

# ALGUMAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DA TEORIA DOS DIFERENCIAIS COMPENSATÓRIOS DE SALÁRIO<sup>1</sup>

SOME CONSIDERATIONS ABOUT WAGE COMPENSATORY  
DIFFERENTIALS THEORY

**Marco Antonio Jorge**

Graduado em Economia pela Universidade de São Paulo (USP) e mestre e doutor em Economia de Empresas pela Fundação Getulio Vargas (FGV).

Professor adjunto do Departamento de Economia da Universidade Federal de Sergipe (UFS).

Campus Universitário José Aloísio Campos – Nupec

São Cristovão, SE, CEP 49030-270

E-mail: mjorge@ufs.br

---

<sup>1</sup> Este estudo é parte de um projeto de pesquisa mais amplo intitulado *Diferenciais compensatórios de salário e taxas de homicídio no Brasil*, financiado com recursos do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).

- *Algumas considerações acerca da teoria dos diferenciais compensatórios de salário*, Marco Antonio Jorge

## Resumo

O presente artigo tem por objetivo modelar a teoria dos diferenciais compensatórios de salário, explicitando as condições para sua ocorrência. Assim, na primeira seção apresenta-se a teoria hedonista dos salários para ilustrar o equilíbrio de mercado na presença de diferenças nas preferências dos agentes e nas tecnologias de produção. Constata-se que o *matching* entre trabalhadores e empresas não é randômico, e mesmo em mercados concorrenenciais surgem diferenciais de remuneração. A seguir, analisa-se o sinal desse diferencial e nota-se que este pode ser negativo na presença de uma oferta significativa de trabalhadores amantes do risco, simultânea à existência de uma demanda restrita por tal mão-de-obra. Por fim, na terceira seção discutem-se as implicações da intervenção estatal no mercado de trabalho, mostrando que esta pode ser benéfica para os trabalhadores em situações de informação assimétrica, em que estes não possuem a percepção correta do nível de risco a que estão submetidos no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Teoria hedonista dos salários; Diferencial compensatório; Risco; Mercado de trabalho; Intervenção estatal.

## Abstract

The present paper aims to model the Wage Compensating Differentials Theory, expliciting its occurrence conditions. So, the first section presents wage hedonic theory to show market clearing in the presence of differences in agents' preferences and production tecnologies. It is possible to verify that matching between workers and firms is not randomic and even competitive markets show wage differentials. Following, it analyses the differential sign, noting that this could be negative in the case of expressive risk-lover workers supply simultaneously with a restrict demand for such workers. Lastly, in the third section the consequences of public intervention in the labor market are discussed and it is showed that this could be benefic for the workers in front of assymetric information situations, where they own mistaken perception about the risks they face in their workplaces.

**Keywords:** Wage hedonic theory; Compensating wage differential; Risk; Labour market; State intervention.

## 1 INTRODUÇÃO

A idéia do diferencial compensatório de salários aparece já na obra seminal de Economia *A riqueza das nações: uma investigação sobre sua natureza e suas causas*, de Adam Smith (1985). Em seu capítulo décimo, Smith (1985, p. 118) menciona que os salários diferem em razão de vários fatores:

primeiro, o caráter agradável ou desagradável dos próprios empregos; segundo, a facilidade e o pouco dispêndio exigidos para a aprendizagem dos empregos; terceiro, a constância ou inconstância desses empregos; quarto, o grau pequeno ou grande de confiança colocado naqueles que os ocupam [e]; quinto, a probabilidade ou improbabilidade de ter sucesso neles.

Além dos fatores mencionados, imperfeições de mercado e medidas de política pública que, de um lado, limitem e, de outro, aumentem a concorrência ou afluência de trabalhadores a determinadas profissões, bem como restrinjam a mobilidade espacial da mão-de-obra, também dão margem ao surgimento de diferenças salariais.

A primeira razão apontada por Smith é justamente a presença de características desejáveis ou indesejáveis associadas à determinada ocupação. Tal noção pode ser utilizada para postos de trabalho ou regiões em particular. Dessa forma, para que os trabalhadores sejam atraídos para um determinado posto de trabalho ou região, deve-lhes ser pago um adicional salarial para compensar a exposição a tais características.

