

DESIGUALDADE SALARIAL NA AMÉRICA LATINA: ENTENDENDO O PASSADO PARA PREPARAR O FUTURO

JULIÁN MESSINA E JOANA SILVA



VISÃO GERAL



GRUPO BANCO MUNDIAL

DESIGUALDADE SALARIAL NA AMÉRICA LATINA: ENTENDENDO O PASSADO PARA PREPARAR O FUTURO

VISÃO GERAL

Julián Messina e Joana Silva



GRUPO BANCO MUNDIAL

Este folheto contém a Visão Geral, bem como uma lista do conteúdo do *Desigualdade Salarial na América Latina: Entendendo o Passado para Preparar o Futuro*, doi: 10.1596/978-1-4648-1039-8. Depois que o livro for publicado, uma versão em PDF final e completa estará disponível no site <https://openknowledge.worldbank.org/> e exemplares impressos poderão ser adquiridos em <http://Amazon.com>. Favor usar a versão final do livro para fins de citação, reprodução e adaptação.

© 2018 Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial
1818 H Street NW, Washington, DC 20433
Telefone: 202-473-1000; Internet: www.worldbank.org

Alguns direitos reservados

Este trabalho foi publicado originalmente em inglês pelo Banco Mundial como *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future* na 2017. Em caso de discrepâncias, predomina o idioma original.

Este trabalho foi produzido pelo pessoal do Banco Mundial com contribuições externas. As apurações, interpretações e conclusões expressas neste trabalho não refletem necessariamente a opinião do Banco Mundial, de sua Diretoria Executiva nem dos governos dos países que representam. O Banco Mundial não garante a exatidão dos dados apresentados neste trabalho. As fronteiras, cores, denominações e outras informações apresentadas em qualquer mapa deste trabalho não indicam nenhum julgamento do Banco Mundial sobre a situação legal de qualquer território, nem o endosso ou a aceitação de tais fronteiras.

Nada aqui constitui ou pode ser considerado como constituindo uma limitação ou dispensa de privilégios e imunidades do Banco Mundial, os quais são especificamente reservados.

Direitos e permissões



Este trabalho está disponível na licença da Creative Commons Attribution 3.0 IGO (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0> IGO. Nos termos da licença Creative Commons Attribution, o usuário pode copiar, distribuir, transmitir e adaptar este trabalho, inclusive para fins comerciais, nas seguintes condições:

- **Atribuição** — Favor citar o trabalho como segue: Messina, Julián, y Joana Silva, 2018, “*Desigualdade Salarial na América Latina: Entendendo o Passado para Preparar o Futuro*” (Visão Geral), Fórum Latino-Americano de Desenvolvimento, Banco Mundial, Washington, DC. Licença: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO
- **Tradução** — Se o usuário traduzir este trabalho, favor acrescentar o seguinte termo de isenção de responsabilidade juntamente com a atribuição: *Esta tradução não foi feita pelo Banco Mundial e não deve ser considerada tradução oficial do Banco Mundial. O Banco Mundial não se responsabiliza pelo conteúdo nem por qualquer erro dessa tradução.*
- **Adaptações** — Se o usuário criar uma adaptação deste trabalho, favor acrescentar o seguinte termo de isenção de responsabilidade juntamente com a atribuição: *Esta é uma adaptação de um trabalho original do Banco Mundial. Pontos de vista e opiniões expressos na adaptação são de inteira responsabilidade do autor ou autores da adaptação e não são endossados pelo Banco Mundial.*
- **Conteúdo de terceiros** — O Banco Mundial não é necessariamente proprietário de todos os componentes do conteúdo incluído no trabalho. Portanto, o Banco Mundial não garante que o uso de qualquer componente individual de terceiros ou parte do conteúdo do trabalho não infrinja direitos de terceiros. O risco de reivindicações resultantes de tal violação recai inteiramente sobre o usuário. Se o usuário desejar reutilizar um componente do trabalho, recairá sobre ele a responsabilidade de determinar se é necessária permissão para tal reutilização, bem como obter a referida permissão junto ao proprietário dos direitos autorais. Exemplos de componentes podem incluir, embora não de forma exclusiva, tabelas, figuras ou imagens.

Todas as consultas sobre direitos e licenças devem ser endereçadas a World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; ou correio eletrônico: pubrights@worldbank.org.

Ilustração de capa: © Dave Cutler Studio. Usado com permissão; mais permissão necessária para reutilização.
Desenho da capa: Bill Pragluski, Critical Stages, LLC.

Conteúdo de Visão Geral

Agradecimentos	v
Sobre os Autores	vii
Abreviações	ix

Visão Geral 1

Prefácio	1
Análise das Tendências	2
Causas da Queda da Desigualdade Salarial	3
Alterações nas Tendências de Desigualdade Salarial: Desafios Remanescentes	18
Olhando para o Futuro: Como Será a Evolução dos Motores da Desigualdade Salarial?	19
Conclusões: Como Remar Contra a Maré?	20
Notas	21
Referências	23

Quadro

O.1 Estimando o Papel da Heterogeneidade entre Empresas	11
---	----

Figuras

O.1 Desigualdade Salarial em Diferentes Regiões, Países da América Latina e Caribe versus Países de Fora da Região, 1993–2013	2
O.2 Dinâmica da Desigualdade Salarial e de Renda, América do Sul versus América Central e México, 1990–2013	4
O.3 Tendências na Oferta Relativa de Mão de Obra Qualificada versus Não Qualificada, e Retornos da Educação, na América Latina e Caribe	5
O.4 Mudanças nos Salários e na Participação no Emprego, por Percentil de Qualificação, no Brasil e Peru	6
O.5 Emprego e Aumento do Uso de Qualificação, por Tipo de Setor, na América do Sul, 1994–2013	8

- O.6 Decomposição de Mudanças na Desigualdade Salarial, Dentro de Grupos e Entre Grupos, América Latina e Caribe, 1997–2001 vs. 2001–13 10
- O.7 Decomposição da Variância Salarial entre o Componente Atribuível à Heterogeneidade entre Trabalhadores, Firms e sua Co-Variância, Costa Rica e Brasil 13
- O.8 Decomposição dos Fatores que Contribuíram para as Mudanças na Desigualdade Salarial no Brasil, 1995–2003 vs. 2003–12 16
- O.9 Mudanças no Emprego Formal, por Percentil Salarial, em Países Selecionados da América Latina 17

Agradecimentos

Este livro oferece uma visão geral do livro *Desigualdade Salarial na América Latina: Entendendo o Passado para Preparar o Futuro*. O livro foi escrito por Julián Messina, economista principal do Banco Interamericano de Desenvolvimento, e Joana Silva, economista sênior do Banco Mundial, mas não teria sido possível sem a colaboração de uma generosa equipe de colegas e colaboradores. Somos particularmente gratos a Augusto De la Torre, antigo economista-chefe para América Latina e Caribe, Banco Mundial; Daniel Lederman, economista-chefe regional adjunto para a América Latina e Caribe, Banco Mundial; Luis F. López-Cala, economista principal, Banco Mundial; e Nora Lustig, professora Samuel Z. Stone de Economia Latino-Americana, Universidade de Tulane, cujas sugestões e comentários mostraram-se valiosos em diversas etapas da produção deste livro. Alguns colegas contribuíram comentários para capítulos específicos do livro. Agradecemos particularmente a Alain Ize, consultor sênior, Banco Mundial (capítulo 3); Carlos Rodríguez-Castelán, economista sênior, Banco Mundial (capítulo 2); e Sergei Soares, economista principal, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (capítulo 5).

Ciro Avitabile, Maria Marta Ferreyra, Samuel Pienknagura, Rafael Prado Proença, Martin Sasson, Miguel Székely, e Daniel Valderrama contribuíram insumos substantivos. Somos muito gratos pelo feedback que nos deram. Nicolás Guida-Johnson e, acima de tudo, Alejandra Martínez Cubillos e Juan Pablo Uribe, forneceram uma excelente assistência de pesquisa.

O presente livro beneficiou-se muito dos comentários e sugestões de nossos revisores (peer-reviewers) durante as Reuniões de revisão da nota conceitual e do relatório final no Banco Mundial, entre os quais David Autor, professor de Economia, Massachusetts Institute of Technology; Samuel Freije-Rodríguez, economista principal, Banco Mundial; Roberta Gatti, economista-chefe, Desenvolvimento Humano, Banco Mundial; Mary Hallward-Driemeier, assessora econômica sênior, Banco Mundial; William Maloney, economista-chefe, Crescimento Equitativo,

Finanças e Instituições, Banco Mundial; e Naércio Menezes-Filho, Professor de Economia, Instituto de Educação e Pesquisa (Insper) e Universidade de São Paulo.

O livro também foi discutido em uma sessão dedicada durante a Quarta Conferência de Pesquisa Banco Mundial - Banco da Espanha “Mercados de Trabalho: Crescimento, Produtividade e Desigualdade”, em 16-17 de junho de 2016. Somos muito gratos pelos comentários e sugestões perspicazes dos revisores da sessão, entre eles David Card, professor de Economia, Universidade da Califórnia, Berkeley; Angel Estrada, economista, Banco da Espanha; Adriana Kugler, professora, McCourt School of Public Policy, Universidade de Georgetown; e Santiago Levy, vice-presidente, Banco Interamericano de Desenvolvimento.

A equipe agradece a Mary A. Anderson pela edição do manuscrito e feedback sobre a sua organização e conteúdo. Também agradecemos aos participantes das reuniões de autores organizadas em Washington, DC. Somos particularmente a gratos João Pedro Azevedo, economista principal, Banco Mundial; e Josefina Posadas, economista sênior, Banco Mundial. O livro baseia-se em uma série de documentos de referência (background papers). A equipe agradece aos autores pelos documentos. Por último, mas não menos importante, não teria sido possível escrever esse livro sem o apoio administrativo infalível de Ruth Delgado e Jacqueline Larrabure, do Banco Mundial.

Sobre os Autores

Julian Messina é economista principal no Departamento de Pesquisa do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). Antes de ingressar no BID, Julian trabalhou no Banco Mundial e no Banco Central Europeu, além de lecionar nas universidades de Barcelona GSE, Frankfurt, Georgetown, Girona e Mainz. Foi coautor de dois relatórios da região da América Latina e Caribe, e coeditor do relatório regional do BID *Learning Better: Public Policy for Skills Development*. Sua pesquisa centra-se na dinâmica do mercado de trabalho, qualificações, determinação de rendimentos e desigualdade. Seus trabalhos foram publicados em importantes revistas acadêmicas, incluindo a *American Economic Journal: Macroeconomics*, *Journal of Economic Perspectives*, *Economic Journal*, *Journal of the European Economic Association*, e *Labour Economics*. Julián adquiriu vasta experiência assessorando governos na América Latina, Europa e Ásia, e obteve um PhD em Economia pelo European University Institute em 2002.

Joana Silva é economista sênior no Departamento do Economista-Chefe da América Latina e Caribe do Banco Mundial. Sua pesquisa centra-se na economia do trabalho, comércio internacional, pobreza e desigualdade, além de avaliação de políticas públicas. Seus trabalhos foram publicados em importantes revistas acadêmicas, incluindo *American Economic Review*, *Journal of International Economics*, *Economics Letters*, *Review of International Economics* e *Review of World Economics*. Foi autora de três livros, entre os quais dois relatórios regionais do Banco Mundial. Atualmente, lidera as pesquisas econômicas regionais sobre mercados de trabalho e desigualdade salarial na América Latina, além de algumas avaliações de impacto. Joana detém vasta experiência assessorando governos da América Latina e Caribe, Europa e Oriente Médio e Norte da África. Antes de ingressar no Banco Mundial, Joana trabalhou para o Globalization and Economic Policy Research Center e lecionou na Universidade de Nottingham. Joana tem PhD em Economia pela Universidade de Nottingham.

