

**TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 1100**

**EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NO  
CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO  
E DESIGUALDADE**

**Rogério Nagamine Costanzi**

Brasília, junho de 2005

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.



# **TEXTO PARA DISCUSSÃO Nº 1100**

## **EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO E DESIGUALDADE**

**Rogério Nagamine Costanzi\***

Brasília, junho de 2005

---

\* Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental em exercício no Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

## **Governo Federal**

### **Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão**

**Ministro** – Paulo Bernardo Silva

**Secretário-Executivo** – Nelson Machado



Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

#### **Presidente**

Glauco Arbix

#### **Diretora de Estudos Sociais**

Anna Maria T. Medeiros Peliano

#### **Diretor de Administração e Finanças**

Celso dos Santos Fonseca

#### **Diretor de Cooperação e Desenvolvimento**

Luiz Henrique Proença Soares

#### **Diretor de Estudos Regionais e Urbanos**

Marcelo Piancastelli de Siqueira

#### **Diretor de Estudos Setoriais**

Mario Sergio Salerno

#### **Diretor de Estudos Macroeconômicos**

Paulo Mansur Levy

#### **Chefe de Gabinete**

Persio Marco Antonio Davison

#### **Assessor-Chefe de Comunicação**

Murilo Lôbo

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

ISSN 1415-4765

JEL L31

## **TEXTO PARA DISCUSSÃO**

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pelo Ipea, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e de inteira responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou o do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

A produção editorial desta publicação contou com o apoio financeiro do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), via Programa Rede de Pesquisa e Desenvolvimento de Políticas Públicas – Rede-Ipea, o qual é operacionalizado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), por meio do Projeto BRA/97/013.

# SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO 7

2 REVISÃO CRÍTICA DA LITERATURA SOBRE DESIGUALDADE 9

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS 62

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 70



## SINOPSE

O capitalismo passou por profundas transformações com o fim da clara dualidade entre capitalistas e uma massa homogênea de operários. Atualmente, nota-se um conjunto muito heterogêneo de trabalhadores, não apenas em suas características produtivas, mas também porque esses trabalhadores passaram a competir entre si por ascensão profissional e financeira.

Neste novo contexto, os mercados de trabalho transformaram-se em verdadeiras loterias ou cassinos nos quais os trabalhadores apostavam investimentos em capital humano com objetivo de se tornarem “vencedores”. Tais investimentos são os bilhetes desta loteria ou as fichas deste cassino. Contudo, exatamente como em uma loteria ou em um cassino haverá, necessariamente, vencedores e perdedores. Assim, os trabalhadores de baixa qualificação ou de pequeno estoque de capital humano são, *a priori*, perdedores, pois encontram-se excluídos de tal loteria.

Como decorrência desta nova estrutura do mercado de trabalho capitalista, em que os vencedores se apropriam do trabalho dos perdedores, surge uma nova forma de exploração do trabalho na qual o instrumento passa a ser o capital humano, em semelhança àquela tradicional do capital físico, descrita por Marx, que reforça a tendência inerente de geração de desigualdades por parte do sistema econômico capitalista.

Do ponto de vista de políticas públicas, essa situação coloca limites na democratização do investimento em capital humano como forma de combate à desigualdade, pois o mercado de trabalho está estruturado para que existam vencedores e perdedores. A igualdade de capital humano permite apenas a mesma quantidade de fichas no cassino. O combate à desigualdade não é um mero problema de democratização da educação, sendo, em algum grau, resultado inerente da economia capitalista. Embora a democratização do capital humano seja necessária para a redução da desigualdade, ela é insuficiente. O crescimento econômico também tem limitações no combate à desigualdade na medida em que o incentivo microeconômico, que gera o crescimento macroeconômico, é a busca pela desigualdade.

Diante dessa nova visão, o combate à desigualdade exige uma nova organização do mercado de trabalho capitalista, assim como a mudança de relação entre crescimento macroeconômico e igualdade microeconômica exige alterações no comportamento individual que motiva o referido crescimento.

## ABSTRACT

Capitalism has suffered deeper transformation since the Marx's classic work on the exploitation of labour by capital, which proposed the clear duality among capitalists, on one side, and the homogeneous mass of workers, on the other side. Currently, one can observe a very heterogeneous group of workers, not only for their productive characteristics but also for the way they are part of the capitalist way of production. The mass of workers is no long homogeneous because they turned out to compete among themselves in order to gain professional and financial ascension.



In this new circumstances, labour markets have become real lotteries or casinos where workers make bet on investments on human capital with a view to become winners. The investments on human capital are like tickets of this lottery or tokens of this casino. However, just like in a lottery or casino, there will be necessarily winners and losers due to reasons which transcend the economic logic. In these conditions, workers with poor qualification or low human capital are, *a priori*, losers, since they are excluded from the lottery.

As a result of this new structure of the capitalist labour market in which winners appropriate the labour of losers, a new form of labour exploitation arises with human capital as instrument and this is similar to the way the traditional form of labour exploitation instrumentalises physical capital. This new form of exploitation, in association with the traditional exploitation of capital as described by Marx, reinforces the intrinsic tendency of the capitalist economic system and of the labour market in generating inequalities.

From the point of view of public policy, this situation imposes limitations to the democratisation of the investment on human capital as a form of fighting against inequalities, since the labour market is structured by reasons which transcend the economic questions, so that there are winners and losers. The fight against inequality is not a mere problem of democratisation of education, being to some extent a result which is intrinsic to the capitalist economy. Despite the fact that democratisation of human capital is necessary to reduce inequality, it is surely insufficient. This structure of capitalist labour market reinforces the macroeconomic trade-off between efficiency and equality, which is the result of the pursuit of professional and financial success by individual agents. The microeconomic incentive for efficiency is inequality.

From this point of view, the fight against inequality demands a new structure of labour markets. The change of relationship between macroeconomic growth and microeconomic equality demands transformations on individual behavior that motivates such growth.

# 1 INTRODUÇÃO

O capitalismo passou por profundas alterações desde a análise clássica de Marx sobre a exploração do trabalho pelo capital. Atualmente, não existe uma dualidade tão clara entre os capitalistas e a massa homogênea de operários. Os trabalhadores formam um grupo extremamente heterogêneo: desde desempregados, trabalhadores em ocupações precárias, profissionais altamente qualificados e bem-remunerados até mesmo “celebridades” com salários multimilionários. Existe menor grau de coesão entre os trabalhadores, não apenas porque estes deixam de ser uma classe homogênea, mas porque também passam a competir entre si pela ascensão profissional e financeira.

As empresas familiares perderam importância relativa no capitalismo contemporâneo e, em especial nas grandes empresas, houve a separação entre propriedade e controle do capital. De modo geral, cada vez mais, as grandes corporações passaram a ser administradas por trabalhadores altamente qualificados, sem a necessidade de vínculo com a propriedade do capital.

O controle dos meios de produção torna-se cada vez mais associado ao capital humano e cada vez menos à propriedade do capital. Desse modo, a desigualdade explica-se por diferenciais de salários entre os próprios trabalhadores.

Os próprios capitalistas tornaram-se uma classe mais heterogênea, tendo em vista as grandes diferenças entre as micro, pequenas, médias e grandes empresas, assim como a propriedade do capital das grandes corporações tendeu a se distribuir por um número maior de indivíduos e, muitas vezes, em razão do avanço dos mercados de capitais, passou a ser distribuída entre um grande número de agentes econômicos.

Neste ambiente bem mais complexo, em que existem vários trabalhadores com padrão de vida elevado, alguns poderiam argumentar o fato de não existir mais sentido em falar da exploração do trabalho no capitalismo. Contudo, ainda existe um número considerável de trabalhadores de baixa qualificação em ocupações precárias ou desempregados não apenas nos países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, mas mesmo nas nações desenvolvidas. Entretanto, o aspecto mais importante é que as mudanças do ambiente capitalista não eliminaram a tradicional exploração descrita por Marx e geraram novas formas de exploração do trabalho, como será discutido neste trabalho.

Deve ser entendido, por exploração, o ato de apropriação do produto do trabalho alheio; e por explorado, aquele que tem parte do seu trabalho sendo apropriado por outrem. Tendo em vista esse conceito, não necessariamente o explorado é alguém em condições precárias; ao contrário, pode ser um trabalhador de classe média ou mesmo com padrão de vida elevado, entretanto inferior ao que poderia ter em função do produto do seu trabalho.

De forma geral, pode-se dizer que as alterações do capitalismo transformaram o mercado de trabalho, principalmente o qualificado, em algum grau, em verdadeiras loterias ou cassinos nos quais os trabalhadores competem entre si por ascensão profissional em busca patológica por sucesso. Nessa loteria ou nesse cassino, necessariamente haverá vencedores e perdedores. Os bilhetes ou as fichas são os investimentos em capital humano. Os trabalhadores com baixo ou nenhum investimento neste capital estão excluídos da competição e, por isso, são, *a priori*, perdedores.

Como será discutido ao longo deste texto, a organização do mercado de trabalho em estruturas piramidais, nas quais precisam existir vencedores e perdedores, extrapola os fatores econômicos ou a lógica econômica e, portanto, os próprios diferenciais de produtividade. Não são esses diferenciais que geram as estruturas piramidais internas das firmas ou da sociedade como um todo, pois a mesma decorre de outros fatores, como aspectos sociais e culturais. Tal estrutura é reflexo da própria divisão e da especialização do trabalho típicas do capitalismo e podem existir mesmo que não houvesse diferenciais de produtividade.

Neste contexto, no qual os mercados de trabalho se transformaram em loterias, os vencedores apropriam-se do trabalho dos perdedores, surgindo uma nova forma de exploração do trabalho, em que o instrumento de legitimação não é apenas o capital físico, mas também o humano.

A exploração do trabalho não decorre mais apenas da propriedade dos meios de produção, mas também da transformação do mercado de trabalho em loteria ou em cassino onde os “vencedores” exploram os “perdedores”.

Por tradicional exploração do trabalho descrita por Marx entende-se aquela que ocorre por meio da formação da mais-valia, em uma forma de circulação das mercadorias na qual o dinheiro se transforma em capital. A formação da mais-valia e a transformação de dinheiro em capital acontecem pela compra da força de trabalho. O trabalhador não é dono do fruto do seu trabalho, que passa a ser um objeto estranho. Esta alienação não ocorre apenas no tocante à relação do trabalhador com os produtos do seu trabalho, mas também no processo de produção: o trabalhador não se afirma no trabalho, mas nega-se a si mesmo. Na alienação do resultado do trabalho, resume-se apenas a alienação na própria atividade do trabalho, que não constitui a satisfação de uma necessidade e sim um meio de satisfazer outras necessidades.<sup>1</sup>

Neste processo, os capitalistas apropriam-se dos frutos do trabalho da classe trabalhadora, caracterizando a tradicional exploração do trabalho descrita por Marx.

As novas formas de exploração introduzidas pelo capitalismo contemporâneo e pelo capital humano, ao somarem-se à tradicional exploração do trabalho pelo capital, reforçam ainda mais a tendência inerente de geração de desigualdades pelo sistema econômico capitalista. Neste cenário, os diferenciais de salário ganham importância relativa para explicar a desigualdade *vis-à-vis* a tradicional diferença de renda decorrente da propriedade ou não dos meios de produção. Até porque a propriedade de capital tem se democratizado com o avanço dos mercados de capitais pelo mundo capitalista.

Esta nova visão da desigualdade tem importantes implicações do ponto de vista das políticas públicas. Em primeiro lugar, a desigualdade deixa de ser mero resultado dos diferentes investimentos em capital humano ou das diferenças nas características produtivas dos trabalhadores, sejam elas natas ou adquiridas, e passa a ser um resultado inerente ao funcionamento do mercado de trabalho capitalista. Neste sentido, políticas de democratização do capital humano, mesmo que necessárias e desejáveis no combate à desigualdade, possuem importantes limitações normalmente negligenciadas pela teoria econômica tradicional ou pelos economistas conservadores. Claro, contudo, que

---

1. Ver Marx, 1964 e 1983.

não se está negando que o capital humano não tenha impactos na produtividade e no rendimento dos trabalhadores.

Uma das razões pelas quais a desigualdade é um resultado inerente do capitalismo e não mero resultado dos distintos estoques de capital humano ou diferença nas oportunidades é a própria divisão do trabalho e a especialização do capitalismo que, associadas a outros fatores, levam à criação de uma hierarquia nas organizações, que existirá mesmo sem diferenciais de produtividade. A estrutura das organizações é estabelecida de forma a ser desigual. Além disso, a busca por diferenciação é uma tendência natural nos mercados como meio de obter maiores rendimentos. Tal fato é verdade tanto no mercado de bens e de serviços quanto no de trabalho, em que a busca por diferenciação toma a forma de investimentos em capital humano.

Além disso, a presente análise reforça ou explicita *o trade-off* entre crescimento econômico e igualdade, pois deixa claro que a motivação individual ou microeconômica, que gera o crescimento macroeconômico, é a busca pela desigualdade.

Neste sentido, a redução da desigualdade está ligada à alteração da estrutura social e dos mercados de trabalho, em que, necessariamente, existam vencedores e perdedores. A alteração da relação entre crescimento e igualdade exige alteração das motivações individuais que geram o crescimento da produção.

Com intuito de analisar detalhadamente o impacto dessas novas formas de exploração sobre a desigualdade, no âmbito do capitalismo, este texto para discussão buscará, na primeira parte, fazer uma revisão crítica da literatura sobre a desigualdade. Também, tendo em vista essa nova visão, será discutida a relação entre crescimento econômico e (des)igualdade. Na última parte, serão feitas as considerações finais.

## **2 REVISÃO CRÍTICA DA LITERATURA SOBRE DESIGUALDADE**

A desigualdade é, sem dúvida nenhuma, um fenômeno que chama atenção de pesquisas de diversas áreas, seja por conta de ideais igualitários e/ou pelo desconforto causado pela mesma, por vezes tão grande e tão explícita. Nesta parte do texto, a revisão dessa literatura será concentrada, em especial, na literatura econômica. Contudo, o trabalho procurará incorporar as contribuições mais distintas possíveis.

Assim, será feita uma análise crítica de diferentes teorias sobre as causas da desigualdade e, inerente às teorias, o conseqüente receituário de política pública decorrente destas visões teóricas. Além disso, ao longo do texto, serão relatados resultados de avaliações empíricas a respeito das causas da desigualdade.

De acordo com um arcabouço mais geral e tradicional para explicar os diferenciais de salários, as causas da desigualdade podem ser divididas em três grandes grupos: *i*) diferenças nas preferências e nas características produtivas dos trabalhadores, sejam aquelas natas ou aquelas adquiridas por meio de investimentos em capital humano; *ii*) segmentação, normalmente creditada a alguma imperfeição de mercado na visão tradicional; e *iii*) discriminação (Barros e Mendonça, 1995; BID, 1998; Fernandes, 2002; Ramos e Vieira, 2000 e 2001).

Ferreira (2000) define, por sua vez, cinco grupos de causas para a desigualdade: *i*) diferenças entre indivíduos no que diz respeito às suas características natas, como raça, gênero, inteligência, e/ou riqueza inicial; *ii*) diferenças entre os indivíduos em relação às suas características individuais adquiridas; *iii*) mecanismos pelos quais o mercado de trabalho transforma as diferenças entre os indivíduos, que são a discriminação, a segmentação e a projeção; *iv*) imperfeição dos mercados de capital, que afeta a geração da renda e sua distribuição; e *v*) fatores demográficos. Na prática, contudo, a análise de Ferreira (2000) pode ser englobada no arcabouço mais geral sem nenhuma perda significativa.

Mais detalhadamente, são os seguintes fatores que causaram diferenciais de salários (Fernandes, 2002; Ramos e Vieira, 2000 e 2001):

- a) Diferenciais compensatórios ou diferenças de preferências – funcionam como forma de compensação por diferenças não-pecuniárias entre os postos de trabalho disponíveis na economia (como, por exemplo, insalubridade, riscos de acidente, ambiente de trabalho) ocupados por trabalhadores com igual produtividade. Os trabalhadores teriam preferências diferenciadas e as vagas de emprego teriam condições de trabalho também distintas, de tal sorte que os aspectos não-pecuniários associados às condições de trabalho teriam de ser compensados por meio dos diferenciais de salários. Trabalhadores que ocupassem postos de trabalho com maior risco de acidente receberiam um salário superior ao dos trabalhadores com as mesmas características produtivas que ocupassem empregos com menor probabilidade de acidente;

A teoria seria importante para explicar diferenças de rendimentos entre trabalhadores homogeneamente produtivos e, portanto, a relação decrescente entre salários e condições de trabalho não poderia ser utilizada como argumento contrário à teoria, sendo tal relação explicada por outras razões. Tal argumento justifica-se pois esta teoria costuma ser criticada pelo fato de as ocupações com os piores salários serem, muitas vezes, as com piores condições de trabalho.

- b) Heterogeneidade dos trabalhadores em relação às suas características produtivas – os diferenciais de salários são provenientes de diferenças entre os trabalhadores no que se refere aos seus atributos produtivos, sejam eles natos ou adquiridos por meio de investimentos em capital humano. Entre estas diferenças, cabe destacar a grande importância normalmente dada à educação e à experiência. Nesta situação, o mercado estaria apenas traduzindo a heterogeneidade dos trabalhadores em dispersão salarial;

Esta explicação é necessária pois ocupa lugar de destaque na teoria tradicional ou neoclássica desde a evolução da idéia de capital humano. Nesta visão, os trabalhadores podem ganhar mais porque são mais produtivos ou mais eficientes. Eles podem diferir por suas características produtivas em pelo menos duas formas distintas: realizando tarefas diferentes ou uma mesma tarefa com níveis distintos de eficiência. No último caso, a situação parece mais simples: se dois trabalhadores executam a mesma tarefa com diferente eficiência, em um mercado competitivo, os diferenciais de salários irão refletir os diferenciais de produtividade. Se um pedreiro realiza uma mesma tarefa em metade do tempo que outro, o seu salário hora deveria ser o dobro. Entretanto,

em geral, os trabalhadores executam tarefas distintas e utilizar os salários para comparar a produtividade seria tautológico.

- c) Segmentação – quando o mercado de trabalho remunera de forma distinta trabalhadores que são, a princípio, igualmente produtivos, sem base em qualquer critério explícito ou tangível; e
- d) Discriminação – situação em que o mercado de trabalho remunera de forma diferenciada trabalhadores igualmente produtivos com base em atributos não produtivos (como, por exemplo, cor e sexo). Barros e Mendonça (1995) definem dois tipos de discriminação: *i*) salarial – na qual os trabalhadores com idêntica produtividade mas pertencentes a diferentes grupos recebem salários distintos; e *ii*) alocativa – na qual os trabalhadores com idêntica produtividade mas pertencentes a diferentes grupos têm acesso diferenciado aos melhores postos de trabalho.

Nos dois primeiros fatores para explicar essa desigualdade – diferenciais compensatórios e diferenças nas características produtivas dos trabalhadores –, o mercado de trabalho funciona apenas como revelador de desigualdades. Nos dois últimos casos – segmentação e discriminação –, o mercado de trabalho gera desigualdade. Remunerações distintas como forma de compensar diferenças não-pecuniárias entre postos de trabalho, ou como decorrência de dotações desiguais de qualificações, serviriam apenas para revelar diferenças de qualidade entre postos de trabalho e trabalhadores, respectivamente. Contudo, ao remunerar diferenciadamente indivíduos que possuem, a princípio, mesmo potencial produtivo e que trabalham em postos de trabalho similares, tanto via segmentação quanto sob a forma de discriminação, o mercado de trabalho atua como gerador de desigualdades. A diferenciação entre os dois casos é importante pois além de eles implicarem graus de indesejabilidade diversos, também demandariam políticas de natureza distinta para combatê-las. Se as principais causas da desigualdade forem os diferenciais compensatórios e aqueles decorrentes da heterogeneidade dos trabalhadores, então essas causas não residem no desempenho do mercado de trabalho, sendo fruto de desigualdades preexistentes e que, na opinião dos autores, transcende seu funcionamento (Barros e Mendonça, 1995; Ramos e Vieira, 2000 e 2001).

Barros e Mendonça (1995) fazem uma analogia do processo de geração e de reprodução da desigualdade por meio de um arcabouço teórico em que há uma seqüência de corridas formadas por três elementos: *i*) conjunto de participantes, cada um com um volume de recursos; *ii*) total de prêmios; e *iii*) conjunto de regras. As regras estabelecem como os participantes devem se comportar durante a corrida, bem como será feita a avaliação de desempenho (produtividade) dos participantes e como o total de prêmios será dividido entre os participantes de acordo com o seu desempenho.

Cada corrida possui duas etapas: *i*) na primeira, os participantes preparam-se para a competição por meio da acumulação de capital humano; e *ii*) na segunda, ocorre a competição de fato, sendo a fase em que os indivíduos competem no mercado de trabalho. As desigualdades que surgem na etapa de preparação são denominadas de desigualdade de condições e na segunda, de desigualdade de resultados.

Na etapa de preparação, a desigualdade de condições pode surgir das características inatas, da desigual distribuição de recursos públicos e/ou privados e da desigualdade na capacidade de utilizar os recursos.

Na competição, o prêmio (salário) dos participantes é proporcional ao tempo reportado de chegada (produtividade reportada). A competição será justa quando o tempo reportado for uma função apenas do grau de preparação. Barros e Mendonça (1995) denominam de tempo real de chegada o tempo reportado, caso a competição seja justa ou quando a mesma não for, esse tempo reportado de chegada pode diferir do tempo real em razão de alguma dose de dois tipos de injustiça: segmentação e discriminação.

Na segmentação, os cronômetros (empregos) utilizados são heterogêneos e, nesse caso, participantes com igual tempo real terão tempos cronometrados distintos. Na discriminação, por sua vez, o tempo reportado (produtividade reportada) pode diferir mesmo entre participantes com igual tempo de acordo com as preferências dos cronometristas pelas características dos participantes.

Portanto, a desigualdade de resultados é formada por dois componentes: aquele que advém das diferenças individuais em preparação e aquele que não se relaciona com as diferenças em preparação, que surgem na competição.

Os componentes decorrentes de diferenças não-relacionadas à preparação e aquelas diferenças de preparação originárias de desigualdade de oportunidades são consideradas por Barros e Mendonça (1995) socialmente e eticamente indesejáveis e injustificáveis; enquanto as diferenças de preparação em situação de igualdade de oportunidades e aquelas decorrentes de desigualdades de habilidades são justas.

Nas palavras dos autores:

diferenciais de preparação adquiridos em circunstâncias marcadas por desigualdades de oportunidades são social e eticamente indesejáveis tanto quanto as diferenças de premiação de participantes igualmente preparados que ocorrem devido à discriminação e segmento na competição.

Embora estas duas fontes de desigualdade sejam igualmente indesejáveis, elas seriam diferentes em relação ao tipo de intervenção que demandam. A primeira requer mudanças nas regras da corrida que levam a uma melhoria no grau de igualdade de oportunidades; a segunda, por sua vez, requer mudanças nestas regras de tal forma que, durante a competição, participantes similarmente preparados sejam igualmente tratados.

De acordo com esta visão mais geral, os processos de criação, destruição e geração de desigualdade são dinâmicos, pois as desigualdades estão continuamente sendo criadas, destruídas e, principalmente, transformadas em outras formas de desigualdade. A conexão entre qualquer instituição (o mercado de trabalho, por exemplo) e a desigualdade observada é identificar em que medida esta instituição, de fato, gera desigualdade ou apenas transforma a desigualdade já existente. O mercado de trabalho pode ser pensado como uma instituição com duas funções básicas: “casar” trabalhadores com postos de trabalho e determinar a remuneração de cada trabalhador em cada “casamento” efetivado.

Se todos os trabalhadores e postos de trabalho fossem iguais, a única função do mercado de trabalho seria determinar o salário de mercado único para todos os trabalhadores e todos os postos de trabalho, não havendo nenhuma desigualdade. Portanto, para se investigar a conexão entre mercado de trabalho e a desigualdade é necessário considerar um mercado de trabalho no qual os trabalhadores são heterogêneos e/ou os postos de trabalho são heterogêneos.

Assim, nesse arcabouço geral da teoria econômica, em especial a mais tradicional, a desigualdade teria como causas as diferenças entre os trabalhadores em relação às suas características produtivas e preferências e/ou em razão das imperfeições de mercado. Os argumentos não são excludentes entre si. A diferença entre os enfoques está, em boa parte, relacionada ao peso dado a cada um dos fatores para explicar a desigualdade (Fernandes, 2002).

Como será visto adiante, a mais tradicional teoria econômica foca-se principalmente nas diferenças produtivas dos trabalhadores ou nos distintos graus de acumulação de capital humano para explicar os diferenciais de salários. De acordo com a visão tradicional, em um mundo sem diferenças de produtividade entre os trabalhadores e com mercados em concorrência perfeita não existiriam diferenciais de salários.

Contudo, a análise feita nesta parte do trabalho irá incorporar enfoques diferentes daqueles que podem ser considerados tradicionais do ponto de vista da teoria econômica, como por exemplo a chamada teoria dos mercados de trabalho do tipo *Winner-Take-All*.

## **2.1 TEORIA NEOCLÁSSICA OU ORTODOXA SOBRE A DESIGUALDADE COM TRABALHADORES HOMOGÊNEOS, DECISÕES ESTÁTICAS E MERCADOS EM CONCORRÊNCIA PERFEITA**

A tradicional teoria neoclássica de mercado de trabalho baseia-se nas decisões: do lado da oferta, nas de trabalhadores individuais com o objetivo de maximizar a utilidade e, do lado da demanda, nas de firmas individuais, que buscam maximizar o lucro. O mercado é homogêneo e está em situação de concorrência perfeita (Borjas, 2000; Ehrenberg e Smith, 2000).