Assim, o objetivo deste artigo é o de modelar a teoria dos diferenciais compensatórios de salário, explicitando os pressupostos para sua ocorrência. Com esse intuito, na primeira seção apresenta-se a teoria hedonista dos salários, desenvolvida por Rosen (1974) e considerada a base para a fundamentação da idéia de como, mesmo em mercados concorrenenciais, podem surgir diferenciais de remuneração decorrentes da diversidade nas preferências dos agentes econômicos. A seguir, analisa-se o sinal desse diferencial, verificando-se em que medida este será positivo ou não.

Uma das implicações da teoria hedonista dos salários é a de que a intervenção estatal no mercado de trabalho é necessariamente maléfica. Na terceira seção, então, discute-se a pertinência dessa afirmação, mostrando que nem sempre ela é válida. Por fim, provê-se um exemplo de como a idéia de diferencial compensatório de salários pode ser utilizada para explicar diferenças de remuneração entre os gêneros.

Como objetivo específico deste trabalho, pretende-se contribuir para complementar a exígua bibliografia existente no país a respeito desse tema específico por meio da elaboração de material didático, para o que se buscou compilar o conteúdo de diversos livros-texto de Economia do Trabalho utilizados no exterior.

Para tanto, suponha inicialmente a existência de duas empresas: de um lado, a empresa A, cujo ambiente de trabalho é limpo e seguro, e, de outro, a empresa B, de ambiente sujo e inseguro. Se ambas pagarem o mesmo salário para determinada ocupação, todos os trabalhadores preferirão trabalhar na primeira. Conseqüentemente, a empresa B deveria limpar o ambiente e torná-lo mais seguro ou pagar um salário mais elevado para compensar as características negativas de seu ambiente, tal que  $w_B > w_A$  e  $\Delta c = w_B - w_A$  é o diferencial compensatório de salários<sup>2</sup>.

A teoria dos diferenciais compensatórios assenta-se em três hipóteses básicas (SMITH; EHRENBERG, 2000, p. 279-281):

- Os trabalhadores levam em conta o pacote completo de vantagens e desvantagens de um emprego e buscam maximizar sua utilidade, e não apenas a renda recebida (caso contrário, sempre optariam pelo posto de trabalho de maior remuneração).
- Os trabalhadores possuem informação perfeita a respeito de todas as características do emprego, inclusive dos riscos associados a determinadas ocupações.
- Não há restrições à mobilidade da mão-de-obra, cada indivíduo recebe diversas propostas de trabalho e escolhe aquela que mais lhe convém, inclusive em outros municípios ou regiões.

Obviamente, a idéia do diferencial compensatório é válida desde que mantidos constantes os atributos do trabalhador (gênero, raça, escolaridade, experiência) e do posto de trabalho (estrutura do mercado, região, taxa de sindicalização etc.) que afetem a remuneração recebida.

A próxima seção apresenta a modelagem inicial da idéia, elaborada por Sherwin Rosen (1974) e conhecida como a teoria hedonista dos salários<sup>3</sup>.

---

2 Como será visto adiante, esse raciocínio supõe a existência de trabalhadores indiferentes à segurança e ao ruído que trabalhariam na empresa B pelo salário  $w_A$ , mas não em número suficiente para preencher todas as vagas existentes.

3 A primeira parte dessa seção está baseada em Smith e Ehrenberg (2000, cap. 8).

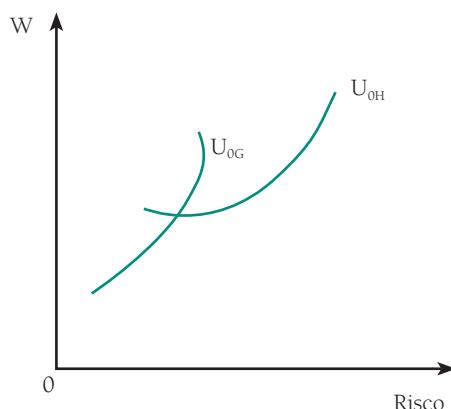
## 2

# A TEORIA HEDONISTA DOS SALÁRIOS

Partamos inicialmente da suposição de que há apenas dois fatores associados a determinado posto de trabalho: a remuneração paga e o risco de ocorrência de acidentes. Como esta última é uma característica indesejável, as curvas de indiferença dos trabalhadores serão positivamente inclinadas, isto é, um aumento no risco de acidente (real ou percebido) demanda um acréscimo salarial para manter constante o nível de utilidade. A aversão ao risco do trabalhador é manifestada pelo montante de acréscimo salarial exigido: o indivíduo avesso ao risco pleiteará um adicional elevado em sua remuneração para submeter-se a maiores riscos, enquanto o amante do risco exigirá um prêmio modesto (ou não exigirá prêmio algum). Dessa forma, a inclinação da curva de indiferença expressa o grau de aversão ao risco, bem como o preço de reserva de cada trabalhador<sup>4</sup>, conforme mostrado pela Figura 1.