Abreviações

AS	América do Sul
ACM	América Central e México
GATT	Acordo Geral de Tarifas e Comércio
MQO	mínimos quadrados ordinários
NAFTA	Acordo de Livre Comércio Norte-Americano
PPC	paridade do poder de compra

Visão Geral

Prefácio

A região da América Latina alcançou um feito verdadeiramente notório no Século XXI: manteve um crescimento econômico vigoroso ao mesmo tempo em que reduziu a desigualdade. Outras regiões do mundo também cresceram fortemente no período, porém não de forma equitativa. Pelo contrário, na maioria dos países fora da América Latina e Caribe, a desigualdade aumentou (Milanovic, 2016). Em um período caracterizado pela crescente desigualdade global, a região da América Latina mostrou que é possível crescer de forma inclusiva. Foi um avanço alentador para a América Latina – e, possivelmente, também para o resto do mundo.

Contudo, a redução nos preços das commodities e o crescimento mais lento da China reduziram as perspectivas de crescimento da América Latina. Em muitos países, a redução da desigualdade estagnou a partir de 2011, quando a retração começou (Cord et al., 2014; Rodríguez-Castelán et al., 2016). Assim, muitos países da região enfrentaram uma transição difícil e prolongada para um novo equilíbrio, uma “nova normalidade”. Diferentemente das crises sistêmicas dos anos 80 e 90, a dor econômica da segunda década do Século XXI não foi causada por uma queda repentina nos fluxos de capital estrangeiro, falência do sistema bancário ou crise da dívida soberana. A retração chegou no final de um episódio de crescimento motivado por um aumento da demanda interna que excedeu a capacidade de produção.

Nesse cenário de baixo crescimento, há de se perguntar se os ganhos sociais dos anos 2000 poderão ser sustentados. Terá a diminuição no crescimento dos salários ocorrido em todos os segmentos da distribuição salarial na América Latina, ou a desaceleração prejudicou desproporcionalmente os que ganham menos? Em outras palavras, será que o menor crescimento econômico levou a uma desaceleração da redução da desigualdade na América Latina?¹

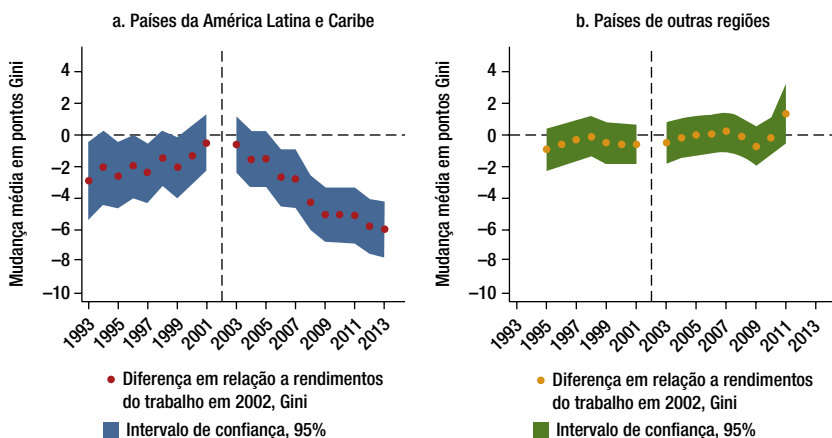
Para responder a essas perguntas prospectivas — e para que saibamos o que esperar — é fundamental entender as causas das mudanças na desigualdade salarial

observadas nas últimas décadas. A tendência de queda na desigualdade salarial na América Latina nos anos 2000 não foi menos que um marco histórico para uma região vista como “a terra das desigualdades” desde o século XIX, conforme descrito pelo explorador Alexandre von Humboldt (Engerman e Sokoloff, 1997; Williamson, 2015). O que mudou na década de 2000 em relação às décadas anteriores, e o que pode mudar nas décadas vindouras?

Análise das Tendências

A redução da desigualdade salarial na região de América Latina e Caribe nos anos 2000 foi um fenômeno regional (em 16 dos 17 países estudados) que ocorreu após uma década de estagnação ou de crescimento moderado da desigualdade (Figura O.1).² Essa redução foi o principal motor da queda da desigualdade na renda das famílias — ainda mais importante que a criação dos programas de transferência condicionada

FIGURA O.1: Desigualdade Salarial em Diferentes Regiões, Países da América Latina e Caribe versus Países de Fora da Região, 1993–2013



Fonte: Rodríguez-Castelán et al., 2016, baseado na Base de Dados Socioeconômicos da América Latina e do Caribe (SEDLAC) da Universidade Nacional de La Plata (CEDLAS) e do Banco Mundial, <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/eng> para países da América Latina, e no Relatório Global sobre os Salários, Organização Internacional do Trabalho, para países de fora da América Latina.

Obs.: Os dados subjacentes representam o coeficiente de Gini do salário-hora de trabalhadores de 15–64 anos, para cada país e ano, multiplicado por 100. O coeficiente de Gini mede a igualdade da distribuição de renda, variando de zero (perfeita igualdade) a 100 (desigualdade máxima). Para cada célula de educação de gênero, foram excluídos os valores do 1º e 100º percentis da distribuição de rendimentos. Os valores usam somente a informação (não interpolada) disponível sobre cada país. Mostram a diferença média entre os coeficientes de Gini para os rendimentos do trabalho com relação ao valor em 2002. Cada valor médio e os seus erros-padrão foram estimados como parte de uma especificação simples de dados do painel com efeitos fixos para os países. Os dados do Relatório Global sobre os Salários não são estritamente comparáveis aos dados da SEDLAC. Em alguns países, foram utilizados diferentes tipos de levantamentos, e há divergências entre as amostras e os critérios de corte.

de renda, a expansão da cobertura previdenciária ou as mudanças na composição das famílias.³ Por trás da redução na desigualdade de rendimentos, encontramos um crescimento mais rápido dos salários de trabalhadores na base da distribuição salarial. Considerando-se as diferenças entre os países em matéria de estruturas de produção e de emprego, termos comerciais, instituições e regulamentos, surpreende a constatação da existência desses aspectos em comum.

Apesar das semelhanças entre as tendências gerais de desigualdade salarial dos países, houve diferenças quanto à magnitude e o ano de início da redução. De modo geral, embora em alguns países a desigualdade salarial tenha começado a cair lentamente entre a metade e o final dos anos 90, foi em 2003 que a queda realmente se acentuou. A maior diferença entre os países foi a magnitude da redução nos anos 2000 entre subgrupos de países de diferentes áreas geográficas da região. Especificamente, a desigualdade salarial caiu mais na América do Sul (AS) que na América Central e México (ACM) (Figura O.2, painel a). Ambos grupos apresentaram aumento nos salários dos trabalhadores de baixos rendimentos. Na AS, houve aumento também dos salários dos 10% no topo (ainda que menos que os salários dos 10% na base), mas na ACM os salários dos 10% no topo caíram (Figura O.2, painel b).⁴

Causas da Queda da Desigualdade Salarial

A pesquisa encomendada pelo Banco Mundial, *Desigualdade Salarial na América Latina: Entendendo o Passado para Preparar o Futuro*, explica as três possíveis causas dessas tendências:

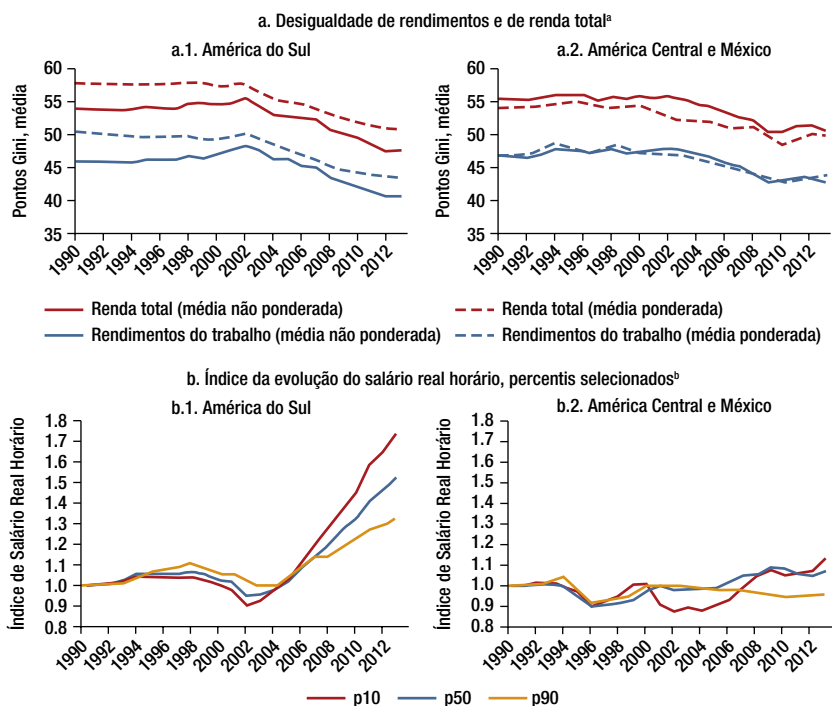
- *Fatores relativos à oferta de mão obra*, como a expansão da educação e seu efeito na diminuição dos retornos por qualificação.
- *Condições da demanda de mão de obra*, incluindo (a) aumento da demanda doméstica agregada, (2) queda nas diferenças salariais entre empresas para trabalhadores semelhantes, motivada pela apreciação da taxa de câmbio real causada pelo boom de commodities e o consequente deslocamento da demanda para o setor de bens não comercializáveis, e (3) mudanças tecnológicas e no comércio internacional (canais tradicionais).
- *Fatores institucionais*, como políticas de salário mínimo e uma rápida tendência de formalização do emprego.

As seções a seguir analisam as evidências referentes a cada fator.

Fatores Relativos à Oferta de Mão de Obra: Expansão da Educação e Diminuição dos Retornos à Educação

Nos Países da América Latina e Caribe, a oferta relativa de qualificações (representada pelo desempenho acadêmico) vem mantendo uma expansão constante desde os anos 80 (Figura O.3, painel a). Tal expansão contribuiu para a queda da desigualdade salarial,

FIGURA O.2: Dinâmica da Desigualdade Salarial e de Renda, América do Sul versus América Central e México, 1990–2013



Fontes: Base de Dados sobre o Trabalho sobre a América Latina e Caribe (LABLAC), <http://lablac.econo.unlp.edu.ar/eng/index.php>; Base de Dados Socioeconômicos da América Latina e do Caribe (SEDLAC) da Universidade Nacional de La Plata (CEDLAS) e Banco Mundial, <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/eng/>; Rodríguez-Castelán et al., 2016.

