

SATISFAÇÃO NO EMPREGO E SUAS IMPLICAÇÕES SOBRE O DIFERENCIAL DE SALÁRIOS NO RS: UMA ANÁLISE VIA DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER

SILVEIRA, Leonel (autor)

OLIVEIRA, Camila (autora)

MESQUITA, Rafael (autor)

TEIXEIRA, Gibran da Silva (orientador)

Evento: Encontro de Pós Graduação

Área do conhecimento: 6.03.00.00-0 – Economia

Palavras-chave: Satisfação no emprego; Oferta de mão de obra; Decomposição salarial.

1 INTRODUÇÃO

Percebe-se claramente na literatura econômica uma convergência teórica no sentido de que o investimento em capital humano incorporado na força de trabalho torna-se a principal causa deste crescimento no longo prazo e, também, do avanço no progresso tecnológico e da maximização dos lucros das firmas competitivas conforme demonstrado por Lucas (1988), Romer (1990) e Varian (2012). Entretanto, surge à questão da insatisfação no emprego na qual vai de encontro a este cenário de desenvolvimento econômico e de uma possível otimização do fator trabalho. É sempre importante considerar que incrementos no capital humano produzem aumentos expressivos de produtividade das firmas e que, por sua vez, acarretam em ganhos de capital físico. Para tanto as organizações necessitam não somente explorar habilidades e educação dos trabalhadores, mas mantê-los leais e capazes.

O presente artigo tem por objetivo avaliar via decomposição salarial o quanto que a insatisfação implica em menores salários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De modo geral, como aponta Borjas (2012), o trabalhador irá procurar obter o máximo de satisfação possível, dado sua restrição orçamentária, através do consumo de bens e serviços (C) e o consumo de lazer (L), representado pelo número total de horas de lazer consumidas. A função de utilidade ficará definida pela equação (1), onde U, mede o nível de satisfação, sendo função das variáveis C e L, citadas anteriormente.

$$U = f(C, L) \tag{1}$$

Segundo Clark (1997), o grau de satisfação do trabalhador não será influenciado apenas por características observáveis do trabalhador, mas, também, por valores subjetivos associados à atividade realizada, aspirações, dentre outras condições diversas da vida do mesmo, algo que não pode ser observado. A literatura sobre a satisfação no trabalho é muito vasta e conta com uma infinidade de abordagens diferentes, desde aplicação de questionários em empresas com grupos de trabalhadores à utilização de microdados e dados agregados para estimação de modelos econométricos.

3 MATERIAIS E MÉTODOS (ou PROCEDIMENTO METODOLÓGICO)

Para cumprir os objetivos do presente estudo, de posse dos microdados da PNAD de 2013, utilizou-se os modelos econométricos Logit e Probit para a identificação do perfil dos trabalhadores insatisfeitos no mercado de trabalho do RS, bem como o método de decomposição de Oxaca-Blinder utilizado para avaliar o

diferencial de salários entre estes trabalhadores.

$$\hat{R} = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_A + \bar{X}_B' (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \quad (2)$$

Assumindo que o grupo A representa os trabalhadores insatisfeitos e o grupo B os satisfeitos e estimamos através da decomposição da equação de rendimentos do tipo minceriana (ln do salário/hora) para ambos os grupos.

4 RESULTADOS e DISCUSSÃO

Como se pode observar, os trabalhadores insatisfeitos recebem, em média, 5% a menos que os trabalhadores satisfeitos. O sinal positivo do componente explicativo sugere que as características pessoais e produtivas dos indivíduos explicam 77,7% do diferencial de rendimentos entre os grupos analisados. Entretanto, o sinal positivo do componente residual sinaliza que 22,3% deste diferencial está relacionado a fatores não observados (controlados) na estimação da decomposição, isto é, existem fatores alheios às características pessoais e produtivas dos indivíduos que colaboram para este diferencial. Em termos absolutos, este diferencial de rendimentos corresponde a R\$ 1,27 reais/hora em prol dos trabalhadores satisfeitos. No mês, em média, os trabalhadores satisfeitos recebem R\$ 234,69 reais a mais que os insatisfeitos no Rio Grande do Sul. Desta diferença, R\$ 182,36 reais é explicado pelas diferenças de características pessoais e do trabalho controladas no modelo econométrico (Decomposição de Oaxaca-Blinder) e R\$ 52,33 reais estão ligados a fatores não observados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo avaliou via decomposição salarial o quanto que a insatisfação implica em menores salários. Com base nos resultados percebeu-se que, os trabalhadores insatisfeitos recebem, em média, 5% a menos que os trabalhadores satisfeitos. Além dos fatores destacados por Clark (1997), Sheridan (1992) destaca a importância da cultura de valores e do clima organizacional nas organizações para a retenção do emprego nas mesmas ganhando cumplicidade institucional e por consequência auferindo ganhos mais elevados. Reconhecemos, no entanto, que embora nossos resultados permitam traçar um perfil de trabalhador insatisfeito, no qual reside em áreas urbanas em detrimento dos de áreas rurais, ocupa, principalmente, postos de trabalho dos setores de construção civil, serviços e comércio no mercado de trabalho informal, este estudo contribui no sentido de indicar o percentual de fatores não observados que podem estar relacionados com a instituição ou tipo de emprego aos quais os trabalhadores são submetidos e que estão refletindo diretamente sobre os ganhos salariais destes.

6 REFERÊNCIAS

- BLINDER, A. S.. **Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates.** Journal of Human Resources, 8(4):436-455, 1973.
- BORJAS, G. J. **Economia do trabalho.** McGraw Hill Brasil, 2012.
- CLARK, A. E.; OSWALD, A. J. **Satisfaction and comparison income.** Journal of Public Economics, v.61, 1996.
- LUCAS, Robert E., Jr. **On the Mechanics of Economic Development.** J. Monetary Econ.1988.
- ROMER, Paul M. **Capital, Labor and Productivity.** Brookings Papers Econ. Activity. 1990.
- SHERIDAN. J.E. **Organizational Culture and Employee Retention.** Academy for Management Journal, 1992. Disponível em: <www.jstor.org>. Acesso em: 20 de Jan. 2015.