

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

REINSERÇÃO DOS VETERANOS DE GUERRAS AMERICANAS AO MERCADO DE  
TRABALHO CIVIL

Clarice Saadi Teixeira  
Nº de matrícula 0114641-1

Orientador: Juliano Junqueira Assunção

Dezembro de 2004

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

REINSERÇÃO DOS VETERANOS DE GUERRAS AMERICANAS AO MERCADO DE  
TRABALHO CIVIL

Clarice Saadi Teixeira  
Nº de matrícula 0114641-1

Orientador: Juliano Junqueira Assunção

Dezembro de 2004

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri, para realizá-lo, a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor”

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor”

*Para Lucas e o divertido Microgrupo*

**Índice**

I – Introdução.....	5
II – Panorama da situação dos veteranos da “Era do Vietnã”.....	6
III – Diferenças nas rendas de veteranos de cada época .....	10
IV – Variáveis que afetam a renda dos veteranos.....	13
1) <i>Empenho</i> do governo.....	13
2) Popularidade da guerra.....	14
3) Situação econômica na época.....	15
4) Problemas metodológicos.....	15
5) <i>Screening</i> .....	16
6) Características pessoais dos veteranos e processos de seleção.....	18
7) Transferabilidade do treinamento militar.....	22
8) Diferenças em capital humano.....	23
V – Exercício empírico.....	25
1) Salário por hora.....	27
2) Desemprego.....	33
VI – Conclusão.....	38
VII – Bibliografia.....	39

## **I – Introdução**

Todos sabemos das conseqüências desastrosas de uma guerra para os países nela envolvidos. A primeira imagem que nos vem à mente é a de cidades destruídas, mortos, feridos, racionamentos. Mas essa imagem não se aplica aos Estados Unidos após sua participação em cada uma das guerras internacionais às quais enviou soldados porque essas guerras não aconteceram em seu território. Mesmo assim sempre há conseqüências. Desequilíbrio nas contas do governo, por exemplo, baixas no exército americano, conseqüências políticas. Mas também conseqüências sobre aqueles que voltaram da guerra. Como os veteranos de guerra se inserem de volta na vida civil e no mercado de trabalho? Existem diferenças duradouras e identificáveis entre aqueles que foram para a guerra e os que não foram? Existem muitos trabalhos sobre a reinserção de veteranos americanos no mercado de trabalho e sobre as conseqüências do serviço militar sobre sua capacidade de gerar renda. Veteranos têm renda maior ou menor do que a dos que não serviram? O padrão encontrado é o mesmo para veteranos de todas as guerras? O que explica essas diferenças? Essas são algumas das questões que esse trabalho pretende examinar.

O objetivo desse trabalho é fazer uma análise da literatura existente sobre a condição econômica de veteranos de guerras americanas, especialmente os do Vietnã, tendo como objetivo final a realização de um exercício empírico que procura investigar, para os dias de hoje, as relações encontradas na literatura para os anos setenta e oitenta.

## II - Panorama da situação dos veteranos da “Era do Vietnã”

Desde 1985, a pedido do Congresso americano, a Current Population Survey (CPS), uma pesquisa domiciliar mensal conduzida pelo Bureau of the Census para o Bureau of Labor Statistics (BLS) recolhe, a cada dois anos, informações detalhadas a respeito das condições de trabalho de veteranos, especialmente daqueles que lutaram no Vietnã.

A pesquisa realizada em 1989 permite traçar um panorama geral da situação dos veteranos da “Era do Vietnã”.

Em setembro de 1989, havia 8,1 milhões de veteranos que serviram durante a chamada “Era do Vietnã” que vai de agosto de 1964 a maio de 1975. Essa população tem uma composição diferente da apresentada pela população como um todo: quase todos são homens e quase 90% tinham entre 35 e 54 anos em 1989 (ou seja, estavam em idade de alta participação no mercado de trabalho). Nessa faixa etária, 10% tanto dos veteranos quanto dos não-veteranos eram negros e os hispânicos representavam 3% dos veteranos e 9% dos não-veteranos.

É muito importante saber onde cada veterano serviu: quando se fala de veteranos da “Era do Vietnã”, todos os que estavam no exército na época do conflito são levados em consideração, mas nem todos estiveram de fato no cenário do conflito, que inclui Vietnã, Laos, Camboja e as águas e o espaço aéreo em torno desses países. Essa pesquisa costuma fazer a distinção entre os veteranos que estiveram no Vietnã e os que não estiveram porque suas experiências foram extremamente diferentes e podem influenciar na análise de suas rendas, por exemplo. Um número aproximadamente igual dos veteranos pesquisados serviu dentro e fora da área do conflito. Os negros representaram 11% dos que serviram no Vietnã e arredores e 8% dos que serviram em outros lugares (ao contrário do que se pensa normalmente, os negros não eram maioria no Vietnã, mas por esses números vemos que a proporção de negros que eram mandados para o Vietnã é maior do que a de negros que ficavam em outras áreas). 23% dos que serviram nos locais do conflito tinham ensino superior completo contra 29% dos que serviram em outros lugares. Esses números podem indicar alguns dos critérios usados na hora de escolher quem mandar para a zona de combate. É preciso diferenciar ainda, dentre os que foram de fato para o Vietnã, os que vivenciaram algum tipo de combate daqueles que

desempenharam funções administrativas (ou outras não ligadas ao combate). Mas mesmo em funções administrativas, estando no sudeste asiático, o perigo de vivenciar alguma experiência de combate sempre existia e 70% dos veteranos que lá estiveram responderam, em 1989, terem sido expostos a algum tipo de situação de combate. Não existe nenhuma grande diferença de composição racial entre os grupos que, estando no Vietnã, foram mandados para o combate e os que ficaram em outras funções (ou seja, os negros não foram mais usados do que homens de outras raças na linha de frente).

“Invalidez causada por alguma atividade relacionada ao serviço militar” foi indicada por 9% dos veteranos homens entre 35 e 54 anos, 13% daqueles que serviram no Vietnã e 16% dos que combateram de fato. 14% dos negros informaram ter algum tipo de invalidez contra 8% dos brancos e 6% dos hispânicos. O Department of Veterans Affairs classifica a invalidez de cada veterano numa escala de 0 a 100%. Mais da metade dos 800.000 veteranos inválidos apresentavam classificação inferior a 30% (esses têm perfil quase idêntico ao dos que não são inválidos), um quarto apresentava classificação entre 30 e 50% (a participação na força de trabalho começa a ser bem menor para esse grupo) e 16% apresentavam classificações acima de 60%.

Em 1989 as mulheres representavam apenas 3% dos veteranos que serviram durante a chamada Era do Vietnã. Das 210.000 mulheres, 10% foram para o Sudeste Asiático, principalmente em funções administrativas e de enfermagem.

Os 800.000 negros que serviram no Vietnã representam 10% dos veteranos e os hispânicos representam 4%. O nível educacional de negros e hispânicos veteranos é superior a seus correspondentes não-veteranos: todos os negros veteranos tinham segundo grau completo o que só era verdade para 2/3 dos não-veteranos e o número de negros que chegaram a freqüentar algum ensino superior é o dobro do número de negros não-veteranos que o fizeram. O grupo dos veteranos hispânicos é muito pequeno e é difícil ter resultados precisos mas o panorama parece ser de diferenças educacionais ainda maiores entre veteranos e não-veteranos: só 8% dos veteranos não terminaram o segundo grau, contra 57% dos não-veteranos e 61% dos veteranos freqüentaram alguma instituição de ensino de ensino superior contra 21% dos não-veteranos. As minorias fizeram mais freqüentemente uso dos benefícios pelo G.I. Bill (mais de 50% usaram, contra 44% dos brancos) mas têm maior probabilidade de pararem os estudos antes de receber um diploma (17% dos negros e 12% dos hispânicos

conseguiram um diploma de ensino superior contra 27% dos brancos que fizeram uso dos benefícios à sua disposição).

O efeito do serviço militar durante a guerra sobre a força de trabalho é um dos temas da pesquisa do Bureau of Labour Statistics. O serviço militar supostamente afeta a performance de alguém no mercado de trabalho de várias formas, algumas delas resumidas a seguir:

- 1) Os veteranos podem ganhar o mesmo ou mais do que os não-veteranos porque:
  - os recrutas devem passar por testes mentais e físicos e dessa forma apenas aqueles que já têm mesmo maior capacidade de gerar renda são escolhidos para o serviço militar
  - muitos programas de treinamento estão disponíveis apenas para veteranos, durante o serviço militar e depois, graças ao G.I. Bill
  - muitos são beneficiados por programas de preferências na hora da contratação e de promoções
  - o serviço militar poderia servir de ponte para a sociedade civil, oferecendo oportunidades de adquirir habilidades necessárias para o sucesso no mercado de trabalho (“bridging” hypotheses)
  - o serviço militar tornaria os soldados mais maduros, disciplinados e auto-confiantes, características que depois podem ser valorizadas no mercado de trabalho
  
- 2) Os veteranos podem ganhar menos do que os não-veteranos porque:
  - podem ficar em situação pior por ter menos experiência de trabalho civil (se o treinamento militar não tiver valor para empregadores civis)
  - os veteranos podem acabar tendo menos acesso a educação
  - os melhores (“the best and brightest”) conseguem escapar do serviço militar, deixando no exército apenas aqueles que já ganhariam menos mesmo
  - muitos veteranos ficam com problemas de saúde que os impedem de ganhar tanto quanto pessoas saudáveis
  - os veteranos podem ficar estigmatizados, especialmente em guerra impopulares como a do Vietnã

A pesquisa conduzida pelo Bureau of the Census para o Bureau of Labor Statistics (BLS), assim com esse estudo, procura investigar alguns desses efeitos do serviço militar sobre a participação dos veteranos no mercado de trabalho. Como mais de 80% dos veteranos do Vietnã já não serviam mais em 1975, no momento da pesquisa (em 1989), eles já tinham vários anos de experiência de trabalho civil. Em 1989, 93% tanto dos veteranos quanto dos não-veteranos faziam parte da força de trabalho e 90% de cada grupo estava empregada. Essas proporções variam pouco com o nível educacional, exceto para aqueles que não terminaram o segundo grau. Nesse caso, 88% dos veteranos e 82% dos não-veteranos faziam parte da força de trabalho. Aqueles que serviram no Vietnã e arredores tinham participação um pouco menor do que a daqueles que serviram em outros lugares (93% contra 96%). Entre os que, estando no Vietnã, combateram e os que não combateram, não há diferenças. Assim como na população como um todo, para os veteranos a probabilidade de estar desempregado também estava inversamente relacionada ao nível educacional: a probabilidade era de 7,3% para os que não terminaram o segundo grau, 4,2% para os que terminaram e 1,3% para os que têm nível superior.