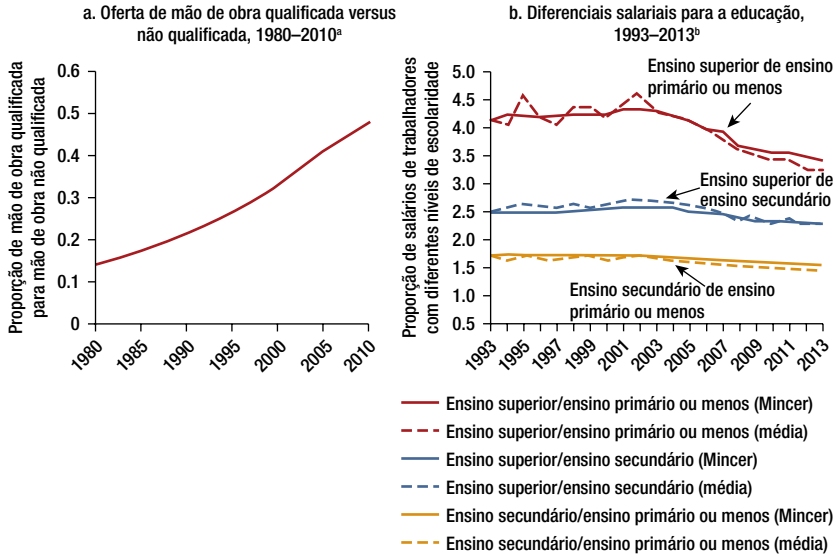
Obs.: Os salários foram deflacionados usando deflatores nacionais. Na ausência de dados para um país localizado no meio de dois pontos de uma série, o número ausente foi estimado usando uma interpolação linear simples.

a. O Índice de Gini mede a igualdade da distribuição de renda, variando de zero (perfeita igualdade) a 100 (desigualdade máxima). O agregado regional para América do Sul é a média da Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai, Peru e Uruguai. O agregado regional para América Central e México é a média da Guatemala, Honduras, México, Nicarágua e Panamá.

b. p = percentil salarial. “América do Sul” inclui Argentina, Brasil, Chile, Equador e Uruguai. “América Central e México” inclui Costa Rica, Honduras, México e Panamá.

ao reduzir o diferencial salarial por anos de estudo (Card e Lemieux, 2001; Katz e Murphy, 1992). Além disso, nos anos 2000 houve uma combinação de aumento acentuado da remuneração por mão de obra não qualificada e queda no nível de emprego em ocupações não qualificadas, conforme mostram os casos do Brasil e do Peru (Figura O.4). Esta combinação é consistente com uma mudança na oferta relativa de mão de obra (tanto em termos de quantidade quanto de qualidade).

FIGURA O.3: Tendências na Oferta Relativa de Mão de Obra Qualificada versus Não Qualificada, e Retornos da Educação, na América Latina e Caribe



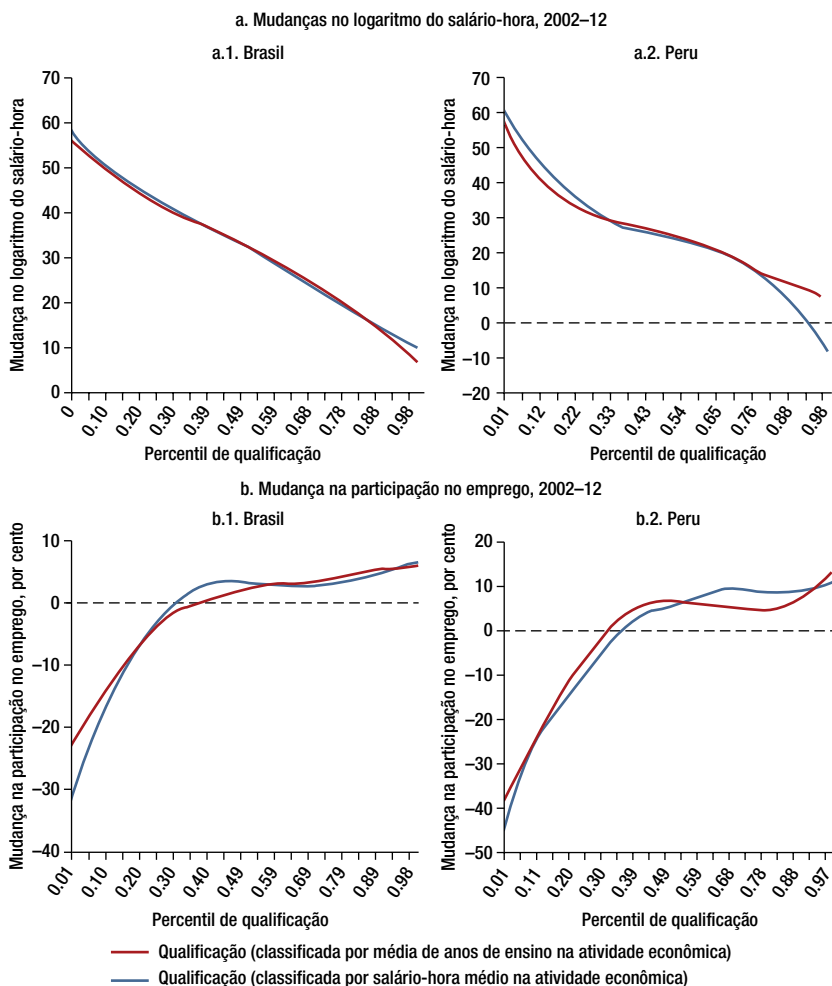
Fonte: Adaptado de Rodríguez-Castelán et al., 2016, usando a Base de Dados Socioeconômicos da América Latina e do Caribe (SEDLAC) da Universidade Nacional de La Plata (CEDLAS) e Banco Mundial, <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/eng>.

a. O gráfico assinala a média simples nos países da proporção entre o número de trabalhadores “qualificados” (com pelo menos ensino secundário completo) e trabalhadores “não qualificados” (com ensino primário, ou menos). Os países incluídos são Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, México, Peru e Uruguai.

b. O gráfico mostra as proporções salariais entre trabalhadores com diferentes níveis de educação. Os cálculos usam apenas trabalhadores em tempo integral, e excluem valores atípicos (valores de 1º percentil 1 e 99º percentil) da distribuição salarial. A amostra restringe-se à população com idade para trabalhar (de 15 a 64 anos). O gráfico retrata as estimativas de mínimos quadrados ordinários (MQO) do diferencial salarial por anos de estudo, com dummies para quatro características-chave observáveis que compõem uma equação minceriana tradicional: educação, experiência no mercado de trabalho, gênero e urbana/rural. As proporções mincerianas de ensino superior para ensino primário, e ensino secundário para ensino primário, foram calculadas usando uma função exponencial dos coeficientes. Os coeficientes são a diferença média entre o diferencial em uma categoria específica (como os trabalhadores com ensino superior completo) e a categoria de base (trabalhadores com ensino primário ou menos) de cada característica (neste caso, educação), controlando o resto das características observáveis. Por exemplo, a proporção salarial entre ensino superior e ensino secundário é a proporção entre o exponencial do coeficiente de ensino superior e o exponencial do coeficiente de ensino secundário. Os retornos salariais médios de cada categoria específica são as proporções entre os salários-hora (paridade do poder de compra (PPC) de 2005) na categoria de educação mais alta, divididas pelos salários-hora médios (PPC 2005) da categoria de educação mais baixa.

Contudo, a evolução da oferta relativa de trabalhadores qualificados, por si, não basta para explicar as tendências observadas na desigualdade salarial. Em primeiro lugar, não explica que os retornos à educação não tenham caído na década de 90, à semelhança do que sucedeu na década de 2000.⁵ A expansão da educação começou na década de 80 e, desde então, a oferta relativa de qualificações tem seguido uma

FIGURA O.4: Mudanças nos Salários e na Participação no Emprego, por Percentil de Qualificação, no Brasil e Peru



Fonte: Messina, Pica, e Oviedo, 2016.

Obs.: As Figuras acima organizam as atividades econômicas por percentil de qualificação, classificados de acordo com a média de anos de estudo (linhas vermelhas) e por salário-hora médio (linhas azuis) dos trabalhadores naquela atividade econômica em 2002 (ano base). Mostram os valores suavizados das mudanças no emprego, por tipo de atividade econômica, refinadas. As atividades foram ordenadas de acordo com a média salarial (ou nível de escolaridade) dos trabalhadores no ano base.

tendência de alta constante, sem qualquer aceleração marcada nos anos 2000 (Figura O.3, painel b). Se as tendências pelo lado da oferta tivessem sido o único motor da desigualdade de rendimentos, teríamos visto uma queda nos retornos por qualificação e uma redução da desigualdade nos anos 90, o que não aconteceu. Em segundo lugar, as tendências da oferta relativa de mão de obra na AS não diferem muito das da ACM. Por essa razão, não conseguem explicar a redução bem maior da desigualdade na AS. Em terceiro lugar, durante os anos 2000, o diferencial salarial por anos de estudo caiu tanto para os trabalhadores mais velhos quanto para os mais jovens. Se considerarmos que trabalhadores velhos e jovens são substitutos imperfeitos, o diferencial salarial por anos de estudo deveria ter caído mais para os trabalhadores jovens, cuja oferta relativa de qualificação muda mais rapidamente. Isso não foi observado nos dados.

Condições da Demanda por Mão de Obra

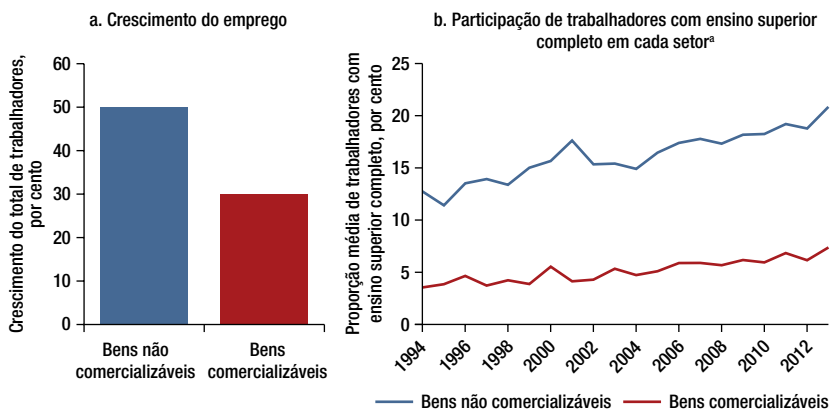
Desde a década de 90, a região passou por diversas mudanças importantes em relação às condições da demanda por mão de obra. Tais mudanças, e a forma como afetaram a demanda pelos diversos tipos de mão de obra, reduziram a desigualdade salarial, conforme discutido abaixo.

Aumento da Demanda Doméstica Agregada e Aumentos Salariais para Trabalhadores não Qualificados

Este livro destaca o papel das condições do mercado (mais ou menos apertadas) na desigualdade salarial na região. Nos anos 2000, houve diferenças radicais entre as tendências da demanda interna agregada da AS e da ACM. Na AS, o período foi marcado por forte aumento da demanda interna, refletindo o efeito de gasto ocasionado pela melhora nos termos de troca, que responderam ao boom dos preços das commodities, mas também aos grandes influxos de capital para a região. Por sua vez, a AS experimentou a maior queda de retornos por qualificação da região e, por conseguinte, a maior queda na desigualdade salarial. O aumento repentino da demanda teve relação com uma expansão maior do emprego no setor de bens não comercializáveis do que no de bens comercializáveis (Figura O.5, painel a). Isso pode ter reduzido o diferencial salarial por qualificação por dois motivos: diferenças na intensidade da utilização de mão de obra qualificada entre setores, ou diferenças nas elasticidades da oferta de trabalho entre trabalhadores qualificados versus não qualificados.