Os trabalhadores definem a oferta de trabalho individual quando dividem seu tempo entre trabalho (renda ou consumo) e lazer de forma a maximizar a utilidade. As decisões são tomadas a cada momento no tempo, baseadas no salário de mercado, sem preocupação com o impacto das decisões correntes sobre o fluxo de renda futuro, pois o mesmo sempre será dado, para todos, pelo salário de mercado. Nesse sentido, as decisões são estáticas. As decisões dos trabalhadores são independentes entre si, ou seja, os trabalhadores tomam suas decisões com base no salário de mercado sem qualquer influência das dos demais trabalhadores. A escolha ótima para cada trabalhador individual é aquela na qual a razão entre a utilidade marginal do lazer e a do consumo é igual ao salário de mercado. Neste ponto, há maximização da utilidade. As diferenças nas ofertas individuais de trabalho decorrem exclusivamente das distintas preferências dos trabalhadores.

As firmas têm como objetivo a maximização do lucro, razão pela qual irão contratar trabalhadores até o ponto em que o valor do produto marginal do trabalho iguala o salário de mercado, isto é, até que a receita derivada da contratação de um



empregado adicional iguale o custo de tal contratação. Fazer contratações além deste ponto implicaria prejuízo, pois as receitas advindas seriam menores que os custos. Na prática, quer dizer que os empregadores irão contratar até o ponto em que a produtividade marginal iguale o salário real de mercado. Portanto, o salário real é determinado pela produtividade do trabalho.

Como o mercado é homogêneo, o salário é único e igual para todos os trabalhadores, sendo dado pelo equilíbrio de mercado. Nesse mundo, não haveria diferencial de salários entre os trabalhadores (Fernandes, 2002).

Como exposto anteriormente, as decisões dos trabalhadores seriam independentes entre si e estáticas. Existem limitações nessa teoria. Em primeiro lugar, o modelo neoclássico é condizente com os primórdios do capitalismo, quando o mercado de trabalho era mais homogêneo, com dualidade bem clara entre os capitalistas e os operários relativamente homogêneos que faziam tarefas repetitivas no processo de produção em massa.

Atualmente, contudo, o mercado de trabalho é marcado por grande heterogeneidade, com agressiva competição entre os trabalhadores por ascensão profissional. Essa transformação está ligada, entre outros fatores, à mudança de empresas familiares com estrutura simples para firmas com administração profissional gerenciadas por organizações complexas, caracterizadas por uma hierarquia piramidal.

A atual heterogeneidade do mercado de trabalho torna as decisões dos trabalhadores, sobre oferta de trabalho individual, interdependentes e dinâmicas (Costanzi, 1995). As decisões são dinâmicas porque a variável relevante não é mais apenas o salário corrente dado pelo mercado, mas também a expectativa de renda futura. Os trabalhadores esforçam-se de maneira intensa no início de suas carreiras por salários apenas razoáveis, ou até mesmo pequenos, não porque são irracionais, mas sim pela busca patológica de sucesso, típica das atuais sociedades capitalistas. Claro, entretanto, que essa expectativa de sucesso e, conseqüentemente, de renda futura pode ou não se concretizar.

As decisões individuais dos trabalhadores, sobre oferta de trabalho, também se mostram interdependentes tendo em vista que a estrutura piramidal das organizações gera concorrência dos trabalhadores entre si por ascensão profissional, que é uma das características mais marcantes do mercado de trabalho atual, mas é negligenciada na teoria econômica tradicional. Para garantir maior probabilidade de sucesso, os trabalhadores tendem a se dedicar mais horas ao trabalho que seus concorrentes ou ser mais eficiente.

Além disso, a própria independência entre as decisões individuais de oferta de trabalho deixa de ser crível quando se considera que os agentes econômicos tendem a avaliar suas rendas de forma relativa, ou seja, cotejando a mesma com os padrões da sociedade.

Este diagnóstico permite o surgimento de importantes indagações. Diante de uma situação de informação imperfeita a respeito do futuro, haveria, então, a possibilidade de os trabalhadores que não tiveram sua expectativa de ascensão profissional efetivada, até como conseqüência natural da busca patológica de sucesso e da estrutura piramidal das organizações, acabarem ofertando mais trabalho do que efetivamente seria ofertado em uma situação de conhecimento perfeito a respeito do futuro. Nesse caso, o excesso de oferta de trabalho e a riqueza correspondente, obviamente, devem ser absorvidos por

aqueles trabalhadores que tiveram uma ascensão profissional de acordo ou acima do esperado. Nesse contexto, ocorre a apropriação do trabalho dos perdedores pelos vencedores, surgindo uma nova forma de exploração do trabalho, cujo instrumento não é mais o capital físico e sim o capital humano.

Portanto, a exploração do trabalho não mais ocorre, exclusivamente, pelo capital físico, mas também pela exploração dos vencedores pelos perdedores. Além do tradicional instrumento de legitimação da exploração, que era a propriedade dos meios de produção, o capital humano também se transforma em um instrumento adicional de apropriação do produto do trabalho alheio.

Esta nova realidade é reflexo do fim da tradicional dicotomia capital e trabalho e do surgimento de um novo capitalismo marcado por um mercado de trabalho heterogêneo e por complexas organizações profissionais piramidais com intensa competição entre os trabalhadores.

Outra crítica à teoria neoclássica é considerar o lazer simplesmente como tempo livre quando, na realidade, sua qualidade depende do nível de renda. O lazer, embora seja tempo livre, é, cada vez mais, sinônimo de consumo. Normalmente, os trabalhadores quando se dedicam ao lazer se engajam em atividades que envolvem consumo. Pouco adianta ter tempo livre, mas não ter renda para usufruí-lo com qualidade. Nas atuais sociedades capitalistas modernas, cada vez menos a divisão do tempo se dá entre trabalho e lazer e cada vez mais entre produção e consumo.

## **2.2 TEORIA NEOCLÁSSICA OU ORTODOXA SOBRE A DESIGUALDADE COM TRABALHADORES HETEROGÊNEOS E DECISÕES DINÂMICAS**

### **2.2.1 A visão da teoria econômica tradicional atual**

Atualmente, grande parte da explicação tradicional sobre diferenciais de salários e a respectiva desigualdade estão focadas principalmente nas diferenças entre os trabalhadores no tocante às suas características produtivas. Nessa visão, se os trabalhadores possuem salários diferentes, isso pode ser justificado pelo fato de apresentarem produtividades diferentes. Um trabalhador pode ganhar cem vezes mais que outro única e exclusivamente por ser cem vezes mais produtivo. Embora essas diferenças na produtividade possam ser natas, a teoria econômica tradicional costuma remeter tais diferenças a diferentes intensidades de investimento em capital humano, em especial, na educação.

Há, contudo, visões que atribuem as diferenças nas características produtivas a fatores inatos, como a meritocracia de Michael Young ou a Curva de Bell de Herrnstein e Murray, mas certamente essas visões não são predominantes, até pelo seu caráter politicamente incorreto (ver discussão em Arrow, Bowles e Durlauf, 2000).

De certa forma, a teoria econômica tradicional pode ser resumida meramente como aquela que defende que o salário é determinado pela produtividade. Em um cenário em que os trabalhadores são homogêneos, ou seja, têm mesma produtividade, e de concorrência perfeita, os salários são iguais e não existe desigualdade, pelo menos não entre os trabalhadores. Em um mercado em que os trabalhadores têm diferenças nas suas produtividades, o mercado em concorrência perfeita irá apenas traduzir tais

diferenças para os salários. As diferenças de produtividade, por sua vez, são reflexo dos investimentos em capital humano.

Esses investimentos, ao propiciarem incrementos na produtividade dos trabalhadores, permitiriam o surgimento de diferenciais de salários como forma de recompensar, de forma justa, os diferentes níveis de desempenho. Não há como negar que a teoria do capital humano representou um avanço, na medida em que incorpora decisões dinâmicas e, certamente, em algum grau, ajuda a explicar parte dos diferenciais de salários e, por conseguinte, da própria desigualdade. Contudo, como será argumentado posteriormente, existem importantes limitações na linha defendendo que a desigualdade pode ser explicada integralmente ou em grande parte por diferenças nos atributos produtivos dos trabalhadores, até mesmo aquelas decorrentes do capital humano. Entretanto, antes de apresentar tais limitações, seria importante analisar mais detalhadamente esta ótica sobre a desigualdade.

A relação positiva entre rendimento e escolaridade é um dos padrões empíricos mais bem estabelecidos na literatura de economia do trabalho. A hipótese mais freqüente para tal relação é a explicação segundo a qual a escolaridade altera a capacidade produtiva dos trabalhadores, seja por aumentar a eficiência dos trabalhadores em determinadas tarefas ou, mais provavelmente, por desenvolver habilidades que permitam aos trabalhadores exercer outras tarefas que são mais valorizadas no mercado. Basicamente, então, a relação positiva entre escolaridade e rendimento decorre do efeito positivo da primeira sobre a produtividade dos trabalhadores (Fernandes, 2002).

Nesse sentido, como exposto anteriormente, a teoria econômica tradicional serve como justificativa aos diferenciais de renda no sentido de que, se estes existem, são frutos dos diferenciais de produtividade e, portanto, são justos.

A teoria sobre capital humano influencia de forma expressiva a visão atual sobre os diferenciais de rendimentos. Uma visão predominante a respeito das causas da desigualdade crescente, observada nas últimas décadas, é que ela seria resultado de alterações ou mudanças tecnológicas viesadas para trabalhadores qualificados em detrimento dos não-qualificados, que incrementa a demanda dos primeiros em detrimento dos últimos. Uma das causas para este comportamento da demanda seria a disseminação da tecnologia da informação, em especial, a revolução trazida pelos computadores (Bound e Johnson, 1992; Juhn, Murphy e Pierce, 1993; Katz e Murphy, 1992; Levy e Murnane, 1992).

Cabe ressaltar que esta visão tem sido utilizada para explicar a relação entre o incremento da desigualdade em países em desenvolvimento e processos de abertura comercial, em contraste com a tradicional das vantagens comparativas.

As tradicionais teorias de comércio internacional de vantagens comparativas e do modelo de Hecksher – Ohlin – Samuelson (HOS) teriam como efeito nos países em desenvolvimento a queda da desigualdade, tendo em vista o incremento da demanda por bens intensivos em trabalho ou em trabalho de baixa qualificação, como resultado da nova divisão internacional do trabalho decorrente do incremento dos fluxos comerciais. Embora tenha dominado o debate tanto nos países desenvolvidos como no Brasil, o modelo HOS não é o único quadro teórico para analisar o impacto do comércio internacional sobre o mercado de trabalho e sobre a desigualdade nos países em desenvolvimento. A razão é que o modelo trabalha com determinadas hipóteses que podem ser

violadas. Em primeiro lugar, as tecnologias de produção dos bens no mercado internacional devem ser as mesmas em todos os países. Em segundo lugar, não pode haver ganhos de escala nas tecnologias de produção (ver Soares, Servo e Arbache, 2001).

Desse modo, colocou-se em xeque a hipótese de não-existência de ganhos de escala, dando origem a *Strategic Trade Theory*, que seria a formalização das idéias que fundamentaram as políticas de substituição de importações com base na construção de vantagens comparativas.

Ao abandonar a hipótese de que as tecnologias de produção não eram as mesmas antes da abertura e podem também não serem as mesmas mesmo depois disso, chega-se à abordagem de *Skill-Enhancing Trade Hypothesis*. Segundo tal visão, o processo de abertura comercial em vários países em desenvolvimento levou a um aumento da desigualdade e não-redução, ao contrário do que previa a tradicional teoria econômica. Esse fato ocorreria porque a abertura traz a importação de bens de capital e de tecnologias viesados ou complementares ao trabalho qualificado e substitutos do trabalho pouco qualificado. Isso aumenta a demanda relativa dos trabalhadores qualificados em detrimento daqueles de baixa qualificação (ver Soares, Servo e Arbache, 2001 e, também, Arbache e Corseuil, 2001).

Na prática, embora a teoria de *Skill-Enhancing Trade Hypothesis* seja inovadora no âmbito da literatura de comércio internacional, do ponto de vista da literatura da desigualdade a mesma pertence ao *mainstream*: a desigualdade é fruto de diferenças de produtividade ou de investimentos em capital humano entre os trabalhadores.

Qualquer análise da importância do mercado de trabalho como transformador de desigualdade, requer estimativas das diferenças de qualidade entre os trabalhadores e da relação entre qualidade e produtividade. A desigualdade de qualidade entre trabalhadores é gerada na fase pré-mercado de trabalho. A relação entre produtividade e qualidade do trabalhador, no entanto, é uma característica do mercado de trabalho.

Do lado da demanda, mudanças na composição setorial da produção e na tecnologia possuem impacto importante sobre a relação entre salário/produtividade e qualidade do trabalhador. Por exemplo, uma mudança na estrutura produtiva que leve a um aumento na participação do setor industrial no produto nacional tenderia a elevar a demanda por trabalhadores qualificados e a reduzir a demanda por não qualificados, causando uma elevação na sensibilidade da relação salário/produtividade à qualidade do trabalhador. Da mesma forma, se o progresso tecnológico é viesado a favor de trabalhadores qualificados, deve ocorrer uma contínua elevação da sensibilidade do salário/produtividade à qualidade do trabalhador na medida em que aumenta a demanda por trabalhadores qualificados e reduz a demanda por não qualificados. A determinação da sensibilidade da produtividade (salário) à qualidade do trabalhador, pode ser vista como uma corrida entre o progresso tecnológico e as mudanças estruturais na composição da produção, por um lado, e a expansão do sistema educacional, por outro. Se a expansão do sistema educacional é lenta e o progresso tecnológico é rápido (caso do Brasil), a sensibilidade da produtividade em relação à qualidade do trabalhador tende a se elevar. Caso essa expansão seja mais rápida que o progresso tecnológico, a sensibilidade da produtividade à qualidade do trabalhador tende a se reduzir (Mendonça e Barros, 1995).

Alguns estudos empíricos indicaram diferenças nas características produtivas entre os trabalhadores como principal fator explicativo individual para a desigualdade, mais especificamente, a desigualdade educacional, com importância modesta ou menor para a segmentação e a discriminação, como pode ser visto pela tabela 1. A principal explicação individual para a desigualdade no Brasil seria diferentes volumes de investimento em capital humano pelos trabalhadores, principalmente na educação (Barros e Mendonça, 1995; BID, 1998; Ferreira, 2000; Ramos e Vieira, 2000 e 2001).

De acordo com Barros e Mendonça (1995), o mercado de trabalho brasileiro seria, então, principalmente um transformador de desigualdades preexistentes, gerando pouca desigualdade por meio da segmentação e da discriminação, ou seja, seria muito mais transformador que gerador de desigualdades.

TABELA 1

**Decomposição estimada da desigualdade no Brasil**

Fator	Contribuição para a desigualdade total em %
Segmentação setorial	5 a 15
Segmentação formal e informal	7
Segmentação regional	2 a 5
Discriminação por gênero	5
Discriminação por raça	2
Projeção da experiência	5
Projeção da educação	30 a 50

Fonte: Ferreira (2000), com base na análise de Barros e Mendonça (1995).

Com respeito às diferenças educacionais, o Brasil seria um dos países com maior grau de desigualdade, o que acaba se refletindo em grande grau de diferenciais de salário. Quase 15% da força de trabalho é formada por trabalhadores sem instrução e cerca de 10% da população possui educação superior. O grau de desigualdade educacional no Brasil é cerca de seis vezes o observado nos Estados Unidos. Para agravar ainda mais o impacto desta desigualdade sobre a concentração de renda, os salários no Brasil mostram-se muito sensíveis a diferenças no grau educacional.

De acordo com Barros e Mendonça (1995), as estimativas indicam que, no Brasil, cada ano de escolaridade adicional tende a elevar o nível salarial em aproximadamente 15% em média. Para um trabalhador com apenas os quatro primeiros anos do primeiro grau, um ano adicional de estudo, em média, irá aumentar o salário em menos de 15%, enquanto para um trabalhador com nível secundário e superior um ano adicional de estudo leva a aumentos de salários superiores a 15%.

O Brasil seria não apenas um dos países do mundo com o mais alto grau de desigualdade em educação, mas também um dos países com a maior sensibilidade dos salários em relação ao nível educacional do trabalhador. Esses dois fatores levam ao fato de que a contribuição da desigualdade educacional para a má distribuição de renda seja, também, uma das mais elevadas no mundo. Estima-se que se os diferenciais de salário por nível educacional fossem integralmente eliminados, *ceteris paribus*, a desigualdade salarial no Brasil declinaria de 35% a 50%. Portanto, a contribuição da desigualdade no grau de educação é consideravelmente maior que a contribuição de qualquer forma

de segmentação e de discriminação ou demais características individuais como a experiência no mercado de trabalho e na mesma empresa.

Este diagnóstico tem importantes implicações para o direcionamento das políticas públicas de combate à desigualdade no Brasil. Se o principal fator individual para a má distribuição de renda é a desigualdade educacional, é fundamental que a busca por uma sociedade mais equitativa seja feita primordialmente pela redução desta última desigualdade. De certa forma, a redução da desigualdade seria, principalmente, um problema do Ministério da Educação (MEC).

Cabe chamar atenção, contudo, para o fato de que as desigualdades educacionais demandam muito tempo para serem dirimidas e, nesse sentido, essa forma de combate à desigualdade seria uma solução a médio e longo prazos.

A relação entre educação e mudanças no grau de desigualdade dar-se-ia por meio de dois fatores: mudanças na distribuição da educação e por alterações na sensibilidade dos salários à educação. A desigualdade aumentou de forma significativa nas décadas de 1960 e 1980, permanecendo relativamente constante na de 1970. Durante a década de 1980, as mudanças na distribuição da educação e na sensibilidade dos salários ao nível educacional dos trabalhadores são completamente incapazes de explicar o aumento no grau de desigualdade salarial. Nos anos 1960, tanto a desigualdade em educação como a sensibilidade dos salários à educação elevaram-se consideravelmente explicando cerca da metade do aumento de desigualdade ocorrida no período.

De acordo com Mendonça e Barros (1995), em geral, expansões educacionais que partem de níveis educacionais muito baixos aumentam o grau de desigualdade de educação e de salário. Esta, por sinal, tem sido uma tendência geral no mundo. Contudo, a experiência brasileira mostra-se *sui generis*, pois houve, concomitantemente ao incremento da desigualdade educacional, aumento da sensibilidade dos salários em relação à educação. Estudos feitos para outros países mostraram que à medida que o sistema educacional se expande, a sensibilidade dos salários à educação tende a se reduzir. A explicação para o resultado pouco usual no caso brasileiro seria que a expansão educacional foi lenta *vis-à-vis* as alterações tecnológicas ocorridas no período. O sistema educacional perdeu a corrida contra a expansão tecnológica e, como consequência, a demanda por trabalhadores qualificados cresceu mais rapidamente que a oferta, aumentando a sensibilidade dos salários em relação à educação.

Ramos e Vieira (2000, 2001) também defendem, com base em estudo empírico, que a heterogeneidade dos trabalhadores, principalmente em termos de escolaridade, é o principal fator individual para explicar a desigualdade de rendimentos nos anos 1990. A contribuição bruta da variável educação chega a 30% na explicação da desigualdade de rendimentos. Além disso, mudanças associadas ao perfil de rendimentos por grupos educacionais ou, em última análise, nos retornos à educação, parecem ter sido as principais responsáveis pelo aumento da desigualdade entre 1992 e 1997.

Em síntese, Ramos e Vieira (2000, 2001) argumentam que a heterogeneidade dos trabalhadores, sobretudo em termos de escolaridade, é aquela que se sobressai como o principal fator individual responsável pela desigualdade de rendimentos no Brasil nas décadas de 1980 e 1990. A segmentação associada à forma de inserção no mercado também possui alguma importância, mas seu poder explicativo é bem

inferior ao da educação, enquanto a discriminação, seja em termos de gênero ou em termos de cor, responde por parcela modesta da desigualdade total. Esse resultado é semelhante para vários estudos que analisaram outros países da América Latina, como por exemplo, Colômbia, Costa Rica, México, Peru e Venezuela. Na Argentina e no Uruguai, a contribuição bruta da educação para a desigualdade foi bem mais reduzida.

Ramos e Vieira (2000, 2001) também analisam como as variações na composição educacional da força de trabalho ocupada e nas rendas relativas dos grupos educacionais estão relacionadas às alterações na desigualdade. Esses dois efeitos são denominados, respectivamente, de efeito composição e efeito renda. Na década de 1980, o efeito renda – mudanças na estrutura de rendimentos entre os grupos educacionais – domina amplamente o efeito composição. Contudo, o efeito renda foi especialmente importante na primeira metade dessa década, pois a alteração dos rendimentos associados à educação explica quase que um quarto do incremento da desigualdade, mas esse efeito foi perdendo importância na segunda metade. No começo da década de 1990, ele voltou a ser significativo, entretanto no período de 1995 a 1998, seu efeito foi praticamente nulo.

O Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID, 1998) também indica a desigualdade educacional como o principal fator individual para explicar a desigualdade de rendimentos na América Latina. Do ponto de vista de políticas públicas, sendo a heterogeneidade educacional a mais importante responsável individual pela desigualdade no Brasil *vis-à-vis* a segmentação e a discriminação, a tarefa de combater a desigualdade no Brasil passaria, forçosamente, pela concepção e pela implementação de políticas educacionais efetivas no que concerne à redução das desigualdades nesse campo, seja em termos de propiciar maior igualdade de oportunidades no acesso à escola, ou seja por prover mais incentivos para reter os jovens nos estabelecimentos de ensino.

Este receituário de políticas públicas fica claro nas palavras de Barros, Henriques e Mendonça (2000a):

a necessidade de se definir, para a realidade brasileira, um processo acelerado e contínuo de expansão da escolaridade como um elemento estratégico para o desenvolvimento socioeconômico equitativo e sustentável para o país... A análise do funcionamento do mercado de trabalho nos permite identificar a heterogeneidade da escolaridade da força de trabalho como o principal determinante do nível geral da desigualdade salarial observada no Brasil. A comparação internacional nos permite, ainda, reconhecer que essa heterogeneidade educacional aparenta responder, de forma significativa, pelo excesso de desigualdade do país em relação ao mundo industrializado... O processo de desenvolvimento econômico brasileiro nas últimas décadas, no entanto, reforça as conseqüências da heterogeneidade educacional no país. A acelerada expansão tecnológica brasileira, constitutiva de nosso prolapado período de “milagre” econômico, esteve sistematicamente associada a um lento processo de expansão educacional. O progresso tecnológico claramente venceu a corrida contra o sistema educacional... A vergonhosa desigualdade brasileira não decorre de nenhuma fatalidade histórica, apesar da perturbadora naturalidade com que a sociedade brasileira a encara. Impõe-se uma estratégia de aceleração sem precedentes no ritmo de expansão do sistema educacional brasileiro.

Ashenfelter e Rouse (2000) também exaltam a importância da educação na determinação da produtividade e do rendimento dos trabalhadores, contrapondo-se à visão da curva de Bell de que a educação tem potencial limitado para reduzir as diferenças intelectuais ou que as habilidades inatas são as mais importantes para o sucesso econômico e social dos trabalhadores. Os referidos autores apresentam evidências empíricas de que a educação afeta as qualificações e a renda dos indivíduos. Os autores mostram-se contrários à visão de que a relação entre educação e rendimentos seja enganosa, no sentido de que os indivíduos mais qualificados teriam tendência natural a obter mais educação, pois têm em vista receber prêmios maiores por suas habilidades inatas no mercado de trabalho. Nesse caso, trabalhadores com melhor qualificação receberiam melhores salários mesmo que não tivessem obtido grau de educação adicional.

### 2.2.2 Críticas da literatura à visão econômica tradicional

A tradicional visão econômica de que a desigualdade é resultado de diferenciais na produtividade – que, por sua vez, resultam de diferentes investimentos em capital humano – vem sendo contestada por vários autores até mesmo com evidências empíricas (Card e Dinardo, 2002; Galbraith, 2000; Snower, 1999).

Em primeiro lugar, a mudança tecnológica não é algo novo e cria uma classe de beneficiários que têm sua renda elevada. Se a mudança tecnológica sempre tem este efeito e somente agora ela está produzindo grande incremento da desigualdade, ou a natureza da mudança tecnológica alterou-se ou os ganhos de produtividade aceleraram-se. Entretanto, se o ritmo de avanço tecnológico tivesse avançado poder-se-ia esperar um condizente aumento da produtividade e o que se observou é que a produtividade cresceu muito nos anos 1970, nos Estados Unidos, quando a distribuição de renda foi estável, e a produtividade passou a crescer menos na década de 1980, quando houve o incremento da desigualdade (Galbraith, 2000).

Como explicar que os empregadores tenham optado por uma tecnologia viesada para trabalhadores qualificados que gerou crescimento da desigualdade mas que tenha reduzido o ritmo de crescimento da produtividade? Por que a sociedade como um todo toleraria uma mudança tecnológica que incrementa a desigualdade sem melhorar o padrão médio de vida?

Além disso, é conveniente “culpar” a tecnologia pelo crescimento da desigualdade. Isso certamente evitaria que os economistas tivessem de se engajar em batalhas ideológicas, assim como evitaria questões desagradáveis. Por sinal, para os liberais, a situação é ainda mais cômoda, haja vista que não há o porquê de se realizar intervenções mais significativas do estado na economia: o crescimento da demanda relativa por trabalhadores qualificados em detrimento dos não-qualificados irá incrementar o prêmio pela qualificação enviando sinais para o mercado ofertar mais trabalhadores qualificados e, no final das contas, o mercado irá se ajustar. Na pior das hipóteses, o único papel do estado é se antecipar às mudanças tecnológicas e procurar casar a oferta de trabalho às futuras necessidades advindas das mudanças tecnológicas. A resposta do governo para o crescimento da desigualdade é pura e simplesmente cursos de qualificação profissional e democratizar a educação. Não que essas medidas não sejam necessárias, mas não são, necessariamente, suficientes. A noção de que equalizar qualificações irá



equalizar os rendimentos baseia-se em uma confusão entre a igualdade de acesso aos bilhetes de loteria e a igualdade no valor dos prêmios (Galbraith, 2000).