Veteranos e não-veteranos ocupam trabalhos muito parecidos sendo que a maior diferença é a distribuição deles entre setores público e privado. Em 1989 o Governo Federal americano empregava apenas 3% dos não-veteranos entre 35 e 54 anos e 9% dos veteranos da época do Vietnã. Esses números provavelmente refletem as políticas de contratação especial praticadas pelo Governo. Como aqueles que serviram no próprio Vietnã já tinham originalmente nível educacional mais baixo eles acabaram ocupando empregos menos qualificados do que os daqueles que serviram em outros lugares.

Dos veteranos inválidos, muitos nem procuram emprego – por não conseguirem trabalhar ou por terem desistido de procurar – o que torna as taxas de desemprego para esse grupo menores até do que para o grupo de veteranos não inválidos. A maioria dos veteranos inválidos tem direito a compensações e o valor dessa compensação é proporcional à classificação dada pelo governo quanto à seriedade da invalidez. Entre veteranos inválidos, a probabilidade de trabalhar para o Governo é ainda maior do que para o grupo dos veteranos como um todo.

As mulheres que serviram durante a “Era do Vietnã”, com idades que vão de 35 a 54 anos têm maior participação na força de trabalho e maior desemprego do que as mulheres não-veteranas da mesma idade.

### **III - Diferenças nas rendas de veteranos de cada época**

Em setembro de 1989, veteranos e não-veteranos tinham essencialmente os mesmo salários semanais. Os rendimentos por nível de educação também diferiam pouco entre os dois grupos, exceto para o grupo com segundo grau incompleto: entre esses, os veteranos ganhavam um pouco mais do que os não-veteranos. Em geral veteranos com o mesmo cargo de um não-veterano ganham a mesma coisa que eles, exceto para os veteranos que trabalham para o Governo Federal que, apesar do seu grande número, ganham menos do que não-veteranos nos mesmos cargos públicos (talvez por terem conseguido esses empregos através de políticas de contratação especial).

Grandes diferenças de renda foram encontradas entre veteranos que atuaram no Sudeste Asiático e os que atuaram em outros lugares: os que foram ao Vietnã ganhavam em média 10% a menos do que os homens que serviram em outros lugares. Isso pode ser explicado pelo nível educacional mais baixo daqueles que foram até o Vietnã e arredores, embora essa diferença de renda exista para todos os níveis educacionais desse grupo, exceto para aqueles com segundo grau incompleto, que mais uma vez estão em situação melhor até do que os não-veteranos. Para todos os outros níveis os veteranos que não serviram diretamente no Vietnã tinham rendas melhores até do que as dos não-veteranos (a situação é a mesma para negros e brancos, logo não pode ser explicada pela idéia senso comum de que os negros é que foram de fato para o Vietnã e que por isso esse grupo teria uma renda pior). Dentro de muitas categorias profissionais, como as categorias administrativas, os veteranos que não serviram no Vietnã ganham mais do que os que serviram. É improvável que os veteranos ganhem salários diferentes pelas mesmas funções e a explicação pode estar mais na distribuição dos postos de trabalho dentro de cada uma dessas categorias: como os veteranos que não serviram no Vietnã têm maior nível educacional é possível que eles ocupem cargos

melhores e que por isso ganhem mais (mas infelizmente a pesquisa não desagregou cada categoria em diferentes postos de trabalho, então isso é uma suposição).

Como vimos no panorama acima, as rendas de veteranos e não-veteranos da “Era do Vietnã” são aparentemente iguais, mas estudos econométricos que controlam variáveis como idade, raça, educação, estado civil e outras variáveis de controle costumam achar que a renda dos veteranos dessa guerra são inferiores às de não-veteranos com as mesmas características, tornando seu “prêmio por ter servido” (a diferença entre sua renda e a dos não-veteranos) negativo. Já para os veteranos da 2ª Guerra Mundial e da Coreia a situação parece ser diferente, com os veteranos da 2ª Guerra Mundial em situação melhor que os não-veteranos (recebendo prêmios positivos) e os da Coreia economicamente indistinguíveis de seus contemporâneos.

O estudo “The relative earnings of Vietnam and Korean-Era veterans” de Saul Schwartz, por exemplo, compara a situação de veteranos da Coreia e do Vietnã, na mesma época de suas vidas, em relação a seus contemporâneos não-veteranos. Os dados da Current Population Survey (CPS) de 1968 (para os veteranos da Coreia) e de 1980 (para os do Vietnã) permitem analisar as rendas dos veteranos de cada guerra mais ou menos na mesma época da vida, de 12 a 16 anos depois de ter servido, o que permitiria ver efeitos de mais longo prazo. A conclusão é de que a média anual não ajustada dos rendimentos de veteranos do Vietnã e não-veteranos são iguais, mas depois de controlar fatores como educação, idade, raça e estado civil, vê-se que os veteranos estão em situação pior porque suas taxas de retorno por ano de educação são menores. Os veteranos da Coreia são economicamente indistinguíveis de seus contemporâneos não-veteranos (ter servido na Coreia não parece ter efeito na renda).

Por esse e outros estudos, se formou uma visão de que o impacto negativo da guerra do Vietnã sobre a renda é uma particularidade dessa guerra. Alguns dos motivos frequentemente usados para explicar esse impacto diferente do das outras guerras são os seguintes:

Os veteranos do Vietnã ganham menos porque:

- essa guerra foi muito impopular e os veteranos receberam uma acolhida muito fria ao voltarem para os EUA

- o consumo de drogas era mais difundido entre os soldados nessa guerra do que nas anteriores e esse hábito foi muito divulgado
- toda a publicidade ruim pode ter gerado uma discriminação no mercado de trabalho contra esses veteranos
- o G.I. Bill foi menos generoso com os veteranos do Vietnã do que com os da Coréia

Apesar dessa visão geralmente aceita de que os veteranos do Vietnã ganham menos do que os não-veteranos e do que os veteranos de outras guerras, alguns avançam argumentos segundo os quais os veteranos do Vietnã deveriam ganhar mais porque:

- além do G.I. Bill, os veteranos do Vietnã tiveram acesso a muito mais benefícios do que os veteranos da Coréia (treinamento profissional, aconselhamento profissional e psicológico, entre outros)
- os veteranos do Vietnã tiveram treinamento muito melhor por que as técnicas militares nessa época eram melhores do que nas guerras anteriores
- a comida servida no exército e os tratamentos de saúde também melhoraram (as melhoras nos tratamentos de saúde geraram resultados ambíguos para nossa análise: por um lado podem ter curado ferimentos que antigamente impediriam uma pessoa de trabalhar, mas também salvaram pessoas que em outras épocas teriam morrido, e que ficaram incapacitadas para o trabalho).

O objetivo dessa primeira parte é estudar as razões que podem causar essas diferenças de renda entre veteranos da “Era do Vietnã” e não-veteranos, e o porquê desses resultados tão diferentes dos encontrados para veteranos de guerras anteriores.

## **IV – Variáveis que afetam a renda dos veteranos**

Uma questão muito debatida na literatura são as razões que fazem com que veteranos tenham rendas diferentes das dos não-veteranos e as razões que fazem com que os resultados encontrados para os veteranos do Vietnã sejam tão diferentes dos resultados para os veteranos da 2ª Guerra Mundial e da Guerra da Coreia.

### **1) Empenho do governo**

Uma das variáveis que mais obviamente afetam a renda dos veteranos após sua volta ao mercado de trabalho é o empenho do governo em reintegrar essas pessoas. Esse empenho pode ser medido pelas mudanças nos G.I. Bills, leis que definem as obrigações que o governo tem em relação aos veteranos e que mudam ao longo do tempo, em geral de acordo com a percepção geral sobre o que é direito dos veteranos, a cada época.

A tradição de conceder benefícios aos veteranos de guerra nos Estados Unidos remonta ao ano de 1636 no qual foi declarado que qualquer soldado que voltasse de uma guerra incapacitado para o trabalho deveria ser sustentado pela Colônia pelo resto de sua vida. O Congresso americano passou várias leis garantindo benefícios aos veteranos, variando de acordo com a época. No século XIX, por exemplo, para estimular o movimento da população em direção ao interior do país, muitos veteranos receberam pedaços de terra como compensações.

Benefícios educacionais surgiram no começo do século XX quando o Congresso reconheceu que servir o exército impedia que os jovens recebessem treinamento para o mercado de trabalho. O G.I. Bill of Rights, conhecido como G.I. Bill, foi assinado por Roosevelt em 1944, para beneficiar os veteranos da 2ª Guerra Mundial. Seu objetivo era restaurar as oportunidades de estudo que foram perdidas ao entrar para o exército. Muitos discordaram dessa lei temendo seu gasto extraordinário e o efeito que a lei poderia ter sobre o empenho dos veteranos em se reintegrar por conta própria e sobre a qualidade do nível educacional.

Alguns estudos formulam a hipótese de que a perda de renda sofrida pelos veteranos do Vietnã seja, em parte, conseqüência dos menores retornos por ano de educação obtidos pelos veteranos dessa guerra em particular. Em “The relative earnings of Vietnam and Korean-Era veterans”, Saul Schwartz compara veteranos da Coréia e do Vietnã e chega à conclusão de que esses dois grupos atingiram mais ou menos o mesmo nível educacional, mas os da Coréia têm maior retorno por ano de educação e por isso estão em melhor situação. Sua explicação para esse fenômeno é a seguinte: benefícios menores através do G.I. Bill e a maior quantidade de *junior colleges* e *vocational schools* pode ter feito com que os veteranos do Vietnã tenham adquirido educação de pior qualidade enquanto os da Coréia tiveram apoio financeiro maior para frequentar as mesmas escolas de seus contemporâneos, as únicas que existiam na época.

