mercado de trabalho primário.

Em resumo, a economia neoclássica não desenvolveu uma teoria convincente de discriminação. Embora se possa argumentar que exista, em grande medida, discriminação contra e a favor de 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.

Nesta seção, trataremos de identificar a existência da discriminação salarial por gênero e raça no mercado de trabalho de Mato Grosso, procurando avaliar a sua evolução ao longo da década de 90 e em que medida esta se mostra mais intensa do que no resto do país e na região Centro-Oeste.

4.2.1. Discriminação por gênero

O debate teórico sobre as causas dos diferenciais de salários entre gênero é intenso e permanece sem conclusão. A título de ilustração, cabe citar, de um lado, aqueles que afirmam que a discriminação das mulheres é anterior ao seu ingresso no mercado de trabalho, posto que ocorre desde a sua formação e brincadeiras de infância (brincadeiras de médica ou enfermeira, professora, dona-de-casa etc.) onde as mulheres definem o seu papel na vida. De outro, encontram-se aqueles que identificam a discriminação no mercado de trabalho como consequência da decisão voluntária de mulheres de dedicar menor tempo para o mercado de trabalho

que os homens, na medida em que as atividades do lar concorrem com o trabalho.

Nesse sentido, é oportuno registrar que o caminho a ser percorrido nesta seção será o de quantificar a existência de discriminação salarial por gênero e, na medida do possível, levantar algumas hipóteses explicativas, sem, contudo, a preocupação de apresentar uma análise teórica conclusiva sobre as causas da discriminação.

A análise do mercado de trabalho de Mato Grosso revela que o avanço da mulher constitui hoje uma generalizada realidade. Elas já representam mais de 30% da força de trabalho, são mais instruídas, com 5,7 anos de estudo, já são responsáveis pelo sustento de 21 % das famílias existentes e são as mais atingidas pelo desemprego, com taxa de desemprego de 8,4%, e ganham em média 2 vezes menos que os homens.

No entanto, nem todas as diferenças salariais observadas entre os sexos representam discriminação. O salário mais baixo da mulher em determinada economia pode refletir o fato de a sua produtividade ser mais baixa no emprego assalariado. Via de regra, a educação e a experiência no trabalho são consideradas nas estimativas de discriminação salarial.

O método adotado neste estudo para este cálculo consistiu em estimar em separado, a partir da equação de salários mostrada no capítulo 2, a remuneração de atributos e características tais como nível de instrução e experiência (adotando a idade como proxy), e em seguida decompor em duas partes os diferenciais de salário observados. A primeira mostra o componente da diferença salarial imputável à circunstância de ter a mulher características diferentes dos homens, a segunda parte reflete aquilo que a mulher estaria ganhando se os seus atributos econômicos fossem idênticos aos do homem. Esta segunda medida indica discriminação se a mulher ainda estiver ganhando menos que o homem.

TABELA 3 - Diferencial de Salários entre Homens e Mulheres - Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste (1990/97)

	1990		1995		1997	
	Bruto	Padronizado	Bruto	Padronizado	Bruto	Padronizado
Mato Grosso	2,47	1,98	2,45	1,97	2,44	1,93
Brasil	2,04	1,93	1,96	1,90	1,92	1,51
Centro-Oeste	2,11	1,97	2,05	1,96	2,04	1,95

Fonte: IBGE/PNAD (elaboração própria)

1) Diferencial de salário bruto significa ausência de controle.

2) Diferencial de salário padronizado é controlado por idade, escolaridade, localização de domicílio e raça.