**Figura 1**

**Curvas de indiferença**



Fonte: Smith e Ehrenberg (2000, p. 287).

<sup>4</sup> O preço de reserva é definido por Borjas (2005, p. 208) como o prêmio salarial necessário para convencer o trabalhador a aceitar um maior nível de risco.

A Figura 1 apresenta duas curvas de indiferença relativas a dois indivíduos: G possui um preço de reserva mais elevado para exposição ao risco (maior aversão ao risco), já o indivíduo H submete-se a maior risco sem exigir um prêmio salarial elevado.

Outra suposição do modelo prevê que as curvas de indiferença são convexas, isto é, maiores níveis de risco provocam o aumento dos preços de reserva (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006, p. 399)<sup>5</sup>.

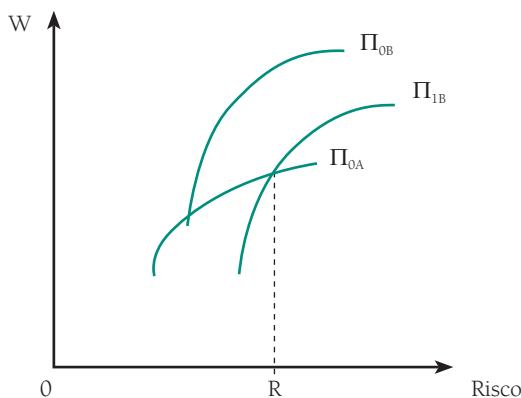
É interessante frisar também que o diferencial de salários corresponde a uma indenização *ex ante*. Um exemplo de indenização *ex post* seria o auxílio-acidente pago pela previdência social em caso de afastamento do trabalhador. Tal benefício, no entanto, tende a ser incompleto em razão da existência de teto para o pagamento, bem como da não-compensação pelos custos psicológicos incorridos. Assim, justifica-se a indenização *ex ante* (o recebimento de diferenciais compensatórios pelo empregado), “para que a utilidade do trabalhador seja mantida constante em face do maior risco” (SMITH; EHRENBERG, 2000, p. 286).

Já, com relação às empresas, as suposições são as que se seguem:

- Programas de redução de riscos implicam custos, já que exigem a alocação de fatores de produção. Conseqüentemente, em mercados competitivos, diante de tais programas, a estratégia de minimização de custos obriga as empresas a reduzirem os salários para permanecerem no mercado. Assim, a curva isolucro das empresas será positivamente inclinada.
- Os custos para redução dos riscos variam intersetorialmente, bem como de empresa para empresa. Por exemplo, a redução de riscos tende a ser muito mais barata em uma universidade do que em uma mina de carvão. Um acréscimo significativo de custos, por sua vez, acarretará maior redução de salários, implicando uma curva isolucro mais inclinada. Em suma, a inclinação da curva isolucro representa a maior ou menor facilidade de redução de riscos em determinada organização, como mostra a Figura 2.

<sup>5</sup> O que é compatível com a idéia de que os trabalhadores, diferentemente dos especialistas, tendem a não diferenciar ou a subestimar riscos pequenos, tomando tais valores como nulos, embora uma probabilidade de acidente de 6 em 100.000 seja três vezes maior do que uma probabilidade de 2 em 100.000 (LEIGH; GILL, 1991, p. 734-735). Porém, não se comportam dessa forma quando o risco é mais visível.

**Figura 2**  
Curvas isolucro



Fonte: Adaptada de Smith e Ehrenberg (2000, p. 290).

A Figura 2 apresenta curvas isolucro relativas a duas empresas. A empresa A consegue reduzir riscos com custos menores, não necessitando diminuir significativamente os salários pagos em caso de adoção de um programa de redução de riscos. Já no caso da empresa B ocorre o oposto, e a rebaixa salarial é mais pronunciada, mostrando uma curva isolucro mais inclinada. Nesse sentido, a empresa A poderia ser a universidade, e a empresa B, a mina de carvão do exemplo anterior.