Uma forma de escapar do aparente dilema de adoção de uma tecnologia viesada para trabalhadores qualificados que não levou ao crescimento da produtividade seria buscar alguma ferramenta que tenha aumentado a dispersão da produtividade dos trabalhadores ou grupo de trabalhadores em um amplo espectro de atividades que resultou no incremento da dispersão de rendimentos. Esta ferramenta seria o computador.

Contudo, há várias razões que desabonam a introdução do computador como responsável pela crescente desigualdade nos Estados Unidos. Em primeiro lugar, não há nenhuma explicação coerente sobre de que forma o computador e a educação interagem para produzir maiores produtividades marginais. Os computadores tornam o trabalho mais fácil e não mais difícil, de forma que tarefas anteriormente mais complicadas passam a ser mais simples. Também não explica o crescimento do “prêmio” para a experiência no começo da década de 1970. O *timing* do uso mais intenso dos computadores também não seria condizente ao crescimento da desigualdade: o último fato aconteceu antes do primeiro e, portanto, o computador não pode ser considerado o culpado pela revolução tecnológica viesada para trabalhadores qualificados e/ou o incremento da desigualdade observada nos Estados Unidos (Galbraith, 2000).

Além disso, vinte anos desde a revolução dos computadores, e aproximadamente quase trinta anos desde o começo do crescimento da desigualdade, muitos milhões de pessoas adquiriram as qualificações apropriadas para a era. Processadores de textos, contabilidade e cálculos em planilhas, *e-mail* e Internet, computação gráfica e publicação, desenho com ajuda do computador: nada disso é mais esotérico. Ainda hoje, o reajustamento dos rendimentos a uma mais ampla e mais igual distribuição das qualificações sequer começou a acontecer (Galbraith, 2000).

A hipótese da mudança tecnológica que beneficiou trabalhadores qualificados também tem dificuldade de responder a várias regularidades empíricas, entre elas, o incremento da desigualdade não apenas entre diferentes grupos de trabalhadores como também em cada grupo (Snower, 1999).

Card e Dinardo (2002) argumentam que existem vários problemas e quebra-cabeças na teoria que buscam explicar o incremento da desigualdade por meio da mudança tecnológica viesada para trabalhadores qualificados (*Skill-Biased Technical Changes* – SBTC), mais especificamente aquelas associadas ao desenvolvimento dos computadores pessoais e com a tecnologia da informação. Segundo Card e Dinardo (2002), um problema fundamental para a SBTC é que a desigualdade de salários se estabilizou na década de 1990, a despeito dos contínuos avanços na tecnologia da computação. A SBTC também falharia em explicar a diminuição do *gap* salarial entre gêneros, a estabilidade do diferencial de salários entre raças e o dramático incremento no *gap* de salários relacionados à educação na comparação entre trabalhadores mais jovens *vis-à-vis* os mais velhos. A conclusão é que a SBTC, de forma isolada, não seria muito útil na compreensão das várias mudanças na estrutura de salários que ocorreram nas últimas três décadas.

Os defensores da SBTC indicam como evidência o fato de a desigualdade de rendimentos ter crescido nos Estados Unidos no começo da década de 1980, apenas

alguns anos depois da invenção dos microcomputadores. Outra evidência seria o fato de que os trabalhadores mais qualificados são mais prováveis de usar computador no trabalho, sugerindo que a computação seja uma tecnologia complementar ao capital humano.

Card e Dinardo (2002) revisam as evidências a favor da SBTC e concluem que a mesma falha como explicação única para a evolução da estrutura de salários nas décadas de 1980 e 1990 nos Estados Unidos. Em primeiro lugar, os autores mostram que o desenvolvimento tecnológico foi expressivo nas décadas de 1980 e 1990, mas que a taxa de avanço se acelerou na de 1990 comparativamente à década anterior. Contudo, o incremento da desigualdade nas últimas décadas teria se concentrado no período de 1980 a 1986.

A taxa de utilização de computadores no trabalho, nos Estados Unidos, cresceu de 25% em 1984 para 37% em 1989 e para 50% em 1997. O uso da Internet cresceu de cerca de 1 milhão de usuários em 1992 para 20 milhões em 1997 e para 100 milhões em 2000.

No tocante ao gênero, houve redução do gap salarial entre homens e mulheres nos Estados Unidos nas décadas de 1980 e 1990. Tal fato é um problema para a SBTC tendo em vista que para os trabalhadores mais educados, os homens têm maior probabilidade de usar computador que as mulheres.

Ainda em relação ao gênero, como os trabalhadores brancos utilizam-se mais dos computadores, o resultado esperado da SBTC seria um incremento do *gap* entre brancos e negros. Contudo, nas décadas mencionadas, houve estabilidade deste diferencial de salários. Portanto, está claro que outros fatores devem ter tido efeito na direção contrária ao da SBTC.

De acordo com Card e Dinardo (2002), outros fatores, como tendências no salário mínimo, declínio dos sindicatos e a realocação do trabalho causada pela recessão de 1982, ajudam a explicar o rápido crescimento da desigualdade observada nos Estados Unidos no começo da década de 1980. De modo geral, segundo os autores, a evidência empírica que liga a crescente desigualdade com a SBTC é surpreendentemente fraca. Além disso, este foco na SBTC acabou por tirar a atenção de outras mudanças na estrutura de salários que não podem ser explicadas pela referida teoria.

Portanto, a SBTC é refutada empiricamente ou, na melhor das hipóteses, tem papel menos importante que o normalmente dado pelos economistas tradicionais na explicação da desigualdade.

Além disso, existe a linha credencialista que rejeita a hipótese que relaciona escolaridade e capacidade produtiva dos trabalhadores e, por conseguinte, a relação causal escolaridade, incremento da produtividade e aumento do fluxo de renda futura. Segundo tal linha de pensamento, a escolaridade serviria como uma forma de triagem dos indivíduos, de acordo com sua origem ou classe social, servindo, no máximo, para preparar indivíduos de classes sociais distintas a exercer ocupações diferentes. A escola forneceria uma credencial que facilitaria o trabalho dos empregadores em solidificar a estratificação de classes. A linha credencialista é rejeitada pela tradicional teoria econômica em razão da hipótese de maximização de lucros.

Contudo, existe um exemplo clássico de como a educação pode elevar a renda individual sem alterar a característica produtiva dos trabalhadores, que é a “versão econômica da explicação credencialista” ou a teoria da sinalização.<sup>2</sup> A idéia básica da teoria da sinalização é que os trabalhadores são heterogêneos, mas os empregadores não conseguem identificá-los. Nesse cenário de informação imperfeita, o nível de escolaridade serve como mecanismo para identificação da produtividade dos trabalhadores por parte dos empregadores. A idéia subjacente ao modelo de sinalização é de que as habilidades requeridas para um bom desempenho escolar são as mesmas que determinam o sucesso profissional. O indivíduo vai à escola como forma de informar sua verdadeira produtividade ao mercado.

### 2.2.3 Críticas à visão econômica tradicional

Do ponto de vista deste trabalho, cabe destacar várias observações e/ou críticas em relação à explicação tradicional de que os diferenciais de salários e a respectiva desigualdade decorrem de diferenças de produtividade entre os trabalhadores, que, por sua vez, seriam fruto de diferentes graus de investimento em capital humano.

Em primeiro lugar, essa visão tradicional, ao colocar diferenciais de produtividade como a principal causa para a desigualdade, acaba, de certa forma, a “justificar” ou “legitimar” esses diferenciais. A desigualdade, como fruto de diferenciais de produtividade, não pode ser considerada uma injustiça inerente do funcionamento de mercados de trabalho capitalistas ou do sistema econômico capitalista. Pelo contrário, esses mercados são justos e eficientes ao recompensar cada trabalhador com a remuneração que é a efetivamente merecida pelo seu desempenho.

Claro, contudo, que mesmo autores que defendem a educação como principal explicação para a desigualdade admitem que os distintos graus de educação entre os trabalhadores denotam um problema de igualdade de oportunidades. Segundo Barros e Mendonça (1995):

diferenciais de preparação adquiridos em circunstâncias marcadas por desigualdades de oportunidades são social e eticamente indesejáveis tanto quanto as diferenças de premiação de participantes igualmente preparados que ocorrem devido à discriminação e ao segmento na competição.

Portanto, seriam injustos tanto a desigualdade de oportunidades quanto o fato de premiar de forma diferente trabalhadores igualmente produtivos.

Ferreira (2000) também mantém linha relativamente semelhante ao defender que, embora a chamada “luta de classes”, no sentido de repressão do sindicato dos trabalhadores, tenha peso menor para explicar a desigualdade na década de 1960, isso de forma alguma quer dizer que a mesma possa ser explicada sem qualquer recurso ao uso do poder político por parte das classes dominantes. Tal conclusão mostra-se errônea tendo em vista que o acesso, a qualidade e os incentivos à educação têm determinantes políticos. Conforme Ferreira (2000), o Brasil estaria em um equilíbrio Pareto inferior de um sistema dinâmico em que três distribuições são determinadas simultaneamente: *i*) distribuição de educação; *ii*) distribuição de riqueza; e *iii*) distribuição de poder político. O equilíbrio inferior seria um círculo vicioso, no qual uma

---

2. Baseada em Spence (1973).

grande heterogeneidade educacional gera uma grande desigualdade de riqueza, que se transforma em grandes diferenças de poder político, que, por sua vez, geram uma política educacional que perpetua a desigualdade educacional inicial. Esse equilíbrio e esse círculo vicioso são resultados de uma luta de classes, mas não aquela travada por sindicatos de trabalhadores, mas sim no desenho do sistema educacional, mais especificamente nas diferenças entre a prioridade de financiamento da educação primária e secundária, na diferença entre o que se aprende nas melhores escolas particulares das grandes metrópoles e nas escolas públicas.

Essas observações são importantes pois demonstram que, por trás de uma desigualdade em princípio justificável por diferenciais de produtividade decorrentes de distintos grau de acumulação de capital humano, pode se esconder um sério problema de falta de oportunidades.

Entretanto, o problema é ainda mais grave quando se considera que, na realidade, a desigualdade de oportunidades ou de acumulação de capital humano é inerente ao sistema econômico capitalista. O mercado de trabalho capitalista gera desigualdade que, por sua vez, gera distintas oportunidades ou distintos graus de acumulação de capital humano, que reproduzem a desigualdade de uma geração para outra, criando uma espécie de inércia intergeracional da desigualdade. Nesse sentido, mesmo a desigualdade derivada de diferenciais educacionais não pode ser considerada justa, mas ao contrário, a mesma passa a ser um resultado inerente ao próprio funcionamento dos mercados de trabalho capitalistas ou do sistema econômico capitalista.

Outra importante observação que deve ser feita é que não se está defendendo, neste trabalho, que diferenças nos atributos produtivos dos trabalhadores, em especial investimentos em capital humano, não tenham influência sobre os rendimentos e a produtividade dos trabalhadores. Há razões teóricas e evidências empíricas de que os investimentos em capital humano têm influência sobre a produtividade e o rendimento dos trabalhadores. Contudo, ao contrário da visão tradicional, este texto irá argumentar que existem diversas razões pelas quais os rendimentos dos trabalhadores tendem a variar de forma significativa em relação ao que seria esperado exclusivamente pela produtividade.

Em primeiro lugar, conforme exposto anteriormente, o mercado de trabalho atual, caracterizado pela intensa competição entre os trabalhadores, transformou-se em uma loteria ou um cassino. Nesses locais, os bilhetes ou as fichas, respectivamente, são os investimentos em capital humano. Mesmo esse tipo de investimento dá igualdade de acesso aos bilhetes ou às fichas, mas não gera igualdade de resultados. Ao contrário, como na loteria ou no cassino, haverá necessariamente vencedores e perdedores, com os primeiros apropriando-se do produto do trabalho dos últimos. Existe uma confusão entre igualdade de acesso aos bilhetes de loteria ou as fichas de um cassino com igualdade de resultados.

Neste mercado de trabalho, os trabalhadores que não têm ou têm baixo investimento em capital humano e não participam do jogo já são, *a priori*, perdedores.

Cabe perguntar quais são as características atuais do mercado de trabalho que o tornam semelhante a uma loteria. Primeiramente, pode-se notar que os mercados de trabalho atuais são caracterizados por heterogeneidade dos postos de trabalho, que

possuem organizações complexas com estrutura piramidal e motivam intensa competição entre os trabalhadores por ascensão profissional. Mesmo em mercados de trabalho em que não existem estruturas hierárquicas formais, como indústria de entretenimento ou esportes profissionais, claramente os trabalhadores competem entre si pela melhora profissional, pois sabem que os melhores terão remunerações bem superiores aos demais.

Diante desta realidade, mesmo que todos os gerentes de uma firma tenham mesma produtividade potencial ou mesmo investimento em capital humano, apenas um deles será promovido a diretor. Portanto, apesar de não haver diferenciais de produtividade ou de não existirem pequenos diferenciais de produtividade, surgem grandes diferenças de remuneração. Mesmo que todos diretores tenham produtividade e investimento em capital semelhante, apenas um deles será escolhido como presidente e, novamente, pequenas diferenças na produtividade dão origens a enormes diferenças nos rendimentos. Os vencedores recebem prêmios acima da sua produtividade por meio de apropriação do fruto do trabalho de perdedores, que recebem remunerações abaixo da que seria justificável pela sua produtividade.

Esta situação é absolutamente inconcebível para a teoria econômica tradicional, pois o comportamento maximizador de lucros das empresas não permitiria este desvio entre produtividade e remuneração para os perdedores, porque naturalmente haveria equalização desses diferenciais. De forma semelhante, os perdedores seriam irracionais em aceitar remunerações abaixo do que seria justificável pela produtividade dos mesmos. Enfim, os mercados tenderiam a eliminar desvios entre remuneração e produtividade. Como explicar a persistência destes desvios?

Há vários motivos pelos quais os mercados não conseguem eliminar os desvios entre remuneração e produtividade. Existe um conhecimento imperfeito em relação à real produtividade de cada um dos trabalhadores até mesmo nas firmas, sendo tal problema ainda mais grave entre elas. Para eliminar os diferenciais seria necessário conhecimento perfeito da produtividade dos trabalhadores entre firmas. Esse problema de informação imperfeita limita as possibilidades de ajuste de mercado que eliminariam esses desvios.

Além disso, as produtividades individuais são interdependentes em uma organização, assim como existe uma divisão do trabalho que exige que os trabalhadores se dediquem a tarefas distintas, dificultando ou até mesmo deixando sem sentido falar em produtividade individual ou de um determinado grupo de trabalhadores.

Também a hipótese de comportamento das firmas – voltado única e exclusivamente para a maximização de lucros das firmas, em especial por parte das grandes corporações – é questionável. Na visão de Galbraith (1982 e 1988), a tecnoestrutura ou a elite gerencial das corporações, principalmente aquelas de maior porte, administram as empresas não com o objetivo de maximização dos lucros mas também de acordo com interesses da própria tecnoestrutura e não necessariamente dos proprietários do capital. A obtenção de lucros faz parte dos objetivos da tecnoestrutura apenas como meio para garantir a continuidade da administração, mas não a maximização de lucros, que fica em segundo plano relativamente aos interesses próprios dos administradores não proprietários.

Outro ponto importante é que os desvios decorrem de uma estrutura piramidal de remuneração nos mercados de trabalho que leva, necessariamente, à existência de vencedores e de perdedores. Cabe se perguntar o porquê dessa estrutura piramidal?

Normalmente, os economistas tradicionais tendem a ter uma visão econocentrista em que apenas fatores ligados à produtividade poderiam explicar diferenciais de remuneração. Contudo, por razões que vão além dos diferenciais de produtividade, existe uma estrutura de remuneração ou uma hierarquia piramidal nas organizações, como, por exemplo, motivos sociais, culturais, políticos, de tradição e inclusive operacionais.

O fator econômico também pesa na criação de uma estrutura piramidal nas firmas e na sociedade, não pelos diferenciais de produtividade, mas sim pela divisão e especialização do trabalho típicas do capitalismo, tanto nas organizações como na da sociedade como um todo.

Do ponto de vista interno das organizações, percebe-se que alguns tomam as decisões, enquanto outros executam, organizam informações; alguns gerenciam, outros realizam tarefas repetitivas etc. Do ponto de vista operacional, claramente o processo de tomada de decisão torna-se mais rápido e viável operacionalmente quando as decisões ficam concentradas no topo da organização, enquanto as estruturas inferiores da organização tendem a cuidar da execução e da organização das informações. Do ponto de vista social, os trabalhadores especializam-se em diferentes ocupações.

Não são os diferenciais de produtividade que dão origem à estrutura piramidal e aos respectivos diferenciais de remuneração, mas, ao contrário, os primeiros têm de se adaptar aos últimos. Mesmo que não houvesse diferenciais de produtividade poderia haver uma estrutura piramidal, em razão de fatores econômicos como a divisão do trabalho e também de não-econômicos como valores sociais e culturais.

Como explicar que trabalhadores aceitariam remunerações inferiores a sua produtividade ou uma oferta de trabalho superior ao que seria justificável pela remuneração efetiva? Como explicar esse comportamento aparentemente irracional dos trabalhadores?

Primeiramente, é necessário notar que esta situação é dinâmica e, em um primeiro momento, os trabalhadores investem em capital humano com expectativa que essas inversões resultarão em ascensão profissional e em expressiva recompensa financeira no futuro. Para um trabalhador individual, essas expectativas podem ou não se concretizar, mas para os trabalhadores como um todo, em razão da estrutura piramidal, necessariamente haverá aqueles que terão suas expectativas frustradas, ou seja, serão os perdedores.

Não há porque supor que os trabalhadores possam, *a priori*, ter uma expectativa correta a respeito da sua ascensão profissional, não apenas porque se trata de uma situação de conhecimento imperfeito, de risco ou mesmo de incerteza, como também os trabalhadores costumam estar movidos por uma ambição exagerada em busca, muitas vezes, patológica, por sucesso e ascensão profissional. Por sinal, esta referida busca patológica, típica dos mercados de trabalho capitalistas atuais, tende a exigir que os trabalhadores procurem de forma desesperada a ascensão e explica porque os trabalhadores se esforçam e se realizam investimentos em capital humano de forma tão intensa como no momento atual.

Alguns economistas mais tradicionais poderiam discordar da suposição de que a busca patológica por sucesso e ascensão profissional afeta a racionalidade dos agentes econômicos. Contudo, existem vários exemplos nos quais a racionalidade dos indivíduos é diferente daquela que poderia se esperar pelo cálculo racional. Do ponto de vista estatístico, seria muito mais seguro viajar de avião que por meio de automóveis, tendo em vista que a probabilidade de acidente é menor no primeiro caso. Contudo, a despeito do cálculo racional das probabilidades, os indivíduos, em geral, possuem muito mais medo de viajar de avião que por meio de automóveis.

Além disso, este comportamento não pode ser tomado como irracional, pois uma vez que os custos de ser perdedor são elevados e os benefícios de ser um vencedor são grandes, a competição pela ascensão profissional vira um jogo típico do dilema do prisioneiro, no qual ambos estariam melhor se refreassem a competição, mas a decisão racional é levar a competição até os últimos limites.

Como explicar que os “perdedores” não ajustam sua oferta de trabalho ao longo do tempo? Claramente, os trabalhadores poderiam tentar ajustar sua oferta de trabalho e sua produtividade ao longo do tempo de forma a adequá-las à ascensão profissional efetivamente conseguida e a respectiva remuneração, caso sua ascensão tenha sido menor que sua expectativa. Contudo, é preciso notar que a produtividade não é apenas um instrumento de melhoria profissional como também de manutenção do *status quo*. Por exemplo, supõe-se que um determinado trabalhador tinha expectativa de se tornar um presidente de uma corporação e sua dedicação em termos de investimento em capital humano e esforço tenha sido neste sentido. Entretanto, após vários anos de carreira, ele percebeu que deve chegar, no máximo, a gerente ou diretor. Apesar disso, o trabalhador não poderá reduzir seus esforços de maneira significativa, pois ele tem de manter sua posição de gerente ou diretor que sempre estará ameaçada pelos demais concorrentes. Portanto, surge um problema de inconsistência temporal que, tendo em vista que já foram realizados os investimentos em capital humano e em carreira profissional, mesmo que a ascensão profissional fique aquém do esperado, a solução ótima é ainda manter intensa dedicação ao trabalho como forma de evitar declínio na situação profissional e financeira.

Além disso, o fato de que o sucesso e ascensão profissional demandem um longo tempo na carreira ou vários torneios sucessivos de longa duração diminui o espaço para ajuste temporal por parte dos trabalhadores.

Por fim, cabe chamar atenção para o fato de que o “ajuste” ficou ainda mais difícil na atual conjuntura em que a “depreciação” dos investimentos em capital humano ocorre em ritmo acelerado. Tal fato, além de dificultar o ajuste da oferta de trabalho individual ao longo do tempo, torna a competição entre os trabalhadores ainda mais massacrante e patológica do ponto de vista psicológico, transformando a busca por qualificação uma corrida sem fim.

#### **2.2.4 Críticas aos trabalhos empíricos da visão tradicional**

Cabe salientar, também, que os trabalhos empíricos que indicam a educação como principal causa individual para a desigualdade, com peso modesto para segmentação e discriminação, possuem limitações. Em primeiro lugar, estes trabalhos empíricos não

possuem a medida direta da produtividade dos trabalhadores, se se utiliza indiretamente das características observáveis como *proxy* da produtividade. Claramente, tal metodologia tem limitações e reduz a confiabilidade dos resultados.

Por exemplo, estimar que cada ano de educação aumenta os salários, em média, 15%, não significa, necessariamente, que a produtividade e os salários cresceram 15%, mas apenas que, do ponto vista estatístico, cada ano a mais de educação eleva, em média, 15% os rendimentos dos trabalhadores. Tal análise não explica a causalidade deste processo, assim como se trata de uma média.

A educação tende a aumentar os rendimentos não apenas porque implica incremento da produtividade, mas também porque dá oportunidades aos trabalhadores. Muitas empresas de ponta só ofereceram os postos de trabalho de qualidade, que dão oportunidade de fazer carreiras de sucesso, apenas para trabalhadores com formação superior em instituições educacionais de elite. Nesse sentido, a correlação é causada pelo fato de que as melhores oportunidades de trabalho são, em geral, dadas para as pessoas com maior investimento em capital humano e não porque possuem maior produtividade. Não que a produtividade não influencie os rendimentos, porém, como exposto anteriormente, os desvios podem ser significativos. De forma semelhante, não se nega a possibilidade de que a educação e os investimentos em capital humano possam afetar a produtividade ou a capacidade de aprendizagem dos trabalhadores.

Além disso, dizer que cada ano de educação aumenta, em média, 15% da remuneração significa que alguns terão incremento de mais de 15% e outros de menos de 15%. Embora tal variância possa ser explicada em parte pelas limitações das características observáveis, como por exemplo diferenças na qualidade da educação e outros problemas, esta variância pode estar denotando o caráter de loteria do mercado de trabalho. Na atual loteria do mercado de trabalho, os investimentos em capital humano incrementam a possibilidade de obter os prêmios financeiros, mas jamais garantem a obtenção dos mesmos.

As limitações da utilização de características observáveis e não da mensuração real da produtividade coloca em xeque as estimativas de que a segmentação não é tão importante para explicar a desigualdade, pois determinadas características observáveis acabam se confundindo, como educação com produtividade.

Também existem trabalhos empíricos que colocam em xeque a visão que o capital humano ou as diferenças produtivas entre os trabalhadores podem explicar totalmente ou de forma expressiva a desigualdade ou suas variações. Além disso, é sintomático o incremento da desigualdade entre grupos com mesmas características observáveis (ver Card e Dinardo, 2002; Galbraith, 2000 e Snower, 1999).

### **2.2.5 Implicações para as políticas públicas de combate à desigualdade**

Tais observações dão origem a importantes indagações. Normalmente, a eliminação da desigualdade educacional, por meio da democratização da educação e melhoria do nível educacional de todos, é vista como a melhor solução individual para reduzir, de forma significativa, a desigualdade (Barros e Mendonça, 1995; BID, 1998; Ferreira, 2000; Ramos e Vieira, 2000 e 2001).



O efeito positivo da democratização do capital humano é que ele permite dar oportunidade a trabalhadores excluídos de participarem da loteria, que antes nem mesmo participavam do jogo e que eram perdedores *a priori*. Neste sentido, a democratização do capital humano é fundamental como mecanismo para gerar igualdade de oportunidades, mas, de qualquer forma, algum grau de desigualdade persistirá.

Contudo, é preciso notar que mesmo que os vários diretores de uma firma tenham o mesmo grau de investimento em capital humano, ainda assim apenas um poderia ser escolhido o presidente. Uma firma pode ter 20 analistas com a mesma produtividade, mas apenas um poderá ser promovido para gerente.

Portanto, a educação, na realidade, tem importantes limitações no combate à desigualdade, pois como exposto anteriormente, a educação e os demais investimentos em capital humano são os bilhetes da loteria ou as fichas do cassino em que se transformaram os mercados de trabalho do capitalismo contemporâneo, no qual a desigualdade de resultados está dada, mesmo onde não existam desvios de produtividade que justifiquem os diferenciais de remuneração.

Neste sentido, a democratização do capital humano é fundamental como mecanismo para gerar igualdade de oportunidades, mas, de qualquer forma, algum grau de desigualdade persistirá.