A Tabela 3 apresenta o diferencial de salários bruto e padronizado entre homens e mulheres ao longo da década de 90 e revela as seguintes características básicas dos diferenciais por gênero. Em primeiro lugar, o diferencial salarial por gênero é substancial tanto em Mato Grosso quanto no resto do país. O salário dos homens é, em média, 93% maior que o salário das mulheres. Em segundo lugar, não há evidências de tendência de forte redução deste diferencial ao longo da década de 90. A queda de diferencial registrada para Mato Grosso, por exemplo, de 1,21%, é estatisticamente inexpressiva. Em terceiro lugar, as diferenças de produtividade por gênero, aqui representada pelas variáveis idade e escolaridade, tendem a explicar uma parcela insignificante do hiato salarial. De fato, conforme mostra a coluna de hiato padronizado, mesmo controlado por estes atributos produtivos, os homens ganham em média 93% a mais que as mulheres, em Mato Grosso. Isto significa, que 21% do diferencial bruto de salários entre gêneros registrados para Mato Grosso podem ser atribuídos às diferenças de atributos produtivos entre homens e mulheres, os 79% restantes são decorrentes da discriminação contra a mulher.

Além da constatação empírica da existência de discriminação salarial contra a mulher em Mato Grosso, é importante registrar que apesar de o Estado apresentar hiato salarial bruto superior ao do resto do país, o seu grau de discriminação não é superior ao praticado nas demais regiões. Por

exemplo, no Brasil a discriminação salarial responde por 79% da desigualdade salarial entre gêneros.

Outra característica importante refere-se à constatação de que a discriminação salarial é crescente com o aumento da escolaridade da força de trabalho feminina. No entanto, segundo Barros e Mendonça (s.d.), este diferencial não necessariamente pode estar revelando uma discriminação salarial, posto que as mulheres, apesar de apresentarem a mesma escolaridade dos homens, podem estar super-representadas em ocupações que praticam níveis salariais menores, indicando, portanto, discriminação alocativa por gênero ao invés da salarial.

Mello (1982), utilizando uma desagregação da economia em 42 setores, obtém que a discriminação alocativa explica menos de 5% do diferencial salarial por gênero. Esta evidência encontrada por Mello consubstancia a nossa hipótese de crescimento da discriminação salarial entre os gêneros por anos de estudo. No entanto, não esgota a necessidade de realização de estudos posteriores para a efetiva comprovação da hipótese de Barros (1989) para Mato Grosso.

Em suma, diferenciais salariais por gênero são uma característica persistente da economia mato-grossense e brasileira que não parece poder ser explicada por diferenças em produtividade (capital humano) e nem em estrutura ocupacional entre os gêneros. De fato, a maior parte do diferencial parece ser devida ao pagamento desigual a homens e mulheres com idênticas características observáveis.

Caso a discriminação das mulheres fosse eliminada, seria possível reduzir em 45% o grau de desigualdade salarial entre gêneros em Mato Grosso, que passaria dos atuais 93% para 51%. Note-se que o impacto na redução da desigualdade provocado pela eliminação da discriminação é menor que o impacto da educação isoladamente (51%).

4.2.2. Discriminação racial

Há um número significativo de trabalhos empíricos que oferece alguma direção para interpretar a discriminação racial no mercado de trabalho. Haworth, Gwartney e Haworth (1975), estudando a urbanização de negros e o processo de recente imigração, chegam a conclusões otimistas sobre o progresso econômico destes grupos. A relação entre os salários de

brancos e negros estreitou durante os últimos dez anos, particularmente para os grupos etários abaixo de 35 anos.

Outros recentes estudos de *cross-section* também encontraram os mesmos resultados para coorte mais jovens: os salários de homens pretos sobem tão abruptamente quanto dos brancos à medida que aumentam os anos de escolaridade (WELCH, 1975).

Cain (1976) chama atenção para o fato de que a diferença no nível de salários de branco e pretos é significativa, em torno de 10 a 20 por cento; este diferencial permanece até mesmo quando controlamos por produtividade. Devido a isto, economistas neoclássicos buscaram explicar a discriminação a partir de fatores que antecedem o mercado de trabalho (*pre-labor-market*) e às vezes junto com imperfeições de mercado de capital. Isto porque, de acordo com a teoria neoclássica, trabalhadores de produtividade igual deveriam receber salários iguais, e se eles não estão recebendo, então é natural esperar que os defensores da teoria questionem se a produtividade era realmente igual, especificamente, se os fatores de produtividade pessoais são completamente enumerados e exatamente medidos.