Diferenças na intensidade de qualificação entre os setores. A sabedoria convencional, particularmente na AS, propõe que o crescimento da demanda acarretada pela apreciação cambial dos anos 2000 aumentou mais a demanda de mão de obra no setor de bens não comercializáveis do que no setor de bens comercializáveis,

FIGURA O.5: Emprego e Aumento do Uso de Qualificação, por Tipo de Setor, na América do Sul, 1994–2013



Fonte: Banco Mundial, Escritório do Economista-Chefe para a América Latina e o Caribe, com base na Base de Dados Socioeconômicos da América Latina e do Caribe (SEDLAC) da Universidade Nacional de La Plata (CEDLAS) e do Banco Mundial, <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/eng/>.

Obs.: O setor de bens comercializáveis inclui agropecuária e mineração (setor primário), indústria de transformação, restaurantes e hotéis, e serviços financeiros; o setor de bens não comercializáveis inclui todos os outros serviços.

a. O gráfico assinala a média nos países da participação de trabalhadores com ensino superior completo em cada setor nos seguintes países: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, México, Peru e Uruguai.

favorecendo os setores com intensidade relativamente menor de qualificação.⁶ O pressuposto é que o setor de bens não comercializáveis na América Latina utiliza mais mão de obra não qualificada que o setor de bens comercializáveis. Assim, trabalhadores com menos anos de estudo seriam os mais beneficiados pelo aumento da demanda por bens e serviços não comercializáveis. Esse seria o caso, por exemplo, se o aumento de bens não comercializáveis fosse causado pelo crescimento do setor de construção - um setor menos intensivo em qualificação.

Contudo, as evidências da região não corroboram essa hipótese. Na AS, em média, o setor de bens não comercializáveis é mais intensivo em qualificação que o de bens comercializáveis (Figura O.5, painel b). Alguns setores de bens não comercializáveis relativamente menos intensivos em qualificação apresentaram uma expansão considerável - particularmente o setor de construção, cujos trabalhadores têm nível de escolaridade abaixo da média. Não obstante, o setor de construção representa uma proporção relativamente pequena do emprego (perto de 7%, na maioria dos países), e outros setores de bens não comercializáveis com uso intensivo de trabalhadores qualificados também cresceram, a exemplo do setor de serviços de negócios. Além disso, a extensão da realocação setorial para os setores de bens não comercializáveis foi relativamente pequena (De la Torre et al., 2015).

Diferenciais nas elasticidades de oferta de trabalho entre trabalhadores qualificados e não qualificados. De la Torre e Ize (2016) (formalizado em De la Torre et al., 2015) formularam outra explicação para a diferença entre o impacto da demanda interna agregada no setor de bens comercializáveis em comparação ao setor de bens não comercializáveis. Se considerarmos que a oferta de mão de obra não qualificada responde menos a aumentos da demanda que a oferta de mão de obra qualificada, então o aumento repentino da demanda interna agregada, mesmo que simétrica em termos de intensidade de qualificação, poderia ter reduzido o diferencial salarial por qualificação (devido ao aumento da oferta de mão de obra qualificada). Essa assimetria nas elasticidades de oferta de trabalho entre trabalhadores qualificados e não qualificados é plausível em um contexto de rápido crescimento da demanda agregada de mão de obra e emprego, junto com uma queda na oferta relativa de trabalhadores não qualificados. Quando a demanda agregada aumenta, a redução na reserva de trabalhadores não qualificados gera uma oferta menos elástica de trabalhadores e, por conseguinte, maiores aumentos salariais. Mudanças no emprego e salários de acordo com o nível de qualificação observadas na AS refletem essa hipótese. Na realidade, estimativas de elasticidades de oferta assinalam pequenas diferenças entre grupos de trabalhadores, porém a oferta de mão de obra não qualificada tende a ser menos elástica na América Latina (Bargain e Silva, 2017).

Resumindo, a combinação de queda na oferta de trabalhadores não qualificados e mudanças na demanda acarretou uma redução substancial no diferencial salarial por qualificação, que contribuiu para a queda da desigualdade na região. Houve diferenças entre os países em termos da importância do canal de demanda e do mecanismo pelo qual foi operado. Na ACM, não houve choque de termos de troca, e o mais provável é que a leve redução na desigualdade tenha sido estimulada pela oferta. Na AS, o forte aumento nos termos de troca aumentou a demanda interna, bem como a demanda por bens não comercializáveis. Em alguns países da AS, isso desencadeou uma demanda por certos serviços com uso intensivo de mão de obra não qualificada. Em outros, onde a oferta de mão de obra não qualificada era relativamente inelástica, criou uma escassez de mão de obra não qualificada que pode ter resultado em rápidos aumentos salariais. O livro defende que, na maioria dos casos, houve uma mistura dos três ingredientes: tendência de alta nos termos de troca, aumento da demanda por bens não comercializáveis e escassez de mão de obra não qualificada. Estudos mais aprofundados em nível de país precisarão ser realizados para quantificar a importância de cada fator em cada contexto específico.⁷

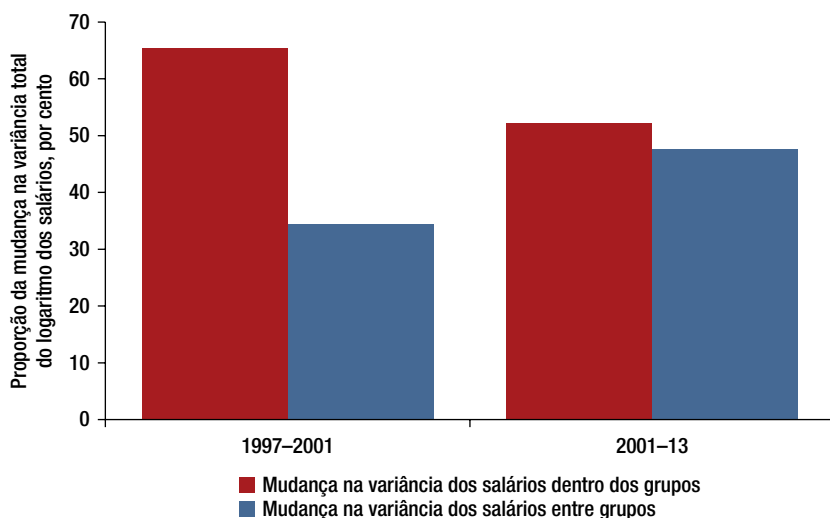
Queda nas Diferenças Salariais entre Empresas para Trabalhadores Semelhantes

É importante notar que as causas da queda da desigualdade salarial nos anos 2000 ressaltadas até agora não explicam a redução das diferenças salariais entre trabalhadores com nível de escolaridade, experiência profissional e ramo de atividade semelhantes, que respondem por mais da metade da diminuição na desigualdade de rendimentos.

Durante o período de 2001 a 2013, as mudanças nas diferenças salariais entre diferentes grupos de qualificação representaram 48% da mudança total na variância salarial (Figura O.6). Os 52% restantes tiveram relação com mudanças nas diferenças salariais dentro dos grupos. Ao longo de 1997 a 2001, a mudança na variância “entre” grupos representou 34% da mudança na variância salarial em geral, com o resto explicado por diferenças dentro dos grupos de qualificação.

Assim, este livro explora os fatores que poderiam explicar as diferenças salariais entre trabalhadores aparentemente semelhantes, como diferenças na qualificação dos trabalhadores que não aparecem nas pesquisas de emprego, a exemplo de capacidades cognitivas como leitura e matemática, além de habilidades socioemocionais. Uma explicação complementar é a importância das diferenças entre os salários pagos em

FIGURA O.6: Decomposição de Mudanças na Desigualdade Salarial, Dentro de Grupos e Entre Grupos, América Latina e Caribe, 1997–2001 vs. 2001–13



Fonte: Cálculos baseados na Base de Dados Socioeconômicos da América Latina e do Caribe (SEDLAC) da Universidade Nacional de La Plata (CEDLAS) e do Banco Mundial, <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/eng/>.

Obs.: Amostra de trabalhadores em tempo integral, do sexo masculino, (assalariados, trabalhadores por conta própria, empregadores) de pesquisas por amostragem de domicílios em cada país. Log dos rendimentos do trabalho na principal atividade econômica regredida em dummies para o país (13 países), anos de experiência (0–39), anos de estudo (0–16), setor de emprego (17 setores) e região (dummy urbano). Os países são Argentina, Bolívia, Brasil, Costa Rica, República Dominicana, Equador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Paraguai, Peru e Uruguai. A decomposição e os cálculos foram realizados conforme Lemieux (2006). O método permite comparar as mudanças no componente de variância ao longo do tempo, partindo da premissa que a distribuição de um conjunto de características observáveis permaneceu igual. As estimativas foram preparadas selecionando um ano base (1997) e encontrando pesos contrafactuais para todos os anos a serem comparados com o ano base, por meio de uma estimativa do modelo logit da probabilidade de estar em um certo ano, com base em fatores observáveis. As variâncias e covariâncias da decomposição foram estimadas usando os novos pesos.

diferentes setores, ou até mesmo entre empresas (para trabalhadores no mesmo setor, no mesmo ramo de atividade econômica e com o mesmo nível de qualificação), além das mudanças nessas diferenças.

Pesquisas para este livro mostraram que a maior parte da desigualdade inicial de salários, e do subsequente declínio salarial, ocorreu dentro de setores-atividades econômicas. Naturalmente, existe a possibilidade de que os diferenciais de remuneração para trabalhadores de um mesmo setor e atividade econômica ocorram devido a diferenças na remuneração entre empresas (com empresas mais produtivas supostamente pagando mais para atrair ou reter os melhores trabalhadores), ou dentro das empresas (no caso de empresas que têm políticas salariais com grandes diferenças na remuneração dada a trabalhadores igualmente qualificados, empregados para exercer a mesma atividade, porém em departamentos ou áreas diferentes). Nossos resultados mostram que a maior parte da desigualdade salarial inicial dentro de setores-atividades econômicas, bem como a queda subsequente, ocorreu entre empresas (e não dentro de empresas).

Mudanças na desigualdade salarial devido a alterações nos diferenciais de remuneração para trabalhadores aparentemente similares podem originar de três fontes: mudanças na heterogeneidade de remuneração entre empresas, mudanças na heterogeneidade entre trabalhadores ou mudanças no ponto até o qual os trabalhadores mais desejáveis e as empresas mais produtivas encontram uns aos outros (Card, Heining e Kline, 2013), conforme discutido em mais detalhe no Quadro O.1.

QUADRO O.1: Estimando o Papel da Heterogeneidade entre Empresas

Este livro segue o exemplo de Card, Heining e Kline (2013) e estima o modelo com efeitos fixos aditivos para trabalhadores e empresas. Esse modelo desembaraça a contribuição aos diferenciais de remuneração dentro das empresas e os atribui a três fatores:

- Dispersão de qualidade entre empregadores (efeitos fixos das empresas)
- Dispersão da capacidade entre trabalhadores (efeitos fixos dos trabalhadores)
- Ponto até o qual os trabalhadores mais desejáveis foram pareados com as empresas mais produtivas (covariância dos efeitos das empresas e dos trabalhadores)

A Figura O.7 mostra os resultados da Costa Rica e Brasil. Na Costa Rica, a dispersão nos efeitos das empresas representa 33% do aumento total da desigualdade salarial, e a dispersão nos efeitos dos trabalhadores representa 21%, sendo o restante explicado pelo aumento na covariância e no residual (Figura O.7, painel a). No Brasil, a compressão nos efeitos das empresas representa 41% do declínio total na desigualdade salarial, e compressão nos efeitos dos trabalhadores responde por 20%, com a queda na covariância de ambos e no residual explicando o restante (Figura O.7, painel b).