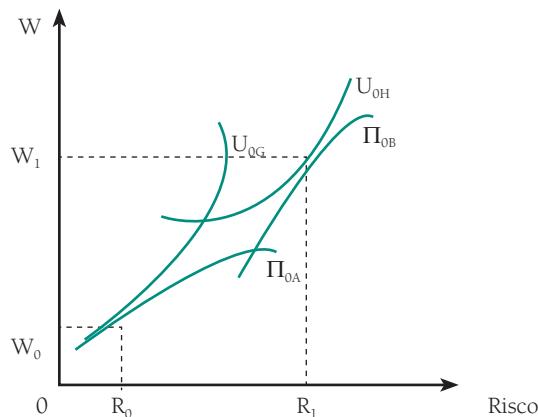
- As curvas isolucro situadas a noroeste (acima e à esquerda) – tal como a curva  $\Pi_{0B}$  da Figura 2 – representam lucros menores, já que, para um dado nível de risco, o salário pago é maior. Repare também que, para níveis elevados de risco (à direita de R no gráfico), a empresa B paga salários maiores do que a empresa A, ocorrendo o inverso para níveis de risco inferiores (à esquerda de R).
- Por fim, supõe-se que a curva isolucro é côncava, o que implica rendimentos marginais decrescentes das despesas com segurança, isto é, na medida em que se pretende reduzir os riscos de forma mais incisiva, os custos elevam-se significativamente, já que os riscos mais fáceis de combater são os primeiros a serem eliminados, assim como as medidas mais baratas (proteção de tomadas, sinalização de riscos e colocação de extintores de incêndio, por exemplo) são as primeiras a serem implementadas.

- Algumas considerações acerca da teoria dos diferenciais compensatórios de salário, Marco Antonio Jorge

Tomadas em conjunto todas as suposições relativas a trabalhadores e empresas, pode-se visualizar na Figura 3 o equilíbrio de mercado de trabalho resultante.

**Figura 3**

### Casamento entre trabalhadores e empresas



Fonte: Adaptada de Smith e Ehrenberg (2000, p. 292).

O trabalhador G, mais avesso ao risco, maximiza a utilidade do pacote salário-risco empregando-se na empresa A. Nessa situação, ele atinge a curva de indiferença mais elevada possível ( $U_{0G}$ ), percebendo  $w_0$  de salário e expondo-se ao nível  $R_0$  de risco de acidentes. O trabalhador H, por sua vez, aceitará a oferta da empresa B, maximizando sua satisfação com a curva de indiferença  $U_{0H}$ , expondo-se ao nível de risco  $R_1$  e auferindo remuneração equivalente a  $w_1$ .

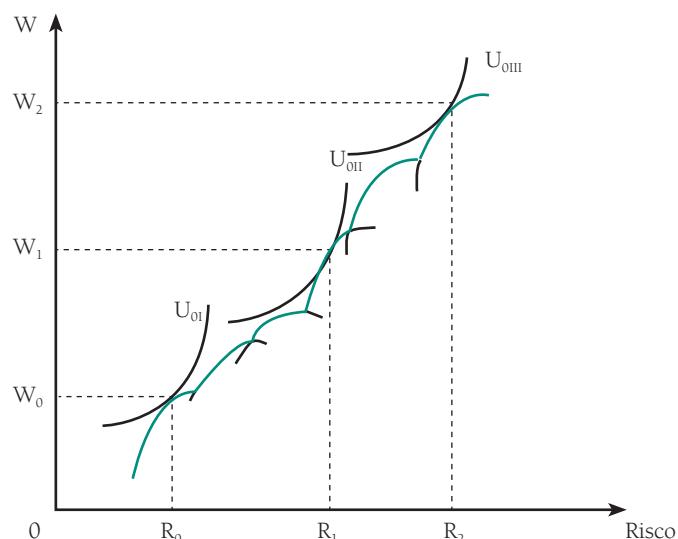
Note que o modelo pode ser generalizado para um número maior de empresas e trabalhadores. Nesse caso, cada trabalhador defronta-se com um conjunto de ofertas de emprego, representando diferentes pacotes salário-risco. Pode-se perceber na Figura 3 que, num nível de risco  $R_0$ , o indivíduo G não se interessa pela proposta da empresa B, visto que esta implica menor remuneração para esse nível de risco. O mesmo ocorre com o indivíduo H para

quem, no nível  $R_1$  de risco, a proposta da empresa A não vale a pena. Assim, as ofertas com maior propensão de aceitação pelo conjunto da mão-de-obra são representadas pelo envoltório das curvas isolucro das empresas atuando em determinado mercado (a linha verde), conforme ilustrado pela Figura 4.