Hall e Kasten (1973) concluem que aqueles conhecimentos e dons que o trabalhador possui antes de ingressar no mercado de trabalho, e não o seu desenvolvimento no mercado, são a fonte primária das desvantagens dos homens negros.

Em relação ao conhecimento científico sobre as desigualdades raciais no Brasil, os estudiosos do assunto (HASENBALG, 1979; HASENBALG e SILVA, 1988; IANNI, 1966, entre outros) são unânimes em reconhecer que sabemos pouco e ainda temos uma incipiente bibliografia sobre o tema. A linha de estudos empíricos sobre estratificação e mobilidade social, por exemplo, é “pouco desenvolvida, descontínua e, na grande maioria dos casos, deixou de incluir raça ou cor como critério de hierarquização social” (SILVA e HASENBALG, 1992, p. 14).

O presente estudo não tem a pretensão de esgotar a discussão teórica acerca da questão racial no país, visa tão somente apresentar algumas evidências empíricas da questão da discriminação salarial entre brancos e não brancos, a partir de um enfoque econômico, de forma a possibilitar o desenvolvimento de linhas de pesquisas de caráter multidisciplinar que

permitam uma investigação mais aprofundada das origens dessas desigualdades.

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 encontrados em sociedades segregadas como a África do Sul e os Estados Unidos. No entanto, estudos recentes (SILVA, 1979) revelam que o grau de discriminação no Brasil é da mesma ordem de magnitude que o encontrado nos Estados Unidos.

Essa 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 brancos é cerca de 45% superior à renda média dos não brancos. No entanto, conforme mostra a Tabela 4, importa reconhecer que este diferencial apresentou expressiva redução em 1997, passando para 26%, ou seja, acusou uma queda de nove pontos percentuais.

TABELA 4 - Hiato Salarial Bruto entre Brancos e não brancos^(*) - Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste (1995 e 1997)^()**

Ano	Mato Grosso	Brasil	Centro-Oeste
1995	1,24	1,45	1,32
1997	1,19	1,26	1,25

Fonte: IBGE/PNAD (Elaboração própria).

(*) Não-Brancos: compreende as raças negra, pardos, indígena, amarela.

(**) Dados não disponíveis para o ano de 1990.

Mato Grosso, diferentemente do registrado no tocante a gênero, apresenta, em relação ao resto do país, menor diferencial bruto de salários entre brancos e não-brancos. O salário médio do branco é cerca de 19% superior ao dos não-brancos. Contudo, tal como ocorre entre homens e mulheres, as diferenças de salários não se devem apenas à discriminação. A fim de investigar os componentes deste diferencial, estimamos que parcela deste diferencial salarial deve-se a diferenças salariais entre trabalhadores com características observáveis idênticas trabalhando em atividades urbanas,

isto é, qual a contribuição da discriminação salarial para o hiato salarial por cor.

Os resultados encontrados para Mato Grosso relativos à discriminação por cor mostram que em 1997 homens brancos e com as mesmas características que homens não-brancos recebiam salários 13% superiores. Considerando que o hiato salarial bruto entre brancos e não-brancos é de 19%, tem-se que 68% deste diferencial deve-se à discriminação racial.

Se, por um lado, é confortável saber que as estimativas da desigualdade salarial por cor são relativamente pequenas e apresentam tendência decrescente, por outro é bastante preocupante observar que os membros de grupos não-brancos têm pouco poder econômico, social e político, são mais vulneráveis a círculos viciosos de baixa educação e baixa renda, que se reforçam mutuamente no mercado de trabalho e realimentam os baixos incentivos à aquisição de capital humano. Tais ciclos tornam cada vez mais difícil superar a pobreza relativa e a alienação da crescente prosperidade de que participam outros grupos. Também, neste caso, é relevante a questão da passagem de geração a geração, particularmente quando existem grupos a marcar passo em complexos ciclos de dependência e inferioridade.