## **2) Popularidade da guerra: comparações entre 2ªGM, Coréia e Vietnã**

Uma possível explicação para as diferenças de renda entre veteranos de diferentes guerras em relação aos não-veteranos seria a popularidade de cada guerra, que influencia vários fatores ligados à capacidade dos veteranos de gerar renda, como a boa vontade do governo e seu espaço de manobra política para criar benefícios para os veteranos e a forma com que os veteranos são acolhidos de volta ao mercado de trabalho. Pode-se argumentar, por exemplo, que a impopularidade da guerra do Vietnã fez com que os veteranos dessa guerra fossem acolhidos de forma muito fria no seu retorno ao país: os benefícios oferecidos pelo G.I. Bill desse período foram menores do que os oferecidos aos veteranos da Coréia, por exemplo, e toda a publicidade negativa, não só em torno dos objetivos dessa guerra mas também em torno dos soldados e de seus hábitos (consumo de drogas difundido entre os soldados, por exemplo) pode ter gerado discriminação contra eles no mercado de trabalho. Ao contrário, veteranos da 2ª Guerra Mundial e da Coréia foram vistos como heróis, estimulando o governo a dar-lhes todo o suporte necessário (em termos de benefícios) o que ajudava ainda mais em seu retorno ao mercado de trabalho, já facilitado pela admiração suscitada por eles.

### **3) Situação econômica na época em que veteranos retornam ao mercado de trabalho**

A situação econômica americana ao final da guerra também influencia a capacidade de gerar renda dos veteranos: se a economia vai bem, é mais provável que todos consigam empregos e tenham a oportunidade de crescer em seu posto de trabalho, inclusive aqueles que acabaram de voltar da guerra e perderam anos de experiência no mercado de trabalho civil. Se a situação vai mal, como foi o caso após a guerra do Vietnã, os veteranos ficam em situação ainda pior que a dos trabalhadores como um todo, especialmente os mais novos, que não tiveram nenhuma experiência profissional antes da guerra.

O estudo “The civilian earnings experience of Vietnam-era veterans” de Mark C. Berger e Barry T. Hirsch compara a renda de veteranos do Vietnã com a de não-veteranos (todos nascidos entre 1942 e 1952), entre 1968 e 1977, usando dados do March Current Population Survey (CPS). A conclusão a que chegam é de que a diferença de renda entre veteranos e não-veteranos é pequena e as reclamações de veteranos dessa época seriam mais resultado de uma deterioração geral das oportunidades de trabalho e de gerar renda.

### **4) Problemas metodológicos**

É possível também que, em parte, as diferenças encontradas para veteranos do Vietnã em relação a veteranos de guerras anteriores se deva a problemas metodológicos. Isso poderia acontecer porque a maioria dos estudos que acham que os veteranos do Vietnã estavam em situação pior do que os não-veteranos, mas que o contrário acontecia com veteranos de guerras anteriores, foram feitos nos anos 70, época em que os veteranos do Vietnã ainda não tinha tido muito tempo para se ajustar à vida civil. Alguns estudiosos consideram que ao medir a renda de veteranos em um só ponto inicial sua situação pode parecer pior do que é na realidade porque veteranos e não-veteranos teriam padrões diferentes de renda, fazendo com que os veteranos demorem mais para atingir um certo nível de renda. Acompanhá-los ao longo do tempo seria uma forma de averiguar se apesar da trajetória diferente eles chegariam a atingir o mesmo nível dos não-veteranos, ou não.

Estudos que acompanhassem o padrão de renda dos veteranos no longo prazo também ajudariam a esclarecer a real importância da situação econômica no imediato pós-guerra sobre os rendimentos dos veteranos: análises desse tipo permitiriam saber quanto do prêmio negativo atribuído aos veteranos do Vietnã nos estudos dos anos 70 é causado pela situação econômica da época e quanto se deve a outros fatores.

### 5) *Screening*<sup>1</sup>: o que ser veterano sinaliza?

Alguns estudos consideram que o fato de ser veterano diz algo aos empregadores e que essa é uma das razões pelas quais a renda dos veteranos pode variar ao longo do tempo e entre veteranos e não-veteranos. Essa informação sobre os veteranos pode ser positiva ou negativa e pode variar de acordo com a época. A hipótese que explicaria o prêmio por *screening* diz que os veteranos tiveram que passar por testes mentais e físicos e que o fato de terem completado com sucesso seu tempo no serviço militar indicaria aos empregadores algo sobre sua capacidade.

O artigo “Veteran Status as a Screening Device” de Dennis DeTray chega à conclusão de que a diferença entre salários de veteranos e de não-veteranos pode ser explicada em parte por outros fatores, como estratégias diferentes de investimento em capital humano, mas que o fato de ter feito serviço militar fornece sim aos empregadores civis informações sobre a produtividade da pessoa (ou seja, ele acha que o status de veterano constitui uma valiosa forma de *screening*). O autor percebe que quanto maior a proporção de veteranos em uma faixa etária, maior a chance de que todos os que não são veteranos não o sejam por terem sido rejeitados, logo faz sentido o empregador escolher o trabalhador supondo que quem é veterano é mais produtivo. Já quando a proporção de veteranos em um dado grupo é pequena, não faz sentido supor que os não-veteranos não serviram por terem sido rejeitados e nesse caso o valor do status de veterano como forma de *screening* é baixo e a diferença de salários entre veteranos e não-veteranos (o prêmio) deve ser pequena, ao contrário do caso anterior. Ou seja, *ceteris paribus*, o efeito do status de veterano na renda civil vai ser uma função positiva da

---

<sup>1</sup> Screening theory: “teoria do filtro”, teoria que considera que ser ou não ser veterano pode ser um atributo levado em conta na hora da contratação

proporção de homens, numa dada população, que são veteranos. Essa explicação pode ser aplicada à diferença do prêmio encontrado para veteranos da 2ª Guerra e do Vietnã porque existem evidências de que jovens ricos e bem educados evitaram servir durante a guerra do Vietnã (o que não foi possível para jovens pobres) enquanto 75% dos homens que poderiam servir durante a 2ª GM o fizeram (deixando de fora em geral aqueles que eram fisicamente ou mentalmente inadequados). Ou seja, como quase todos os homens que poderiam servir durante a 2ª GM o fizeram, ser veterano diz algo de positivo sobre os que serviram e por isso seu prêmio seria positivo. Já os veteranos da guerra do Vietnã, que não representam uma parcela grande dos homens em idade de servir de sua época, acabariam tendo prêmios negativos porque ser veterano não diz nada de positivo sobre eles.

Outro resultado encontrado é que como o nível de escolaridade varia mais para negros do que para brancos, o status de veterano vai ser mais útil para os primeiros (por exemplo: entre dois candidatos com nível superior, o empregador pode achar que o fato de um deles ser veterano não agrega nenhuma informação mas entre dois candidatos com segundo grau incompleto, o fato de um deles ser veterano pode pesar positivamente por ser um indicador de sua capacidade produtiva). Essa é uma explicação possível para o fato de que os maiores prêmios em geral são encontrados, em quase todos os estudos, para os veteranos com segundo grau ou menos e para negros. Assim, *ceteris paribus*, o prêmio tende a diminuir conforme a escolaridade do veterano aumenta.

Existe, entretanto, outra explicação para que o prêmio seja positivamente relacionado com a proporção de veteranos numa certa faixa etária: conforme aumenta a proporção de veteranos em um dado grupo, a habilidade média daqueles que estão nas Forças Armadas aumenta. Isso acontece porque o recrutamento nunca é um processo aleatório e aqueles que têm as melhores oportunidades no mercado civil estão geralmente dispostos a gastar tempo e energia tentando escapar do serviço militar mas quando a mobilização é grande, nem esses conseguem escapar e sua presença aumenta a habilidade média dos integrantes das Forças Armadas. Ou seja, o fato de o prêmio ser maior quando a proporção de veteranos em uma dada faixa etária é maior, só indicaria que conforme aumenta a proporção de veteranos num grupo (por exemplo, em tempos de guerra), cresce o número de homens que teriam boas alternativas no mercado civil mas estão no exército. Quando esses homens voltam ao mercado civil, eles retomam as suas antigas ocupações, que pagam mais do que a média, e por isso o

prêmio achado para os veteranos de uma dada faixa etária cresceria com o aumento da proporção dos que serviram.

Por outro lado, pode-se argumentar que em tempos de guerra, tanto os mais talentosos como os menos talentosos são convocados (pessoas que talvez não passassem nos testes em tempos de paz) e o efeito total pode ser de diminuir o prêmio em vez de aumentá-lo.

## **6) Características pessoais dos veteranos e processos de seleção**

Comparações cross-sectional confirmam o que já foi dito antes: na média, veteranos da 2º GM ganham mais e têm taxas de desemprego mais baixas do que não-veteranos da mesma idade. O contrário acontece com os veteranos do Vietnã. Essas diferenças entre veteranos de diferentes épocas levantam questões a respeito do mercado de trabalho e do serviço militar. Uma das explicações encontradas na literatura para as diferentes capacidades de gerar renda refletidas por esses resultados é a existência de processos de seleção diferentes, que recrutam homens com características diversas.

Dois estudos de J. Angrist tentam identificar quanto das diferenças de renda entre veteranos de várias guerras e entre veteranos e não-veteranos é consequência, de fato, do serviço militar e quanto é consequência de mudanças nos processos de seleção, que acabam recrutando pessoas com características diversas. Essas características pessoais podem ajudar a explicar os padrões de renda encontrados e para isolar essas características, Angrist usa dados das loterias de recrutamento usadas na 2º Guerra Mundial e na guerra do Vietnã. Como essas loterias sorteavam os recrutas de acordo com suas datas de nascimento e não de acordo com características pessoais, se forem encontradas diferenças de renda entre os que foram sorteados e os que não foram, então podemos considerar que elas realmente são consequência do simples fato de ter feito o serviço militar. Ou seja, o que o autor quer é controlar características pessoais para achar o impacto real de ter servido sobre a renda.

Em “Why do world war II veterans earn more than nonveterans?” Joshua Angrist e Alan B. Krueger querem testar se os veteranos da 2º GM na verdade ganham mais por causa

do recrutamento não-aleatório de homens que já tinham maior potencial de gerar renda ou se o prêmio que recebem de fato é consequência do serviço militar nessa época específica. Entre 1942 e 1947 o recrutamento foi feito através de loterias baseadas nas datas de nascimento (os que nasciam mais cedo no ano tinham maior probabilidade de serem chamados): como datas de nascimento não têm relação com características pessoais, elas podem portanto ser usadas como variáveis instrumentais porque são correlacionadas com o status de veterano mas não com outros determinantes de renda. Ao usar os dados desses sorteios para comparar a renda dos que foram sorteados e dos que não foram, é possível verificar se essas diferenças são mesmo só consequência de ter ido à guerra.