**Figura 4**

### Casamento entre trabalhadores e empresas

MODELO GERAL



Fonte: Adaptada de Smith e Ehrenberg (2000, p. 292).

O gráfico ilustra o “casamento” (*matching*) entre três trabalhadores e um conjunto de empresas existentes em determinado mercado. O trabalhador I – mais avesso ao risco – aceitará uma exposição ao grau  $R_0$  de risco, percebendo o salário  $w_0$ . Já o indivíduo III – o menos avesso de todos ao risco – sujeitar-se-á ao nível de risco  $R_2$ , recebendo  $w_2$  a título de remuneração.

Uma característica desse modelo é que ele possibilita diferenças nas preferências dos indivíduos com relação às “desamenidades” do posto de trabalho, bem como diferenças na habilidade das empresas para reduzir tais desamenidades (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006, p. 397). As implicações do processo de “casamento” entre demanda e oferta de trabalho são as seguintes:

bem como diferenças na habilidade das empresas para reduzir tais desamendades (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006, p. 397). As implicações do processo de “casamento” entre demanda e oferta de trabalho são as seguintes:

- Havendo diferenças nas preferências dos indivíduos e nas tecnologias de produção – o que normalmente ocorre –, diferenciais de salário (por exemplo,  $w_2 - w_0$  na Figura 4) surgem mesmo em mercados competitivos.
- O emparelhamento entre trabalhadores e empresas, no entanto, não é randômico como no caso dos mercados perfeitos: indivíduos amantes do risco trabalharão nas empresas de maior risco, percebendo salários maiores, enquanto os mais avessos ao risco serão contratados pelas empresas mais seguras a um salário menor.
- O processo acaba com “final feliz” em que os trabalhadores maximizam sua utilidade, escolhendo um pacote salário-risco compatível com suas preferências. Conseqüentemente, o mercado funciona de forma eficiente, prescindindo de regulação por parte do Estado.

As próximas seções destinam-se justamente à discussão dessas implicações, particularmente com relação ao sinal do diferencial e à pretensa eficiência do mercado.

## 3 O DIFERENCIAL COMPENSATÓRIO É POSITIVO?

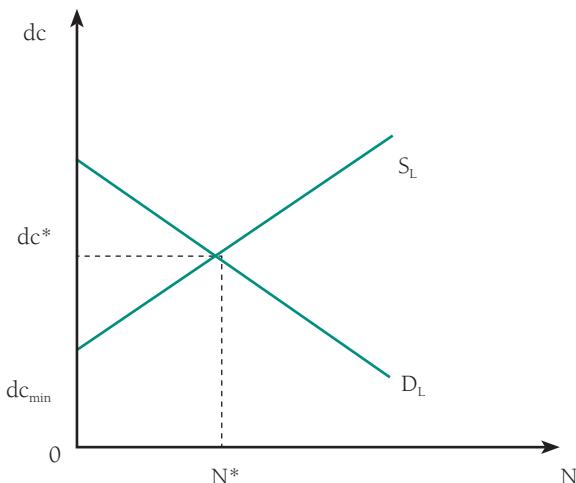
Não é raro encontrar empregos com ambientes de trabalho agradáveis pagando um salário maior. No modelo de Mortensen (2003), por exemplo, não existe *trade-off* entre salário e amenidades ou demais benefícios proporcionados pelo posto de trabalho, na medida em que a produtividade da mão-de-obra difere entre as firmas<sup>6</sup>. Nesse sentido, faz-se mister aprofundar a discussão a respeito do sinal do diferencial compensatório de salários.

Para tanto, apresenta-se na Figura 5 um modelo que ilustra o mercado de trabalho para ocupações de alto risco (BORJAS, 2005, cap. 6).

6 Já controladas as características observáveis dos trabalhadores. Além disso, a dispersão salarial também poderia ocorrer por causa de diferenças na política salarial praticadas pelas empresas ou no retorno de características não-observáveis da mão-de-obra.