Portanto, apesar de quantitativamente não representar uma contribuição significativa para a desigualdade salarial como um todo, a discriminação salarial por cor representa uma importante fonte de injustiça social e um evidente desvio do ideal de igualdade de oportunidades. E, juntamente com a desigualdade por gênero, elas são particularmente difíceis de resolver apenas por meio das forças de mercado. A ação pública pode desempenhar um importante papel na aceleração da mudança desse quadro de desigualdade, fomentando a melhoria dos dotes humanos dos menos favorecidos, tomando medidas para reduzir a discriminação e atrair os grupos excluídos para o caudal econômico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo pretendeu contribuir com o conhecimento quanto à conexão entre desigualdade de renda, educação e mercado de trabalho, em Mato Grosso, ao longo da década de 90. Os resultados obtidos confirmam a atualidade e veracidade das teses defendidas pela teoria do capital humano. De fato, um ano adicional de estudo proporciona um retorno salarial médio de 22%, significativamente superior ao retorno médio de qualquer investimento produtivo. Ademais, este retorno foi crescente ao longo da década de 90, revelando que o mercado de trabalho mato-grossense a cada dia valoriza mais o capital humano acumulado. O fato de ser homem determina um salário 93% maior do que o da mulher. O fato de ser branco determina um salário 13% superior ao do não branco. Esses diferenciais de remuneração entre trabalhadores com idênticos atributos produtivos são a evidência do forte grau de discriminação do mercado de trabalho de Mato Grosso.

O fator preponderante para explicar o expressivo grau de desigualdade de renda em Mato Grosso, onde os 10% mais ricos da população ganham em média 16 vezes mais que os 40% mais pobres, é a desigualdade educacional, que responde por mais de 50% da desigualdade total de renda. Portanto, com base nos resultados encontrados neste trabalho, o mercado de trabalho de Mato Grosso é apenas revelador da desigualdade educacional, advinda de diferenças individuais em preparação adquirida em circunstâncias marcadas por desigualdade de oportunidades educacionais.

Portanto, os resultados acerca da desigualdade salarial revelam que o mercado de trabalho limita-se a reproduzir e ampliar a desigualdade em educação, não sendo, dessa forma, a fonte de geração da desigualdade, a qual está vinculada às diferenças em atributos produtivos dos trabalhadores, especialmente, em educação. Assim, podemos afirmar que a maioria da desigualdade de renda é gerada por um sistema educacional marcado por desigualdade de oportunidades, especialmente para as mulheres e negros.

Um mercado de trabalho como o de Mato Grosso, marcado por forte discriminação por gênero e por raça, enfraquece os incentivos à educação dos grupos atingidos, gerando um círculo vicioso, já que é muito menor a probabilidade de que mulheres e negros venham a se instruir e a encaminhar

os filhos para a escola. O incentivo no sentido de educar os jovens pertencentes a esses grupos é essencial, e o apoio às reformas jurídicas, às medidas que visam garantir o acesso e permanência nas escolas e na universidade de grupos sociais discriminados, também têm um papel importante a desempenhar no combate à desigualdade que assola o nosso país. Igualmente importantes são as medidas destinadas a reduzir a discriminação no mercado de trabalho.

Para finalizar, cumpre ressaltar a necessidade de aprofundarmos as linhas de pesquisas – tanto teóricas quanto empíricas – sobre a questão de mobilidade ocupacional e social e sua relação com a educação e mercado de trabalho. Faz-se necessário também investigar mais o peso que a educação tem para a incorporação ao mercado de trabalho das minorias, em especial da população negra e das mulheres. É possível que o ganho obtido com maiores níveis educacionais não se restrinja aos aspectos de incremento de renda. Silva (1992), ao recuperar trajetórias de jovens negros em situação de ascensão social, via estudos universitários, conclui que a conquista do ensino superior para esse grupo, além de significar um expressivo ganho em termos econômicos, também lhes proporciona um “crachá”, ou credencial, que lhes possibilita adentrar espaços sociais que socialmente lhes estaria negado devido a seu fenótipo, ou origem racial.