A divisão de trabalho ainda continuará existindo e mesmo que todos tenham curso superior, alguém vai ter de realizar ocupações de baixa qualificação. Esta é a lógica da divisão e especialização do trabalho e da estrutura piramidal das organizações e da própria sociedade capitalista como um todo. Mesmo que todos os trabalhadores tivessem alta qualificação, ainda existiriam postos de trabalhos nas empresas e ocupações na sociedade que exigem baixa qualificação e remunerações de pequena monta que teriam de ser ocupadas pelos trabalhadores que não obtiveram sucesso na competição pelos melhores empregos e pelas maiores remunerações. Ainda que todos os trabalhadores tivessem curso superior, seria necessária a alocação de alguns deles em ocupações de baixa qualificação, não apenas porque estas ocupações teriam de ser realizadas por alguma parcela da força de trabalho, como também porque os postos de trabalho de melhor qualidade são escassos.

Assim, embora a democratização do investimento em capital humano e/ou a tentativas de equalizar a qualificação/produtividade dos trabalhadores sejam medidas necessárias, as mesmas são absolutamente insuficientes no combate à desigualdade.

Como será discutido nas considerações finais, o combate à desigualdade exige uma organização diferente do mercado de trabalho capitalista, que não implique, necessariamente, a existência de vencedores e de perdedores.

### 2.3 SEGMENTAÇÃO

Fernandes (2002) entende a segmentação do mercado de trabalho em um sentido bastante amplo, como a existência de mercados de trabalho separados ou distintos que apresentam regras de operação diferentes entre si. Esses segmentos, em geral e como simplificação, são divididos em moderno e tradicional ou primário e secundário ou formal e informal. Um dos segmentos (primário, moderno ou formal) tem boas condições de trabalho: salários elevados, sistema de promoção na carreira, estabilidade,

programas de treinamento etc. O outro segmento (secundário, tradicional ou informal) possui condições de trabalho bem piores que o primeiro segmento: baixos salários, instabilidade e ausência de programas de treinamento e de sistemas de progressão na carreira. Fernandes (2002), contudo, salienta que a literatura sobre mercado de trabalho segmentado não apresenta um pensamento homogêneo, sendo o principal elo entre seus diversos autores o posicionamento crítico em relação à teoria tradicional (neoclássica ou ortodoxa).

Conforme já exposto, Ramos e Vieira (2000, 2001) definem segmentação como a situação em que o mercado de trabalho remunera de forma distinta trabalhadores que são, a princípio, igualmente produtivos, sem base em nenhum critério explícito ou tangível.

De acordo com a linha de segmentação dos mercados de trabalho, surgiu o conceito de mercados internos de trabalho, que seriam regras de funcionamento das empresas operando nos mercados de trabalho primário ou moderno. Entre as regras mais destacadas, poderiam ser citadas: *i*) os salários estão relacionados aos postos de trabalho e não aos trabalhadores; *ii*) a maioria das vagas é ocupada por trabalhadores pertencentes às firmas; *iii*) existem alguns postos de trabalho reservados aos novos trabalhadores, mas, em geral, estão localizados na base da hierarquia salarial; *iv*) os trabalhadores são preparados para ocupar postos de trabalho mais bem-remunerados por programas internos de treinamento; e *v*) existe progressão salarial por antiguidade.

Segundo Fernandes (*op. cit.*), a literatura sobre mercado de trabalho segmentado busca indicar a inadequação da teoria neoclássica. Contudo, existe vasta literatura neoclássica sobre contratos ótimos de trabalho que procura explicar os padrões observados nos mercados internos de trabalho que não são compatíveis com a teoria neoclássica tradicional. Estes referidos padrões nos contratos de trabalho seriam resultado de problemas de assimetria de informação e da necessidade de capital humano específico.

Um outro aspecto importante levantado por Fernandes (*op. cit.*) sobre mercados de trabalho segmentados é que existe o conceito básico de que os postos de trabalho no setor de bons empregos são racionados. Tal característica permite que trabalhadores homogêneos, em preferências e produtividade, possam obter níveis de utilidade diferenciados. O mecanismo de mercado falha em equalizar a situação desses trabalhadores. A segmentação do mercado de trabalho tem importantes conseqüências: pode permitir ou facilitar práticas discriminatórias e criar o chamado *feedback* negativo. Por *feedback* negativo entenda-se a hipótese de que as preferências, atitudes ou mesmo a produtividade dos trabalhadores são moldadas pelo “ambiente de trabalho”. Como exemplo, os baixos salários, a instabilidade e a falta de oportunidades de ascensão no mercado de trabalho tradicional teria efeito negativo sobre o trabalho presente e futuro dos trabalhadores, desestimulando, por exemplo, o investimento em capital humano. O oposto aconteceria no mercado de trabalho moderno. Com o *feedback* negativo, as preferências dos trabalhadores passam a ser endógenas.

Este aspecto parece ser importante uma vez que, como admite o próprio Fernandes (*op. cit.*), a sorte passaria a ter importância na renda futura dos trabalhadores ou na igualdade ou desigualdade, enfim, o mercado de trabalho se aproximaria de uma loteria ou de um cassino. Isso porque trabalhadores idênticos em produtividade e preferências podem passar a ter características e rendas futuras bem distintas caso sejam alocados em

mercados de trabalho diferentes (primário e secundário). O que significa que diferenças nas características produtivas dos trabalhadores podem ser moldadas pela existência de mercado de trabalho segmentado, a despeito da “vontade”, produtividade ou potencial inicial dos trabalhadores.

Fernandes (*op. cit.*) indica como causa para a existência de mercados de trabalho segmentados a existência de barreiras institucionais como a existência de leis que regulam entrada e condições de trabalho em determinadas indústrias ou, como por exemplo, a existência de sindicatos fortes que impõem salários mais elevados do que vigorariam em uma situação competitiva e, assim, introduzem racionamento, desemprego e dualismo no mercado de trabalho. Essa posição de Fernandes mostra-se conservadora no sentido de que as causas para a segmentação são falhas de mercado ou desvios do mercado competitivo, como se o próprio mercado não pudesse causar naturalmente a segmentação.

Outra causa mostrada para a segmentação é a tecnologia, que também pesa na construção ou no surgimento dos mercados internos de trabalho. Uma hipótese comum entre os segmentalistas é o abandono da hipótese de maximização de lucros. No caso dos autores de inspiração marxista, a segmentação seria uma forma de diminuir o poder de barganha dos trabalhadores, enquanto para Doeringer e Piore (1971) a maximização de lucros é substituída por regras. Fernandes (*op. cit.*) argumenta que Doeringer e Piore, ao colocar que os salários estão associados aos postos de trabalho e não aos trabalhadores, deixam em aberto como os salários são determinados. Segundo Fernandes (*op. cit.*), os argumentos usados pelos segmentalistas, como conquistar lealdade dos trabalhadores, facilitar treinamento, aumentar eficiência da equipe, não são incompatíveis com a hipótese de maximização de lucros, aliás, várias análises neo-clássicas supondo custos de transação, assimetria de informação e/ou informação imperfeita dão origem à teoria de contratos ótimos em que existe certa rigidez na hierarquia salarial.

Enfim, Fernandes (*op. cit.*) divide a segmentação em dois grandes grupos:

- a) Segmentação institucional – aquela criada pela legislação de salários e sindicatos. A fixação de um salário acima daquele que seria dado por um mercado competitivo imporá um racionamento no mercado de trabalho formal, enquanto o setor informal funcionaria como um “ponto de espera”, uma alternativa transitória para os que não conseguiram emprego no setor formal. Outro argumento institucional para justificar a segmentação é a presença de sindicatos.
- b) Modelos de salário-eficiência – o ponto fundamental dos modelos de salário-eficiência é que, diferentemente da visão tradicional da economia, o trabalho não é como qualquer bem na economia e a qualidade do serviço varia de acordo com seu preço ou com o salário pago. Nos modelos de salário-eficiência, a produtividade dos trabalhadores é positivamente influenciada pelos salários pagos. Um primeiro argumento é que o salário-eficiência pode ser utilizado como forma de evitar que os trabalhadores venham a burlar as normas de conduta e esforço implícita ou explicitamente contratadas, são os modelos de *shirking*. A idéia subjacente a estes modelos é que uma monitoração

perfeita pode ser proibitivamente custosa, de modo que as empresas possuem sistemas imperfeitos de monitoração.

Barros e Mendonça (1995) discutem três tipos de segmentação no mercado de trabalho: diferenciais por ramo de atividade, entre formal e informal e, por fim, a segmentação regional do mercado de trabalho brasileiro. O objetivo da análise é responder a duas questões básicas: *i*) Qual a contribuição de cada forma de segmentação do mercado de trabalho para a desigualdade? e *ii*) Quais as principais razões para a segmentação do mercado de trabalho brasileiro?

Na análise de segmentação por ramo de atividade é necessário atentar para o fato de que as facilmente observáveis diferenças salariais entre os setores não são uma estimativa não viesada do grau de segmentação. O viés surge do fato de a qualidade ou produtividade dos trabalhadores alocados nos diversos segmentos não serem necessariamente iguais. Portanto, para se estimar o verdadeiro grau de segmentação do mercado de trabalho é necessário comparar o salário de trabalhadores igualmente produtivos alocados em diferentes setores ou ramos de atividade.

De acordo com Barros e Mendonça (1995), embora o rendimento para trabalhadores com características observáveis idênticas chegue a ser 2,4 vezes maior, esta diferença refere-se ao diferencial entre os extremos, sendo que para 70% da força de trabalho o grau de segmentação é relativamente reduzido, ficando 25% abaixo ou acima da média. Para metade da força de trabalho, os desvios salariais em relação à média, devido à segmentação, são inferiores a 20%.

Barros e Mendonça (1995) estimam que a segmentação por ramo de atividade seria responsável por 15% da desigualdade salarial que, embora seja uma contribuição significativa, esta certamente não coloca este tipo de segmentação como um dos principais focos de geração de desigualdade no Brasil. Tal diagnóstico contrasta com a crença de que a heterogeneidade produtiva da economia brasileira fosse a principal causa do elevado grau de desigualdade observado no país.

Os fatores indicados para a segmentação por ramo de atividade no mercado de trabalho brasileiro são: *i*) concentração industrial; *ii*) estágio tecnológico; *iii*) proteção tarifária; e *iv*) crescimento.

Em relação à concentração industrial, a mesma geraria segmentação pois a existência de lucros extraordinários nos ramos de atividades mais concentrados serviria como um incentivo adicional para maior organização dos trabalhadores que, portanto, teriam poder de barganha suficiente para se apropriar de parte dos lucros extraordinários.

No estágio tecnológico, por sua vez, existem evidências apenas parciais que as empresas mais ativas na adoção de novas tecnologias tendem a pagar salários mais elevados, havendo pouca fundamentação teórica e empírica que dê suporte a esta hipótese.

No tocante à proteção tarifária, não há evidência empírica de que exista relação positiva entre nível salarial e proteção tarifária. Em relação ao fator crescimento, existe evidência de que setores que apresentam maiores taxas de crescimento tendem a pagar salários mais elevados, até porque estão tentando atrair novos trabalhadores. Contudo, tal fator não é um componente estrutural da segmentação e sim conjuntural.

No que se refere à segmentação formal e informal, comparando-se os salários de trabalhadores com características observáveis idênticas, porém localizados em diferentes posições na ocupação, percebe-se que a renda média dos trabalhadores por conta própria varia de 60% a 80% daquela de um empregado com carteira de trabalho assinada. A remuneração média de um empregado sem Carteira de Trabalho assinada varia de 60% a 70% da renda de um empregado com Carteira. Apesar de expressivos, estes diferenciais acabam não tendo um peso tão grande na geração de desigualdade salarial, de tal sorte que, caso os diferenciais de salário derivados da segmentação formal e informal fossem eliminados, tudo mais permanecendo constante, o grau de desigualdade salarial seria reduzido em menos de 7%. Além disso, os diferenciais causados pela segmentação por ramo de atividade e pela formalidade/informalidade não são cumulativos, pois a segmentação formal-informal realizada captou, em parte, a segmentação por ramo de atividade. Quando se compara o diferencial de salário entre empregados com e sem Carteira não apenas com idênticas características observáveis, mas também trabalhando no mesmo ramo de atividade, chega-se à estimativa de que os empregadores sem Carteira de Trabalho assinada recebem de 75% a 85% do salário percebido pelos empregados com Carteira. Nesse caso, caso esta segmentação fosse eliminada, *ceteris paribus*, a desigualdade seria reduzida em menos de 1%.

Além desses fatores, comparando o diferencial de salário devido à segmentação formal/informal para trabalhadores com mesmas características e na mesma ocupação, os diferenciais de salário se reduzem para algo entre 5% a 10% e a contribuição deste tipo de segmentação para a geração de desigualdade praticamente desaparece.

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

No tocante à segmentação regional, foram feitas estimativas comparando trabalhadores com características pessoais observadas para as regiões metropolitanas brasileiras. Os resultados indicaram que, embora existam diferenciais de salário inter-regionais entre trabalhadores com características observáveis idênticas, estes são relativamente pequenos. Caso a segmentação regional fosse eliminada, o grau de desigualdade seria reduzido entre 2% e 5%.

Do ponto de vista dos objetivos deste trabalho, cabem realizar várias observações. Em primeiro lugar, a linha de pensamento de segmentação do mercado de trabalho mostra-se relevante ao questionar vários pontos da teoria econômica tradicional. A idéia de que os salários podem ser definidos ou influenciados por outros fatores que não apenas a produtividade é muito importante. Os salários podem apresentar desvios em relação ao que seria esperado pela produtividade em razão de diferentes postos de trabalho ocupados por trabalhadores com características produtivas semelhantes. Como colocado pela teoria dos mercados internos de trabalho, o salário estaria relacionado aos postos de trabalho e não necessariamente ou exclusivamente à produtividade.

Também é importante a noção de que os postos de trabalho de melhor qualidade e melhor remuneração são escassos. Em razão disto, dois trabalhadores de mesma

produtividade podem ter destinos profissionais bem distintos, até mesmo pela existência do chamado *feedback* negativo. Tal fato deixa claro que o mercado de trabalho adquire caráter de loteria ou cassino.

Cabe destacar que parte das críticas dos economistas mais ortodoxos, a linha de segmentação, é uma tentativa de se explicar as observações empíricas da referida linha em um arcabouço mais próximo do neoclássico, como, por exemplo, a literatura de contratos ótimos de trabalho. Embora tais esforços tenham trazido contribuições racionais ao entendimento de alguns fenômenos, podem representar uma negação às importantes contribuições da segmentação.

Além disso, as explicações dos economistas mais ortodoxos às causas da segmentação, como falhas de mercado e/ou presença de sindicatos, acaba servindo como forma de inocentar o mercado pelo problema da segmentação, quando, na realidade, cada vez mais os mercados de trabalho estão organizados como cassinos ou loterias em que a segmentação e a desigualdade são resultados inerentes deste sistema econômico.

Também, como exposto anteriormente, as análises empíricas que atribuem pequeno peso à segmentação na explicação da desigualdade têm a limitação de não medir a produtividade de forma efetiva e, para tanto, utiliza-se de características observáveis dos trabalhadores como *proxy*. Claramente, tal procedimento traz consigo importantes limitações.

## 2.4 DISCRIMINAÇÃO

Barros e Mendonça (*op. cit.*) definem a discriminação como tratamento desigual de indivíduos com iguais características (produtivas) baseado no grupo, classe ou categoria a que pertencem. Contudo, os autores chamam atenção para o fato de que as diferenças de produtividade entre grupos podem se originar da discriminação e outras formas de desigualdade de oportunidade que ocorrem em instituições pré-mercado de trabalho.

Barros e Mendonça (*op. cit.*) analisam dois tipos de discriminação que têm se mostrado particularmente relevantes: *i*) discriminação por gênero; e *ii*) discriminação racial. No tocante à discriminação por gênero, foi mostrado que ao longo da década de 1980, o salário dos homens foi em média 42% maior que o salário das mulheres, sem nenhuma tendência de declínio deste diferencial ao longo deste período. Entretanto, é necessário decompor este diferencial pelas diferenças em produtividade, discriminação salarial e alocativa. Feito isso, Barros e Mendonça (*op. cit.*) concluem que, em primeiro lugar, não há um nível significativo de discriminação alocativa por gênero no Brasil.

Em segundo lugar, as diferenças de produtividade tendem a explicar parcela insignificante do hiato salarial por gênero, fato que se explica porque praticamente inexistem qualquer diferencial significativo em nível educacional por gênero. Em terceiro lugar e, como decorrência da falta de poder explicativo da discriminação alocativa e dos diferenciais de produtividade, tem-se que a quase totalidade do diferencial salarial por gênero deve ser encarada como discriminação salarial, isto é, o nível salarial das mulheres é cerca de 40% inferior ao dos homens porque as mulheres com as mesmas características e nas mesmas ocupações tendem a receber salários 40% inferiores.

Apesar desta constatação, Barros e Mendonça (*op. cit.*) mostram que o diferencial salarial por gênero é substancialmente reduzido quando se passa da comparação de

chefes de família (diferença de 47%) para a comparação de homens e mulheres que não são chefes ou são conjuges (diferencial de 16%). Essa evidência relata que para os jovens que entraram recentemente no mercado de trabalho parece existir pouca discriminação salarial por gênero, o que abre a possibilidade de que a aparente discriminação salarial por gênero pode ser apenas o resultado de diferenças entre homens e mulheres que não são observáveis e que se acumulam com o passar do tempo, sendo as diferenças em experiência efetiva no mercado de trabalho o exemplo mais comumente alegado.

Entretanto, mesmo supondo que todo o diferencial salarial entre homens e mulheres seja decorrente da discriminação salarial, a eliminação desse diferencial reduziria a desigualdade salarial no Brasil em apenas cerca de 5%.

No tocante à discriminação racial, cabe citar que a renda média dos homens pretos é cerca de 40% inferior à renda média dos homens brancos, enquanto no Brasil a dos homens pretos e pardos é cerca de 40% a 45% inferior à dos homens brancos, tendo este último diferencial permanecido essencialmente constante nos últimos 30 anos. Novamente, contudo, é preciso decompor quanto deste diferencial de salários se deve exclusivamente à discriminação e quanto a outros fatores, como por exemplo, diferenças nas características produtivas dos trabalhadores. Para tanto, é necessário comparar os diferenciais de salários entre trabalhadores com características observáveis idênticas, trabalhando em ocupações semelhantes. Os resultados mostram que em 1960 esta diferença encontrava-se em 7% e, em 1980, homens não-brancos recebiam com mesmas características e nas mesmas ocupações recebiam salários 14% inferiores aos recebidos por homens brancos. Como o hiato salarial é em torno de 45%, apenas uma parcela pequena do mesmo pode ser explicada por discriminação salarial. Claro, contudo, que boa parte da desigualdade salarial explica-se por desigualdade de oportunidades, por exemplo, na acumulação capital humano. Se, por um lado, foi positivo o resultado de que a discriminação racial é pequena, por outro, é preocupante o incremento da mesma no período de 1960 a 1980.

De qualquer forma, as estimativas indicam que a eliminação da discriminação salarial por cor reduziria a desigualdade em apenas 2% e, embora seja importante fonte de injustiça social e evidente desvio do ideal de igualdade de oportunidade, a mesma não representa, do ponto de vista puramente quantitativo, uma contribuição significativa para a desigualdade salarial.

Ramos e Vieira (2000, 2001), na análise da discriminação utilizando as variáveis gênero e cor, estimam que a mesma apresentou contribuição não mais que modesta para a explicação da desigualdade. Segundo os autores, “pode-se dizer que os resultados fornecem respaldo para a tese do ‘racismo amigável’, na medida em que o diferencial de salários entre brancos e negros é determinado, em parte, pelas menores oportunidades de acesso desses últimos à educação e ao mercado de trabalho”.

Tal diagnóstico, de “racismo amigável”, deixa claro o fato de que a explicação da desigualdade calcada nas diferenças das características produtivas dos trabalhadores acaba servindo, de forma proposital ou não, como forma de justificar os diferenciais de salários. A desigualdade existe não porque o capitalismo e o mercado de trabalho sejam de forma inerente injustos, mas ao contrário, o mercado remunera de forma justa produtividades diferentes e, desta forma, é possível achar justiça na desigualdade. Mesmo que haja como atenuante a admissão da desigualdade de oportunidades, deve-se notar

que esta é menos crítica ao capitalismo que quando o próprio mercado de trabalho gera desigualdades. Além disso, a desigualdade de oportunidades é inerente ao capitalismo: os mercados de trabalho capitalistas geram desigualdade que, por sua vez, tende a transformá-la em distinto acesso a investimentos em capital humano, o qual tende a reproduzir a desigualdade.

Mais uma vez, ressalta-se que as estimativas empíricas não mediram a produtividade de forma efetiva e, para tanto, foram utilizadas características observáveis dos trabalhadores como *proxy*, procedimento que traz consigo importantes limitações.

## 2.5 TEORIA DOS MERCADOS DO TIPO WINNER-TAKE-ALL

Uma visão, bem distinta da tradicional que procura explicar o incremento da desigualdade, é a chamada teoria dos Mercados Winner-Take-All (MWTa). Segundo esta teoria, o incremento da desigualdade é resultado da crescente importância, na economia como um todo, dos MWTa (Frank e Cook, 1996).

De acordo com Frank e Cook (1996), as explicações usuais para o incremento da desigualdade podem ser divididas em dois caminhos: *i*) ênfase na produtividade individual e nas qualidades relacionadas dos trabalhadores, como educação, experiência, talentos escassos, temperamento, inteligência etc; e *ii*) a estrutura de oportunidades, que gera um número limitado de postos de trabalho de boa ou melhor qualidade. Na opinião de Frank e Cook (*op. cit.*), embora ambas perspectivas capturem importantes elementos da realidade, é a distribuição das oportunidades e não a distribuição do talento que vem mudando de forma significativa nos últimos vinte anos e é a mesma que responde pelo incremento da desigualdade neste período.

Em parte, tal fato deve-se à tecnologia, que causou uma crescente “alavancagem” para os talentos daqueles que ocupam as principais posições concomitantemente com menor “espaço” para outros encontrarem nicho lucrativo. A estrutura de remuneração comum para os mercados de trabalho de entretenimento e esportes, nos quais muitos competem pelos prêmios para as pessoas no topo, permeou muitos outros setores da economia, ou seja, os chamados MWTa estão ocupando espaço crescente na economia.

Portanto, segundo Frank e Cook (*op. cit.*), a crescente desigualdade é resultado da disseminação dos chamados MWTa, em especial nos mercados de trabalho. Para analisar de forma mais detalhada a teoria dos MWTa, mostra-se necessário responder às seguintes questões fundamentais: *i*) O que são e quais são as características dos MWTa; *ii*) Como surgiram e se intensificaram os MWTa; *iii*) De que forma os MWTa provocaram o incremento da desigualdade; *iv*) Quais são as consequências dos MWTa, além de seus efeitos negativos sobre a equidade; e *v*) Como minimizar os impactos negativos dos MWTa sobre a sociedade.

### 2.5.1 Características dos MWTa

Em relação ao primeiro ponto, as duas principais características dos mercados do tipo MWTa são: *i*) a recompensa ou o rendimento dos trabalhadores depende não de performance individual em termos absolutos, mas sim da performance relativa de cada competidor em relação aos demais; *ii*) a recompensa financeira fica concentrada nas mãos de poucos indivíduos que tiveram o melhor desempenho, com pequenas diferenças



no talento/produtividade dando origem a enormes diferenças de rendimentos. Ambas características (recompensa por performance relativa e não-absoluta e forte concentração dos prêmios em poucas mãos), quando combinadas, tornam-se importantes fontes de desigualdade.

O fato de a recompensa ser dada pelo desempenho relativo e não-absoluto daria origem às ineficiências atribuídas aos MWTA, e também, o fato de ela ser grande e concentrada em poucos teria importantes implicações sobre a desigualdade. Recompensas altamente concentradas, por si só, não geram ineficiências. Por exemplo: em tarefas de montagem, nas quais os trabalhadores recebem por peça, uma pequena proporção de trabalhadores com produtividade acima da usual pode receber bem mais que a média dos trabalhadores.

Como exemplo de MWTA, pode ser citado o mundo dos esportes profissionais, em especial, o boxe. Em 1992, por exemplo, o campeão mundial dos pesos pesados, Evander Holyfield, ganhou mais de US\$ 28 milhões.

Contudo, é preciso esclarecer que a recompensa dependendo da performance relativa e do fato de não ser altamente concentrada não pode ser uma importante fonte de desigualdade. Apenas quando se combinam estas duas características é que se gera desigualdade.

Frank e Cook (*op. cit.*) dividem os MWTA em dois grupos:

- a) Mercados de massa – nos quais há um grande número de compradores que aceitam pagar um pouco mais pelos serviços de um trabalhador relativamente a outros. Este é o mercado dos atores de cinema, de autores de *best-sellers*, de esportes de massa como futebol, basquete, boxe etc.
- b) “*Deep-pocket*” – pequeno número de compradores que estão intensamente interessados na performance dos “vencedores”. Nessa categoria, estariam inclusos os maiores pintores, escultores etc.

Ao longo do tempo cresceu a importância dos MWTA de massa relativamente aos “*deep-pocket*”. Contudo, as questões sobre desigualdade e ineficiência geradas por ambos os grupos são semelhantes.

Os vencedores nos MWTA só surgem ou apenas alcançam o topo após um longo processo de sucessivas eliminações ou acumulação. Um ganhador de um prêmio Nobel, por exemplo, inicia sua caminhada competindo para ser admitido nas melhores faculdades na graduação e pós-graduação, compete para publicar seus primeiros artigos e assim sucessivamente.