**Figura 5**

O mercado de trabalho para empregos arriscados



Fonte: Borjas (2005, p. 210).

Na abscissa, encontra-se o nível de emprego do setor, enquanto a ordenada ilustra o diferencial compensatório (prêmio salarial – em relação a ocupações mais seguras – a ser pago para atrair mão-de-obra para esse mercado). Assim,  $dc_{min}$  representa o preço mínimo de reserva para induzir os trabalhadores a migrarem para ocupações de alto risco. Para um prêmio salarial inferior a  $dc_{min}$ , não haveria oferta de mão-de-obra disponível. A partir deste ponto, quanto maior for o diferencial, mais indivíduos estarão dispostos a aceitar uma vaga no setor, tal que a curva de oferta de trabalho é positivamente inclinada. Já a demanda de mão-de-obra é negativamente inclinada, visto que quanto maior for o diferencial compensatório a ser pago, menos empresas estarão dispostas a oferecer postos de trabalho nesse setor – será mais lucrativo prover um ambiente laboral seguro. O mercado, então, equilibra-se com um diferencial positivo ( $dc^*$ ) e um nível de emprego  $N^*$ .

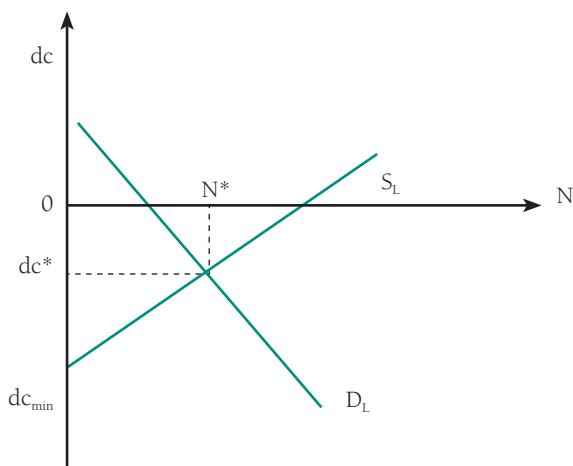
Note que  $dc^*$  mede a aversão ao risco do trabalhador marginal e não a aversão média da mão-de-obra. Dessa forma, ainda com base nas hipóteses de informação perfeita e livre mobilidade dos fatores, imagina-se que os demais trabalhadores auferem um excedente de compensação (uma renda econômica) ao nível  $dc^*$ .

- Algumas considerações acerca da teoria dos diferenciais compensatórios de salário, Marco Antonio Jorge

A idéia de um diferencial compensatório de salários positivo pode, no entanto, ser questionada se há um conjunto de indivíduos amantes do risco dispostos a “pagar” para ocupar um posto de trabalho arriscado (como pilotos de teste, astronautas ou dublês). Assim, características do posto tidas como negativas por alguns podem ser atrativas para outros. Se a demanda por trabalhadores *risk lovers* é restrita, o diferencial de salários pode tornar-se negativo, conforme ilustrado na Figura 6.

**Figura 6**

O mercado de trabalho para empregos arriscados com presença significativa de *risk lovers*



Fonte: Borjas (2005, p. 212).

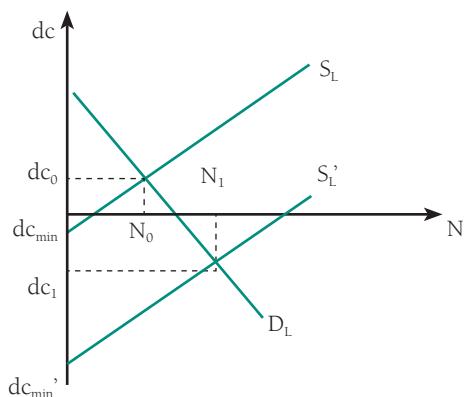
Note que, nesse caso, o equilíbrio novamente ocorre no nível de emprego  $N^*$ , mas a um diferencial compensatório  $dc^* < 0$ . Ou seja, os trabalhadores do setor ganham menos do que seus congêneres ocupados em postos de menor risco.