Pela estimação OLS (mínimos quadrados ordinários) os autores chegam à conclusão de que o prêmio achado é positivo para a maior parte das coortes (o que é consistente com estudos anteriores). Mas o prêmio não é igual para todas as coortes de datas de nascimento: as que têm maior prêmio são as que têm maior fração de homens que serviram na 2ª GM, o que não deveria acontecer se os veteranos fossem escolhidos aleatoriamente (mas está de acordo com a teoria de *screening* vista anteriormente). Outra constatação é de que o prêmio é reduzido a menos da metade quando os controles (educação, raça, estado civil...) são incluídos. Isso indica que pelo menos parte do prêmio vem da existência de outras características ligadas à capacidade de gerar renda. O prêmio achado também diminui ao longo do tempo (isso pode ser visto pela utilização de censos de diferentes décadas, para acompanhar a evolução das rendas do grupo estudado). Uma possível explicação para isso é a de que as características que fizeram com que a pessoa fosse recrutada foram se diluindo ao longo do tempo.

A conclusão a que chegam Angrist e Krueger é de que as estimativas de que veteranos da 2ª GM ganham mais do que não veteranos são consequência unicamente da seleção não-aleatória dos soldados. Esses veteranos teriam ganhado mais mesmo que não fossem veteranos. Aliás, ser veterano pode ter diminuído sua renda. Essa conclusão ajuda a aproximar os estudos para os veteranos da 2ª GM com os estudos sobre os veteranos do Vietnã.

Considerando apenas a “Era do Vietnã” é difícil explicar as diferenças encontradas entre os próprios veteranos, e que persistem mesmo depois de controlar educação e ocupação. Nesse caso também pode entrar em jogo o processo de seleção: que tipo de pessoa tende a

entrar para o serviço militar (e ser aceita) e uma vez lá dentro tem mais ou menos chance de ser mandada para o Vietnã?

Em relação à geração do baby-boom, que estava chegando à idade de ser convocada na época do Vietnã, a quantidade de pessoas convocadas não foi muito grande e em comparação com outras guerras americanas, a quantidade de tropas de combate usadas foi pequena e a quantidade de tropas de suporte é que foi grande. Como ainda por cima essa foi uma guerra muito impopular, o processo seletivo foi diferente: a necessidade de tropas não era muito grande e a pressão para que a economia civil continuasse funcionando era forte, então criou-se um mecanismo de dispensas baseadas em desempenhos físicos ou mentais fracos, inscrições em instituições de ensino, comprovações de paternidade, trabalho em certos setores importantes e qualificados da sociedade e ainda outros critérios. A loteria introduzida em 1970 tinha o objetivo de tornar esse processo mais justo mas só foi introduzida quando o envolvimento americano no Vietnã já estava diminuindo e se tornou mais uma possibilidade de contestação judicial por parte daqueles que tinham recursos para tal e não queriam ir para a guerra. A maioria dos oito milhões de soldados foi voluntário nessa guerra, embora muitos só tenham entrado voluntariamente com medo de serem convocados. Depois de já estar no exército, as chances de ser mandado para o Vietnã ou de, uma vez lá, ser enviado para as linhas de frente, eram pequenas para os homens com maior nível educacional. As Forças Armadas consideravam isso um uso eficiente do capital humano à sua disposição, colocando cada um na posição em que poderia render mais. Conclusão: aqueles com maior educação tinham mais meios de evitar a convocação ou o combate. Aqueles com QI baixo, educação inferior ao segundo grau ou alguma deficiência séria também corriam pouco risco de serem convocados. Isso é importante para entender os resultados das pesquisas a respeito daqueles com menor educação: como poucos homens sem segundo grau completo foram convocados, os que foram já eram provavelmente mais capazes dos que os que não foram chamados e estariam em melhor situação mesmo que não tivessem servido.

Em “Lifetime Earnings and the Vietnam Era Draft Lottery: Evidence from Social Security Administrative Records”, Joshua D. Angrist quer testar o efeito, a longo prazo, do serviço militar no Vietnã sobre a posição dos veteranos no mercado de trabalho. O autor quer achar um resultado sem viés: os estudos que não controlam as diferenças de potencial de renda

civil existentes antes do serviço militar acabam, de forma incorreta, atribuindo sistematicamente salários menores ao serviço militar quando na verdade existem diferenças entre os homens mais ou menos propensos a ir para o exército: por exemplo, os que têm menos opção no mercado de trabalho civil têm mais estímulo a servir e esses são os que de qualquer jeito já teriam renda menor.

Graças a dados da Social Security Administrative (SSA) Continuous Work History Sample (CWHS), esse artigo usa as cinco loterias de recrutamento (por data de nascimento) usadas na época para criar um experimento onde aqueles que servem foram escolhidos aleatoriamente. O autor mede o efeito que ter sido sorteado tem sobre a renda (e não efeito de ter de fato servido ou não) e supõe que nada além da diferença nas probabilidades de ser um veterano é responsável pela diferença de renda causada pelo status de elegibilidade para o recrutamento.

Eligibilidade para o recrutamento (usada como variável instrumental por está correlacionada com o status de veteranos mas não com outras variáveis ligadas à renda) é a condição daqueles que têm números de sorteio abaixo do teto determinado pelo Departamento de Defesa. Depois dessa primeira seleção via sorteio os homens passavam por testes físicos e mentais. A renda dos homens pesquisados não era diferente antes dos sorteios: a única coisa que diferencia os que podem ser convocados dos que não podem é a maior probabilidade dos podem de serem convocados após os sorteios. Depois do ano em que um dado homem está correndo risco de ser convocado, sua renda fica inferior à daqueles que não correm esse risco. Essa perda foi maior durante o período em que ele corria risco de ser convocado mas até 1984 ainda havia diferença.

A conclusão é de que mesmo 10 anos depois de terem servido no Vietnã veteranos brancos ainda ganham 15% menos do que os não-veteranos (os testes para não-brancos não são conclusivos). A perda de renda dos brancos pode ser explicada quando consideramos que a experiência militar é um substituto apenas parcial para a experiência que os veteranos não tiveram no mercado civil enquanto serviam.

## 7) Transferabilidade do treinamento militar

Em “The Transferability of Military-Provided Occupational Training in the Post-Draft Era” Stephen L. Mangum e David E. Ball estudam como o treinamento militar afeta a posterior experiência no mercado de trabalho para jovens que se alistaram durante a “All-Volunteer Era”, que começou em 1974. O objetivo desse artigo é levar em consideração, no estudo dos prêmios para veteranos, o grau de transferabilidade do serviço militar para o mercado de trabalho civil e o quanto ele influencia a renda. Considera-se que houve transferência de treinamento quando a ocupação militar e a ocupação civil são funções correspondentes. Norrblom (1976) achou que o impacto de um ano adicional de treinamento militar sobre a renda no mercado civil é de 11,8% quando a ocupação civil é parecida com a desempenhada durante o serviço militar, mas que o efeito era nulo quando não havia relação entre as ocupações militares e civis, por isso, para viabilizar esse tipo de estudo, é essencial estabelecer correspondências entre funções militares e civis.

Nos anos 60 já se considerava que havia empregos correspondentes no mercado civil para 80% das funções ocupadas no exército. Com o aumento da utilização de tecnologia no exército, esse percentual provavelmente aumentou. E embora as equivalências no mercado civil para funções diretamente ligadas ao combate permaneçam pequenas, é preciso notar que esse tipo de ocupação dentro do exército é cada vez menor. Por todos esses motivos e pela maior possibilidade, hoje, de optar pela função exercida dentro do exército, é de se esperar que a transferabilidade do treinamento militar para o mercado de trabalho civil tenha aumentado (estudos anteriores acharam transferências que variam de 25 a 30%).

Apesar da grande variação dos resultados, dependendo do tipo de pesquisa e época estudada, existem alguns grandes padrões: em geral 50% dos entrevistados dizem que o treinamento militar os ajudou a achar um emprego civil, 1/3 diz ter achado empregos civis relacionados à função que exerciam no exército e constata-se que a transferabilidade é maior para indivíduos com treinamento militar em áreas mais técnicas.

Na amostra analisada houve transferência de treinamento em 47,1% dos casos, sendo 45,8% para os homens e 49,8% para as mulheres. Para os homens, a transferência foi maior para aqueles com treinamento mais qualificado (conserto de equipamentos eletrônicos e mecânicos, por exemplo) e menor para aqueles com ocupações mais diretamente ligadas ao

combate. Para as mulheres, o maior grau de transferência se deu para aquelas que foram treinadas em funções administrativas e de enfermagem.

Para aqueles que não serviram e receberam treinamento civil (pós- 2º grau), a transferência foi de 56,3% para os homens e 57,8% para as mulheres. Mas quando excluimos o treinamento recebido já no posto de trabalho, os números encontrados são muito parecidos com os encontrados para os veteranos: 46,7% para os homens e 52,6% para as mulheres. Isso mostraria que o treinamento militar é quase tão efetivo quanto treinamento civil.

A comparação entre transferência de treinamento fornecido pelo próprio empregador e transferência de treinamento militar mostra que a primeira é muito maior, o que não é uma surpresa: o treinamento é dado pelo empregador uma vez que a pessoa já está contratada (haverá transferência garantida) e é específico para a função para a qual a pessoa já está contratada.

A habilidade pessoal também parece ter certa influência sobre a capacidade de uma pessoa de transferir seu treinamento militar para o mercado de trabalho civil. Mangum e Ball usam AFQT scores como proxy para habilidade: aqueles com maiores notas conseguiram maior transferência (já o número de anos de estudo se mostrou insignificante).

Qual o valor dado para o treinamento militar no mercado de trabalho? Ou seja, qual o seu impacto sobre salário e renda, em comparação com o impacto de treinamento civil? No modelo especificado por Mangum e Ball, o coeficiente de treinamento civil é maior do que o de treinamento militar o que sugere que os empregadores devem considerar alguma parte do treinamento militar muito específica a essa instituição e não transferível.