Importante notar, também, que a competição em MWTA, mesmo no mercado de bens, se traduz, na prática, em disputas envolvendo pessoas e, neste sentido, o relevante seriam as competições do tipo *Winner-Take-All* no mercado de trabalho.

### 2.5.2 Surgimento dos MWTA

No tocante a pergunta de como surgem os MWTA, pode-se dizer, de modo geral, que eles surgem por condições especiais do lado da oferta (forças que influenciam os custos de produção) ou por conta de condições especiais do lado da demanda (influência

sobre quanto os compradores estão dispostos a pagar) ou uma combinação de condições especiais do lado da oferta e da demanda.

Do lado da oferta, a fonte de um mercado de massa do tipo MWTA é que os serviços dos melhores podem ser reproduzidos ou “clonados” a um baixo custo adicional. O custo marginal de transcrever um CD do melhor soprano é extremamente baixo uma vez que o mesmo já está feito, assim como o custo adicional de uma fita de um filme vencedor do Oscar é tão baixo quanto qualquer filme. De forma mais geral, se existem economias de escala na produção ou na distribuição, existe uma tendência natural para que um produto, um distribuidor ou um serviço dominar o mercado. A batalha é determinar quem irá dominar o mercado.

Do lado da demanda de muitos mercados, um produto torna-se mais valioso a partir do momento em que um grande número de consumidores passam a utilizá-lo como, por exemplo, as fitas de vídeo VHS *vis-à-vis* as fitas BHS ou sistemas operacionais de computadores. São as chamadas economias de rede.

Essas economias de rede não estão de forma alguma confinadas a compatibilidade tecnológica. Como exemplo, se um livro está sendo lido por várias pessoas, isto pode estimular a compra do mesmo por outros consumidores, tendo em vista que parte da experiência de ler um livro é discuti-lo com outras pessoas. Considerações similares podem ser feitas para filmes, música, esportes etc. Portanto, as economias de rede são um fator que explica o surgimento de MWTA do lado da demanda.

Além disso, um “vencedor” nas rodadas iniciais tende a acumular vantagem nos *rounds* subsequentes de uma competição. Se uma determinada tecnologia é mais utilizada no início de uma nova indústria, a mesma deve atrair mais recursos para pesquisa e, com isso, sua adoção deve se estender ainda mais. Tal processo é denominado de *lock-in through learning*. Na realidade, trata-se de um processo em que sucesso tende a trazer mais sucesso.

Estes positivos *feedbacks* também influenciam carreiras nos mercados de trabalho. Atores ou diretores, depois de fazerem filmes de sucesso, certamente terão mais oportunidades para fazerem novos filmes de sucesso.

Outra fonte de expressivos diferenciais de salário é o que Frank e Cook chamam de *decision leverage* (“alavacagem das decisões”). Quando um sargento comete um erro, apenas seu pelotão sofre as conseqüências, mas quando um general comete um engano todo o exército sai prejudicado. O mesmo aplica-se aos presidentes de grandes corporações. Se o talento e a produtividade de candidatos a presidente de uma grande corporação podem ser diferenciados com respeito à qualidade das decisões que os mesmos são capazes de tomar, o salário do melhor candidato pode ser dramaticamente superior ao do segundo melhor candidato, mesmo a diferença de talentos entre ambos sendo pequena.

Um outro fator que também serve para explicar o surgimento dos MWTA são as limitações dos consumidores em “decorar” todas as possibilidades de escolha. Em geral, os consumidores têm condições de guardar um número limitado de produtos e/ou marcas, ou mesmo de astros ou celebridades.

Outro fator que ajuda a explicar o surgimento de MWTA é que, ao contrário da visão da economia tradicional, em alguns casos, quanto mais se consome de um determinado bem ou serviço, mais se quer consumir daquele bem ou serviço, em razão da criação de um hábito. Tal constatação vai contra a tradicional teoria da utilidade marginal decrescente, embora a mesma se mostre correta em muitos casos.

Outro aspecto da natureza humana que dá origem aos MWTA é a tendência de avaliar muitos bens não apenas de acordo com sua propriedade absoluta, mas também comparando com bens consumidos pelos demais. São os chamados bens posicionais ou consumo conspícuo.

### 2.5.3 Incremento dos MWTA

Em relação ao ponto de como se intensificaram os MWTA, pode-se dizer que, conforme visão de Frank e Cook (*op. cit.*), estes referidos mercados não seriam um fenômeno novo, porém a novidade seria a rápida erosão de barreiras que existiam para que os melhores servissem mercados cada vez mais amplos. O crescimento dos MWTA está ligado às causas que fortalecem os fatores que dão origem a estes tipos de mercado. Estas causas estão intimamente ligadas ao processo de globalização.

Um importante fator para explicar o incremento dos MWTA é a expressiva redução dos custos de transporte, que tornou possível aos melhores produtores estender suas ofertas para mercados cada vez mais amplos. Mais recentemente, com os avanços tecnológicos nos transportes, em especial no crescimento de importância do transporte aéreo, assim como a tendência de declínio de barreiras tarifárias, os mercados acessíveis tornaram-se ainda mais amplos.

Como exemplo, anteriormente para ser um importante competidor na fabricação de pneus, em uma determinada localidade, bastava ser o melhor produtor naquele local. Atualmente, os consumidores escolhem os pneus em um pequeno número de produtores que são os melhores a nível mundial.

Outro importante fator para o crescimento dos MWTA, também ligado ao desenvolvimento tecnológico, foi o desenvolvimento na área de comunicações, da computação e no processamento de informações. Informação é essencial para expansão dos mercados. Os vendedores devem ser capazes de identificar potenciais compradores e persuadi-los a comprar seus produtos, assim como comunicar-se com os mesmos e monitorar o comportamento de agentes mais distantes de sua cadeia de distribuição. Os compradores, por sua parte, precisam identificar a oferta que melhor atenda suas necessidades. Mesmo se não houvesse custos de transporte, os mercados ainda permaneceriam extremamente localizados a menos que vendedores e compradores tivessem formas de trocar informações de maneira rápida e eficiente. Os avanços nas telecomunicações e na computação revolucionaram o fluxo global de informações, tornando-o muito mais rápido e eficiente.

O mais importante efeito desta maior capacidade para coletar, processar e transmitir informações foi reforçar a tendência de mercados cada vez mais amplos criada pela redução dos custos de transporte e das barreiras tarifárias. Como exemplo, a mídia transformou o entretenimento em verdadeiros mercados globais.

Além disso, a revolução no mundo das informações intensificou as limitações dos consumidores em lembrar de todas as marcas, produtos, atores etc. Embora a capacidade de gerar e processar informação de forma eletrônica tenha crescido de forma significativa, a capacidade dos seres humanos de processar/guardar informações mudou muito pouco. A quantidade de informação que as pessoas conseguem usar está se tornando monotonicamente uma fração decrescente do total de informação disponível.

Um terceiro aspecto é que a revolução no mundo das informações e a queda nos custos de transporte aumentaram a probabilidade de *matching* entre compradores e vendedores nos MWTA do tipo *deep-pocket*. Há várias décadas, era muito difícil para pessoas com interesses altamente especializados entrar em contato umas com as outras, entretanto, atualmente, com todos avanços na geração e no fluxo de informações, tal *matching* tornou-se bem mais fácil.

De modo geral, pode-se dizer que a revolução no mundo da informação e os decrescentes custos de transporte e barreiras tarifárias tiveram o efeito, em conjunto, de fortalecer as causas que dão ou deram origem aos MWTA.

Um fator que também afeta o crescimento dos MWTA é o nível e a distribuição da renda. Aumentos do nível de renda tendem a elevar a demanda por bens posicionais, que são aqueles bens cujo valor depende, em grande parte, de como são comparados com os bens consumidos por outros consumidores. O incremento da demanda por bens posicionais, por sua vez, favorece os MWTA, à medida que apenas um limitado número de produtores pode demandar para si a oferta do melhor produto. O aumento da concentração de renda, ao incrementar a demanda por bens posicionais, também favorece o incremento dos MWTA.

Embora milhares de pessoas estejam envolvidas na produção de um filme, a diferença entre o sucesso ou o fracasso fica concentrada em poucas pessoas, como o diretor, o roteirista, os principais atores. Embora milhares de tenistas competem cada ano no circuito profissional, as principais remunerações concentram-se fortemente nos dez melhores jogadores do mundo e a tal ponto que mesmo os que estão entre os cinquenta melhores do mundo não conseguem acordos publicitários.

Portanto, MWTA são aqueles em que os *top performers* tem uma parcela dos prêmios do mercado absolutamente desproporcional em relação aos restantes, ou seja, os rendimentos são fortemente concentrados naqueles no topo da distribuição.

A estrutura de recompensa do tipo MWTA tem sido muito comum na área de entretenimento, esportes e artes, entretanto, certamente, não está confinada ao mercado de trabalho das “celebridades”. Os supermercados, por exemplo, têm espaço limitado em suas prateleiras e, portanto, para cada tipo de produto apenas os mais populares serão vendidos. Os carros que têm sucesso são em geral apenas marginalmente mais bonitos ou melhores que aqueles que falham. Nos MWTA, é pequena a diferença entre o sucesso e o fracasso. Os mercados deste tipo estão se tornando uma crescente parte da vida econômica moderna. Eles permearam a advocacia, o jornalismo, a consultoria, a medicina, os bancos de investimentos, as corporações, a publicidade, a moda e a academia científica. Este incremento dos MWTA não se dá exclusivamente nos Estados Unidos, mas as forças que dão origem a esses mercados também atuam em outras economias industriais, mesmo aquelas nos estágios iniciais do desenvolvimento

econômico. Cada vez mais no mundo, uma parcela crescente da população irá ler os livros dos mesmos autores, ver os filmes dos mesmos diretores e comprar as roupas dos mesmos estilistas ou das mesmas marcas. A globalização teria um caráter destrutivo sobre a diversidade cultural e de valores.

#### 2.5.4 Conseqüências dos MWTA

Os MWTA, de acordo com Frank e Cook (*op. cit.*), trouxeram muitas conseqüências negativas. Eles incrementaram a disparidade entre ricos e pobres, ou seja, aumentaram a desigualdade. Os MWTA também estimularam que alguns dos mais talentosos cidadãos se dedicassem às tarefas socialmente improdutivas ou mesmo destrutivas, assim como estimularam padrões de investimento e consumo que causaram desperdício. Eles levaram, indiretamente, a maior concentração dos mais talentosos estudantes em um pequeno conjunto de instituições de elite. Os MWTA fizeram mais difícil para os chamados *late bloomers* encontrar um nicho produtivo na vida.

Existe pouco consenso sobre as causas de tão expressivo incremento da desigualdade. Alguns mencionam alterações nas políticas públicas, citando os cortes nos impostos para os mais ricos e redução dos gastos com os mais pobres, realizadas por Reagan e Thatcher nos anos 1980. Outros enfatizam o declínio dos sindicatos dos trabalhadores, o *downsizing* das corporações ou o crescente impacto do comércio internacional.

Frank e Cook (*op. cit.*) defendem que o crescimento da desigualdade não é resultado do enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores ou de mudanças nas políticas públicas, nem do enfraquecimento da competição, mas sim que a explosão dos salários dos mais ricos é, em grande parte, resultado do incremento dos MWTA.

O crescente *gap* salarial entre os vencedores e os fracassados não é novo, porém o *gap* ficou tão amplo que os prêmios dos vencedores tornaram-se espetacular.

Cada vez mais torna-se mais comum a existência de salários multimilionários. Spielberg recebeu mais US\$ 30 milhões em 1993-1994. Um crescente número de presidentes de grandes corporações recebe rendimentos comparáveis ao de Spielberg e vários gerenciadore de recursos em Wall Street conseguem rendimentos ainda maiores. Os rendimentos multimilionários também são cada vez mais comuns nos esportes, no jornalismo, na consultoria, na publicidade e em vários outros mercados. Este fato é um indicativo muito claro de que os MWTA estão se expandido e se intensificando, ou seja, estão se tornando um fenômeno de importância crescente.

O tênis profissional também fornece uma clara ilustração de como houve forte concentração dos rendimentos nos maiores salários. Com o crescente papel da televisão, os rendimentos relativos dos principais jogadores do mundo cresceram de forma expressiva. Em 1980, os rendimentos médios dos dez melhores jogadores de tênis do mundo era de aproximadamente doze vezes o rendimento médio dos classificados entre 40º e 50º melhores do mundo. Em 1987, esta relação tinha crescido para quase 30 vezes.

Michael Eisner, presidente da Disney em 1993, teve rendimentos da ordem de US\$ 203 milhões, aproximadamente dez mil vezes o salário dos empregados de menor rendimento da Disney. A renda domiciliar média anual, nos Estados Unidos, em 1993, ficou em US\$ 51.935 e, portanto, o rendimento de Michael Eisner correspondeu a cerca de 3.850 vezes este valor. Colocado em outros termos, um domicílio médio,

nos Estados Unidos, precisaria de 3.850 anos para obter o rendimento que Michael Eisner obteve em um ano.<sup>3</sup> Parece pouco razoável atribuir a diferenciais de produtividade desigualdades de renda tão elevadas.

A relação, nos Estados Unidos, do rendimento de um *Chief Executive Officer* (CEO) com a de um trabalhador médio cresceu de 24 vezes em 1965 para 300 vezes em 2000.<sup>4</sup>

Como explicar este expressivo incremento da compensação dos CEOs ou dos presidentes das grandes corporações? Alguns argumentam que não existe senso econômico para tal incremento, sendo esse fato resultado de abuso. Outros argumentam que as condições de mercado são incompatíveis com efetiva competição pelo talento de executivos. Companhias sabem que contratar o melhor presidente pode fazer grande diferença na rentabilidade da empresa, contudo existe informação imperfeita sobre quem é o melhor. Também não contratar o melhor pode significar perdê-lo para uma firma rival. Outros argumentam que a ratificação social da ganância na década de 1980 tornou os salários multimilionários mais aceitáveis do ponto de vista social.

Frank e Cook (*op. cit.*) não concordam com tais visões, afirmando que estas imperfeições de mercados não são novas e nem se tornaram mais intensas e, por essa razão, as mesmas não podem explicar o expressivo incremento atual dos rendimentos dos principais executivos. Além disso, teria ocorrido um aumento da vigilância de acionistas institucionais que, somada à crescente ameaça de um hostil *takeover*, teria sido reduzido o espaço para abuso financeiro por parte dos presidentes de corporações.

Para Frank e Cook (*op. cit.*), a explosão dos salários dos presidentes de grandes corporações não foi resultado de qualquer imperfeição nas forças competitivas. Ao contrário, essa explosão seria resultado do aumento da competição. A criação de um mercado global teria resultado em um incremento da competição que criou um ambiente de mudanças rápidas. Neste cenário, as decisões e as conseqüências das decisões dos presidentes das grandes corporações tornaram-se mais relevantes e/ou críticas do que anteriormente. É duvidoso, contudo, que apenas tal fato teria sido, por si só, responsável pelo expressivo incremento da remuneração dos executivos, pois a globalização não teve efeitos de mesma magnitude sobre os salários dos executivos em países como Japão e Alemanha, por exemplo.

Além da crescente pressão competitiva decorrente da globalização, é necessário para explicar a explosão dos salários dos presidentes das corporações uma competição aberta por seus serviços. Nos Estados Unidos, diferentemente de Japão e Alemanha, as firmas passaram a competir entre si pelos serviços dos seus principais executivos. Cresceu, nas firmas americanas, a busca por presidentes fora dos quadros da empresa, em detrimento da busca na própria empresa, o que continuou comum no Japão e na Alemanha. Embora contratar um executivo “de fora” possa parecer um risco quando os negócios vão bem, tal política mostra-se necessária a partir do momento que uma reestruturação e/ou *downsizing* mostram-se necessários.

---

3. Dado da renda domiciliar média extraído do relatório Income, Poverty and Health Insurance Coverage in the United States, U. S. Census Bureau, 2003.

4. Dado extraído do State of Working América 2004/2005 do Economic Policy Institute.

Outro ramo que se notabiliza como os MWTA é o setor de entretenimento, em especial o cinema e a TV. Vários atores e diretores têm recebido cifras multimilionárias para atuarem ou dirigirem filmes.

Outro notável exemplo de MWTA é o mundo dos esportes profissionais. Na liga de *baseball* americana, o salário médio subiu de US\$ 19 mil em 1967 para quase US\$ 1,1 milhão em 1993. Em 1994, na liga de *baseball* americana, havia mais de 122 jogadores ganhando mais de US\$ 1 milhão.

Exemplos de salários multimilionários não faltam, se tornando um fenômeno crescente no capitalismo contemporâneo. Claro, contudo, que o número de trabalhadores que recebem tais salários é pequeno e, por conseguinte, é pequena sua contribuição para o grau de desigualdade global. De acordo com Frank e Cook (*op. cit.*), a fonte realmente importante de incremento da desigualdade nos Estados Unidos foi a “escalada” dos rendimentos dos “quase ricos”, como por exemplo, vendedores, administradores ou executivos, contadores e milhões de outros *minor-league superstars* que dominam nichos de mercado da vida cotidiana. Como explicar o incremento do salário destes *minor-league superstars*? A tradicional teoria econômica tem focado a explicação nas diferenças de características produtivas dos trabalhadores, como por exemplo, educação, qualificação, experiência e outros atributos. Embora sejam fatores relevantes para explicar a desigualdade, a crescente desigualdade nos Estados Unidos não seria resultado destes fatores. As mudanças não foram na distribuição das características produtivas dos trabalhadores mas sim na forma como o mercado transforma diferenças de qualificação em diferenças de rendimentos. Assim como no mercado de trabalho das celebridades ou dos *superstars*, houve aumento da competição pelos melhores trabalhadores nestes mercados do tipo *minor-league superstars*. Embora o fenômeno dos MWTA seja mais notável nos mercados de trabalho das celebridades, a maior importância agregada é nos mercados de trabalho “ordinários”.

Entre 1977 e 1989, os 1% mais ricos dos Estados Unidos conseguiram obter 70% do crescimento total da renda pessoal do país neste mesmo período. Durante a década de 1980, os 10% mais ricos dos Estados Unidos tiveram incremento dos rendimentos de 20% para homens e 25% para mulheres, enquanto o rendimento real dos trabalhadores de um modo geral permaneceu constante ao longo deste mesmo período.

A desigualdade vem crescendo desde o começo da década de 1980 nos Estados Unidos. A parcela da renda total dos 20% mais ricos, após permanecer no patamar de 43% a 44% no período de 1967 a 1980, cresceu quase que continuamente para 49,7% em 2002. A renda dos 5% mais ricos, após representarem em torno de 16% a 17% da renda total no período de 1967 a 1980, cresceu para 21,7% da renda total em 2002. Os 10% mais pobres, neste mesmo país, ficaram com apenas 3,5% da renda total em 2002 (*U.S. Census Bureau, 2002*).

A razão entre renda média do 1% mais rico/renda média dos 20% mais pobres cresceu de 33,1 em 1979 e para 88,5 em 2000. A redução de impostos no período de 2001-2003, nos Estados Unidos, redistribuiu renda dos 99% mais pobres para o 1% mais rico da população, sendo que esta última parcela passou a responder de 18,8% para 19,6% da renda total depois dos impostos. Enquanto em média, a carga tributária sobre a renda da população como um todo caiu 2,1% após os cortes nos impostos, para o 1% mais rico, a referida carga caiu 5% (*Economic Policy Institute, 2004*).

Muitas explicações foram oferecidas para estas tendências, como o declínio dos sindicatos de trabalhadores, em razão da queda do emprego na indústria, com a concomitantemente perda de bons empregos que pagavam salários que suportavam estilo de vida típico da classe média. Outra explicação é que com a redução das barreiras ao comércio internacional, trabalhadores de baixa qualificação dos Estados Unidos passaram a, cada vez mais, competir com trabalhadores de baixos salários no segundo e terceiro mundos.

Outra tradicional explicação da causa da crescente desigualdade seria o avanço tecnológico, associado, principalmente à revolução dos computadores. Empregadores nos setores de serviços e na indústria desenvolveram a necessidade por trabalhadores qualificados. Tal fato levou a expressivo incremento dos rendimentos de trabalhadores qualificados (curso superior) relativamente aos demais trabalhadores durante a década de 1980.

Frank e Cook (*op. cit.*), contudo, chamam a atenção para o fato de que grande parte do incremento na desigualdade permanece um mistério. Trabalhos empíricos mostram que a residual variação nos rendimentos, aquela que não é explicada pelas características produtivas dos trabalhadores, é crescente desde a década de 1970.

Os economistas tradicionais tentam explicar a crescente desigualdade de rendimentos argumentando que a mesma deve-se ao fato de os melhores trabalhadores terem se tornado mais produtivos que seus colegas. Esta visão surge da tradicional teoria do capital humano, que explica diferenças de salários por diferenças nas características produtivas dos trabalhadores, como discutido anteriormente.

O capital humano comanda um preço no mercado de capitais da mesma forma que o capital financeiro. Portanto, um trabalhador com o dobro de capital humano que outros irá receber duas vezes mais que os demais.

Frank e Cook (*op. cit.*) argumentam ainda que a teoria do capital humano explica importantes características do mercado de trabalho. Pessoas que investem mais em educação, por exemplo, ganham mais, na média, que aqueles trabalhadores que investem menos em educação. Contudo, a despeito da superficial plausibilidade da teoria do capital humano, a mesma deixa uma parte importante dos fatos sem explicação. Existem estudos que mostram que educação e outros indicadores do capital humano respondem por apenas 15% da variância em rendimentos individuais. As mudanças no capital humano mostram-se incapazes de explicar os expressivos incrementos da desigualdade em anos recentes nos Estados Unidos.

A teoria do capital humano foca na qualidade do trabalhador e não nas características dos postos de trabalho. Um trabalhador, com certo nível de capital humano, só irá demonstrar seu valor completamente se colocado em uma posição com oportunidade e escopo adequados. Este princípio é evidente para os trabalhadores da ex-Alemanha Oriental, que constituem uma população qualificada com baixos salários. Pode-se encontrar casos nos quais trabalhadores com acumulação similar de capital humano recebendo rendimentos bem desiguais.

Para entender estas diferenças, a perspectiva dos MWTAs entende que é necessário analisar a natureza dos postos de trabalho ao invés de olhar apenas para as características produtivas dos trabalhadores. Organizações têm hierarquia de posições cujo escala de



rendimentos reflete o nível de responsabilidade e o escopo de cada posição. Altos salários estão associados às posições que envolvem grande responsabilidade. Nestas posições, pequenas diferenças na performance traduzem-se em grandes diferenças na rentabilidade da firma. Corporações buscam os melhores candidatos para as posições de maior responsabilidade e pagam por isso salários elevados.

Alguém poderia perguntar qual a razão de não substituir dois trabalhadores menos qualificados ao invés de pagar um salário exorbitante para contratar o melhor? A substituição que pode funcionar para o capital físico não funciona para o capital humano. Dois trabalhadores de baixa qualificação não são, em geral, bons substitutos para trabalhadores altamente qualificados.

O resultado é que para posições em que talento adicional tem grande valor para o empregador ou para o mercado, não há razão para que o mercado compense os indivíduos na proporção do seu capital humano. Para estas posições (aquelas que conferem maior alavancagem para o talento ou o capital humano), pequeno incremento de talento tem grande valor e podem ser grandemente recompensado como resultado do processo normal de competição nos mercados.

Uma importante característica dos MWTA é que sucesso alimenta sucesso. O desenvolvimento de carreiras profissionais é influenciado por uma variedade de processos que se auto-reforçam transformando capital humano em produtividade. Este processo é incerto. Capital humano conta, contudo a distribuição de rendimentos é mais difusa do que seria esperado pela distribuição inicial do capital humano e isso reflete as vicissitudes dos eventos ao longo da carreira dos trabalhadores. Vencedores tendem a ser selecionados entre os melhores, entretanto pequenas diferenças no capital humano podem gerar expressivas diferenças de rendimentos.

A teoria dos MWTA foca nas mudanças da importância do capital humano nos postos de trabalho mais importantes. Não pagar o preço por esta maior importância significa perder estes trabalhadores para empresas rivais. Segundo Frank e Cook (*op. cit.*), a teoria dos MWTA seria mais compatível com os acontecimentos ocorridos nos Estados Unidos relativamente à teoria do capital humano.

A despeito da falha da teoria do capital humano, a evidência não elimina a possibilidade de outros fatores que não apenas os MWTA para explicarem o incremento da desigualdade, mas pelo menos, por enquanto, ninguém conseguiu explicar claramente que outras forças seriam essas. Frank e Cook (*op. cit.*) argumentam que, no mínimo, os dados são consistentes em relação à teoria dos MWTA mas inconsistentes com explicações alternativas.

De acordo com Frank e Cook (*op. cit.*), os MWTA não tiveram apenas consequências nefastas para a equidade, os mesmos têm efeitos negativos sobre a eficiência também. Embora os prêmios dos MWTA realmente sejam eficazes para atrair os mais talentosos e mais produtivos trabalhadores, eles acabam gerando duas formas de ineficiências: *i*) atraem número excessivo de competidores; e *ii*) dão origem a padrões improdutivos de consumo e investimento na disputa entre os competidores pelos maiores prêmios.

No tocante ao primeiro ponto, os MWTA acabam por atrair um número muito grande de competidores. Em geral, os competidores entram na competição em

MWTA, na maioria das vezes, desconhecendo os adversários. Por exemplo, 80% das pessoas acham que são motoristas melhores que a média. Nesse cenário, no qual as pessoas superestimam as chances de vencer nos MWTA, o número de trabalhadores que abandonam ocupações produtivas nos mercados tradicionais para competir nos referidos mercados será excessivo em relação ao que seria justificável pela relação custo/benefício.