REFERÊNCIAS

ALCHIAN, Armen A. and KESSEL, Reuben A. Competition, Monopoly, and the Pursuit of Pecuniary Gain. In: *Aspects of labor economics: A conference of the universities-National Bureau for Economic Research Committee*. Princeton, NJ.: Princeton University Press, 1962, pp.156-75.

ARROW, Kenneth J. Higher Education as a filter, **Technical Report 71**, Stanford University, setembro de 1972.

_____. Higher Education as a Filter. **J. Public Econ.**, July 1973, 2(3), pp. 193-216.

_____. “The economic implications of learning by doing”, *Review of Economic Studies*, v. 29, 1962.

_____. “Models of Job Discrimination” and “Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market”. In *Racial discrimination in economic life*. Edited by A. H. Pascal. Lexington, Mass.: Heath. Lexington Books, 1972, pp. 83-102 and 187-204.

BANCO MUNDIAL. O trabalhador e o Processo de Integração Mundial. E.U.A., 1995.

BARBOSA DE OLIVEIRA, C. A.; MATTOSO, J. E. *Crise e Trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?*. São Paulo: Scritta, 1996.

BARROS, R. P. A sensibilidade das medidas de desigualdade à padronização da jornada de trabalho. In: **Mercado de Trabalho e distribuição de renda: uma coletânea**. Rio de Janeiro: IPEA, 1989.

BARROS, R. P.; RAMOS, L. A note on the temporal evolution of the relationship between wages and education among brasilian prime-age males - 1976 /89. In: **Estudos Sociais e do Trabalho**, vol. 1, Rio de Janeiro: IPEA, 1994.

BARROS, R. P.; MENDONÇA, Rosane. Os determinantes da desigualdade no Brasil, s.d., (mimeo).

BARROS, R. P.; CAMARGO, J. M.; e MENDONÇA, R. *A estrutura do desemprego no Brasil*. Rio de Janeiro: Ipea, maio de 1997. (Texto para discussão n. 478)

BARROS, R. P. B.; FOGEL, M.; MENDONÇA, R. *Perspectivas para o mercado de trabalho brasileiro ao longo da próxima década*. Rio de Janeiro: IPEA, novembro de 1997 (Texto para discussão n ° 526).

BECKER, Gary S. “A Theory of the Allocation of Time”. *Econ. J.*, Sept. 1965, 75 (299), pp. 493-517.

_____. Human capital and the personal distribution of income: An analytical approach. *Woytinsky Lecture*, No. 1. Ann Arbor: University of Michigan, Institute of Public Administration, 1967.

BLINDER, A. "Wage discrimination: Reduced forms and structural estimates", In *Journal of Human Resources*. Madison, University of Wisconsin Press, otoño, 1973.

BONELLI, R.; RAMOS, L. "Income Distribution in Brazil: an Evaluation of Long-Term Trends and Changes in Inequality since the Mid-1970s". In *Estudos Sociais e do Trabalho*, vol. 1, Rio de Janeiro, IPEA, 1994.

BRANCO, R. C. C. **Crescimento acelerado e o mercado de trabalho: a experiência brasileira**. Rio de Janeiro:FGV,1979. (Série Teses EPGE, 1).

CAIN, Glen G. The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. **J. Econ. Lit.**, Dec. 1976, 14(4), pp. 1215-57.

HALL, Robert E. and KASTEN, Richard A. An economist's view of job satisfaction and worker alienation. *Technical Analysis Paper*, No. 23. Washington: U.S. Department of Labor, Office of the Assistant Secretary for Policy, Evaluation, and Research, January 1975.

HALL, Robert E. and KASTEN, Richard A. The Relative Occupational Success of Blacks and Whites. **Brookings Pap. Econ. Act.**, 1973, (3), pp. 781-95.

HASENBALG, C.A. **Discriminação, Desigualdades Raciais no Brasil**. Rio de Janeiro, Graal, 1979.

HASENBALG, C. A. e SILVA, W. V. **Estrutura Social, Mobilidade e Raça**. Rio de Janeiro: Vértice, IUPERJ, 1988.