## **8) Diferenças em capital humano**

Diferenças na trajetória de acumulação de capital humano podem ter impacto sobre os rendimentos dos veteranos, em um dado momento ou permanentemente, de duas formas, segundo os estudiosos.

Os veteranos podem ganhar menos por ter menos experiência no mercado de trabalho civil (mas nesse caso, por que os resultados não são os mesmos para veteranos de diferentes épocas? Alguns dizem que pode ser que as capacidades adquiridas ao longo do serviço militar na 2ª GM fossem mais valorizadas no mercado de trabalho do que as adquiridas durante a guerra do Vietnã).

De acordo com estudo de Angrist, a redução na renda dos veteranos brancos corresponderia a uma perda de dois anos de experiência no mercado de trabalho e pode ser explicada quando consideramos que a experiência militar é um substituto apenas parcial para a experiência que os veteranos não tiveram no mercado civil enquanto serviam. Dessa forma, pode-se argumentar que quanto mais tempo os veteranos serviram, maior é a diferença entre o que eles ganham e o que os não-veteranos ganham (como mostram Griliches e Mason).

Outro aspecto que pode afetar os rendimentos dos veteranos são as diferenças na trajetória de acúmulo de capital humano: a hipótese de que o prêmio vem de investimentos em capital humano diz que os recrutas recebem primeiro treinamento especializado e depois educação e treinamento financiados pelo G.I. Bill, definindo uma trajetória diferente de acumulação de capital humano. Com isso, pode ser que os veteranos apresentem sempre um padrão diferente, com baixa renda inicial e depois normalização, em relação aos padrões apresentados pelos não-veteranos. Para testar essa hipótese, De Tray acompanha as rendas de um grupo de veteranos ao longo dos anos 60 e 70 para ver se eles seguem a trajetória prevista pela teoria de capital humano: rendas mais baixas nos anos 60, quando estão investindo mais do que os não-veteranos em treinamento, e renda maior nos anos 70, quando estariam recolhendo os benefícios do seu investimento inicial. Esse é, de fato, o padrão observado.

## V – Exercício empírico

Como todos os artigos sobre diferenças de renda entre veteranos e não-veteranos, lidos para a redação da primeira parte, foram escritos no máximo até o começo dos anos noventa, essa segunda parte tem por objetivo estudar a situação dos veteranos do Vietnã hoje e tentar descobrir se as diferenças de renda encontradas ao longo dos anos 1970 e 1980 ainda persistem. Para isso, desemprego e salário por hora foram analisados nos anos 1979 (o primeiro disponível na base de dados), 1984, 1989, 1993, 1997, 2000 e 2003, usando a Current Population Survey (CPS). A CPS é uma pesquisa mensal domiciliar conduzida pelo governo dos Estados Unidos, com dados de cerca de 30 000 indivíduos a cada mês. As variáveis estão, em sua maioria, relacionadas a emprego e mercado de trabalho: horas trabalhadas, salário, área de trabalho, educação, participação em sindicatos, e essa pesquisa é a fonte da taxa de desemprego anunciada todo mês pela imprensa americana. A base inclui também variáveis sobre o *background*, como idade, sexo, raça, estado civil, localização geográfica, etc.

Em cada domicílio um adulto (a pessoa de referência) responde sobre as atividades de todas as outras pessoas do domicílio. Cada pessoa de referência responde à pesquisa durante quatro meses seguidos, é deixado de lado por oito meses e depois são feitas mais quatro entrevistas mensais. Se os habitantes de um domicílio se mudarem, os novos ocupantes é que passam a ser entrevistados.

As coortes foram escolhidas a partir da base de dados de 2003 e de acordo com os anos de nascimento, que vão de 1923 a 1959 para os veteranos do Vietnã. De um total de 155 098 homens entrevistados nessa pesquisa, 12 007 eram veteranos do Vietnã, o que representa 7,7% do total de entrevistados. O objetivo dessa forma de escolha foi o de separar as coortes por faixas, cada uma representando os anos com um número relativamente parecido de nascimentos de pessoas que depois se tornaram veteranos do Vietnã. Com isso, as diferentes fases de convocação para a guerra ficam aparentes pois através do número de homens de cada faixa etária convocados vemos a intensidade da participação dos Estados Unidos na guerra em cada época. A coorte de veteranos nascidos entre 1923 e 1936 reflete o começo da guerra, com um envio modesto de soldados durante esse longo período, porque o número de nascimentos de homens convocados variam entre 4 e 86 homens (ou seja, sempre menos de 100). A coorte

1937-1945 apresenta anos em que os nascimentos vão de 100 a 800, um aumento considerável das convocações em apenas alguns anos. A coorte 1946-1950 mostra o auge da guerra, com mais de 800 soldados nascidos em cada um desses anos e um pico que chega a mais de 1000 soldados por ano em 1947 e 1948. A última coorte, que engloba os nascimentos entre 1951 e 1959, apresenta de novo menos de 800 nascimentos de futuros veteranos por ano (com apenas 40 nascimentos no último ano), refletindo o declínio do número de convocados e o fim da guerra.

Essa forma de separar as coortes também tem por objetivo verificar se a hipótese de *screening* se aplica de fato, ou seja, se coortes de veteranos que representam um percentual maior do total de homens nascidos naqueles anos estão em situação melhor do que as outras coortes ou não. A coorte 1923-1936, com um total de 398 veteranos, representa apenas 2% do total de 19667 homens nascidos nesse período e entrevistados para a CPS de 2003. A coorte 1937-1945, com 3667 veteranos, de um total de 16185 homens nascidos nesse período, representa 22,6% do total de homens. A coorte 1946-1950, com o maior total de veteranos, 5029, representa 38,3% do total de 13127 homens. A última coorte, que vai de 1951 a 1959, tem 2913 veteranos, de um total de 28286 homens, logo representa 10,3% do total de homens nascidos ao longo desses nove anos. Esses percentuais são razoavelmente os mesmos para todos os anos analisados.

Como estamos interessados nos salários por hora e no desemprego, é importante que os veteranos analisados estejam em idade ativa no ano analisado. Por isso, cada coorte só é analisada enquanto os veteranos mais velhos dessa coorte ainda têm menos de 60 anos. Por isso, a primeira coorte, cujos veteranos só têm menos de 60 anos em 1979, foi deixada de lado. A coorte seguinte (1937-1945), foi analisada até 1997 e as duas últimas (1946-1950 e 1951-1959) foram analisadas até 2003.

Para cada ano estudado, dez regressões foram feitas (todas com constante e apenas para homens) para cada coorte: cinco tendo salário por hora (em centavos) como variável dependente e cinco tendo uma dummy para desemprego como variável dependente. A cada regressão um controle a mais foi adicionado, sendo a quinta (a mais completa) apresentada nas tabelas das próximas páginas. Os controles são idade e idade ao quadrado, raça, educação e estado civil. Em cada regressão, apenas os veteranos da coorte em questão e os não-veteranos nascidos no mesmo período, todos homens, são levados em conta.

## 1) Salário por hora

Os resultados mostram que no último ano analisado para cada coorte, a diferença no salário por hora entre veteranos e não-veteranos não é significativa, ou seja, veteranos e não-veteranos se tornaram indistinguíveis, com o passar do tempo, no que diz respeito ao salário. Antes de chegarem a essa situação comum, no entanto, cada coorte teve uma trajetória diferente.

A diferença nos salários por hora de veteranos e não-veteranos nascidos entre 1937 e 1945 começa nosso período de análise (1979 e 1984) sendo estatisticamente insignificante. Em 1989 e 1993, quando os mais velhos têm no máximo 52 e os mais novos no máximo 48 anos, a diferença nos salários por hora, em relação aos não-veteranos, é positiva: os veteranos ganham 0,017 centavos de dólar a mais por hora. Em 1997, o último ano analisado para essa coorte, essa diferença já sumiu, tornando o resultado estatisticamente insignificante.

A coorte de homens nascidos entre 1946 e 1950, tem uma trajetória bastante irregular: em 1979, a diferença nos salários por hora é insignificante. Em 1984 essa diferença se torna significativa e positiva (veteranos ganham 0,040 centavos a mais do que não-veteranos por hora), apenas para desaparecer de novo em 1989, 1993 e 1997. Em 2000, os veteranos voltam a ganhar mais do que os não-veteranos (0,034 centavos a mais por hora), mas em 2003 essa diferença desaparece, tornando salários por hora de veteranos e não-veteranos indistinguíveis.

A situação da coorte mais nova, de homens nascidos entre 1951 e 1959, é bastante estável: de 1979 a 2000, os veteranos do Vietnã ganham sempre menos do que os não-veteranos (a diferença varia de menos 0,008 a menos 0,017 centavos por hora). Em 2003, no entanto, essa diferença desaparece, exatamente como aconteceu para as duas coortes mais velhas.

As tabelas e gráficos com os resultados são apresentadas a seguir. Nos gráficos, o intervalo de confiança a 5% mostra quando os resultados são significativos e quando não o são (se o zero está contido dentro do intervalo, isso significa que a diferença no salário por hora não é diferente de zero, e por isso o resultado não é significativo).