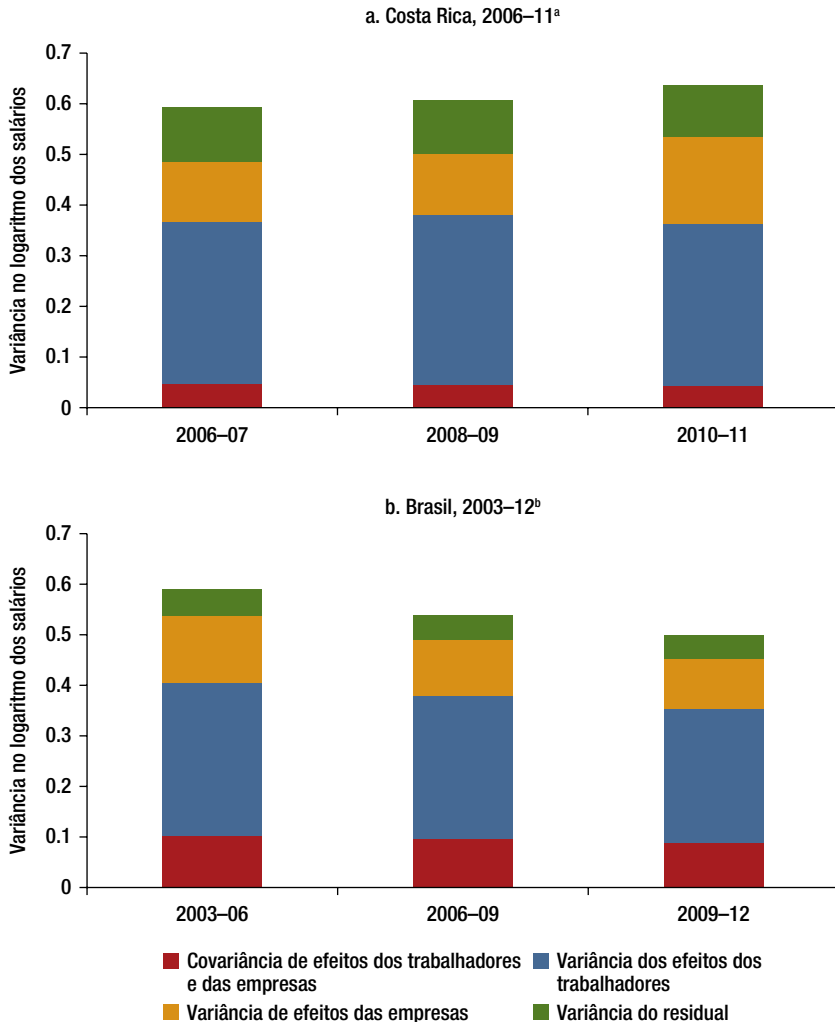
Para separar essas três fontes de variação, é preciso ter dados que permitam a identificação e o acompanhamento de trabalhadores e empresas ao longo do tempo. A realização dessa análise só foi possível para o Brasil e a Costa Rica, e serão necessárias mais pesquisas para entender se as conclusões relativas a esses dois países podem ser generalizadas. Contudo, os achados são interessantes: na Costa Rica, o único país de nossa amostra onde a desigualdade salarial aumentou, o principal componente por trás dessa tendência foi a crescente heterogeneidade da remuneração entre as empresas (veja a parte amarela das barras na Figura O.7, painel a). No Brasil, onde a desigualdade salarial caiu consideravelmente na década de 2000, a heterogeneidade da remuneração entre as empresas foi a que mais diminuiu (veja a parte amarela das barras na Figura O.7, painel b).

O que poderia explicar as mudanças observadas na dispersão salarial entre empresas do mesmo sector e a mudança na desigualdade salarial em geral que ocorre por esse canal? A heterogeneidade entre empresas permite que vejamos como as forças da demanda podem afetar a desigualdade salarial através de outra lente. As contribuições do crescente comércio internacional, do boom de commodities e do surgimento da China como grande consumidor de commodities reportadas até aqui neste livro não têm em consideração a existência de heterogeneidade de efeitos entre empresas. Na medida em que estas forças globais afetem as diferenças salariais entre empresas, os seus efeitos globais na desigualdade salarial poderão ser maiores.

Neste cenário mais complexo, argumentamos abaixo que a queda na dispersão salarial dentro das empresas na AS pode ter resultado da apreciação cambial devido ao boom de commodities e ao aumento associado na participação do setor de bens não comercializáveis no emprego. É importante notar que, nesse contexto, o efeito combinado na desigualdade salarial opera através do efeito na dispersão salarial, e não seu efeito no diferencial salarial por qualificação. Este livro defende que a interação entre apreciações cambiais e a heterogeneidade das empresas foi importante para explicar a evolução da desigualdade salarial.

Apreciação cambial. A apreciação da taxa de câmbio real observada na AS em relação a vários destinos importantes de exportação teve um efeito negativo nas exportações das empresas afetadas, o que reduziu os salários nas empresas de exportação, que tendem a ser mais produtivas em comparação às demais empresas do mesmo sector. Como empresas mais produtivas também tendem a pagar salários mais altos, esse processo diminui a desigualdade salarial dentro dos sectores. Em países com depreciação cambial real ou redução dos custos comerciais, acontece o oposto. Além disso, em países que vivenciaram um boom de commodities com apreciação considerável da taxa de câmbio real, os efeitos observados da “doença holandesa” tiveram relação com o deslocamento para o setor de bens não comercializáveis (a partir do setor de bens comercializáveis).⁸ Como no setor de bens não comercializáveis os diferenciais salariais são mais baixos, esse processo pode ter reduzido a dispersão salarial dentro das empresas e, portanto, a desigualdade salarial em geral.

FIGURA O.7: Decomposição da Variância Salarial entre o Componente Atribuível à Heterogeneidade entre Trabalhadores, Firms e sua Co-Variância, Costa Rica e Brasil



Fontes: Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS); Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

a. Estimativas baseadas em trabalhadores em tempo integral, do sexo masculino, na Costa Rica, em empresas individuais. O log-salário de cada observação indivíduo-empresa foi regredido usando um conjunto de efeitos fixos para indivíduos e empresas, nas seguintes séries de anos: 2006–07, 2008–09 e 2010–11.

b. A amostra consiste de trabalhadores em tempo integral (pelo menos 35 horas por semana), do sexo masculino, de 20–60 anos. Selecionamos o maior salário recebido por uma pessoa em uma empresa a cada ano. O log-salário de cada observação de indivíduo-empresa foi regredido usando um conjunto de efeitos fixos para indivíduos e empresas, nas seguintes séries anuais: 2003–06, 2006–09 e 2009–12.

Embora o papel da apreciação cambial real pareça ter maior destaque, existem pelo menos dois outros fatores que podem ter desempenhado um papel na dispersão salarial entre empresas em alguns países: (a) diminuição da dispersão na produtividade das empresas (ou, alternativamente, a crescente desconexão entre o valor agregado por trabalhador e a remuneração dos trabalhadores); e (b) mudanças nas políticas de salário mínimo.

Diminuição da dispersão na produtividade das empresas. Em muitos países desenvolvidos, a dispersão da produtividade do trabalho aumentou, com consequente aumento da desigualdade dos rendimentos. Os dados disponíveis sobre a Costa Rica não permitem uma análise desse indicador, mas caso a tendência global também tenha se manifestado no país, essa pode ter sido uma causa da crescente desigualdade salarial. Entre as possíveis causas dessa ampliação da dispersão estão choques transitórios ou um ambiente mais volátil nas empresas, mais opção e dinâmicas de entrada/saída.

Evidências preliminares sobre o Brasil não sugerem que a distribuição da produtividade do trabalho das empresas tenha ficado menos dispersa (Alvarez et al., lançamento próximo).⁹ Ao invés disso, o valor agregado por trabalhador no período parece ter ficado cada vez mais desconectado da sua remuneração (Alvarez et al. 2018; Silva, Almeida e Strokova, 2015). Esse processo pode acarretar uma redução da desigualdade salarial mesmo que não haja qualquer outra alteração nos fatores fundamentais dos trabalhadores e das empresas. Por essa razão, embora sejam necessárias mais pesquisas, as evidências disponíveis não confirmam que a queda da desigualdade seja resultado da menor dispersão na produtividade das empresas.

Mudanças nas políticas de salário mínimo. Houve grandes diferenças em políticas salariais institucionais – como a do salário mínimo – entre os países da América Latina. A divisão do ganho econômico entre capital e trabalho pode ser afetada por dinâmicas do salário mínimo. Mais especificamente, quando o salário mínimo fica mais vinculante, a probabilidade de que uma maior proporção do lucro de uma empresa venha a cair nas mãos dos trabalhadores aumenta. Quando as políticas de remuneração das empresas se tornam menos heterogêneas - como acontece quando uma proporção maior, porém mais semelhante, dos benefícios do vínculo empregatício é distribuída para os trabalhadores - a desigualdade salarial cai.

Esse canal é uma causa plausível da diminuição da dispersão salarial dentro das empresas, e pode ter atuado em diferentes níveis nos diversos países. No entanto, sua importância depende do valor do salário mínimo e do tamanho do aumento. O papel que as mudanças nas políticas de salário mínimo em países específicos tiveram sobre as mudanças observadas nos diferenciais salariais dentro das empresas, e o impacto das mesmas na desigualdade salarial em geral, é um tema importante para pesquisas futuras. Postula-se que o efeito das políticas de salário mínimo na desigualdade salarial seja mais abrangente que o efeito específico na dispersão salarial dentro das empresas, conforme discutido abaixo.

Mudanças Tecnológicas e nos Canais Tradicionais de Comércio

A literatura costuma descrever duas forças capazes de aumentar a demanda relativa de mão de obra qualificada: (1) mudanças tecnológicas enviesadas a favor dos trabalhadores qualificados, e (2) liberalização do comércio. Em países como os Estados Unidos, pesquisas científicas e de opinião sugerem que tais forças, particularmente mudanças tecnológicas, são os principais impulsionadores das mudanças na desigualdade salarial (Autor, Katz e Krueger, 1998; Berman, Bound e Griliches, 1994; Feenstra e Hanson, 1999; Goldin e Katz, 2007; Krueger, 2012). Em uma versão mais recente da hipótese da mudança tecnológica, a polarização de atividades econômicas no mercado de trabalho impactou substancialmente a remuneração dos trabalhadores nos Estados Unidos e, por meio desse canal, também a desigualdade de renda (Autor et al., 2014; Autor e Dorn, 2013). O fenômeno consistiu de uma expansão da demanda em ocupações de alta qualificação e de baixa qualificação em detrimento de empregos de média qualificação, que tendem a envolver tarefas facilmente codificáveis, passíveis de ser realizadas por máquinas (Autor et al., 2014; Autor e Dorn, 2013).

Na América Latina, contudo, as evidências sugerem que as mudanças tecnológicas não foram o principal motor da desigualdade na região. Os salários cresceram mais rapidamente em ocupações mal remuneradas que em ocupações bem remuneradas (Figura O.4, painel a). Mudanças tecnológicas com viés de qualificação teriam tido o efeito contrário. Além disso, há poucas evidências de uma polarização no mercado de trabalho (Figura O.4, painéis a e b). De fato, na maioria dos países da região, assim como em outros países em desenvolvimento, as evidências a favor da polarização das atividades econômicas são fracas (Maloney e Molina, 2016; Messina, Pica e Oviedo, 2016).