HAWORTH, Joan G.; GWARTNEY, James D. and HAWORTH, Charles T. Earnings, Productivity, and Changes in Employment Discrimination During the 1960's. **Amer. Econ. Rev.**, March 1975, 65(1), pp. 158-68.

IANNI, O. **Raças e classes sociais no Brasil**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1966

LANGONI, Carlos Geraldo . Distribuição de renda e desenvolvimento sócio-econômico no Brasil. Expressão e Cultura, 1973.

LIMA, Ricardo; “Mercado de Trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação”, *Pesq. Plan. Econ.*, Rio de Janeiro, 10(1), p. 217-272, abril, 1980.

PHELPS, Edmund S. The Statistical Theory of Racism and Sexism. **Amer. Econ. Rev.**, Sept. 1972, 62(4), pp. 659-61.

PHELPS, Edmund S. (ed.). Microeconomic foundations of employment and inflation. New York: Norton, 1970.

RAMOS, L.; VIEIRA, M. L. **A relação entre educação e salários no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, s.d. (mimeo).

SANTOS, Anselmo Luis; Pochmann, Marcio. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo; MATTOSO, Jorge Eduardo (orgs). Crise e Trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?. São Paulo: Scritta, 1996.

SENNA, J. J. Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 30, n. 2, abril/junho, 1976.

SILVA, J. C. F da. **Diferenciação salarial na indústria brasileira**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. (Série Teses EPGE, 14)

SILVA, Nelson do V. e HASENBALG, Carlos. **Relações raciais no Brasil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Rio Fundo: IUPERJ, 1992.

SILVA, N. V. O preço da cor: diferenciais raciais na distribuição de renda no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 1, n. 1, p. 21-44, abril, 1979.

SOUZA, A. M. **Financiamento da educação e acesso à escola no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 1979. (Coleção Relatórios de Pesquisa, 42).

SPENCE, Michael. **Market Signalling**. Cambridge: Harvard University Press, 1974.

SPENCE, Michael. Job Market Signalling. **Quarterly Journal of Economics**, vol. LXXXVII, agosto, 1973.

STIGLER, George J. "Director's Law of Public Income Redistribution". *J. Law Econ.*, April 1970, 13 (1), pp. 1-10.

STIGLER, George J. "Information in the Labor market". *J. Polit. Econ.*, Oct. 1962, Part 2, 70(5), pp. 94-105.

STIGLITZ, Joseph E. "Education and Inequality". *Ann. Amer. Acad. Polit. Soc. Sci.*, Sept. 1973, 409, pp. 135-145.

THUROW, Lester C. Education and Economic Inequality. **Public Interest**, Summer 1972, (28), pp. 66-81.

THUROW, Lester C. *El Futuro del Capitalismo*. Buenos Aires: Javier Vergara ed. S. A., 1996.

VELLOSO, J.R. **Human Capital and market segmentation**: an analysis of the distribution of earnings in Brazil, 1970. Stanford University, 1975.

WELCH, Finis. Human Capital Theory: Education, Discrimination and life cycles. **American Review**. May, 1975. 65(2), pp. 63-73.

ANEXOS

Tabela 1 – ANEXO

Equação de Salários para Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste (1990/97)