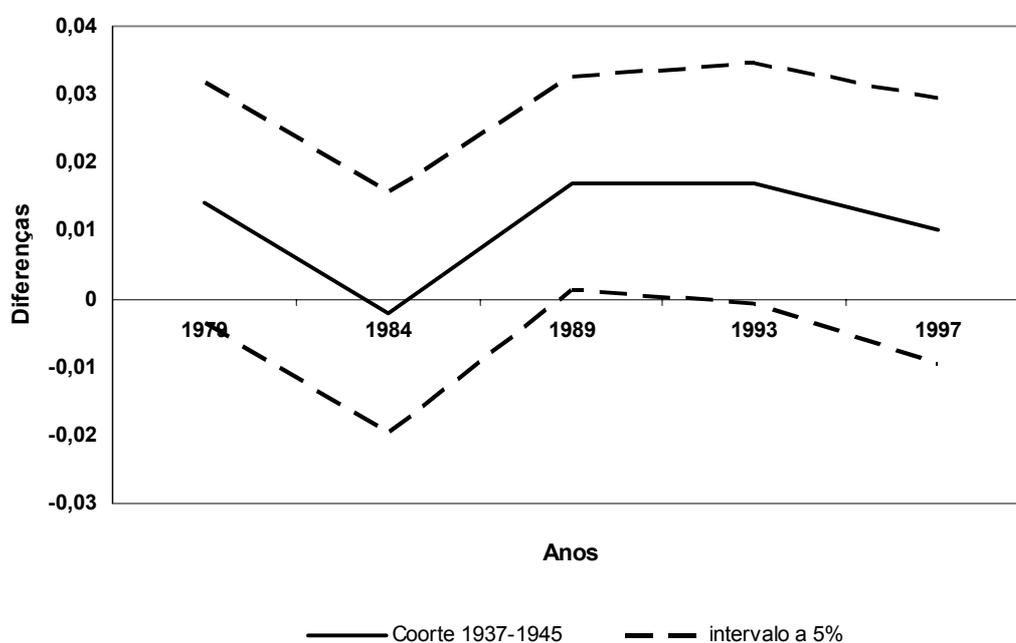
**Tabela 1: coorte 1937-1945**

	1979	1984	1989	1993	1997
<b>Salário por hora</b>	0.014	-0.002	0.017**	0.017*	0.010
	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.009)	(0.010)
<b>Age</b>	0.057	-0.233***	-0.026	-0.083	-0.272***
	(0.048)	(0.058)	(0.067)	(0.077)	(0.101)
<b>age2</b>	-0.001*	0.002***	-0.000	0.000	0.002**
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
<b>Race</b>	sim	Sim	sim	sim	Sim
<b>Grade</b>	sim	Sim	sim	sim	Sim
<b>Marital status</b>	-0.021*	-0.035***	-0.010	-0.024**	-0.036**
	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.011)	(0.014)
<b>Constant</b>	-0.270	5.655***	1.468	3.002	8.497***
	(0.903)	(1.230)	(1.600)	(1.999)	(2.830)
<b>Observations</b>	13326	12300	11081	9940	6690
<b>R-squared</b>	0.08765	0.09114	0.09428	0.09036	0.09573

Robust standard errors in parentheses

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

**Diferenças no salário por hora - coorte 1937-1945  
(até os 60 anos)**



**Tabela 2: coorte 1946-1950**

	1979	1984	1989	1993	1997	2000	2003
<b>Salário por hora</b>	0.016	0.040***	0.014	0.011	0.005	0.034***	-0.003
	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.011)	(0.010)	(0.010)
<b>Age</b>	0.984***	1.202***	1.328***	1.305***	1.406***	1.492***	0.847**
	(0.155)	(0.190)	(0.225)	(0.259)	(0.317)	(0.345)	(0.363)
<b>age2</b>	-0.015***	-0.016***	-0.016***	-0.014***	-0.014***	-0.014***	-0.007**
	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
<b>Race</b>	sim	sim	sim	sim	Sim	Sim	sim
<b>Grade</b>	sim	sim	sim	sim	Sim	Sim	sim
<b>Marital status</b>	0.032***	0.013	0.011	0.016	-0.001	0.019	0.039***
	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.012)	(0.013)	(0.013)	(0.013)
<b>Constant</b>	-15.924***	-22.411***	-28.071***	-30.135***	-35.363***	-40.447***	-24.507**
	(2.398)	(3.409)	(4.601)	(5.816)	(7.756)	(9.119)	(9.971)
<b>Observations</b>	13008	11799	10762	9807	7669	7709	7434
<b>R-squared</b>	0.09675	0.08625	0.08502	0.08429	0.10037	0.08653	0.09729

Robust standard errors in parentheses

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

**Diferenças no salário por hora  
coorte 1946-1950**

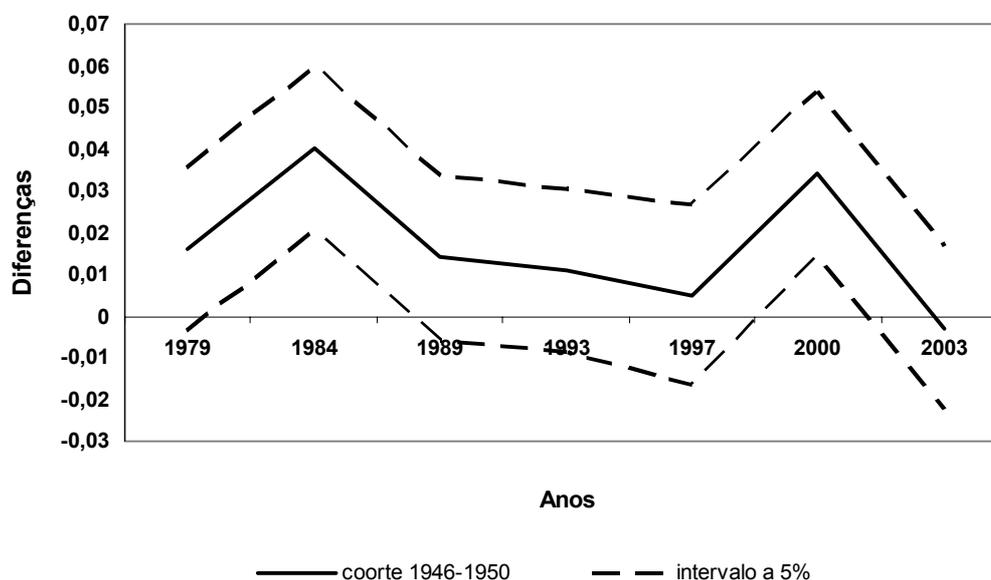


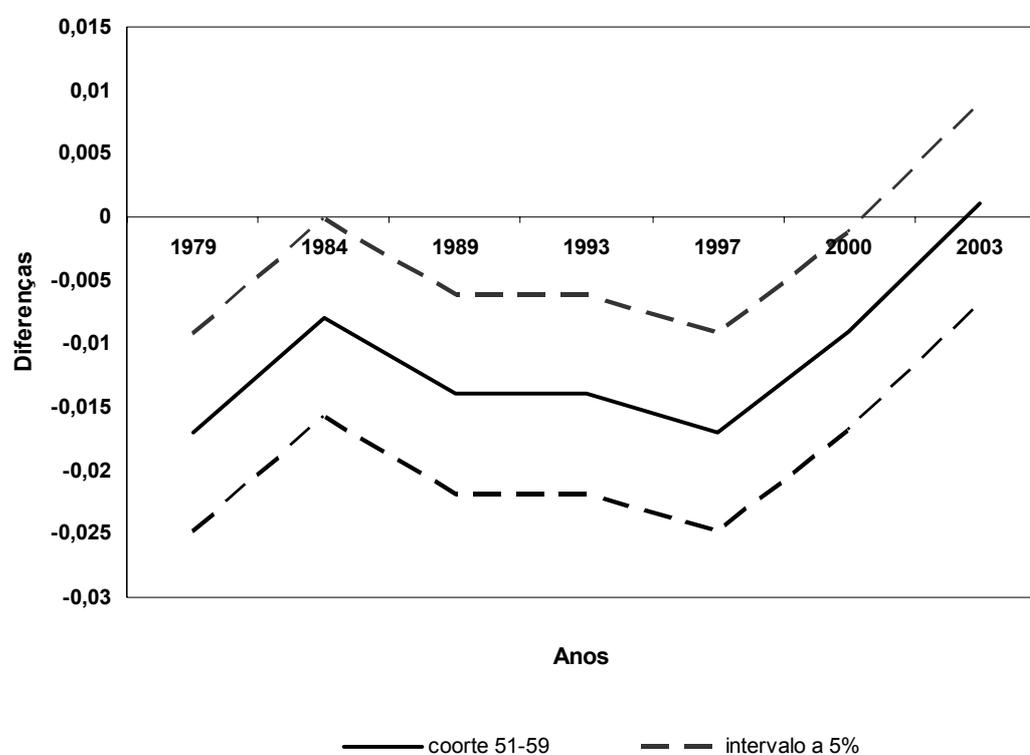
Tabela 3: coorte 1951-1959

	1979	1984	1989	1993	1997	2000	2003
<b>Salário por hora</b>	-0.017***	-0.008*	-0.014***	-0.014***	-0.017***	-0.009**	0.001
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
<b>Age</b>	-0.047***	-0.093***	-0.111***	-0.167***	-0.100***	-0.156***	-0.063
	(0.015)	(0.019)	(0.023)	(0.027)	(0.034)	(0.037)	(0.039)
<b>age2</b>	0.002***	0.002***	0.002***	0.003***	0.002***	0.002***	0.001**
	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
<b>Race</b>	sim	Sim	Sim	sim	Sim	Sim	sim
<b>grade</b>	sim	Sim	Sim	sim	Sim	Sim	sim
<b>Marital status</b>	0.019***	0.005	0.007*	-0.004	-0.007	-0.008	-0.008
	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.005)	(0.006)
<b>Constant</b>	0.212	0.839***	1.509***	2.674***	1.543**	2.951***	0.869
	(0.182)	(0.275)	(0.381)	(0.495)	(0.707)	(0.828)	(0.914)
<b>Observations</b>	24136	24074	21823	20590	16127	16835	17149
<b>R-squared</b>	0.09438	0.08438	0.07555	0.07850	0.07981	0.07672	0.06888