A origem do problema de um número excessivo de competidores decorre também porque os competidores em geral ignoram o fato de que a entrada de um competidor a mais impõe um custo para todos os demais competidores, à medida que se reduz a probabilidade dos que já estavam na competição de vencer.

Talvez a mais importante tarefa enfrentada por qualquer economia é alocar cada um dos seus trabalhadores para os postos de trabalho nos quais seus talentos adicionam o maior valor possível para sociedade. Do ponto de vista puramente econômico, seria alocar os trabalhadores de forma a maximizar a produção de bens e serviços e, conseqüentemente, a renda dos trabalhadores. Quando se argumenta que existe um número excessivo de competidores nos MWTA, o que se quer dizer é que a produção ou a renda total da sociedade poderia ser maior se algumas pessoas competissem em outros mercados e não nos MWTA.

Isso não quer dizer que os MWTA seriam um desastre econômico ou mesmo uma força negativa para a economia. Na realidade, até mesmo, os referidos mercados desempenhariam bem a função de procurar atrair os mais produtivos para competição nos MWTA. Quando se diz que os referidos mercados atraem muitos concorrentes, é que os incentivos de mercado atraem muitos concorrentes para as respectivas carreiras e poucos em outras carreiras.

A decisão para competir nos MWTA é semelhante à de comprar um jogo na loteria. Se o trabalhador vence, ganha muitas vezes mais que ganharia em uma carreira menos arriscada, contudo se perde, ganha muito menos.

Frank e Cook (*op. cit.*) argumentam que embora não seja surpresa conseguir resultados ineficientes frente a uma situação de informação imperfeita, mesmo em um mundo de perfeita informação e racionalidade, um número excessivo de trabalhadores ainda irá competir nos MWTA, pois os trabalhadores não percebem os custos de sua entrada sobre as probabilidades de vitória dos outros competidores e vice-versa.

Suponha uma economia com apenas duas ocupações, uma tradicional e outra em MWTA, como por exemplo, cantor. Neste último, o melhor cantor é escolhido para assinar um lucrativo contrato para gravar um disco. Se houvesse um observador onisciente na sociedade, que pudesse identificar o melhor de forma rápida e eficiente, a melhor alocação de recursos humanos seria simplesmente enviar o melhor cantor para a gravadora e deixar todos os demais trabalhadores em ocupações tradicionais, nos quais tradicional quer dizer uma ocupação que não seja em MWTA.

Na vida real, contudo, ninguém consegue avaliar *a priori*, ou sem competição, quem é o melhor cantor. Esta é a razão pela qual as pessoas competem. Para cada competidor que aloca seu tempo para carreira de cantor, se tem um custo de oportunidade, tendo em vista que o mesmo poderia estar produzindo bens ou serviços na ocupação tradicional. Se a meta é maximizar a renda total da sociedade deve-se adicionar concor-

rentes na carreira de cantor até o ponto em que o ganho de renda derivada do vencedor é no mínimo tão grande quanto a renda que seria gerada caso o trabalhador fosse alocado na ocupação tradicional. A tendência natural é que quanto maior o número de competidores na carreira de cantor, melhor e mais valiosa será a performance do vencedor. Entretanto, a partir de determinado ponto é provável que o ganho em termos de melhora do desempenho para competidor adicional vá diminuindo. A melhora esperada na renda ou na performance do melhor cantor será menor quando se incrementa o número de competidores de 1000 para 1100 do que quando se eleva o número de competidores de 500 para 600.

Infelizmente, contudo, os competidores não estão preocupados em maximizar a produção de bens e serviços e sim em evidenciar quanto, do ponto de vista individual, eles esperam receber. Isso acaba gerando ineficiência, pois os competidores que entram nos MWTA diminuem a probabilidade de os já existentes em vencer e, assim, os competidores ignorariam o custo que a entrada deles impõe sobre os demais competidores. Nesse caso, os referidos mercados tornam-se falsamente atrativos. Este problema é semelhante ao da poluição, quando os indivíduos respondem apenas a incentivos de mercado, com os agentes ignorando os custos que a poluição impõe sobre os outros. De forma similar, existiria um número excessivo de aspirantes a atores de cinema e estrelas do *rock* porque pessoas ignoram o fato de que a sua entrada deve reduzir as chances de todos os competidores.

Segundo Frank e Cook (*op. cit.*), se os menos talentosos competidores dos MWTA fossem alocados em outros mercados – como engenheiros, professores etc, são em mercados tradicionais – a performance dos vencedores nos MWTA não deveria cair muito ou mesmo cair, enquanto se obteria produção adicional nos mercados tradicionais. Em suma, os incentivos do mercado levam muitos indivíduos aos MWTA, geralmente a um alto custo em termos de produção perdida nos mercados tradicionais.

Claro que o exemplo apresentado anteriormente é bastante simplificado, pois a escolha de carreiras não seria *Once And For All*. Alguns trabalhadores podem tentar o sucesso em carreiras do tipo MWTA e, após vários fracassos, ingressar em mercados tradicionais. Tal fato reduz o custo, em termos de eficiência, do número excessivo de competidores nos MWTA, contudo o custo do *overcrowding* continua. Isso porque pode demorar muito tempo até que o trabalhador decida ou seja obrigado a sair da competição em MWTA para fazer parte de um mercado tradicional. Além disso, a eficiência deste trabalhador no mercado tradicional será afetada negativamente pela escolha inicial de competir nos MWTA. Um estudante que se dedica pouco à matemática e à física para praticar basquete ou futebol, por exemplo, não pode facilmente buscar a qualificação para engenheiro quando ele desiste de ser um esportista profissional.

Portanto, embora a existência de uma longa vida profissional, que permite exercer ocupações tanto em mercados tradicionais quanto em MWTA, reduza os custos de eficiência do problema de *overcrowding*, significantes perdas ainda permanecem.

Outro aspecto importante ligado aos MWTA é que o dinheiro não é o único motivo para competir nesses mercados. A fama, o sucesso e todas as vantagens reais ou psicológicas derivadas deles podem atrair competidores para os MWTA. Na realidade, a fama agrava ainda mais o problema do *overcrowding* e maiores são as ineficiências decorrentes da estrutura de remuneração dos MWTA.

Outra suposição não realista é que os competidores não têm informação sobre as relativas probabilidades de sucesso nos MWTA ou desconhecem por completo o grau de talento de todos os demais competidores. Mesmo que tal fato também reduza as perdas de eficiência, de forma alguma elas são eliminadas.

Outro fator ligado à competição nos MWTA é que a preferência dos trabalhadores em relação ao risco irá afetar não apenas o número de competidores mas também o número que deveria competir ao considerar-se a questão da eficiência. O número de competidores nos referidos mercados será maior quanto menor for a aversão ao risco ou de forma inversa quanto maior for a atração ao risco. O número de competidores ótimo do ponto de vista social será maior quanto menor for a aversão ao risco ou maior for a atração pelo risco.

Outra importante ineficiência gerada pelos MWTA é que o mesmo gera, invariavelmente, padrões de investimento competitivo que mutuamente se compensam entre si e que representam desperdício do ponto de vista social. Estes padrões de investimento reforçam as ineficiências decorrentes do problema de *overcrowding*.

O problema básico é que os incentivos para investir na própria melhoria de performance que se confrontam os competidores em MWTA são semelhantes ao familiar dilema do prisioneiro. Assim como nesse dilema, ações que parecem atraentes ou racionais para os indivíduos provocam resultados não ótimos para o grupo como um todo. A corrida de armas militares é um outro exemplo de dilema prisioneiro semelhante à competição que ocorre nos MWTA. Na corrida armamentista, os agentes/países estariam melhores se não houvesse nenhum investimento em armamento, contudo é racional se armar, tendo em vista que a pior das possibilidades é o rival investir em armas enquanto não se arma.

Em MWTA, os competidores engajam-se em torneios cuja recompensa depende não apenas da performance absoluta, mas da relativa. Os competidores confrontam-se, em geral, com versões do dilema do prisioneiro para múltiplas pessoas.

A extensão pela qual os investimentos em melhora de performance incrementam o valor de mercado da performance do “vencedor” ou dos “vencedores” irá variar de caso para caso. Em alguns casos, o investimento individual não tem efeito nenhum sobre o valor do produto final (tanto faz investimento de cem dólares quanto de mil dólares).

Em outros casos, investimentos em melhora da performance traduzem-se no mais valioso produto no mercado. Os sopranos competindo por este nicho de mercado investem milhares de dólares em treinadores de voz e em outras formas de instrução musical. Tais investimentos resultam em maior clareza e outras características que rendem satisfação adicional para os ouvintes. Em casos como este, existe interesse nos investimentos do ponto de vista social. Contudo, o interesse social existe até um determinado ponto. À medida que os investimentos em melhora do desempenho individual dos competidores vai crescendo, pode-se esperar que os retornos dos investimentos adicionais sejam cada vez menores. Portanto, se a meta é maximizar a renda total da sociedade, os investimentos em melhora da performance devem ser mantidos até o ponto em que o dólar marginal investido renda, no mínimo, uma melhora do desempenho cujo valor seja de pelo menos um dólar. Se o último dólar investido render menos que um dólar, seria ótimo investir menos.

A mão invisível do mercado, em MWTA, parece não levar a um nível ótimo de investimento, mas sim a um excessivo e prejudicial, gerando desperdício. Isso ocorre porque do ponto de vista individual a motivação para investir é o efeito sobre a probabilidade de sucesso do próprio competidor e não, como seria ótimo do ponto de vista social, o efeito dos investimentos no valor final do produto.

Um interessante jogo que deixa claro este padrão de investimento típico de MWTA, que causa desperdício, é um leilão especial: o produto a ser leiloadado é uma nota de US\$ 20 que será dada para a maior oferta. Depois da primeira oferta, as próximas ofertas devem exceder a anterior em US\$ 0,50. O que torna o leilão especial é que embora a maior oferta receba os US\$ 20, a segunda maior oferta não recebe nada. Como exemplo, se a maior oferta é US\$ 9 e a segunda maior US\$ 8,50, o leiloeiro irá coletar um total de US\$ 17,50. A oferta de US\$ 9 recebe US\$ 20 e a oferta de US\$ 8,50 não recebe nada. O vencedor do leilão tem um lucro de US\$ 11 e o segundo maior ofertante um prejuízo de US\$ 8,50. Os jogadores encaram incentivos semelhantes aos competidores decidindo sobre investimento em melhora da performance em MWTA. Em ambos casos, investir um pouco mais que os rivais pode gerar um excelente resultado a favor e, de forma contrária, investir um pouco menos pode gerar um enorme prejuízo.

Embora em tal jogo os resultados alterem-se conforme os jogadores, existe um certo padrão. Logo depois do começo do leilão, os jogadores rapidamente alcançam a oferta dos US\$ 10, ou seja, metade do valor do produto leiloadado. Neste ponto, todos os demais jogadores saem do jogo, exceto aqueles que fizeram as duas maiores ofertas. O ofertante de US\$ 9,50 prefere aumentar seu lance para US\$ 10,5, pois é melhor isso que perder US\$ 9,50. Entretanto, aquele que ofertou US\$ 10 prefere aumentar a oferta para US\$ 11, pois é melhor que perder US\$ 10. Um resultado comum deste jogo é o leilão terminar com a oferta de US\$ 50, quando, finalmente, um dos dois competidores restantes rende-se à frustração. Em cerca de quase dois mil leilões deste tipo, de US\$ 20, as duas maiores apostas nunca totalizaram menos que US\$ 39 e uma vez atingiram US\$ 407.

Claro, contudo, que este jogo representa um caso extremo no senso no qual, basta um pequeno investimento a mais que os rivais, o competidor pode estar certo da vitória e o perdedor não recebe nada. Geralmente, o maior investidor não pode estar certo da vitória. Pode-se supor que a probabilidade individual de cada competidor de vencer é proporcional ao investimento realizado na melhora da performance, em semelhança a um jogo de loteria. A diferença entre a loteria e o jogo citado anteriormente é que os incentivos para incrementar os investimentos são mais fracos na loteria. No jogo mencionado, um pequeno incremento no investimento gera certeza da vitória, enquanto na loteria um pequeno incremento do investimento significa somente um pequeno aumento na probabilidade de vencer.

Na prática, em geral, os investimentos em melhora do desempenho individual resultam em produtos mais valiosos para os usuários finais. Portanto, quando cantores investem em treinamento vocal, os consumidores ouvem músicas melhores. Contudo, os níveis resultante de investimento em melhora da performance acabam ficando acima do que seria ótimo do ponto de vista social. Portanto, em MWTA, nos quais os investimentos afetam a probabilidade de sucesso dos competidores, os referidos investimentos mostram-se mutuamente compensatórios e socialmente ineficientes.

A publicidade é uma área em que os investimentos são excessivos em relação ao que seria justificável do ponto de vista social. Não importa quanto as editoras gastem em publicidade, a lista de *best-sellers* do *New York Times* sempre inclui somente quinze livros. Investimentos em publicidade para livro, com o objetivo de torná-lo *best-seller*, traz resultados inteiramente a custa de outros livros. Se todas editoras investissem um pouco menos em publicidade, elas teriam um “bolo” maior para dividir.

As cem maiores empresas dos Estados Unidos da América gastaram um total de quase US\$ 50 bilhões em 1991 em publicidade. Em razão disso, críticos sociais consideram a mesma o maior e mais conspícuo exemplo de desperdício social nas economias de mercado. Esta é uma visão extrema que ignora os efeitos benéficos da propaganda como, fornecer informação e ajudar a financiar os meios de comunicação. Entretanto, mesmo o mais entusiasmado defensor da publicidade deve admitir que os incentivos privados para investir em publicidade são maiores que os incentivos sociais.

A teoria econômica tradicional analisa a decisão da oferta de trabalho como problema de maximização da utilidade derivada do trabalho (renda) ou do lazer, devendo-se ponderar o valor do que é obtido da renda contra o que se perde em termos de lazer. Esta análise de custo/benefício pressupõe que a satisfação obtida da renda marginal é independente da renda ou do consumo dos demais membros da sociedade, que implica que os incentivos sociais e privados para o trabalho são os mesmos. Todavia quando a satisfação depende da renda absoluta e também da relativa, a mão invisível do mercado é desfeita. Do ponto de vista individual, é melhor trabalhar um pouco mais para obter nível de renda superior ou maior ascensão profissional que os demais. Contudo, se todos os trabalhadores perseguem esta mesma estratégia, todos serão frustrados, pois não importa quanto eles trabalhem, pois haverá sempre um número limitado de cargos disponíveis para promoção.

Trabalhar menos horas também é opção pouco atrativa, pois tende a sinalizar pouco comprometimento com o empregador ou com o trabalho, podendo ter efeitos bastante negativos na carreira profissional. Portanto, quando a performance relativa é importante, os incentivos privados levam os agentes econômicos a trabalhar demais. A crescente desigualdade incrementou os incentivos privados para se trabalhar mais horas.

Desnecessário dizer que se todos trabalhassem menos todos teriam menos renda. Entretanto, se todos trabalhassem menos, haveria necessidade de menos renda pois quantidade de renda “necessária” é parcialmente determinada pela quantidade de renda que os demais membros da sociedade usufruem.

### **2.5.5 Implicações para políticas públicas de combate à desigualdade**

Frank e Cook (*op. cit.*) defendem que a solução para a crescente desigualdade não é, de forma alguma, a busca de igualdade de resultados mas sim a igualdade de oportunidades. A questão é: como reduzir a desigualdade sem chegar ao extremo de impor igualdade de resultados?

A sabedoria convencional é que a desigualdade de renda é um inescapável efeito colateral de qualquer sistema que forneça adequados incentivos para o bom desempenho econômico. Contudo, os incentivos relativos nos MWTA são muito grandes, motivan-

do excessivo número de competidores e investimento, além de ser ótimo do ponto de vista social por parte dos concorrentes. As políticas públicas que busquem resolver estas ineficiências podem concomitantemente reduzir desperdício e desigualdade.

Segundo os mesmos autores, o famoso *trade-off* entre igualdade e eficiência simplesmente não seria aplicável. Não se pode esperar que a mão invisível de mercado venha a mitigar a crescente desigualdade advinda dos MWTA. Ao contrário, à medida que as forças que criaram os MWTA estão se intensificando, a não-intervenção do Estado deve tornar o problema da desigualdade ainda mais grave.

Embora muitos indiquem educação e qualificação como remédios para a desigualdade, na realidade, essas medidas facilitariam a obtenção de ocupação por parte dos trabalhadores menos qualificados, mas não teriam muito efeito sobre a crescente desigualdade no topo da pirâmide de rendimentos. Portanto, educação e qualificação são instrumentos limitados no combate à desigualdade. A desigualdade nos Estados Unidos na década de 1980 cresceu de forma expressiva mesmo em uma mesma classe de profissionais e entre trabalhadores que já se encontravam próximos do topo da distribuição educacional. Os expressivos prêmios dos MWTA são limitados e irão permanecer assim, sendo capturados por aqueles que possuem as melhores performances em termos relativos, independentemente de quão educados sejam todos os competidores.

Ainda para os autores citados, um primeiro instrumento para obter simultaneamente mais eficiência e igualdade é a política tributária. Um possível remédio seria um imposto de renda mais progressivo. Maiores alíquotas de imposto de renda sobre os expressivos prêmios dos MWTA reduzem o problema de *overcrowding* e diminuem os incentivos para os competidores se engajarem em corridas de armas posicionais. O efeito seria, então, promover concomitantemente equidade e eficiência. Contudo, maiores taxas de impostos de renda têm como efeito negativo desencorajar poupança e investimento, que são importantes “motores” do crescimento econômico no longo prazo.

Tendo em vista esse efeito negativo, seria melhor, então, taxar o consumo ao invés da renda, com a poupança isenta da taxa. Com isso, o resultado seria mais poupança, mais investimento, maior crescimento econômico e redução dos déficits fiscais. Um imposto sobre consumo também teria dois outros ganhos. Desde que o propósito final dos rendimentos é o consumo, impostos progressivos sobre o consumo iriam tornar a entrada nos MWTA menos atrativa da mesma forma que o imposto de renda progressivo. Além disso, ao efetivamente reduzir o prêmio recebido pelos “vencedores”, impostos progressivos sobre o consumo também terão como resultado a diminuição dos incentivos para engajamento em jogos semelhantes às corridas de armas posicionais. São justamente estes jogos que geram padrões de investimento com desperdício.

Os padrões que definem escolas, casas, carros e demais bens aceitáveis depende da quantidade de recursos que os demais membros da sociedade gastam. Quando alguém compra um terno mais caro que a média, o efeito, mesmo que não intencional, é tornar o terno do rival menos atrativo. Consumidores individuais não têm razão para se importarem sobre os efeitos de suas decisões de gasto sobre os padrões de consumo da sociedade. O resultado é que o consumo sempre aparece ser mais atrativo para os indivíduos que para a sociedade como um todo.

Embora os economistas do *supply-side economics* acreditem que impostos progressivos sobre consumo possam afetar negativamente a oferta de trabalho e, portanto, a eficiência, Frank e Cook (*op. cit.*), ao contrário, acreditam que não apenas isso não deve acontecer, como a medida deve beneficiar tanto a igualdade quanto a eficiência. Eles defendem que impostos progressivos sobre o consumo irão aumentar e não reduzir a renda nacional.

As forças que deram origem aos MWTA têm se intensificado e a tendência é que fiquem ainda mais intensas. Neste cenário, é pouco provável que programas governamentais possam reverter a tendência em direção à maior desigualdade de renda. Se torna necessário, pelo menos, encontrar meios para atenuar a desigualdade. Sempre houve pobres e ricos, todavia os ricos vivem atualmente uma vida à parte dos pobres, parte porque parecem terrificados pelos pobres, porque sentem que merecem tal vida, que são superiores aos que ganham menos. A sabedoria convencional argumenta que não se deve taxar os pobres porque simplesmente eles não têm renda e os demais não devem ser taxados, pois isso teria impactos negativos sobre a oferta de trabalho, sobre a acumulação de capital humano e, conseqüentemente, sobre a eficiência produtiva.

Para os autores, a sabedoria convencional está errada, pois políticas econômicas e sociais foram lançadas em um ambiente no qual os MWTA se tornaram mais disseminados e pouco compreendidos. Torna-se necessário abandonar crenças que não mais se mostram adequadas aos problemas. O mundo do agonizante *trade-off* entre eficiência e igualdade não se aplica no caso de MWTA.

Frank e Cook (*op. cit.*) defendem que uma maior carga tributária no consumo dos maiores rendimentos, no rendimento dos “vencedores”, não apenas reduziria os déficits fiscais, como também melhoraria a alocação dos trabalhadores. Os melhores trabalhadores seriam alocados para as mais produtivas tarefas. Os impostos progressivos sobre o consumo também estimulam a poupança e o investimento. Portanto, o caráter redentor da sociedade *Winner-Take-All* é que muitas das políticas que promovem a equidade também estimulam o crescimento econômico ou a eficiência. Se isto não seria um almoço grátis, certamente seria um almoço barato.

### 2.5.6 Observações e críticas à teoria dos MWTA

A teoria dos MWTA mostra-se relevante como alternativa teórica para explicar o incremento da desigualdade. Em primeiro lugar, porque a mesma também avalia que os mercados de trabalho estão se tornando verdadeiras loterias. Além disso, chama atenção para o fato de que, em muitos mercados de trabalho, pequenos diferenciais de produtividade dão origem a enormes diferenças na remuneração. Cada vez mais, os prêmios são definidos com base nas performances relativas com grande concentração dos rendimentos naqueles de melhor desempenho.

Com base nesta visão, essa teoria também salienta a deficiência da teoria do capital humano para explicar os diferenciais de salários, assim como as limitações da democratização do capital humano como forma de reduzir a desigualdade.

O problema da desigualdade não é um mero problema de desigualdade de talento ou de oportunidades para adquirir capital humano, mas desigualdade de oportunidades para exercer o talento. Os melhores postos de trabalho e/ou as melhores remunerações são limitados.



Também é uma teoria importante pois chama atenção para o fato de que existem importantes desvios das remunerações em relação ao que poderia ser esperado pela produtividade ou pelo capital humano. Mesmo que todos tivessem a mesma produtividade ou o mesmo investimento em capital humano, ainda assim existiriam diferenciais de remuneração entre os vencedores e os perdedores. Pequenas diferenças na produtividade dão origem a grandes diferenciais na remuneração nos MWTA.

Contudo, algumas críticas devem ser feitas à teoria MWTA. Frank e Cook (1996) defendem que os MWTA geram algumas ineficiências decorrentes de excesso de competidores, em relação ao que é socialmente ótimo, e estímulo a padrões ineficientes de investimento.

Entretanto, os próprios autores reconhecem que os MWTA não são um desastre do ponto de vista econômico, sendo um importante sinalizador para atrair os melhores talentos para os melhores postos de trabalho.

Para os objetivos do presente trabalho, cabe ressaltar que os MWTA não apenas não são um desastre econômico, como ao contrário, funcionam como estímulos essenciais para o crescimento econômico. São justamente os prêmios de grande magnitude dos MWTA que geram expressivos incentivos econômicos nos trabalhadores para realizarem intensivos investimentos em capital humano e se dedicarem de forma intensa ao trabalho.

Neste sentido, os prêmios gigantescos dos MWTA são fundamentais para gerarem incentivos econômicos essenciais ou vitais para o crescimento econômico, embora sejam desastrosos para a equidade. Os MWTA podem elevar o custo social, em termos de investimentos individuais necessários para atingir um determinado crescimento econômico, mas sem os MWTA talvez não houvessem os incentivos necessários para gerar o mesmo PIB.

O fato relevante é que as ineficiências supostamente causadas pelo MWTA deixam de existir ou são amenizadas à medida que estes mercados se tornam presentes na economia como um todo. O problema do *overcrowding*, por exemplo, não existirá se todos os mercados ou quase todos forem do tipo MWTA. Atualmente, todos mercados de mão-de-obra qualificada parecem ter se tornado, em algum grau, do tipo *Winner-Take-All*.

Por último, no tocante à teoria dos MWTA, cabe salientar que também é necessário relativizar as críticas de Frank e Cook (*op. cit*) em relação ao *trade-off* entre eficiência e equidade. Para estes autores, o *trade-off* não seria tão agonizante e uma estrutura tributária progressiva sobre o consumo, com MWTA, geraria equidade e eficiência.

Contudo, os investimentos em capital humano, do ponto individual ou microeconômico, que geram o crescimento da produção no nível macroeconômico, são feitos com o objetivo final de busca desigualdade de renda, de ter mais renda que os demais ou a que a média da sociedade. Nesse sentido, o *trade-off* entre crescimento e igualdade é, de certo modo, inerente.

Os mercados não parecem ser capazes de reduzir a tendência inerente do capitalismo à desigualdade, não conseguindo atenuar, pelo menos não de forma mais significativa, o fato de que a busca pela desigualdade é o grande incentivo individual ou microeconômico para o crescimento macroeconômico.

## 2.6 ECONOMIA DOS SUPERSTARS

Outra importante teoria que trata da questão da concentração da renda em alguns trabalhadores é a chamada economia dos *superstars* (Rosen, 1981). O fenômeno dos *superstars*, no qual um relativamente pequeno número de agentes recebem enormes remunerações e domina as atividades nas quais está engajado, parece estar se tornando, cada vez mais, importante no mundo moderno. Nos mercados de trabalho, em que predomina o fenômeno dos *superstars*, existe a concentração da produção entre poucos “trabalhadores” com grandes recompensas no topo da distribuição.

Como exemplo, Rosen (1981) cita que existiam apenas cerca de duzentos comediantes que trabalhavam em tempo integral nos Estados Unidos, com os mais populares comediantes recebendo extraordinárias premiações financeiras, em especial aqueles que apareciam na televisão. A capacidade da televisão em produzir enormes salários é também manifestada no caso dos apresentadores de telejornais.