EQUAÇÃO DE SALÁRIOS – MATO GROSSO	
11990	$\text{Ln } Y = 10,6909 + 0,08689 \text{ Idade} - 0,0009 \text{ Idade}^2 + 0,72292 \text{ Sexo} + 0,13565 \text{ Loc} + \beta_e \text{ Dedução}^7$ (116,81) (16,56) (-12, 54) (23,85) (4,84) $R^2 = 0,4511$ F = 10,189 D.W = 1,623
11995	$\text{Ln } Y = 6,6854 + 0,0967 \text{ Idade} - 0,0011 \text{ Idade}^2 + 0,60005 \text{ Sexo} + 0,1055 \text{ Loc} + 0,2381 \text{ Raça} + \beta_e \text{ Dedução}$ (66,98) (17,53) (-13,94) (20,32) (3,64) (8,56) $R^2 = 0,4421$ F = 13,278 D.W = 1,66
11997	$\text{Ln } Y = 2,5574 + 0,1013 \text{ Idade} - 0,0011 \text{ Idade}^2 + 0,6039 \text{ Sexo} + 0,3007 \text{ Loc} + 0,1947 \text{ Raça} + \beta_e \text{ Dedução}$ (21,14) (15,32) (-12,60) (19,06) (8,13) (6,64) $R^2 = 0,4118$ F = 14,65 D.W = 1,63
EQUAÇÃO DE SALÁRIOS - BRASIL	
11990	$\text{Ln } Y = 9,4909 + 0,1170 \text{ Idade} - 0,0012 \text{ Idade}^2 + 0,8018 \text{ Sexo} + 0,3053 \text{ Loc} + \beta_e \text{ Dedução}$ (674,11) (147,45) (-117,88) (205,63) (60,958) $R^2 = 0,5082$ F = 701,68 D.W = 1,51
11995	$\text{Ln } Y = 5,9075 + 0,1029 \text{ Idade} - 0,0011 \text{ Idade}^2 + 0,6675 \text{ Sexo} + 0,3468 \text{ Loc} + 0,2250 \text{ Raça} + \beta_e \text{ Dedução}$ (317,68) (101,3094) (-80,23) (135,98) (54,60) (46,59) $R^2 = 0,5025$ F = 296,05 D.W = 1,51
11997	$\text{Ln } Y = 2,1960 + 0,0928 \text{ Idade} - 0,0011 \text{ Idade}^2 + 0,5710 \text{ Sexo} + 0,3635 \text{ Loc} + 0,2624 \text{ Raça} + \beta_e \text{ Dedução}$ (117,27) (94,32) (-75,57) (128,29) (57,25) (59,30) $R^2 = 0,4118$ F = 14,65 D.W = 1,63

⁷ Os parâmetros para cada ano de estudo estão na Tabela 2.

EQUAÇÃO DE SALÁRIOS – CENTRO – OESTE

11990	$\text{Ln } Y = 9,7983 + 0,1173 \text{ Idade} - 0,0012 \text{ Idade}^2 + 0,7555 \text{ Sexo} + 0,1698 \text{ Loc} + \beta_e \text{ Dedução}$ (249,85) (53,30) (- 41,03) (67,16) (12,66) $R^2 = 0,5270$ F = 58,18 D.W = 1,64
11995	$\text{Ln } Y = 6,1480 + 0,1079 \text{ Idade} - 0,0011 \text{ Idade}^2 + 0,6936 \text{ Sexo} + 0,1500 \text{ Loc} + 0,1322 \text{ Raça} + \beta_e \text{ Dedução}$ (118,77) (38,15) (-29,90) (46,39) (9,29) (9,43) $R^2 = 0,4864$ F = 37,12 D.W = 1,68
11997	$\text{Ln } Y = 2,6118 + 0,0976 \text{ Idade} - 0,0010 \text{ Idade}^2 + 0,5780 \text{ Sexo} + 0,1804 \text{ Loc} + 0,1220 \text{ Raça} + \beta_e \text{ Dedução}$ (48,47) (33,62) (-26,97) (43,87) (10,38) (9,50) $R^2 = 0,4749$ F = 23,48 D.W = 1,63

FONTE: IBGE/PNAD – Elaboração própria a partir da Análise de Regressão.