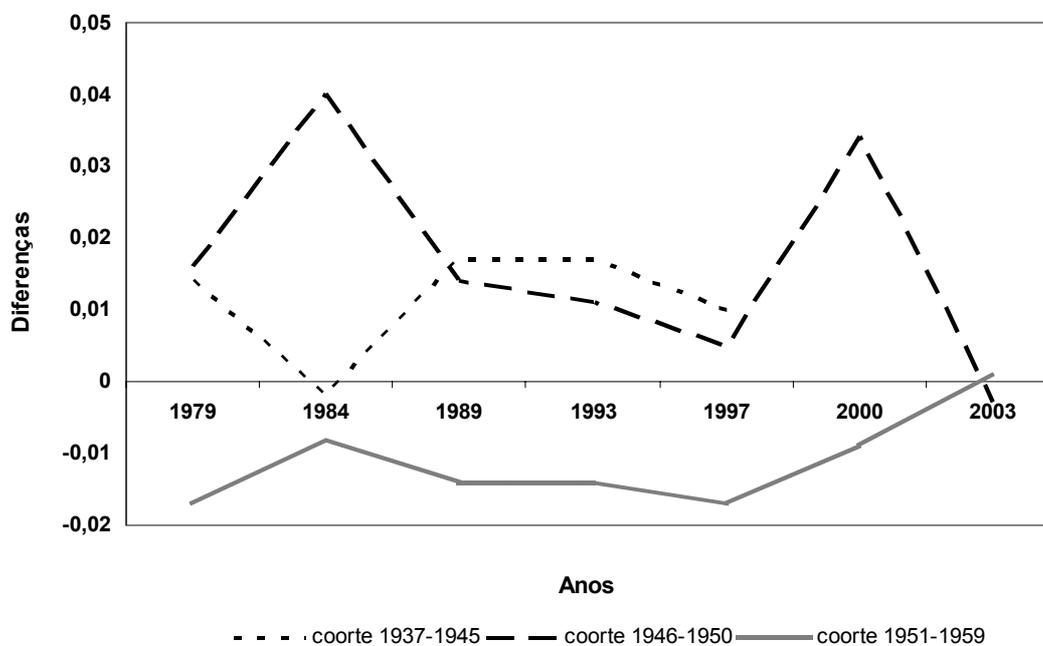
Robust standard errors in parentheses

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

**Diferenças no salário por hora  
coorte 1951-1959**



### Diferenças nos salários por hora entre veteranos e não-veteranos



A falta de um padrão nas trajetórias de cada coorte sugere que existem especificidades a cada uma delas. Uma das hipóteses para explicar essas diferenças seria a hipótese de *screening*, que diz que quando os veteranos representam um grande percentual da coorte à qual pertencem, seus prêmios por ser veterano seriam maiores, o contrário acontecendo quando o percentual de veteranos é pequeno em relação à sua coorte. A coorte 1946-1950, que contém o maior percentual de veteranos das três coortes, 38,3%, é a coorte que apresenta mais anos com resultados positivos: dos sete anos estudados, em três deles os veteranos dessa coorte ganham mais do que os não-veteranos. Para a segunda coorte com maior percentual de veteranos, a de 1937-1945, com 22,6% de veteranos, esse resultado positivo só acontece em dois dos anos analisados. Já a coorte mais nova (1951-1959), com um percentual de veteranos de apenas 10,3%, apresenta resultados negativos até 2000.

O fato das duas primeiras coortes, quando os resultados são estatisticamente significantes, ganharem mais do que os não-veteranos, vai de encontro aos resultados encontrados na literatura sobre o assunto, que sempre relatou diferenças negativas para os veteranos. Já o resultado para a coorte 1951-1959 é condizente com os estudos feitos anteriormente e relatados na primeira parte desse trabalho. Além disso, os resultados para essa coorte se prestam a diversas outras explicações citadas pela literatura: por ser a coorte mais nova, logo a última a voltar da guerra, é possível que eles tenham sido mais estigmatizados pela crescente impopularidade da guerra do Vietnã e mais afetados pela crise econômica que o país atravessa na época em que eles retornaram (no final da guerra, por volta de 1975).

O fato de que, para as três coortes, o resultado para o último ano estudado tenha sempre sido o de que veteranos e não-veteranos não recebem salários por hora estatisticamente diferentes, pode ser uma indicação de que com o tempo, os veteranos se reintegram totalmente ao mercado de trabalho civil, não sendo mais afetados pelo simples fato de serem veteranos.

## 2) Desemprego

No que diz respeito ao desemprego dos veteranos de cada coorte, em relação aos não-veteranos, não é possível chegar a nenhuma conclusão geral, sobre os veteranos do Vietnã como um todo. Cada coorte apresenta números muito diferentes.

A coorte 1937-1946 só apresenta um índice maior de desemprego para os veteranos em 1984. Nos outros anos estudados (1979, 1989, 1993 e 1997), veteranos e não-veteranos não têm uma diferença significativa no que diz respeito ao desemprego.

Ao longo dos sete anos analisados, a diferença de desemprego entre veteranos e não-veteranos nascidos entre 1946 e 1950 é sempre insignificante.

A coorte 1951-1959, é a que está na pior situação, exatamente como aconteceu para os salários por hora. Os veteranos dessa coorte estão mais desempregados do que os não-veteranos da mesma faixa etária em 1979, 1984, 1993 e 2003. Apenas em 1989, 1997 e 2000 o resultado é estatisticamente insignificante.

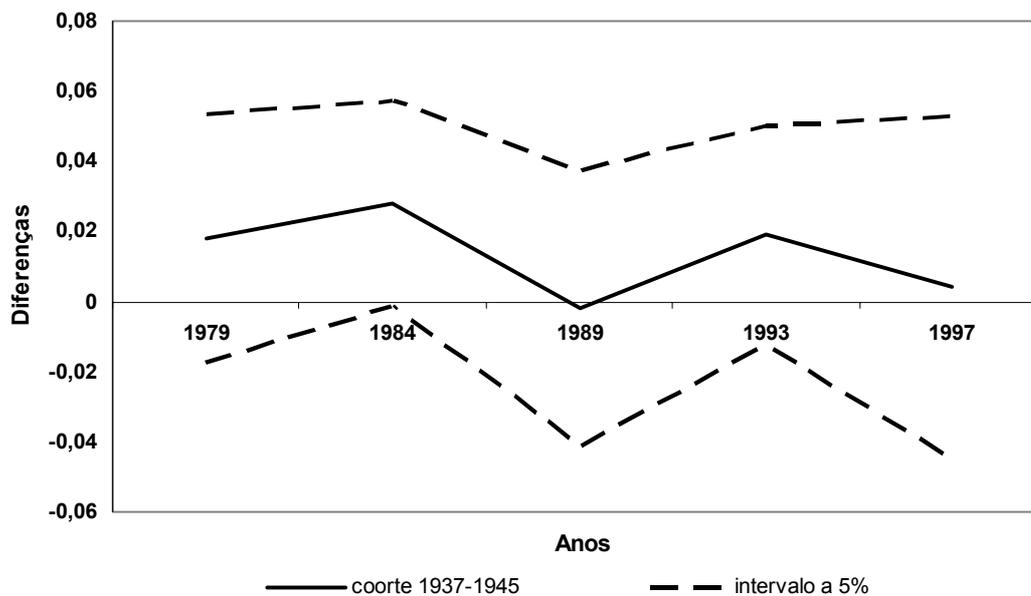
**Tabela 4: coorte 1937-1945**

	1979	1984	1989	1993	1997
<b>Desemprego</b>	0.018	0.028*	-0.002	0.019	0.004
	(0.018)	(0.015)	(0.020)	(0.016)	(0.025)
<b>Age</b>	0.014	-0.178***	-0.058	-0.057	-0.268***
	(0.042)	(0.049)	(0.058)	(0.065)	(0.083)
<b>age2</b>	-0.001	0.002***	0.000	0.000	0.002***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
<b>Race</b>	sim	sim	sim	Sim	Sim
<b>grade</b>	sim	sim	sim	Sim	Sim
<b>Marital status</b>	-0.018*	-0.037***	-0.014	-0.017*	-0.032***
	(0.010)	(0.010)	(0.009)	(0.010)	(0.012)
<b>Constant</b>	0.513	4.440***	2.268	2.334	8.400***
	(0.798)	(1.055)	(1.385)	(1.695)	(2.330)
<b>Observations</b>	16703	16362	14472	13508	9655
<b>R-squared</b>	0.08132	0.08178	0.08739	0.08509	0.08924

Robust standard errors in parentheses

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

**Diferenças no desemprego - coorte 1937-1945  
(até os 60 anos)**



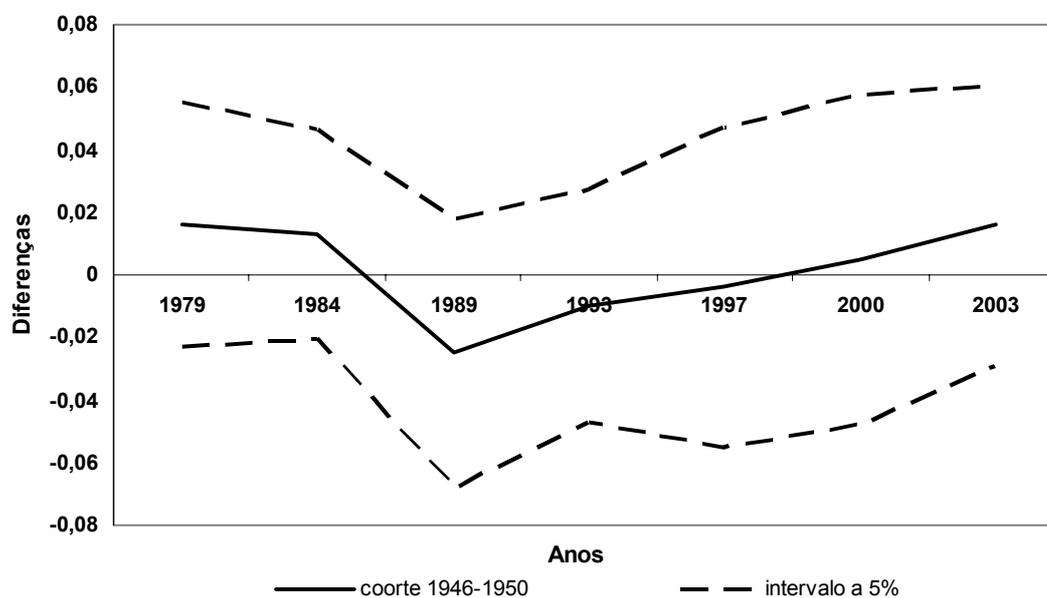
**Tabela 5: coorte 1946-1950**

	1979	1984	1989	1993	1997	2000	2003
<b>Desemprego</b>	0.016	0.013	-0.025	-0.010	-0.004	0.005	0.016
	(0.020)	(0.017)	(0.022)	(0.019)	(0.026)	(0.027)	(0.023)
<b>age</b>	0.977***	1.239***	1.366***	1.170***	1.446***	1.420***	0.815***
	(0.142)	(0.167)	(0.197)	(0.224)	(0.270)	(0.296)	(0.306)
<b>age2</b>	-0.015***	-0.017***	-0.016***	-0.013***	-0.014***	-0.013***	-0.007**
	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
<b>race</b>	sim						
<b>grade</b>	sim						
<b>Marital status</b>	0.031***	0.009	0.013	0.010	-0.008	0.018	0.024**
	(0.009)	(0.010)	(0.010)	(0.010)	(0.011)	(0.011)	(0.011)
<b>Constant</b>	-15.820***	-23.046***	-28.798***	-27.114***	-36.345***	-38.536***	-23.565***
	(2.188)	(2.996)	(4.041)	(5.026)	(6.595)	(7.812)	(8.385)
<b>Observations</b>	15481	15119	13735	12820	10456	10404	10483
<b>R-squared</b>	0.09252	0.08184	0.07892	0.08171	0.09353	0.07751	0.08995