No que tange o papel tradicional do comércio internacional, o teorema de Stolper-Samuelson sugere que a liberalização do comércio em países onde a mão de obra não qualificada é relativamente abundante resulta em aumentos, tanto no preço relativo dos bens produzidos por setores com uso intensivo de mão de obra não qualificada, quanto no retorno relativo da mão de obra não qualificada, levando, portanto, a uma redução na desigualdade salarial. Embora a liberalização do comércio internacional na América Latina tenha ocorrido, sobretudo, nos anos 90, a desigualdade salarial permaneceu estagnada ou cresceu nesse período na região (Goldberg e Pavcnik, 2007), tendo caído somente nos anos 2000 (Halliday, Lederman e Robertson, 2016). Assim, os efeitos do comércio descritos por Stolper-Samuelson não explicam o timing da tendência de queda da desigualdade salarial.¹⁰

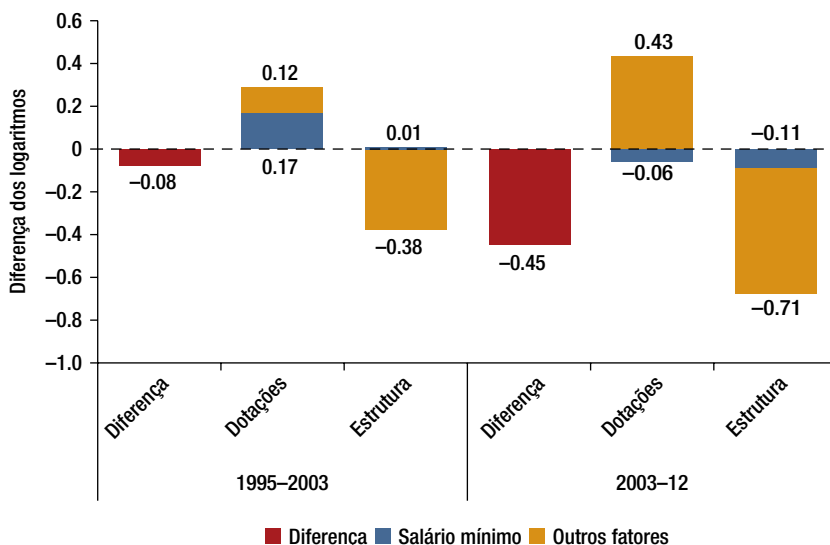
Outros choques comerciais podem ter contribuído, como o rápido aumento do preço das commodities, desencadeado pelo surgimento da China como um dos maiores consumidores de commodities. Estudos recentes indicam que apenas uma pequena parte da queda na desigualdade salarial nos anos 2000 pode ser atribuída aos efeitos diretos da rápida alta de preços das commodities (Adão, 2015). No entanto, o boom de commodities também teve efeitos indiretos (gastos), discutidos abaixo.¹¹

Fatores Institucionais: Política de Salário Mínimo e Formalização do Emprego

Fatores específicos para cada país, como a política de salário mínimo, tiveram um papel mais relevante em alguns países que em outros.¹² Com algumas raras exceções (Bolívia, Colômbia, Paraguai e Peru), o salário mínimo aumentou nos anos 2000. No Brasil, particularmente, aumentos no salário mínimo ajudaram consideravelmente a reduzir a desigualdade durante os anos de aceleração econômica. No entanto, o caso do Brasil também mostra que, embora o crescente salário mínimo tenha diminuído a desigualdade durante aquele período, também aumentou a desigualdade durante a desaceleração dos anos 90, devido ao aumento do descumprimento (Ferreira, Firpo e Messina, 2017), conforme mostra a Figura O.8. De fato, o descumprimento do salário mínimo é alto na maior parte dos países da região, o que limita o seu potencial de comprimir a distribuição salarial.¹³

Outro fator que ajudou a reduzir a desigualdade em alguns países foi a redução do trabalho informal. Com algumas exceções, as mudanças no crescimento e nas

FIGURA O.8: Decomposição dos Fatores que Contribuíram para as Mudanças na Desigualdade Salarial no Brasil, 1995–2003 vs. 2003–12

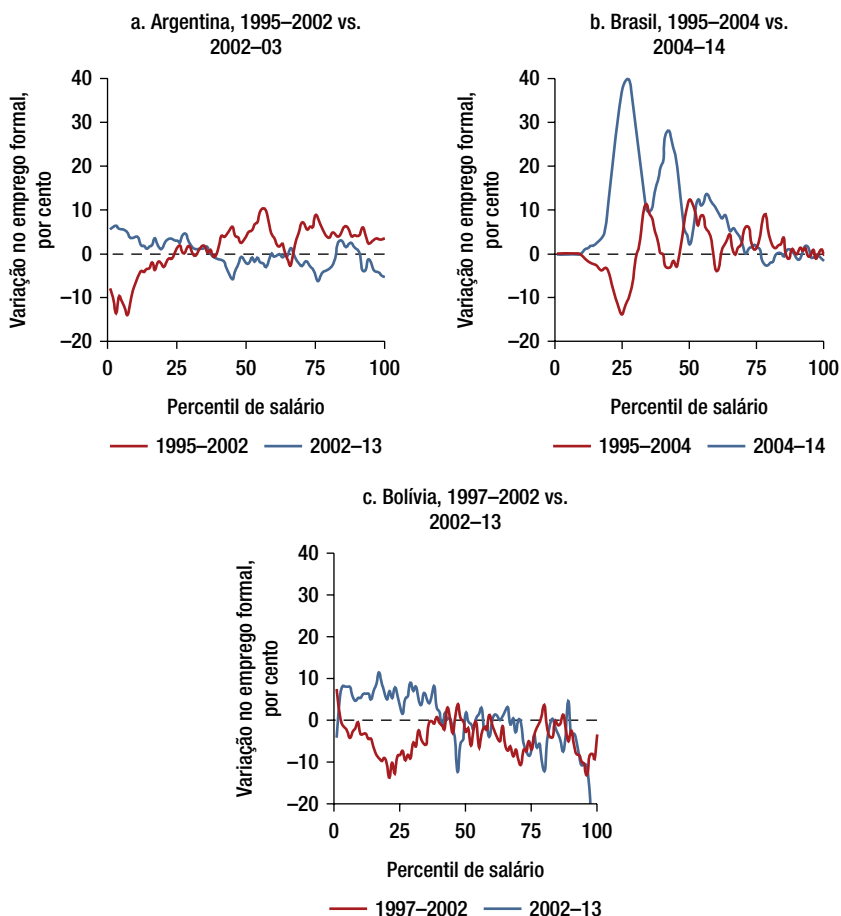


Fonte: Ferreira, Firpo e Messina, 2017.

Obs.: A mudança da desigualdade salarial é medida pelas mudanças no (log) do intervalo interquartil entre o 90º percentil e o 10º percentil. “Diferença” refere-se à diferença entre a mudança na dotação e na estrutura. “Dotações”, ou o efeito composição, refere-se a mudanças na distribuição das características observáveis dos trabalhadores, mantendo os retornos fixos. “Estrutura” refere-se a mudanças nos retornos, mantendo a composição do emprego fixo. “Outros fatores” incluem diferenças baseadas em mudanças no capital humano, gênero, raça, região ou rural, e, no caso de efeitos de estrutura, em características não observáveis.

políticas públicas dos anos 2000 significaram uma diminuição considerável da informalidade. Os resultados também indicam que, nos anos 90, somente trabalhadores com remuneração alta saíram da informalidade, enquanto nos anos 2000 a maioria foi de trabalhadores com remuneração baixa. A Figura O.9 mostra as mudanças na formalização, por percentil, na Argentina, Brasil e Bolívia (países de nível alto, médio a alto,

FIGURA O.9: Mudanças no Emprego Formal, por Percentil Salarial, em Países Seleccionados da América Latina



Fonte: Base de Dados Socioeconômicos da América Latina e do Caribe (SEDLAC) da Universidade Nacional de La Plata (CEDLAS) e do Banco Mundial, <http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/eng>.

Obs.: As Figuras refletem os principais dados de rendimentos de atividades econômicas para empregadores, empregados, e trabalhadores por conta própria, em tempo integral, de 15–65 anos. Foram aparados os dados da renda do 99º percentil e daqueles que informaram não ter renda. Trabalhadores “informais” foram definidos como trabalhadores por conta própria sem ensino superior e trabalhadores de pequenas empresas.

e baixo de formalidade, respectivamente). Nos três países acima, as mudanças entre a metade dos anos 90 e o início dos anos 2000 coincidiram com o crescimento da desigualdade, com trabalhadores com rendimentos abaixo da média salarial entrando mais da informalidade e trabalhadores com rendimentos acima da média formalizando cada vez mais os vínculos empregatícios. Em contrapartida, a partir de 2002, o processo de formalização parece ter passado por uma forte equalização nos três países, e particularmente no Brasil.

Reduções na informalidade, principalmente quando concentradas em trabalhadores não qualificados, ajudam a reduzir a desigualdade através de dois canais: (a) reduzem a desigualdade dentro dos grupos, já que os trabalhadores com qualificação equivalente são pior remunerados no setor informal; e (b) reduzem a desigualdade entre grupos, já que a penalidade salarial derivada da informalidade não é distribuída por igual entre os diferentes grupos de qualificação, concentrando-se em trabalhadores não qualificados. As decomposições deste livro sugerem que o declínio da informalidade teve um papel importante nas reduções da desigualdade nos anos 2000 na Argentina, Brasil, México e Peru. Na Bolívia, Chile e Uruguai, o impacto foi menor.

Alterações nas Tendências de Desigualdade Salarial: Desafios Remanescentes

O que aprendemos até agora? Em primeiro lugar, a expansão da educação foi o grande equalizador, embora por si só não consiga explicar as tendências observadas desde a década de 1990. Em segundo lugar, o mercado de trabalho apertado reduziu a desigualdade salarial na AS, quando combinado com o aumento na oferta de mão de obra qualificada.

Ainda assim, nenhuma dessas explicações consegue explicar os diferenciais salariais consideráveis entre trabalhadores com qualificação, escolaridade e atividades econômicas semelhantes. Assim, um terceiro fator surge como o principal fator do lado da demanda: a apreciação da taxa de câmbio real devido ao boom de commodities, e o consequente deslocamento da demanda para o setor de bens não comercializáveis, que diminuiu as diferenças salariais entre empresas.

Por último, outras forças desempenharam um papel nada pequeno (embora secundário) em alguns países, mas não em outros. Entre elas está o rápido aumento do salário mínimo e a rápida tendência de formalização do emprego, que tiveram um papel acessório, mas somente durante o período de aceleração econômica.

O aumento do acesso à educação na região (inclusive ao ensino superior, onde a matrícula dobrou na última década) foi acompanhado por um aumento na igualdade de oportunidades (Ferreira et al., 2017) - certamente um avanço importante. No entanto, para que a tendência seja sustentável, a qualidade da educação também precisa melhorar. Evidências sobre as “universidades de fundo

de quintal” sugerem que os novos programas aceitaram alunos de nível socioeconômico mais baixo sem reduzir o nível acadêmico, possivelmente sugerindo uma expansão eficiente do sistema de ensino superior (Camacho, Messina e Uribe, 2016; Ferreyra et al., 2017). Contudo, os governos precisam ficar atentos às pressões que a crescente demanda por educação pode impor ao sistema, já que a demanda tende a continuar crescendo.