Outro exemplo de mercado dominado pelo fenômeno dos *superstars* é o mercado para música clássica, no qual há um número pequeno de músicos trabalhando em tempo integral e os principais recebendo extraordinárias recompensas financeiras. Outro exemplo é o mercado de livros e textos para economia, concentrado em alguns *best-sellers*, embora exista uma grande variedade de bons livros que são bons substitutos. Há inúmeros outros casos no mundo dos esportes, artes e *show business*.

Existem dois elementos comuns nos mercados em que predomina o fenômeno dos *superstars*: *i*) estreita conexão entre recompensa pessoal e tamanho do próprio mercado; e *ii*) forte tendência para ambos – tamanho do mercado e a remuneração – serem direcionados aos mais talentosos trabalhadores na atividade.

Embora a teoria convencional diga que aqueles que vendem mais devem ganhar mais, este princípio aplica-se tanto para fabricantes de sapatos quanto para estrelas da música e, portanto, algo mais está envolvido para explicar este fenômeno. Na realidade, a teoria tradicional não se foca na análise do papel do tamanho total do mercado e na quantidade dele que é controlada por uma única pessoa, porque produtos são assumidos serem homogêneos ou não diferenciados e a qualidade dos produtores é a mesma para todos os vendedores nos mercados. No caso da economia dos *superstars*, existe diferenciação entre os produtores.

Esta diferenciação resulta em uma imperfeita substituição entre os diferentes vendedores. Vendedores de menor talento são fracos substitutos em relação aos de maior talento. A demanda pelos mais talentosos cresce de forma mais que proporcional ao incremento do talento. Ouvir uma sucessão de cantores medíocres não é o mesmo que ouvir um cantor excepcional. Se um cirurgião é 10% mais bem-sucedido em salvar vidas que seus demais concorrentes, a maioria das pessoas estará disposta a pagar mais de 10% de prêmio pelos seus serviços. Contudo, apenas a imperfeita substituição entre os vendedores não fornece uma explicação geral do fenômeno dos *superstars* que se aplica a uma gama de atividades econômicas.

Mais especificamente, as preferências não são capazes de explicar a marcada concentração da produção em poucos vendedores que são, supostamente, os mais talentosos. Esta característica é melhor explicada pela tecnologia que pelas preferências. No fenômeno da economia dos *superstars*, o serviço é descrito como uma forma de

“consumo conjunto”, não muito diferente dos chamados bens públicos. Um artista ou um autor deve fazer o mesmo esforço tanto para dez quanto para mil pessoas que estejam assistindo o *show* ou que comprem o livro. De forma mais geral, os custos de produção não crescem na proporção do tamanho do mercado do vendedor ou mesmo não crescem, havendo, portanto, economias de escala na produção.

A diferença fundamental entre a tecnologia da economia dos *superstars* e a dos bens públicos é que os direitos de propriedade são legalmente atribuídos ao vendedor. Não há o problema de *free rider*, pois os clientes estão excluídos caso não paguem pelo serviço. As economias de escala do “consumo conjunto” permitem que relativamente pouco vendedores sirvam um mercado inteiro.

Portanto, o fenômeno da economia dos *superstars* está ligado à combinação de economias de escala do lado da produção ou da oferta com imperfeita substituição entre os produtos do lado da demanda, abrindo a possibilidade para trabalhadores talentosos dominar grandes porções do mercado obtendo rendimentos extremamente elevados.

Do ponto de vista dos objetivos deste trabalho, cabe notar que a abordagem se mostra relevante ao chamar atenção para o fato da imperfeita substituição entre os vendedores: o trabalho de baixa ou menor qualificação não é um bom substituto do trabalho qualificado ou de maior qualificação. Um incremento da qualificação de 10% provavelmente resultará em um incremento do preço de demanda superior a esse valor. Efetivamente, este caráter é notado no fenômeno dos *superstars* e também nos chamados MWTA.

Contudo, é preciso notar que a diferenciação de produtos no capitalismo, longe de ser uma exceção, é uma tendência natural. Os vendedores buscam, de forma natural, diferenciar seus produtos dos demais, pois sabem que, desta forma, poderão cobrar preços maiores. Assim, a hipótese de produtos homogêneos, que sejam perfeitos substitutos entre si, da teoria econômica tradicional é não apenas irrealista como, acima de tudo, não-natural, contra uma tendência esperada do próprio capitalismo.

Além disso, a imperfeita substituição entre os vendedores pode prescindir de diferenças de talento ou produtividade. Por exemplo, a lista de *best-sellers* sempre contará com número limitado de livros e, mesmo que existam outros com mesma qualidade, os *best-sellers* terão a preferência do público. Basicamente, a estrutura do mercado de trabalho capitalista implica existência de vencedores e perdedores, independentemente do fato de existir ou não diferenciais de produtividade ou da magnitude destes diferenciais. No mais, a imperfeita substituição permite que surja diferenças na remuneração em proporção superior aos diferenciais de produtividade.

Por fim, cabe salientar também que realmente a existência de ganhos de escala, do lado da produção, favorece o surgimento do fenômeno dos *superstars* assim como dos chamados MWTA.

## 2.7 CONTRATOS ÓTIMOS DE TRABALHO E TORNEIOS (TOURNAMENT)

A literatura econômica de contratos ótimos de trabalho admite a possibilidade, em determinadas circunstâncias, de que a remuneração não seja feita com base na medida

absoluta da produtividade dos trabalhadores, mas sim no desempenho do trabalhador relativamente aos demais trabalhadores.

Em situações em que há grande dificuldade para avaliar a produtividade absoluta dos trabalhadores e/ou é mais fácil comparar o desempenho dos trabalhadores entre si, criar uma estrutura de remuneração com base em um *ranking* no qual os vencedores recebem prêmios muito superiores aos dos perdedores pode ser uma solução eficiente. Nestas circunstâncias, há racionalidade em remunerar pelo desempenho relativo e não pela medida absoluta da produtividade, pois seria uma forma eficiente de criar incentivos para os trabalhadores.

Os trabalhadores, ao terem consciência de que vencer irá possibilitar um prêmio financeiro muito maior, tendem a se dedicar de forma mais intensa ao trabalho. Portanto, as firmas teriam interesse em remunerar por meio dos torneios ou dos *rankings* resultantes dos torneios porque seria uma forma eficiente de obter, sem necessidade de monitoramento mais severo, uma expressiva dedicação dos agentes econômicos ao trabalho.

Desse modo, os trabalhadores irão ofertar trabalho até o ponto em que o custo marginal de alocar trabalho no torneio, supostamente crescente, iguala a receita marginal esperada desse esforço adicional. Neste caso, a decisão dos trabalhadores é interdependente entre si. Obviamente, quanto maior o prêmio ou a diferença de remuneração entre “vencedores” e “perdedores” maior deve ser a dedicação dos agentes econômicos ao trabalho.

Lazear e Rosen (1981) mostram que, apesar da tradicional visão econômica que os trabalhadores devem ser pagos de acordo com o valor do seu produto marginal, estas loterias competitivas também podem levar a resultados eficientes. Como exemplo, citam que os altos salários dos executivos podem fornecer os incentivos adequados para aqueles que disputam as principais ocupações.

Nesse sistema de premiação, a remuneração seria baseada na classificação ou no *ranking* e não na diferença absoluta de desempenho. Sobre determinadas circunstâncias é ótimo fixar as remunerações dessa forma, como no mercado para executivos, assim como, este sistema ajuda a explicar várias intrigantes características dos mercados de trabalho.

Mais especificamente, quando os custos de monitoramento são elevados ou monitoramento é difícil, incentivando o *shirking* ou problemas de *moral hazard*, pagar os trabalhadores com base no *ranking* mostra-se uma eficiente estrutura de incentivos. Além disso, este tipo de esquema de compensação altera a natureza de risco enfrentado pelos trabalhadores.

O salário de um vice-presidente de uma particular corporação é bem inferior ao do presidente da mesma e geralmente os presidentes são escolhidos de *ranking* dos vice-presidentes. Por exemplo, um determinado indivíduo é promovido de vice-presidente para presidente e seu salário pode triplicar. É difícil argumentar que sua habilidade ou sua produtividade tenha triplicado de um dia para outro, tornando complicada a tarefa de compatibilizar tal fato com a teoria tradicional que diz que os salários nas duas ocupações – presidência e vice-presidência – deveriam ser aproximadamente iguais. Na realidade, a presidência é o prêmio de um torneio, de modo que o salário do

presidente não é fixado de forma a refletir a corrente produtividade do presidente, mas sim induzir todos os competidores a se esforçarem para obter a promoção. Esta interpretação sugere que presidentes de grandes corporações não necessariamente ganham grandes salários porque são mais produtivos como presidentes, mais sim porque esta particular estrutura de salários os torna mais produtivos ao longo de suas carreiras profissionais inteiras. Um torneio fornece o incentivo apropriado para aquisição da capital humano prévio para atingir tal posição.

Lazear e Rosen (1981) mostram que embora torneios e “remuneração por peça” (*piece rate*) sejam diferentes esquemas de remuneração e incentivo, quando os trabalhadores são neutros em relação ao risco, ambos geram alocações de recursos ótimas do ponto de vista de Pareto.

Todos sistemas de compensação podem ser vistos como esquemas que transformam a distribuição da produtividade em uma distribuição de rendimentos. Um sistema do tipo *piece rate* é uma transformação linear da produção em rendimentos e, portanto, a distribuição de renda é a mesma da produtividade, a despeito da mudança na localização e na escala. O torneio é uma transformação não linear, convertendo uma distribuição contínua da produtividade em uma discreta e binomial distribuição de renda. Com trabalhadores sendo neutros em relação ao risco, ambos esquemas rendem idênticos investimentos e a mesma utilidade esperada.

Contudo, quando existe aversão ao risco, os resultados são diferentes. Os trabalhadores que sentem essa aversão preferem ocupações cuja remuneração seja guiada pela produtividade, enquanto trabalhadores amantes do risco preferem “comprar bilhetes de loteria” em ocupações com maior flutuação da renda em relação à produtividade, na qual alguns poucos “vencedores” recebem prêmios enormes.

Portanto, quando os trabalhadores são neutros ao risco, um esquema que recompensa os agentes com base em *ranking* derivados de torneios gera a mesma alocação de recursos decorrente de um eficiente *piece rate*. Além disso, é provavelmente menos custoso monitorar o desempenho relativo que o nível de produção de cada trabalhador individual de forma direta.

Quando a aversão ao risco é introduzida, os esquemas de torneios e *piece rates* não mais geram resultados semelhantes. Quando há introdução de competidores heterogêneos e a informação é assimétrica, surge problema de seleção adversa, não resultando em uma solução eficiente pois há entrada de trabalhadores de baixa qualidade na competição. Contudo, quando tipos de jogadores são conhecidos por todos, existe um competitivo esquema de *ranking* que permite aos trabalhadores serem alocados de forma eficiente pela firma.

Do ponto de vista dos objetivos deste trabalho, cabem alguns comentários. Em primeiro lugar, a teoria dos torneios ou *tournaments* mostra-se relevante pois mostra que, em várias situações nos diferentes mercados de trabalho, a remuneração se dá por meio de torneios, que são, na realidade, verdadeiras loterias ou cassinos. Além disso, a remuneração é paga não de acordo com a produtividade absoluta como defendido pela teoria econômica tradicional, mas sim pelo *ranking*, com os vencedores ficando com a maior parte dos prêmios.

Tais fatos são condizentes com a idéia, defendida neste texto, de que os mercados de trabalho se tornaram verdadeiras loterias ou cassinos nos quais ocorre exploração dos vencedores sobre os perdedores. O instrumento da exploração, diferentemente da tradicional exploração descrita por Marx, passa a ser o capital humano ao invés do capital físico. As fichas deste cassino são os investimentos em capital humano.

Contudo, Lazear e Rosen (1981) preocuparam-se muito mais com questões de eficiência que equidade na análise dos torneios ou *tournaments*. Como os mesmos mostraram, o esquema de torneios pode ser eficiente pois causa esforços expressivos dos trabalhadores na disputa para vencer a competição e usufruir das maiores remunerações.

Os gerentes das grandes corporações esforçam-se de maneira intensa para se tornarem diretores, vice-presidentes ou mesmo presidentes, mostrando que os torneios podem ser uma estrutura eficiente de remuneração, no sentido de que gerem incentivos expressivos para o trabalho intenso. Entretanto, Lazear e Rosen (1981) não destacam o fato de que podem surgir diferenças de remuneração entre vencedores e perdedores que não se justificam do ponto de vista da produtividade potencial ou do investimento em capital humano dos mesmos, explicitando uma nova forma de exploração.

## 2.8 DESIGUALDADE, CRESCIMENTO ECONÔMICO/DESENVOLVIMENTO E BEM-ESTAR SOCIAL

A teoria econômica costuma relacionar o comportamento da desigualdade ao grau de desenvolvimento e/ou ao processo de crescimento econômico. Existem economistas que defendem que a desigualdade tende, naturalmente, a se reduzir à medida que vai ocorrendo o desenvolvimento ou crescimento econômico (BID, 1998).

Tal tendência decorre de vários fatores. Em primeiro lugar, nas etapas iniciais de desenvolvimento ou de acumulação capitalista, a escassez de capital implica retornos muito elevados para este fator de produção relativamente ao trabalho, que é o fator de produção abundante. Contudo, à medida que o desenvolvimento vai ocorrendo, o estoque de capital vai se elevando e a tendência é de redução do retorno do fator produtivo capital (BID, *op. cit.*).

Um mecanismo semelhante ocorre no caso da educação. Com níveis muito baixos de escolaridade, aqueles poucos que têm maior grau de escolaridade tendem a ter rendimentos muito elevados. Ao crescer-se o nível educacional da População Economicamente Ativa (PEA) como um todo, a tendência é, *ceteris paribus*, que os retornos dos trabalhadores educados se reduzam relativamente aos dos menos educados, assim como poderia se esperar uma menor desigualdade educacional entre os trabalhadores. O progresso educacional tenderia a contribuir com a redução da desigualdade ao longo do tempo (BID, *op. cit.*).

Os padrões demográficos também criam uma tendência de redução da desigualdade à medida que o desenvolvimento vai evoluindo. Taxas de crescimento da população mais elevadas implicam uma maior heterogeneidade do tamanho das famílias, que, por sua vez, origina uma pior distribuição da renda *per capita*. Além disso, nas famílias mais numerosas, a mulher participa menos do mercado de trabalho e os filhos tendem a receber menos educação. À medida que a taxa de fecundidade cai, em especial

para as famílias mais pobres, tende a existir melhora da renda *per capita*, maior participação da mulher no mercado de trabalho e maiores avanços educacionais dos filhos (BID, *op. cit.*).

Outra razão pela qual tende a existir redução da desigualdade ao se evoluir o desenvolvimento é a transição do campo para o meio urbano. As oportunidades são menores no campo, em razão da pequena integração dos mercados, as maiores dificuldades de acesso à educação, as possibilidades de emprego mais limitadas e o menor acesso ao financiamento. De forma estereotipada, a renda e o nível educacional são menores no campo que na cidade. As famílias tendem a ser mais numerosas no campo que na cidade. Nas etapas iniciais do processo de urbanização, as diferenças de renda entre o campo e a cidade contribuiriam para elevar a desigualdade de rendimentos. Entretanto, ao se avançar o processo de urbanização, o diferencial de rendimentos entre o campo e a cidade afetará apenas uma pequena fração da população e sua contribuição para a desigualdade seria reduzida. O mesmo tipo de raciocínio aplica-se ao processo de formalização das atividades produtivas. Em um primeiro momento da formalização das relações trabalhistas, os privilégios de poucos assalariados formais são uma fonte de desigualdade, entretanto à medida que a formalização avança, este processo se converte em fator de equidade (BID, *op. cit.*).

Contudo, os defensores das referidas teses argumentam que estas boas perspectivas dependem da adoção de políticas para estimular o crescimento econômico, acelerar a acumulação de capital, expansão da educação, melhorar as possibilidades de participação da mulher no mercado de trabalho e facilitar a formalização das atividades produtivas.

Portanto, essas tendências podem ser consideradas, mesmo que de certo modo, naturais, as políticas podem afetar positivamente ou negativamente este processo. Além disso, deve-se considerar que outros fatores responderiam pela desigualdade na América Latina, como, por exemplo, as dotações de fatores cuja influência na distribuição de renda ocorreu historicamente por vários canais institucionais e políticos. Quando se fala em dotação de recursos, refere-se, por exemplo, à abundância de terras agrícolas e à dependência de exportações de origem primária. As instituições coloniais de propriedade da terra, que prosperaram nas regiões tropicais, teriam deixado sua marca na distribuição da terra e outros ativos e continuam pesando sobre a distribuição de renda na América Latina (BID, *op. cit.*).

De modo geral, pode-se dizer que a formulação teórica que predomina na literatura sobre desenvolvimento econômico defende que, nos estágios iniciais e intermediários do desenvolvimento (medidos pela renda *per capita*), o mecanismo que promove o crescimento acarreta também uma piora na distribuição de renda. Os fatores que explicam tal fato são a transferência da população do meio rural para o mundo urbano, induzindo ao surgimento de atividades produtivas cuja complexidade exige mão-de-obra mais especializada, com remuneração mais elevada em razão de sua melhor e/ou maior qualificação. Somente nos estágios mais avançados do desenvolvimento econômico é que a distribuição de renda tornar-se-ia mais igualitária. Tal teoria é conhecida como curva de Kuznets, sugerindo um padrão de desigualdade que acompanha o desenvolvimento dos países que pode ser caracterizado como o de um U invertido. A mesma, contudo, vem tendo um número crescente de rejeições de vários autores (ver Locatelli, 1988).

No Brasil, também, o *trade-off* entre crescimento e igualdade ficou marcado na política econômica pela política do “crescer o bolo primeiro, para depois distribuir” ou na sua versão *nouvelle cuisine* de “crescer, crescer e crescer” (Henriques, 2000). De certa forma, a piora na desigualdade em fases iniciais e intermediárias do desenvolvimento seriam uma necessidade, pois permitiriam geração de poupança tão fundamental para o processo de acumulação de capital e crescimento econômico.

Vários autores contestam esta visão de que, necessariamente, para países em desenvolvimento, o crescimento e a igualdade são objetivos conflitantes entre si. Seria bastante questionável a interpretação que assegura que a distribuição de renda deve piorar antes de se tornar mais igualitária. De modo semelhante, entretanto, não poderia se postular a existência de uma relação direta entre crescimento e melhora na concentração de renda, pois entre os países em desenvolvimento que apresentaram altas taxas de crescimento, alguns apresentaram piora na distribuição de renda e outros melhoras na mesma. Na realidade, haveria espaço para as políticas públicas influírem na relação entre crescimento e desigualdade (Locatelli, 1988).

Vários autores também questionam o suposto *trade-off* entre eficiência e igualdade. Na realidade, alguns deles argumentam que, ao contrário da visão tradicional, a desigualdade pode trazer efeitos negativos para a eficiência econômica, pois prejudica, por exemplo, os investimentos em capital humano (Ferreira, 2000).

Cabe destacar que, mesmo que as políticas públicas tenham algum “espaço” para influenciar na relação entre crescimento e desigualdade, existem razões para que haja limitações nesta influência. Com isso, não se quer negar que a desigualdade possa influenciar negativamente o crescimento econômico ao trazer prejuízos ao investimento em capital humano, contudo, é importante salientar que, em algum grau, o tradicional *trade-off* entre eficiência e igualdade é inerente às motivações econômicas dos agentes individuais dentro de um sistema econômico capitalista ou pelo menos exacerbadas pelo capitalismo.

Em primeiro lugar, pode-se destacar que a principal motivação dos agentes econômicos individuais para tomar ações/decisões que geram crescimento econômico, como acumulação de capital físico e humano, é, em geral, a busca pela desigualdade de renda, mais especificamente, ter padrão de renda igual ou melhor à média da sociedade. Assim, o objetivo microeconômico que gera o crescimento macroeconômico é a busca pela desigualdade. Como esperar igualdade do processo de crescimento econômico se o objetivo microeconômico do mesmo é a desigualdade?

Nesse sentido, a desigualdade se reproduz não mais no imobilismo, mas em e por meio do crescimento. O crescimento passa a ser uma função da desigualdade ou uma forma de reproduzir a desigualdade. Mostra que a necessidade que a ordem social “desigualitária” e a estrutura social de privilégio têm de se manter é que produz e reproduz o crescimento como seu elemento estratégico (Baudrillard, 1995).

A desigualdade é fruto inerente do funcionamento dos sistemas econômicos capitalistas e da busca por desigualdade de renda dos agentes econômicos individuais que estão por detrás do fenômeno do crescimento macroeconômico. Os mecanismos de mercado e a mão invisível da referida instituição não têm se mostrado capazes de atenuar de forma significativa esta tendência natural à desigualdade.



### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capitalismo passou por profundas transformações desde a análise clássica de Marx até os dias de hoje. O cenário capitalista caracterizado por uma economia dual – formada, de um lado, por capitalistas e, de outro lado, trabalhadores – ficou bem mais complexo com a crescente heterogeneidade dos trabalhadores. Houve, também, a separação entre propriedade e controle do capital, pelo menos nas empresas de maior porte.

O quadro descrito por Marx era de uma massa homogênea de trabalhadores, com qualificação e remuneração semelhantes. Em razão dessa homogeneidade, os operários tinham interesses em comum diante dos capitalistas.

Atualmente, os chamados trabalhadores formam um grupo heterogêneo no que diz respeito às suas remunerações, às suas ocupações ou aos postos de trabalho e, também, às suas qualificações. Os trabalhadores não tendem a ser um grupo solidário de barganha, pois competem entre si por ascensão profissional. Aliás, este fato certamente é importante para explicar o declínio do sindicalismo ao longo do fim do século XX.

Essa mudança decorre do aumento da heterogeneidade dos postos de trabalho, principalmente nas grandes organizações ou corporações. Esta mudança está ligada à crescente complexidade do capitalismo contemporâneo e de suas corporações, assim como decorre de fatores não econômicos, como valores culturais, sociais e até mesmo operacionais. Do ponto de vista sociocultural, existe uma tendência da sociedade humana em se organizar com importâncias distintas para os diferentes membros da organização. Do ponto de vista operacional, a heterogeneidade dos postos de trabalho pode ser vista como forma de obter funcionamento mais eficiente das organizações. A heterogeneidade dos postos de trabalho também pode ser percebida como consequência natural da especialização e da divisão de trabalho típicas do capitalismo.

Portanto, também é possível que a heterogeneidade dos postos de trabalho prescindia de fatores econômicos e de diferenciais de produtividade. Não são os diferenciais de produtividade que geram a estrutura piramidal das organizações, e esta pode existir mesmo se os primeiros não existissem.

Em razão dessas transformações, no mercado de trabalho atual, destaca-se a heterogeneidade dos postos de trabalho e dos trabalhadores. Há uma intensa e agressiva competição destes trabalhadores heterogêneos por ascensão profissional e suas respectivas recompensas em termos financeiros, de *status*, de melhor tratamento social e de outras vantagens associadas, em organizações com estruturas piramidais, o que, conseqüentemente, limita o sucesso profissional que todos podem obter: muitos serão analistas, um número menor de trabalhadores será gerente, poucos serão diretores e pouquíssimos serão presidentes de suas respectivas empresas, mesmo que todos aspirem por tais cargos e ofertem trabalho com a intenção de aumentar a probabilidade de alcançarem tais objetivos. O capitalismo costuma criar objetivos inatingíveis para os indivíduos e induz a baixa auto-estima pela não-consecução dos referidos objetivos. Todos desejam ser ricos e ter sucesso, entretanto é impossível que todos sejam ricos, todavia os supostos “perdedores” costumam torturar-se ou ser torturados psicologicamente pelos valores sociais por não atingirem o impossível.

O atual mercado de trabalho capitalista transformou-se em uma loteria ou em um cassino. Nesta loteria ou neste cassino, os bilhetes ou as fichas são o investimento em capital humano. Os vencedores apropriam-se do produto do trabalho dos perdedores, indicando o surgimento de uma nova forma de exploração do trabalho.

Diferentemente do capitalismo analisado por Marx, no qual a apropriação do produto do trabalho se dava única e exclusivamente pelos capitalistas por meio da propriedade do capital físico, no atual estágio do capitalismo, a exploração ocorre também por meio do capital humano. Os vencedores apropriam-se do trabalho dos perdedores. O capital humano, em semelhança ao capital físico, tornou-se igualmente, instrumento de legitimação da exploração do trabalho. A ironia da nova forma de exploração é que a mesma ocorre em razão da ambição profissional dos vencedores e dos próprios perdedores pela loteria ou cassino.

Os trabalhadores de baixa qualificação ou baixo investimento em capital humano estão, *a priori*, excluídos, e condenados a serem perdedores pela loteria ou pelo cassino.

Portanto, ao lado da tradicional exploração do trabalho pelo capital, surge uma nova forma de exploração que reforça a tendência inerente de desigualdade do capitalismo. Neste novo capitalismo, a desigualdade passa a ser, cada vez mais, fruto de diferença de rendimentos entre trabalhadores e cada vez menos fruto da desigualdade entre capitalistas e operários. Claro, contudo, que a exploração descrita por Marx continua a ser importante fonte de desigualdade. Cabe salientar que a nova forma de exploração não substitui a tradicional descrita por Marx, mas é adicional a mesma.

Como mostrado na resenha crítica da literatura sobre desigualdade, essa idéia opõe-se, em vários aspectos, à teoria tradicional econômica, que normalmente vincula os rendimentos à produtividade. No mundo de trabalhadores homogêneos e mercados em concorrência perfeita, não existiria desigualdade de salários pois os trabalhadores teriam a mesma produtividade. A teoria tradicional, na sua versão estática e com mercado homogêneo, prega que os trabalhadores tomem decisões estáticas e interdependentes entre si, ou seja, tomem decisões apenas considerando o salário corrente e não com base em uma expectativa de carreira profissional e sem se considerar a decisão dos demais trabalhadores.