Robust standard errors in parentheses

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

### Diferenças no desemprego - coorte 1946-1950

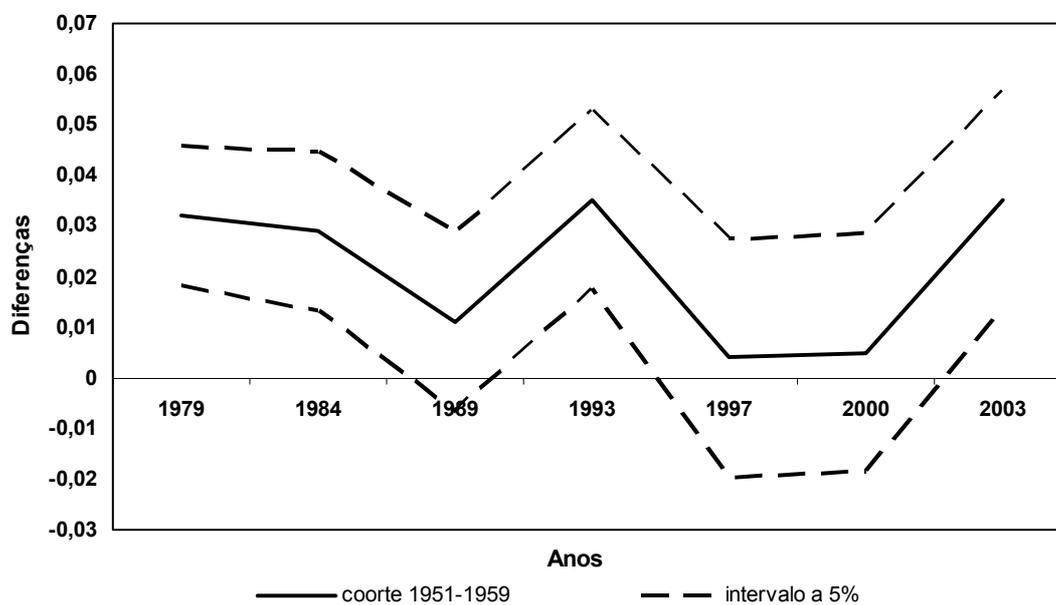


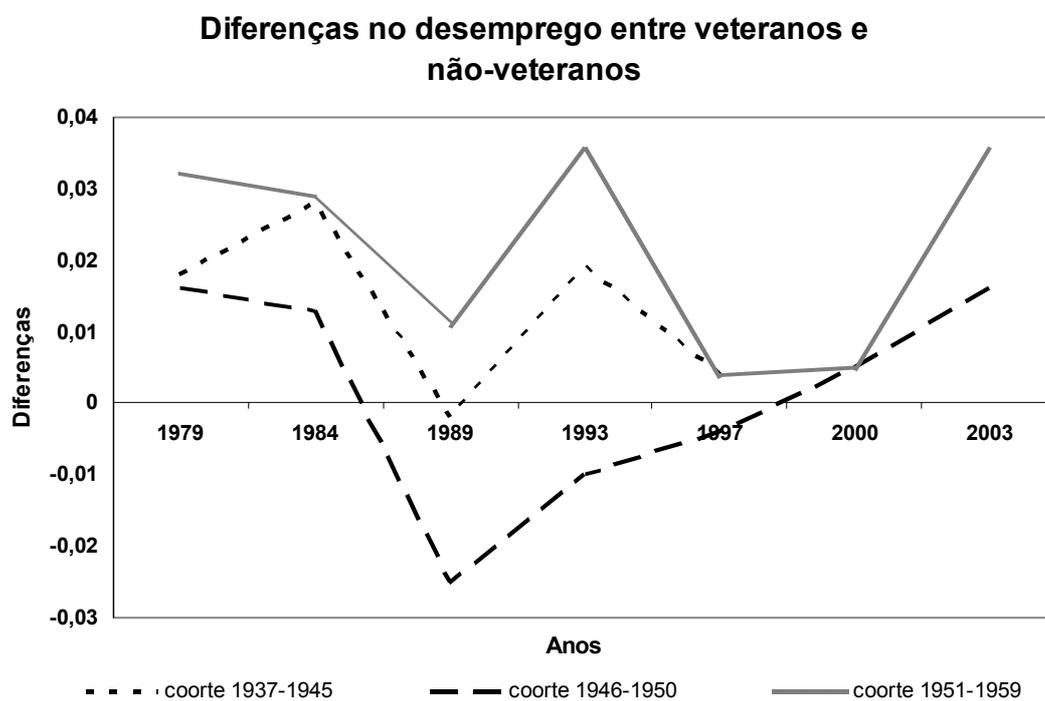
**Tabela 6: coorte 1951-1959**

	1979	1984	1989	1993	1997	2000	2003
<b>Desemprego</b>	0.032*** (0.007)	0.029*** (0.008)	0.011 (0.009)	0.035*** (0.009)	0.004 (0.012)	0.005 (0.012)	0.035*** (0.011)
<b>Age</b>	-0.042*** (0.014)	-0.080*** (0.017)	-0.106*** (0.020)	-0.154*** (0.023)	-0.068** (0.029)	-0.144*** (0.031)	-0.084*** (0.032)
<b>age2</b>	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)
<b>race</b>	sim	sim	Sim	sim	sim	Sim	sim
<b>grade</b>	sim	sim	Sim	sim	sim	Sim	sim
<b>Marital status</b>	0.020*** (0.004)	0.002 (0.004)	0.001 (0.004)	-0.005 (0.004)	-0.010** (0.005)	-0.009** (0.005)	-0.007 (0.005)
<b>Constant</b>	0.119 (0.170)	0.678*** (0.244)	1.427*** (0.337)	2.433*** (0.430)	0.893 (0.593)	2.683*** (0.700)	1.409* (0.762)
<b>Observations</b>	28117	29596	26882	26267	21608	22390	23451
<b>R-squared</b>	0.08954	0.07886	0.06926	0.07376	0.06860	0.07294	0.06458

Robust standard errors in parentheses

\* significant at 10%; \*\* significant at 5%; \*\*\* significant at 1%

**Diferenças no desemprego - coorte 1951-1959**



## VI – Conclusão

Os estudos sobre a situação econômica de veteranos americanos de volta ao mercado de trabalho civil mostram resultados bastante coerentes entre si sobre a renda dos homens estudados: veteranos da Segunda Guerra Mundial e da Coreia parecem ganhar mais do que os não-veteranos de suas épocas, enquanto veteranos do Vietnã aparecem sempre em situação pior que a dos seus contemporâneos que não serviram. As explicações para isso são inúmeras: empenho do governo em reintegrar seus soldados, popularidade da guerra, sinalização que o status de veterano fornece ao mercado de trabalho, trajetórias de acumulação de capital humano diferentes, situação econômica no pós-guerra, etc. E algumas dessas explicações, inclusive, tentam aproximar os resultados encontrados para as diferentes guerras, atribuindo os resultados desiguais apenas a processos de seleção diferentes, características pessoais dos soldados que já os faziam ganhar mais ou menos de qualquer forma, entre outras, e não a uma mudança do efeito de ter servido sobre a renda.

Pela Guerra do Vietnã ser o ponto de inflexão nessa trajetória na qual veteranos de guerras americanas vinham recebendo rendas maiores do que não-veteranos, essa é a guerra cujas conseqüências sobre os veteranos são mais estudadas. No entanto, os estudos sobre o assunto vão apenas até o começo dos anos noventa, todos se referindo ainda à situação encontrada, no máximo, até os anos oitenta.

O exercício empírico realizado na segunda parte desse trabalho procura investigar a evolução das diferenças em salário por hora e desemprego, entre veteranos e não-veteranos do Vietnã, e chegando até os dias de hoje. O resultado encontrado para as três coortes analisadas é que com o passar do tempo, as diferenças nos salários por hora entre veteranos e não-veteranos vão desaparecendo: em 2003, para todas as coortes, veteranos e não-veteranos ganhavam aproximadamente o mesmo. Esse resultado pode ser uma indicação de que com o tempo, os efeitos negativos de ser veteranos desapareçam, integrando completamente ao mercado de trabalho aqueles que voltaram de uma guerra.

Já a análise para o desemprego mostra que em 2003, nas duas coortes mais velhas veteranos e não-veteranos se tornaram indistinguíveis, mas que na mais nova, os veteranos estão mais provavelmente desempregados do que aqueles que lutaram no Vietnã.

## VII - Referências bibliográficas

### Artigos

- Angrist, Joshua and Krueger, Alan B., “Why Do World War II Veterans Earn More than Nonveterans?”. *Journal of Labor Economics*, vol. 12, No 1 (jan., 1994), 74-97.
- Angrist, Joshua, “Lifetime Earnings and the Vietnam Era Draft Lottery: Evidence from Social Security Administrative Records”. *American Economic Review*, vol. 80 (jun. 1990), 313-336.
- Berger, Mark C. and Hirsch, Barry T., “The Civilian Earnings Experience of Vietnam-Era Veterans”. *The Journal of Human Resources*, vol. 18, No 4 (autumn, 1983), 455-479.
- Cohany, Sharon R., “Employment and unemployment among Vietnam-era Veterans”. *Monthly Labour Review*, vol 113, No 4 (april 1990), 22-29.
- De Tray, D.N., “Veteran Status as a Screening Device”. *American Economic Review*, vol. 72 (mar. 1982), 133-142.
- Mangum, Stephen L. and Ball, David E., “The Transferability of Military-Provided Occupational Training in the Post-Era Draft”. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, No 2 (jan., 1989), 230-245
- Schwartz, Saul, “The Relative Earnings of Vietnam and Korean-Era Veterans”. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, No 4 (jul., 1986), 564-57

### Internet

- Current Population Survey (CPS): [www.bls.census.gov](http://www.bls.census.gov)