Tabela 2 (ANEXO)**Coefficientes das regressões com Dummy para escolaridade Mato Grosso, Brasil e Centro-Oeste (1990-1997)**

Ano de estudo	Mato Grosso			Brasil			Centro-Oeste		
	1990	1995	1997	1990	1995	1997	1990	1995	1997
11	*	*	*	0,2120 (26,4893)	0,2316 (17,2060)	0,1342 (9,0766)	0,1602 (7,6281)	0,2285 (6,0932)	*
22	0,1403 (3,1920)	0,1953 (3,6439)	*	0,3150 (42,4392)	0,3048 (27,1419)	0,2258 (19,4515)	0,2408 (11,6359)	0,2777 (9,1463)	*
33	0,2724 (7,3718)	0,3396 (6,2347)	*	0,5321 (87,5164)	0,3922 (37,2623)	0,3254 (31,6790)	0,4054 (23,8479)	0,3835 (12,8178)	0,1335 (4,8462)
44	0,3285 (5,8865)	0,3607 (8,2313)	0,2227 (4,9480)	0,5727 (73,9843)	0,57704 (65,7258)	0,4761 (55,0602)	0,4605 (19,6082)	0,5177 (20,8959)	0,2615 (11,6817)
55	0,4246 (6,2277)	0,4605 (8,3601)	0,2229 (3,8277)	0,6838 (63,9160)	0,6469 (61,8954)	0,5206 (52,0887)	0,5639 (19,6073)	0,6384 (20,6588)	0,3051 (11,3499)
66	0,6026 (9,4034)	0,5715 (8,5046)	0,3246 (5,1025)	0,7686 (72,7877)	0,74089 (54,7525)	0,6055 (50,1919)	0,6399 (23,3298)	0,6736 (18,5023)	0,3640 (11,5617)
77	0,6904 (13,422)	0,6783 (9,9183)	0,3832 (5,7221)	0,9517 (120,6654)	0,8212 (61,7618)	0,6490 (54,8528)	0,8195 (36,5266)	0,8553 (23,2202)	0,4282 (13,3920)
88	0,7342 (9,0391)	0,8205 (13,6083)	0,5310 (9,4341)	0,9663 (68,6282)	0,9414 (87,6498)	0,7990 (83,5947)	0,9072 (24,8434)	0,9641 (29,3247)	0,6245 (24,5811)
99	1,0255 (11,9493)	0,7841 (8,7809)	0,5455 (5,9196)	1,0803 (82,7620)	0,9529 (56,1069)	0,8149 (53,6723)	0,9618 (26,7553)	0,9438 (19,2568)	0,6186 (14,8895)
110	1,1504 (23,1991)	1,0578 (11,8201)	0,6333 (7,7528)	1,3821 (191,4021)	1,1080 (68,9592)	0,9177 (65,3840)	1,3101 (65,8128)	1,1569 (25,1853)	0,7861 (20,4586)
111	1,0420 (6,2452)	1,1497 (20,5598)	0,8123 (15,1494)	1,5549 (84,4187)	1,3457 (138,0073)	1,1520 (129,1104)	1,5315 (26,7294)	1,3278 (44,9083)	1,0594 (46,3203)
112	1,0501 (5,8936)	1,0731 (5,6864)	1,1436 (8,1929)	1,7053 (88,0886)	1,5263 (69,1157)	1,3308 (67,5428)	1,6430 (30,5053)	1,4468 (16,6427)	1,1878 (19,0581)
113	1,2926 (11,2576)	1,5728 (10,3716)	1,0037 (6,2694)	1,7739 (103,8152)	1,6924 (66,4597)	1,4854 (68,0789)	1,7613 (36,7819)	1,7093 (22,3500)	1,3760 (22,0315)
114	1,61807 (20,9770)	1,6018 (10,7646)	1,4558 (9,7160)	2,0836 (194,8664)	1,7890 (80,4915)	1,5998 (79,1524)	2,1073 (69,9786)	1,8864 (25,1799)	1,5371 (22,0315)
115	1,80306 (12,6191)	1,8235 (25,0571)	1,5918 (21,1922)	2,2611 (143,6687)	2,1380 (181,2220)	1,9690 (117,2730)	2,1662 (49,0573)	2,1197 (54,1170)	1,9198 (65,7054)

Nota: Os valores entre parênteses são as estatísticas t.

*As estatísticas referentes ao teste de igualdade destes coeficientes, disponíveis com os autores, permitem rejeitar esta hipótese em níveis de significância extremamente baixos.