Claramente, no mercado de trabalho capitalista atual, as decisões dos trabalhadores são dinâmicas e interdependentes, em especial nos mercados de trabalho qualificado. As decisões são dinâmicas pois os trabalhadores não ofertam trabalho e investem em capital humano apenas com base no salário corrente mas também, ou principalmente, com base no desejo de ascensão profissional e financeira, normalmente motivada por uma busca patológica por sucesso.

As decisões dos trabalhadores são interdependentes entre si tendo em vista que os mesmos competem por ascensão profissional. Além disso, os trabalhadores avaliam sua renda em cotejo com a renda dos demais trabalhadores, outra razão para que as decisões sejam interdependentes.

Importante notar que os perdedores ofertam trabalho além do que seria justificável pelos resultados efetivos da sua carreira em razão da ambição profissional de sucesso e, portanto, a referida ambição dos perdedores viabiliza a nova forma de exploração do trabalho. Os valores culturais da sociedade, em especial o estímulo à busca patológica

por sucesso, também são fundamentais para viabilizar a apropriação do trabalho dos perdedores pelos vencedores.

Do ponto de vista mais geral, a teoria econômica tradicional organiza as causas da desigualdade em três grupos: *i*) diferenças nas preferências e/ou nas características produtivas, sejam elas natas ou adquiridas por meio de investimentos em capital humano; *ii*) segmentação; e *iii*) discriminação.

A teoria econômica tradicional costuma indicar que a principal explicação para a desigualdade diz respeito às diferenças nas características produtivas dos trabalhadores, em especial no tocante ao capital humano, principalmente aquele obtido por meio da educação. A diferença nos rendimentos é um reflexo de diferenciais de produtividade, que, por sua vez, são frutos de distintos investimentos em capital humano, sobretudo em relação à escolaridade.

Tal visão tem um caráter conservador, intencional ou não, à medida que corresponde a atribuir os diferenciais de rendimentos a diferenças na produtividade entre os trabalhadores e, portanto, seria uma desigualdade justificável. O mercado de trabalho capitalista ou o sistema econômico capitalista não seriam injustos, não são estes que criam a desigualdade, mas apenas transformam desigualdade entre os trabalhadores. O mercado não apenas não seria injusto, como seria eficiente ao premiar os trabalhadores com que eles merecem pela suas respectivas produtividades.

Há várias críticas em relação a esta linha de pensamento. Mesmo reconhecendo que investimentos em capital humano, em especial educação, tenha influência sobre a produtividade dos trabalhadores e sobre seus rendimentos, estes últimos têm desvios significativos do que se poderia esperar apenas pela produtividade. Cada vez mais, tornam-se comuns salários multimilionários cujo valor anual a maioria dos trabalhadores, mesmo os qualificados, jamais irão ganhar ao longo de toda a vida profissional dos mesmos.

A teoria econômica tradicional jamais aceita estes desvios entre rendimento e produtividade, pois segundo os mesmos, o mercado movido por empresas maximizadoras de lucros e agentes econômicos racionais tenderia naturalmente a eliminar os referidos desvios.

A razão pela qual os rendimentos efetivos apresentam importantes desvios em relação à produtividade é que os mercados de trabalho transformaram-se em verdadeiras loterias ou cassinos, nos quais os investimentos em capital humano são, respectivamente, os bilhetes e as fichas. Contudo, sendo uma loteria ou cassino, mesmo que os investimentos em capital humano sejam os mesmos, os resultados serão, por definição, diferentes. Nesse mercado, mesmo que a produtividade potencial seja a mesma, a estrutura piramidal implica que os resultados serão diferentes, com os vencedores se apropriando do produto do trabalho dos perdedores.

Como colocado anteriormente, não são os diferenciais de produtividade que geram a estrutura piramidal, e sim a mesma é dada por outros fatores e, portanto, a desigualdade é um resultado inerente da organização dos atuais mercados de trabalho capitalistas, com ou sem diferenciais de produtividade. Claro, contudo, que as características produtivas dos trabalhadores afetam os rendimentos, assim como os investimentos em capital humano afetam produtividade e salários.

Também há problemas de conhecimento imperfeito e/ou incerteza tanto para as firmas como os trabalhadores. As firmas, muitas vezes, não conhecem a real produtividade de seus trabalhadores, quanto mais de trabalhadores de outras firmas ou no mercado.

A teoria do objetivo único da firma ser a maximização de lucros também é questionada por vários autores, que argumentam que as firmas passam a ter outros objetivos ligados aos interesses da tecnoestrutura ou da elite dirigente das organizações (Galbraith, 1982 e 1988).

Do ponto de vista dos trabalhadores, cabe observar que existem problemas de inconsistência temporal. Os trabalhadores que ofertaram trabalho, para ser diretor e só chegaram a gerentes, não podem ajustar a oferta de trabalho, pois correm o risco de perderem o cargo de gerentes para os novos competidores que entram no mercado de trabalho. A decisão ótima, uma vez realizado o investimento em capital humano, é se manter trabalhando firme, não mais para alcançar ascensão profissional, e sim para manter os rendimentos ou evitar a “queda” na hierarquia das empresas. Os economistas tradicionais não percebem que o investimento em capital humano serve não apenas para buscar ascensão profissional como também para manter rendimentos ou evitar queda na hierarquia.

Além disso, o atual mercado de trabalho capitalista é marcado por uma taxa de depreciação do conhecimento e da qualificação elevadas, exigindo que a corrida por qualificação se torne quase que uma corrida sem fim, tornando a competição ainda mais desgastante para os trabalhadores. Este ponto também costuma ser negligenciado pela literatura econômica.

Os economistas tradicionais também poderiam julgar o comportamento dos perdedores completamente irracional, contudo deve ficar claro que os jogadores do atual mercado de trabalho capitalista não têm como saber *a priori* quem serão os vencedores e quem serão os perdedores, tendo em vista o longo prazo envolvido nestas expectativas. Além disso, os trabalhadores são fortemente incentivados a trabalhar de forma intensa pelo sucesso profissional pois os prêmios financeiros e sociais decorrentes do mesmo são muito expressivos.

A competição entre vencedores e perdedores pode ser vista como um típico jogo do tipo dilema do prisioneiro. Além disso, os valores culturais, em especial o culto patológico ao sucesso profissional, criam fortes incentivos para que os trabalhadores se engajem na loteria em que se transformaram os mercados de trabalho capitalistas.

Mesmo existindo estudos empíricos que defendam que a desigualdade educacional é a principal causa da desigualdade no Brasil e na América Latina, ou mesmo em outros países, há limitações nesses estudos. Estes estudos não conseguem observar a produtividade efetiva dos trabalhadores e normalmente utilizam-se de *proxys* por meio de características observáveis como educação e experiência. Claramente, existem limitações na utilização dessas características observáveis, havendo confusão entre produtividade e essas características observáveis. Além disso, existem evidências empíricas que colocam em xeque os investimentos em capital humano como principal explicação para a desigualdade.

Cabe destacar, no conjunto de teorias utilizadas para explicar o incremento da desigualdade, a teoria dos MWTAs. Segundo tal teoria, o incremento da desigualdade

no mundo atual decorre dos chamados MWTA, que apresentam duas características fundamentais: *i*) a recompensa ou o rendimento dos trabalhadores depende não de performance individual em termos absolutos, mas sim da performance relativa de cada competidor em relação aos demais; e *ii*) a recompensa financeira fica concentrada nas mãos de poucos indivíduos que tiveram a melhor performance, com pequenas diferenças no talento/produzitividade dando origem a enormes diferenças de rendimentos. Ambas características (recompensa por performance relativa e não absoluta e forte concentração dos prêmios em poucas mãos), quando combinadas, dão origem a importante fonte de desigualdade.

O surgimento destes mercados está ligado a condições especiais do lado da oferta e da demanda. A presente intensificação de tais mercados decorre do processo de globalização, mais precisamente de mercados, cada vez mais, amplos e competitivos, em razão dos menores custos de transportes, da redução de barreiras tarifárias e na revolução nas comunicações e na transmissão de informações. A globalização tornou possível que os melhores de cada área possam atender mercados mais amplos, reduzindo oportunidades para vários concorrentes. Além disso, o aumento da competição incrementou a alavancagem das decisões dos trabalhadores no topo da hierarquia das organizações.

A teoria dos MWTA é importante pois reforça a caracterização do mercado de trabalho como uma loteria, na qual pequenas diferenças na produtividade dão origem a grandes diferenças nas remunerações, com expressiva concentração dos prêmios nos melhores competidores de cada mercado.

A visão do mercado de trabalho, como uma loteria, está presente não apenas na teoria dos MWTA como também nos torneios ou *tournaments*. A teoria dos torneios mostra que a estrutura de prêmios típica de uma loteria acaba servindo como eficiente do ponto de vista de geração de incentivos para os trabalhadores. Os trabalhadores se dedicarão de forma intensa para obter os prêmios destinados aos vencedores. Portanto, a transformação do mercado de trabalho em uma loteria gera desigualdade, contudo acaba por ser importante instrumento para eficiência e crescimento macroeconômico. Nesse sentido, o referido crescimento tem no seu cerne microeconômico a busca pela desigualdade.

A teoria dos *superstars* analisa que este fenômeno está ligado à existência da diferenciação do lado dos produtores ou vendedores, com imperfeita substituição entre eles, e com economias de escala do lado da oferta. Entretanto, cabe salientar que a diferenciação entre produtores, antes de ser uma exceção as regras de mercado, pode ser considerada uma tendência natural de mercado, pois é uma forma dos vendedores obterem um preço maior pelo seu produto. Nesse sentido, a teoria econômica tradicional não está sendo apenas irreal como indo contra uma tendência natural. Portanto, as forças que geram a concentração típicas da economia dos *superstars* não podem ser consideradas “desvios” do mercado, mas sim resultados de uma tendência natural – a diferenciação. A desigualdade, então, não é resultado de um mercado funcionando de forma anormal, mas ao contrário, de uma tendência natural do mercado.

Pose-se ressaltar que tanto a teoria dos MWTA, dos torneios e dos *superstars* se referem a análises mais direcionadas para a “franja superior” do mercado de trabalho, mais especificamente, para aquela parcela na qual existe competição entre trabalhadores

qualificados. Contudo, é crescente a parcela do mercado ou o volume dos postos de trabalho que exigem qualificação e competição entre os trabalhadores por ascensão profissional em torneios que se assemelham a verdadeiras loterias.

Desta nova visão da desigualdade, não como resultado principalmente de diferenças produtivas e de diferentes investimentos em capital humano, mas como resultado natural de um mercado de trabalho capitalista estruturado de forma inerente a gerar desigualdade, torna-se necessário uma reorientação das políticas públicas de combate à desigualdade.

Essas públicas, que buscam combater à desigualdade por meio da eliminação de diferenciais educacionais ou de investimentos em capital humano, têm importantes limitações. Claro que elas têm efeitos positivos sobre a desigualdade de rendimentos, em especial, em países com tamanha desigualdade educacional como o Brasil ou a América Latina, assim como é extremamente desejável do ponto de vista de igualdade de oportunidades. Contudo, como exposto anteriormente, mesmo que os investimentos em capital humano e em produtividade sejam igualados, ainda haverá vencedores e perdedores e ainda existirá desigualdade.

O principal efeito positivo da democratização do capital humano é que ele permite dar oportunidade a trabalhadores excluídos de participarem da loteria, trabalhadores que antes nem mesmo participavam do jogo. O principal efeito sobre desigualdade decorre dos impactos positivos sobre a mobilidade social e econômica de grupos antes excluídos, mas, de qualquer forma, algum grau de desigualdade persistirá. A divisão de trabalho ainda continuará existindo e mesmo que todos tenham curso superior, alguém vai ter de realizar ocupações de baixa qualificação. Esta é a lógica da divisão e especialização do trabalho e da estrutura piramidal das organizações e da própria sociedade capitalista como um todo.

Frank e Cook (1996) também argumentam que as políticas de democratização do capital humano têm importantes limitações no combate à desigualdade e defendem maior carga tributária no consumo dos maiores rendimentos. Os impostos progressivos sobre o consumo também estimulam a poupança e o investimento.

Uma importante observação é que, ao contrário da visão tradicional, a desigualdade deixa de ser um resultado da diferenças nos atributos produtivos dos trabalhadores e passa a ser um resultado inerente dos mercados de trabalho e do sistema econômico capitalistas. A própria desigualdade nos investimentos em capital humano, em especial educação, é fruto inerente do capitalismo. O capitalismo gera desigualdade que dá origem a diferentes investimentos em capital humano que, por sua vez, ajudam a reproduzir a desigualdade. A desigualdade não é um problema do ministério da educação, mas sim um resultado do mercado de trabalho capitalista ou do sistema econômico capitalista.

De forma geral, portanto, pode-se dizer que a nova forma de exploração do capitalismo, que tem como instrumento de legitimação o capital humano, reforça a tendência inerente de desigualdade no capitalismo decorrente da tradicional exploração do trabalho pelo capital conforme descrito por Marx. Além disso, esta nova forma de exploração tem outras importantes conseqüências sobre a desigualdade.

Primeiramente, há importantes implicações sobre a relação entre crescimento econômico e desigualdade. Não mais o crescimento se mostra como solução para a desigualdade, mas sim a desigualdade torna-se a motivação para o crescimento. O crescimento em si é função da desigualdade.

Como demonstrado por Baudrillard (1995):

Há certos tipos de relações sociais e de contradições sociais, determinado tipo de desigualdade que outrora se perpetuava no imobilismo, que agora se reproduzem em e através do crescimento. Tal constatação exige outra perspectiva acerca do crescimento. Não diremos como os mais eufóricos: “O crescimento produz abundância e, portanto, igualdade” também não aceitamos a visão inversa extrema: “O crescimento é causa da desigualdade”. Ao inverte-se o falso problema – será dito que o CRESCIMENTO EM SI É FUNÇÃO DA DESIGUALDADE. A necessidade que a ordem social “desigualitária” e a estrutura social de privilégio têm de se manter é que produz e reproduz o crescimento como seu elemento estratégico. Por outras palavras, a autonomia interna do crescimento (tecnológico, econômico) é fraca e posterior em relação à determinada pela estrutura social.

Na realidade, os indivíduos esforçam-se para serem extremamente produtivos, investem em capital humano, porque querem “subir na vida”, querem ficar ricos, todavia o que significa ser rico senão ter mais dinheiro que a maioria das pessoas da sociedade. A busca pela desigualdade movida pelo auto-interesse ou interesse próprio é que gera o crescimento. Portanto, o comportamento individual que produz o crescimento é, na realidade, uma busca pela desigualdade, uma busca pela superioridade financeira, profissional, de *status* etc. Se a busca individual e auto-interessada pela desigualdade é que gera o crescimento, como conciliar crescimento e igualdade? Como conseguir igualdade a partir do crescimento, se o crescimento resulta da busca pela desigualdade?

Naturalmente, passa a existir um *trade off* entre crescimento e igualdade a nível microeconômico, que nunca foi resolvido a nível macroeconômico pelo funcionamento dos mercados. Os economistas, contudo, jamais explicitam que este *trade off* decorra de uma análise que toma implicitamente como dado uma natureza humana egoísta e auto-interessada.

Mais estranho que esse lapso parece ser a análise liberal que reforça a eficácia do auto-interesse no crescimento econômico, contudo despreza que é justamente a busca pela desigualdade movida pelo auto-interesse que gera comportamentos nocivos do ponto de vista social responsáveis por expressivas externalidades negativas. A corrupção, seja no setor privado ou no governo, a falta de coesão social e o excessivo individualismo produzem externalidades negativas normalmente desprezadas pelos economistas. Análises preconceituosas e estereotipadas em relação à intervenção do estado na economia tendem a ver tais intervenções como nocivas e procuram enfatizar o caráter corrupto do governo. Entretanto, o estado não é um ente estranho à sociedade; pelo contrário, ele faz parte desta mesma sociedade e, portanto, a corrupção do estado não decorre do fato de ele ser estado e sim ser um ente de uma sociedade movida pelo auto-interesse.

Os trabalhos a respeito do sindicalismo costumam indicar a redução da adesão sindical a processos como a globalização, deslocamento da mão-de-obra da indústria para o setor de serviços, terceirização, entretanto negligenciam a importância de um

mercado de trabalho no qual existe a competição dos trabalhadores entre si por ascensão profissional. Mais uma vez, a busca auto-interessada, embora seja eficaz do ponto de vista de crescimento econômico, gera externalidade negativas, entre elas, a falta de coesão social e a já referida desigualdade.

Portanto, as transformações do capitalismo e o surgimento do “novo capitalismo” do capital humano provocaram profundas transformações no mercado de trabalho, gerando novas formas de exploração do trabalho. Esse mercado tornou-se uma loteria em que as pessoas ofertam trabalho em busca do prêmio, que é a ascensão profissional e financeira em uma busca patológica por sucesso. Nesta loteria, os vencedores apropriam-se do fruto do trabalho dos perdedores em uma nova forma de exploração, contrária à tradicional exploração do trabalho pelo capital discutida por Marx em um contexto institucional muito diferente do capitalismo. Claro, contudo, que a exploração descrita por Marx ainda continua viva.

A principal implicação prática do surgimento desta nova forma de exploração calcada no capital humano é um reforço da tendência de desigualdade inerente ao funcionamento do mercado de trabalho capitalista ou do sistema econômico capitalista. Neste sentido, políticas públicas de combate à desigualdade baseadas na democratização do capital humano, embora necessárias como forma de promoção da igualdade de oportunidades, têm importantes limitações. O mercado de trabalho está estruturado como uma loteria ou um cassino, e embora todos tenham o mesmo estoque de capital humano, sempre haverá vencedores e perdedores. A divisão do trabalho e a especialização, típicas do capitalismo, implicam que, mesmo que todos os trabalhadores tenham boa qualificação, uma parcela da força de trabalho será responsável pela execução dos postos de trabalho de baixa qualificação e remunerações de menor monta. Além disso, a desigualdade de investimento em capital humano é um resultado inerente à desigualdade gerada pelo capitalismo.

As novas formas de exploração do trabalho implicam relação de causalidade na qual o crescimento macroeconômico é causado pela busca da desigualdade microeconômica, reforçando o *trade off* entre crescimento econômico e igualdade. Como o crescimento pode reduzir a desigualdade se o mesmo é gerado pela busca da desigualdade? As forças de mercado, a nível macroeconômico, têm se mostrado incapazes de reverter este *trade off*. Mais do que isso, o comportamento microeconômico que gera o crescimento econômico torna inerente externalidades negativas expressivas, como a corrupção e a falta de coesão social. Claro, contudo, que as políticas públicas podem interferir, de certo modo, neste *trade-off*, assim como a desigualdade pode ter efeitos negativos sobre a eficiência/crescimento ao prejudicar investimentos em capital humano.

A superação do *trade-off* inerente entre crescimento e igualdade será possível apenas quando as motivações microeconômicas para o crescimento macroeconômico não forem à busca auto-interessada pela desigualdade, mas por outras motivações, como, por exemplo, incentivos morais.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARBACHE, J. S. *Trade liberalization and labor markets in developing countries: theory and evidence*. Ipea, dez. 2001 (Texto para Discussão, n. 853).
- ARBACHE, J. S.; CORSEUIL, C. H. *Liberalização comercial e estrutura de emprego e salário*. Ipea, jun. 2001 (Texto para Discussão, n. 801).
- ARROW, K.; BOWLES, A.; DURLAUF, S. (Orgs.). *Meritocracy and economic inequality*. Princeton University Press, 2000.
- ASHENFELTER, O.; ROUSE, C. *Schooling, intelligence, and income in America*. In: ARROW, K.; BOWLES, S.; DURLAUF, S. (Org.). *Meritocracy and economic inequality*. Princeton University Press, 2000. p. 89-117.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO-BID. *América Latina frente a la desigualdad*. Washington, 1998.
- BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. *Os determinantes da desigualdade no Brasil*. Ipea, jul. 1995 (Texto para Discussão, n. 377).
- BARROS, R. P.; HENRIQUES, R.; MENDONÇA, R. *A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil*. Desigualdade e Pobreza no Brasil. Ipea, dez. 2000.
- \_\_\_\_\_. *Pelo fim das décadas perdidas: educação e desenvolvimento sustentado no Brasil*. Desigualdade e Pobreza no Brasil. Ipea, dez. 2000a.
- BAUDRILLARD, J. *A sociedade de consumo*. Elfos, 1995.
- BORJAS, G. J. *Labor economics*. McGraw-Hill, 2000.
- BOSWORTH, D.; DAWKINS, P.; STROMBACK, T. *The economics of the labour market*. Longman, 1996.
- BOUND, J.; JOHNSON, G. *Changes in the structure of wages in: the 1980's: an evaluation of alternative explanations*. *American Economic Review*, p. 371-392, jun. 1992.
- CARD, D.; DINARDO, J. *Skill biased technological change and rising wage inequality: some problems and puzzles*. NBER Working Paper Series, n. 8769, fev. 2002.
- COSTANZI, R. N. *Mercado de trabalho: dinâmico ou estático*. Boletim Informações FIPE, abr. de 1995. São Paulo, 1995.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath Lexington Books, 1971.
- EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. *A moderna economia do trabalho: teoria e política pública*. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

- ECONOMIC POLICY INSTITUTE. *The state of working America 2004/2005*. 2004.
- FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. *In*: CORSEUIL, C. H.; FERNANDES, R.; FILHO, N. M.; COELHO, A. M.; SANTOS, D. D. (Eds.). *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. 2002. p. 1-49.
- FERREIRA, F. H. G. Os Determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional. *In*: HENRIQUES, R. (Org.). *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. dez. 2000.
- FERREIRA, F. H. G.; LITCHFIELD, J. A. Desigualdade, pobreza e bem-estar social no Brasil. *In*: HENRIQUES, R. (Org.). *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Dez. 2000.
- FRANK, R. H.; COOK, P. J. *The winner-take-all society*. Penguin Books, 1996.
- GALBRAITH, James K. *Created unequal*. The University of Chicago Press, 2000.
- GALBRAITH, John K. *A era da incerteza*. Editora Pioneira, 1982.
- \_\_\_\_\_. *A economia e o interesse público*. Editora Pioneira, 1988.
- JUHN, C.; MURPHY, K.; PIERCE, B. Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, jun. 1993, p. 410-442.
- KATZ, L.; MURPHY, K. Changes in relative wages, 1963-1987: supply and demand factors. *Quarterly Journal Of Economics*, p. 35-78, fev. 1992.
- LAZEAR, E. P. e ROSEN, S. Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *The Journal of Political Economy*, v. 89, n. 5, p. 841-864, out. 1981.
- LEVY, F.; MURNAME, R. J. U.S. earnings and earnings inequality: a review of recent trends and proposed explanations. *Journal of Economic Literature*, p. 1333-1381. 1992.
- LOCATELLI, R. L. Crescimento e desigualdade: uma resenha crítica. *Revista de Economia Política*, v. 8, n. 2, abr./jun. 1988.
- MARX, K. Manuscritos económicos-filosóficos. *Textos Filosóficos – Edições 70*. 1964.
- \_\_\_\_\_. *O capital: crítica da economia política*. Editora Abril S.A. Série Os Economistas. 1983.
- RAMOS, L.; VIEIRA, M. L. Determinantes da desigualdade de rendimentos no Brasil nos anos 90: discriminação, segmentação e heterogeneidade dos trabalhadores. *In*: HENRIQUES, R. (Org.). *Desigualdade e Pobreza no Brasil*. Dez. 2000.
- \_\_\_\_\_. *Desigualdade de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 e 90: evolução e principais determinantes*. Rio de Janeiro: Ipea, 2001 (Texto para Discussão, n. 803).
- ROSEN, S. The economic of superstars. *The American Economic Review*, v. 71, n. 5, 1981. p. 845-858.

SMITH, A. **A riqueza das nações**: investigações sobre sua natureza e suas causas. Editora Abril S.A. 1983 (Série Os Economistas).

SOARES, S.; SERVO, L. M. S.; ARBACHE, J. S. **O que (não) sabemos sobre a relação entre abertura comercial e mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ipea, nov. 2001 (Texto para Discussão, n. 843).

SNOWER, D. J. Inequality of earnings. Centre For Economic Policy Research. **Discussion Paper**, n. 2321. 1999.

US CENSUS BUREAU 2003. **Money income in the United States**. 2002.

U.S. CENSUS BUREAU 2004. **Income, poverty and health insurance coverage in the United States**. 2003.

## **EDITORIAL**

### **Coordenação**

Silvânia de Araujo Carvalho

### **Supervisão**

Iranilde Rego

### **Revisão**

Valdineia Pereira da Silva

Elizabete Antunes de Souza (estagiária)

Raquel do Espírito Santo (estagiária)

### **Editoração**

Aeromilson Mesquita

Elidiane Bezerra Borges

### **Brasília**

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES,

9º andar – 70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 3315-5090

Fax: (61) 3315-5314

Correio eletrônico: editbsb@ipea.gov.br

### **Rio de Janeiro**

Av. Presidente Antônio Carlos, 51, 14º andar

20020-010 – Rio de Janeiro – RJ

Fone: (21) 3804-8118

Fax: (21) 2220-5533

Correio eletrônico: editrj@ipea.gov.br

## **COMITÊ EDITORIAL**

### **Secretário-Executivo**

Marco Aurélio Dias Pires

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES,  
9º andar, sala 904

70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 3315-5374

Fax: (61) 3315-5314

Correio eletrônico: madp@ipea.gov.br

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)