O crescimento foi fundamental para impulsionar mudanças nos resultados do mercado de trabalho (Araújo et al, 2016), que, por sua vez, foram as principais forças por trás das reduções na desigualdade nos anos 2000. Tais melhoras foram particularmente pró-pobres. Conforme observado anteriormente, a redução na desigualdade salarial foi, basicamente, impulsionada pelos fortes aumentos salariais na base da distribuição salarial, com importantes efeitos na pobreza. Rendimentos do trabalho no topo da distribuição salarial também aumentaram (exceto no México), embora em níveis muito abaixo dos da base. Ao longo do mesmo período, a oferta relativa de mão de obra qualificada aumentou entre jovens trabalhadores de todos os níveis socioeconômicos, mas o aumento foi muito mais acentuado entre os pobres que entre os não-pobres, contribuindo para o aumento na média de rendimentos.

Mudanças no salário mínimo tiveram um papel acessório na redução da desigualdade salarial na região durante os anos 2000, com poucos efeitos no desemprego. No mesmo modo, o rápido crescimento econômico na AS ajudou a reduzir a informalidade na maioria dos países da região. Durante o período, a inserção no mercado de trabalho formal aumentou mais entre os trabalhadores com salários baixos que entre os com salários altos, tornando-se um fator adicional para o declínio da desigualdade salarial.

Apesar dos avanços, os desafios ainda são consideráveis. O nível de desigualdade na região continua muito elevado. A escolaridade média da população em idade de trabalhar aumentou consideravelmente, embora ainda seja mais baixo que em outros países, o que deixa margem para melhora. A distância entre ricos e pobres ocorre em muitos campos, inclusive na educação. Leva muito tempo reverter desvantagens educacionais, desvantagens essas que tornam mais difícil para os trabalhadores pobres ter mobilidade profissional, acessar e reter empregos com alta produtividade, particularmente quando há pouca demanda de trabalho e o mercado de trabalho está desaquecido.

Olhando para o Futuro: Como Será a Evolução dos Motores da Desigualdade Salarial?

Uma conclusão importante deste livro é de que o aumento da demanda interna (e, portanto, do ciclo econômico) acarretada pelo aumento nos termos de troca na AS teve um papel importante na desigualdade salarial. Essas tendências não são permanentes. A redução da desigualdade salarial na região já diminuiu devido à

retração econômica. Países como o Brasil, onde a retração foi acentuada, diferem do resto da AS (Calvo-González et al. 2017). Entre 2011 e 2013, o coeficiente de Gini da região caiu de 50,5 para 50,4 pontos, uma redução anual muito menor do que a redução de 54,7 para 50,5 pontos observada entre 2002 e 2011.¹⁴ Do mesmo modo, o coeficiente de Gini referente ao trabalho estagnou perto de 43 entre 2011 e 2013 (Rodríguez-Castelán et al., 2016).

A queda do crescimento econômico inverteu completamente os ganhos? Por um lado, a oferta de mão de obra qualificada deve continuar aumentando, e consequentemente empurrando a desigualdade salarial para baixo. Por outro lado, o crescimento da demanda interna agregada tem diminuído, sendo pouco provável que explosões de gastos da mesma magnitude e origem continuem acontecendo. As diferenças salariais dentro das empresas devem continuar acentuadas, tornando-se um canal importante para que as forças da demanda afetem a desigualdade salarial, mas agora (possivelmente) na direção oposta, desta vez em direção a uma maior dispersão salarial entre trabalhadores semelhantes, em resposta à depreciação cambial nas economias da AS, e além. Será o caso, por exemplo, se a houver um deslocamento da produção do setor de bens não comercializáveis para o de bens comercializáveis. Por último, a expansão mais lenta na demanda interna não deve deixar espaço para aumentos no salário mínimo sem ajustes consideráveis no emprego. Em suma, caso os efeitos do desemprego sejam grandes, o baixo crescimento pode continuar desacelerando e aumentando a desigualdade de renda das famílias.

Contudo, os efeitos da desaceleração não precisam, necessariamente, ser simétricos aos efeitos dos anos de aceleração econômica - ou seja, os salários dos trabalhadores não qualificados, que aumentaram bastante, não precisam, necessariamente, cair na mesma proporção. Existem pelo menos dois motivos para isso: primeiro, é pouco provável que a região sofra uma contração de magnitude igual e oposta à do período de aceleração econômica. Segundo, enquanto os mercados de trabalho continuarem relativamente apertados, os salários dos trabalhadores não qualificados ficarão, em certa medida, protegidos pelas políticas de salário mínimo e pela resistência à redução dos salários.

Conclusões: Como Remar Contra a Maré?

A desigualdade salarial caiu na América Latina nos anos 2000. Este importante desenvolvimento resultou da expansão da educação, mas apenas porque esta foi combinada com crescimento econômico. Porque o crescimento agora é mais baixo, progresso adicional requer mais trabalho. Considerando-se os atuais níveis de ensino na América Latina e Caribe, ainda há espaço para reduzir a desigualdade salarial por meio de investimentos na educação infantil, educação escolar e ensino superior, além de programas de aprendizagem e formação profissional. Melhorar a cobertura e qualidade da educação, particularmente para os mais pobres, pode

reduzir a desigualdade e é essencial para desenvolver capacidades que possam ser transformadas em salários mais altos e meios de vida sustentáveis.

Contudo, cabe aqui uma ressalva quanto às políticas de salário mínimo. Pese às pressões para aumentar o salário mínimo, convém examinar a política à luz do ciclo econômico. Quando a demanda interna é baixa, há menos espaço para aumentar o salário mínimo sem os devidos ajustes no emprego. Abordagens regulatórias que refletem a busca da sociedade por condições mais justas, como a estipulação do salário mínimo, podem ser eficazes para aumentar o bem-estar de trabalhadores não qualificados e com baixa remuneração em períodos de aceleração econômica. No entanto, em períodos de desaceleração, caso as medidas não venham acompanhadas por aumentos na produtividade do trabalho, podem prejudicar a geração de empregos não qualificados e a formalização, com efeitos negativos na desigualdade.

Historicamente, a região da América Latina e Caribe tem se mostrado vulnerável a choques externos causados por mudanças na demanda global, taxas de juros internacionais ou termos de troca. A importância das commodities no comércio da região deixa a AS particularmente sensível a oscilações nos preços das commodities. De modo geral, a região da América Latina e Caribe tem buscado aumentar a participação de fontes de crescimento econômico menos vulneráveis, que aumentam a produtividade por meio da tecnologia e do comércio, e não simplesmente aumentando a demanda interna agregada. Nesse novo cenário, será fundamental que os ganhos sociais alcançados pela queda na desigualdade salarial sejam protegidos, tanto no curto quanto no longo prazo.

Em tempos de crescimento lento e termos de troca mais estáveis, as empresas precisam encontrar novas maneiras de preservar a competitividade. Reformas de mercado para promover a concorrência e aumentar a integração econômica internacional podem tornar possível que forças globais como a tecnologia e o comércio surjam como fontes ainda mais importantes de crescimento da produtividade. Como o setor de bens comercializáveis tende a crescer, contudo, a maior heterogeneidade entre as empresas desse setor pode acabar promovendo ainda mais desigualdade. Caso venham acompanhados de sistemas tributários mais progressivos, os efeitos positivos das mudanças tecnológicas e comerciais no crescimento e no emprego em geral podem abrir espaço para mais investimentos em capital humano e redistribuição, o que, no final das contas, contribuirá para um crescimento econômico mais vigoroso e sustentado, com novas reduções da desigualdade na América Latina e no Caribe.

Notas

1. Os termos “desigualdade de rendimentos do trabalho” e “desigualdade salarial” representam conceitos diferentes. Este livro centra-se na desigualdade de rendimentos do trabalho, que inclui a desigualdade de rendimentos do trabalho de trabalhadores assalariados e de trabalhadores por conta própria, em tempo integral. Usamos o termo “desigualdade salarial” por ser possivelmente um conceito mais familiar, embora os nossos resultados digam respeito sempre à desigualdade de rendimentos do trabalho.

2. Na década de 2000, a desigualdade salarial na América Latina apresentou forte queda, de cerca de 6 pontos Gini, entre 2002 e 2013. Em contrapartida, em países fora da América Latina e Caribe, a desigualdade salarial aumentou, em média, 1,3 pontos Gini no mesmo período.
3. Fatores que levaram a mudanças na composição das famílias incluem o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho e a queda das taxas de fertilidade.
4. Para uma análise mais detalhada da diminuição dos salários de trabalhadores qualificados no México e os fatores que motivaram a queda, veja Campos-Vázquez, López-Calva e Lustig (2015).
5. Esse ponto é apresentado formalmente por Fernández e Messina (2017). O artigo científico mostra a evolução do diferencial salarial por qualificação na Argentina e no Chile usando dois modelos diferentes. O primeiro modelo constrói uma evolução contrafactual do diferencial salarial por qualificação conforme previsão dada pelas mudanças na oferta relativa de trabalhadores qualificados e não qualificados. O segundo mostra as previsões do modelo, uma vez realizadas as mudanças na demanda de mão de obra. O modelo, que limita a variação do diferencial salarial por qualificação a mudanças na oferta de mão de obra, faz uma previsão excessiva da redução do diferencial salarial por qualificação, deixando de considerar dinâmicas fundamentais por deixar de prever o aumento do diferencial salarial durante a primeira metade do período (aproximadamente até 2002). Subsequentemente, subestima a queda no diferencial salarial por qualificação nos dois países após 2002. Em comparação, o modelo que incorporou as mudanças na demanda produz um encaixe bem melhor dos dados.
6. Desde a emergência da China enquanto parceiro comercial importante, o comércio internacional tem recebido uma atenção renovada como possível causa para as alterações na desigualdade salarial (Autor, Dorn, e Hanson 2013).
7. Pese à complexidade de estimar a importância relativa das tendências de oferta de mão de obra (expansão da educação) em comparação com as tendências de demanda de mão de obra, estimativas disponíveis em Fernández e Messina (2017) e Gasparini et al. (2011) sugerem que as duas forças exerceram papéis complementares.
8. “Doença holandesa” (um termo cunhado pela revista *The Economist* nos anos 70) refere-se à situação paradoxal em que uma notícia aparentemente boa, como o boom de commodities na América Latina, pode ter impactos negativos na economia do país em nível mais amplo como resultado de grandes apreciações da moeda nacional associadas ao grande influxo de moeda estrangeira. Um desses efeitos pode ser a queda na competitividade dos preços das exportações e aumento das importações, com potenciais aumentos no desemprego em certos setores no longo prazo.
9. É importante notar que qualquer conclusão definitiva exigirá mais pesquisa, já que a presente análise utilizou apenas dados do emprego formal.
10. Cabe notar, contudo, que os efeitos do comércio descritos por Stolper-Samuelson poderiam ocorrer de forma tardia, caso os ajustes no mercado de trabalho fossem feitos lentamente. Além disso, dependem da intensidade relativa de qualificação dos setores liberalizados. Evidências sobre os preços relativos de bens no México indicam que quando o país aderiu ao Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT), protegeu os setores com uso menos intensivo de qualificação. Quando o México assinou o Tratado de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA), no entanto, o preço relativo dos bens intensivos em qualificação reverteu o esse aumento (Robertson, 2004).
11. Os efeitos diretos resultam das respostas setoriais do emprego e dos salários a um deslocamento observado da demanda em nível de setor; já os efeitos indiretos resultam dos efeitos de gasto causados por termos de troca favoráveis.

12. A política de salário mínimo não afeta os salários igualmente em todos os países da América Latina e do Caribe. Até certo ponto, isso é porque a estrutura varia de um país para outro. Por exemplo, em alguns países, como México e Uruguai, o salário mínimo é muito baixo, e afeta um número reduzido de trabalhadores. Nesse contexto, os salários mínimos tendem a não ter grandes efeitos na desigualdade. Em contrapartida, o salário mínimo brasileiro aumentou rapidamente durante os anos 2000, chegando perto do salário médio em 2014. A Colômbia e o Peru não ficaram muito atrás.
13. Curiosamente, Ferreira, Firpo e Messina (2017) concluíram que, durante o período de 1995–2012, a contribuição do salário mínimo no Brasil foi levemente regressiva: o aumento do salário mínimo foi associado a um pequeno aumento na desigualdade, de 1,2 pontos Gini, para o período como um todo. Esse efeito foi impulsionado, principalmente, pelo descumprimento do salário mínimo (efeito da dotação). No entanto, o impacto global esconde um comportamento muito diferente em subperíodos. O baixo crescimento dos rendimentos do trabalho entre 1995 e 2003 implica uma forte associação entre os aumentos no salário mínimo e o crescente descumprimento. Assim, para trabalhadores que recebiam um salário mínimo, o efeito da dotação superou o impacto positivo nos rendimentos. Consequentemente, a desigualdade aumentou. Por outro lado, o rápido aumento do salário mínimo após 2003 foi associado a uma redução da desigualdade, motivada por dois efeitos que “remavam na mesma direção”: houve uma diminuição do descumprimento (efeito de dotação) e os trabalhadores ganhando um salário mínimo (um número cada vez maior) viram seus rendimentos aumentar mais rapidamente que os rendimentos médios. De modo geral, Ferreira, Firpo e Messina (2017) concluem que a contribuição do salário mínimo para a redução da desigualdade durante os anos de rápida alta de preços foi de, aproximadamente, 20 por cento.
14. O coeficiente de Gini mede a igualdade da distribuição de renda, e varia de zero (perfeita igualdade) a 100 pontos (desigualdade máxima).

Referências

- Adão, Rodrigo. 2015. “Worker Heterogeneity, Wage Inequality, and International Trade: Theory and Evidence from Brazil.” Job Market Paper, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA.
- Alvarez, J., F. 2018. Benguria, N. Engbom, and C. Moser. Forthcoming. “Firms and the Decline of Earnings Inequality in Brazil.” *American Economic Journal: Macroeconomics*.
- Araujo, J. T., E. Vostroknutova, M. Brueckner, M. Clavijo, and K. M. Wacker. 2016. *Beyond Commodities: The Growth Challenge of Latin America and the Caribbean*. Latin American Development Forum. Washington, DC: World Bank.
- Autor, D., and D. Dorn. 2013. “The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market.” *American Economic Review* 103 (5): 1533–97.
- Autor, D., D. Dorn, and G. Hanson. 2013. “The China Syndrome: Local Labor Market Effects of Import Competition in the United States.” *American Economic Review* 103 (6): 2121–68.
- Autor, D., D. Dorn, G. Hanson, and J. Song. 2014. “Trade Adjustment: Worker-Level Evidence.” *Quarterly Journal of Economics* 129 (4): 1799–1860.
- Autor, D., L. Katz, and A. Krueger. 1998. “Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market?” *Quarterly Journal of Economics* 113 (4): 1169–1214.
- Bargain, O., and J. Silva. 2017. “Labor Supply in Latin America.” Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. Washington, DC: World Bank.

- Berman, E., J. Bound, and Z. Griliches. 1994. "Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers." *Quarterly Journal of Economics* 109 (2): 367–97.
- Calvo-González, O., R. Andrés Castañeda, María Gabriela Farfán, Germán Reyes, and Liliana D. Sousa. 2017. "How Is the Slowdown Affecting Households in Latin America and the Caribbean?" Policy Research Working Paper 7948, World Bank, Washington, DC.
- Camacho, A., J. Messina, and J. Uribe. 2016. "The Expansion of Higher Education in Colombia: Bad Students or Bad Programs?" Inter-American Development Bank Discussion Paper IDB-DP-452, IDB, Washington, DC. Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. Washington, DC: World Bank.
- Campos-Vázquez, R. M., L. F. López-Calva, and N. Lustig. 2015. "Declining Wages for College-Educated Workers in Mexico: Are Younger or Older Cohorts Hurt the Most?" Policy Research Working Paper 7546, World Bank, Washington, DC. Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. Washington, DC: World Bank.
- Card, D., J. Heining, and P. Kline. 2013. "Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality." *Quarterly Journal of Economics* 128 (3): 967–1105.
- Card, D., and T. Lemieux. 2001. "Going to College to Avoid the Draft: The Unintended Legacy of the Vietnam War." *American Economic Review* 91 (2): 97–102.
- Cord, L. J., O. B. Cabanillas, L. Lucchetti, C. Rodríguez-Castelán, L. D. Sousa, and D. Valderrama. 2014. "Inequality Stagnation in Latin America in the Aftermath of the Global Financial Crisis." Policy Research Working Paper 7146, World Bank, Washington, DC.
- De la Torre, A., G. Beylis, A. Ize, and D. Lederman. 2015. *Jobs, Wages and the Latin American Slowdown*. Latin America and the Caribbean Semiannual Report (October). Washington, DC: World Bank.
- De la Torre, A., and A. Ize. 2016. "Employment, Wages, Distribution, and the Latin American Deceleration." Background paper, World Bank, Washington, DC.
- Engerman, S. L., and K. L. Sokoloff. 1997. "Factor Endowments, Institutions, and Differential Paths of Growth among New World Economies: A View from Economic Historians of the United States." In *How Latin America Fell Behind*, edited by Stephen Haber. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Feenstra, R. C., and G. H. Hanson. 1999. "Productivity Measurement and the Impact of Trade and Technology on Wages: Estimates for the U.S., 1972–1990." *Quarterly Journal of Economics* 114 (3): 907–40.
- Fernández, M., and J. Messina. 2017. "Skill Premium, Labor Supply and Changes in the Structure of Wages in Latin America." Inter-American Development Bank Working Paper IDB-WP-786, IDB, Washington, DC. Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. World Bank: Washington, DC.
- Ferreira, F., S. Firpo, and J. Messina. 2017. "Ageing Poorly? Accounting for the Decline in Earnings Inequality in Brazil, 1995–2012." Policy Research Working Paper 8018, World Bank, Washington, DC. Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. World Bank: Washington, DC.
- Ferreira, M. M., C. Avitabile, J. Botero Alvarez, and S. Urzua. 2017. *At a Crossroads: Higher Education in Latin America and the Caribbean*. Directions in Development Series. Washington, DC: World Bank.
- Gasparini, L., S. Galiani, G. Cruces, and P. Acosta. 2011. "Educational Upgrading and Returns to Skills in Latin America: Evidence from a Supply-Demand Framework, 1990–2010." Policy Research Working Paper 5921, World Bank, Washington, DC.

- Goldberg, P., and N. Pavcnik. 2007. "Distributional Effects of Globalization in Developing Countries." *Journal of Economic Literature* 45 (1): 39–82.
- Goldin, C., and L. F. Katz. 2007. "Long-Run Changes in the U.S. Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing." NBER Working Paper 13568, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Halliday, T., D. Lederman, and R. Robertson. 2016. "Tracking Wage Inequality Trends with Prices and Different Trade Models: Evidence from Mexico." Policy Research Working Paper 7471, World Bank, Washington, DC. Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. World Bank: Washington, DC.
- Katz, L. F., and K. M. Murphy. 1992. "Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors." *Quarterly Journal of Economics* 107 (1): 35–78.
- Krueger, A. 2012. *Struggling with Success: Challenges Facing the International Economy*. Singapore: World Scientific.
- Lemieux, T. 2006. "Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?" *American Economic Review* 96 (3): 461–98.
- Maloney, W. F., and C. Molina. 2016. "A Note on Labor Market Polarization in the Developing World." Unpublished manuscript, World Bank, Washington, DC.
- Messina, J., G. Pica, and A. M. Oviedo. 2016. "Job Polarization in Latin America." Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. World Bank: Washington, DC.
- Messina, J., and J. Silva. Forthcoming. *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. World Bank: Washington, DC.
- Milanovic, B. 2016. *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Robertson, R. 2004. "Relative Prices and Wage Inequality: Evidence from Mexico." *Journal of International Economics* 64 (2): 387–409.
- Rodríguez-Castelán, C., L. F. López-Calva, N. Lustig, and D. Valderrama. 2016. "Understanding the Dynamics of Labor Income Inequality in Latin America." Policy Research Working Paper 7795, World Bank, Washington, DC. Background paper for J. Messina and J. Silva (forthcoming), *Wage Inequality in Latin America: Understanding the Past to Prepare for the Future*. World Bank: Washington, DC.
- Silva, J., R. Almeida, and V. Strokova. 2015. *Sustaining Wage and Employment Gains in Brazil: A Skills and Jobs Agenda*. Directions in Development Series. Washington, DC: World Bank.
- Williamson, J. G. 2015. "Latin American Inequality: Colonial Origins, Commodity Booms, or a Missed 20th Century Leveling?" NBER Working Paper 20915, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

ECOAUDITORIA

Declaração de Benefícios Ambientais

O Grupo Banco Mundial está empenhado na redução da sua pegada ambiental. Em apoio a esse compromisso, nós potencializamos as opções de publicação eletrônica e tecnologia de impressão por demanda encontradas nos eixos regionais de todo o mundo. Juntas, essas iniciativas permitem que as tiragens das publicações sejam reduzidas e as distâncias das remessas sejam abreviadas, o que resulta em menor consumo de papel, uso de produtos químicos, emissões dos gases de efeito estufa e desperdício.

Adotamos os padrões recomendados para o uso do papel definidos pela Iniciativa de Impressão Verde. A maioria de nossos livros é impressa em papel certificado pelo Conselho de Administração de Florestas (FSC), quase todo ele contendo de 50% a 100% de conteúdo reciclado. A fibra reciclada do papel de nossos livros pode não receber branqueamento ou receber branqueamento totalmente livre de cloro (TFC), ser processada sem uso de cloro (PCF) ou com processos sem uso de cloroelementar (EECF).

Para obter informação mais detalhada sobre a filosofia ambiental do Banco Mundial, favor consultar o website www.worldbank.org/corporateresponsibility.



O que causou a queda da desigualdade nos anos 2000 na América Latina? A queda do crescimento econômico foi regressiva? O que esperar para o futuro? *Desigualdade Salarial na América Latina: Entendendo o Passado para Preparar o Futuro* responde a essas perguntas oferecendo novos dados e discutindo a literatura existente de uma perspectiva conceitual, empírica e prática.

A resposta à primeira pergunta é que a redução da desigualdade salarial resultou de uma combinação de três forças: (a) expansão da educação e seus efeitos na queda dos retornos por qualificação (perspectiva do lado da oferta); (b) crescimento da demanda doméstica agregada; e (c) apreciação da taxa de câmbio real resultante do boom de commodities e consequente transição para o setor de bens não comercializáveis, acarretando mudanças nas diferenças de salários entre empresas do mesmo sector. Outras forças tiveram um papel expressivo, embora secundário. Entre elas, inclui-se o rápido aumento do salário mínimo e a tendência para uma maior formalização do emprego. Essas forças ajudaram a redução da desigualdade salarial em alguns países na região, embora apenas durante os anos de forte crescimento.

Entender as forças que impulsionaram as tendências recentes também ajuda a elucidar a segunda pergunta. A análise feita neste volume sugere que o menor crescimento econômico levou a uma desaceleração da redução da desigualdade na América Latina e que este efeito persistirá, mas não reverterá o movimento de queda da desigualdade na região.