Um diferencial compensatório de salários negativo também pode surgir em três situações<sup>7</sup>:

- Ocorrência de desemprego involuntário<sup>8</sup> significativo, situação em que as empresas defrontam-se com trabalhadores dispostos a ocupar empregos arriscados ou desvantajosos por salários que não seriam aceitos em condições normais de desemprego. Em outros termos, condições adversas do mercado de trabalho reduzem o preço de reserva da mão-de-obra.
- Existência de grupos não-competidores no mercado de trabalho em razão da “reserva de mercado” de algumas ocupações mais atraentes, causando, assim, um excesso de oferta de mão-de-obra para postos ou setores desvantajosos, conforme ilustrado pela Figura 7.

**Figura 7**

O mercado de trabalho para empregos arriscados com excesso de oferta



Fonte: Elaboração do autor.

7 As duas primeiras, já previstas no século XIX por John Stuart Mill em sua obra *Princípios de economia política*, conforme lembrado por Kaufman e Hotchkiss (2006, p. 394-397).

8 A expressão “desemprego involuntário” – correntemente utilizada na literatura econômica – é, na verdade, uma redundância na medida em que, para ser considerado desempregado pelas pesquisas, o indivíduo tem de estar participando do mercado de trabalho, isto é, desejoso de trabalhar. Assim, a expressão “desemprego voluntário”, também de uso corrente, não se aplica, pois o indivíduo que está voluntariamente afastado do mercado de trabalho não deve ser considerado desempregado, e, sim, inativo.

Na ausência de restrições ao ingresso de trabalhadores em determinadas ocupações teoricamente mais atraentes (não mostradas no gráfico), o mercado para empregos arriscados equilibra-se com o nível  $N_0$  de emprego e um prêmio salarial positivo ( $dc_0$ ). A criação de uma “reserva de mercado” para o primeiro tipo de ocupações, no entanto, desvia parte da mão-de-obra daquele mercado para o mercado de empregos arriscados, aí causando o deslocamento da curva de oferta de trabalho de  $S_L$  para  $S'_L$ . Nessa nova situação, o mercado equilibra-se com maior nível de emprego ( $N_1$ ); o prêmio salarial, porém, torna-se negativo, tal que  $dc_1 < 0$ .

Essa explicação pode ser mais bem fundamentada pela teoria do fechamento social de Max Weber (apud WEEDEN, 2002), segundo a qual a competição pela sobrevivência acaba propiciando a formação de grupos interessados em limitar tal competição com o objetivo de extração de renda econômica, restringindo assim as oportunidades para os *outsiders*. Com base na teoria de Weber, Weeden (2002, p. 59) desenvolve a idéia do fechamento ocupacional, no qual “grupos sociais formados em torno de posições na divisão do trabalho (isto é, ocupações) constroem e defendem limites sociais, que, por sua vez, afetem as recompensas de seus membros”.

Os mecanismos de fechamento social são cinco: credenciamento educacional, licenciamento ocupacional, sindicalização, certificação voluntária e representação por meio de associações. As três primeiras visam principalmente gerar escassez de indivíduos com base técnica, social ou legalmente reconhecida para executar um conjunto de tarefas que caracteriza uma determinada ocupação. Como consequência dessa estratégia, no caso do nosso exemplo, parcela dos indivíduos que atuaria em ramos ou ocupações seguras é obrigada a direcionar-se para o mercado de empregos arriscados, provocando o deslocamento da curva de oferta mostrado na Figura 7.

Os demais mecanismos citados pelo autor, assim como os primeiros, visam sinalizar a qualidade de um produto ou serviço – o que é particularmente importante no caso da existência de assimetrias de informação –, elevar a demanda por um produto ou serviço e, por fim, canalizar tal demanda para uma determinada ocupação. Dessa forma, os cirurgiões plásticos poderiam não se beneficiar de uma maior demanda por próteses de silicone se outras ocupações fossem legalmente aptas para atender a essa procura (Weeden, 2002, p. 66).

- Uma terceira razão para o surgimento de um diferencial compensatório de salários negativo diz respeito a problemas empíricos (especificação do modelo testado), como o efeito sobre a remuneração de variáveis não observadas como a habilidade do trabalhador.

Um último aspecto relacionado com a questão do diferencial é sua magnitude. No mencionado artigo de Weeden (2002), uma das conclusões a que chega o autor é que as estratégias mais exitosas de fechamento ocupacional são adotadas em postos de trabalho que exigem maior nível de especialização da mão-de-obra. Assim, ocupantes de postos que demandam elevado grau de conhecimento conseguem aumentar seu prêmio salarial e podem contribuir para uma rebaixa mais pronunciada nos salários pagos no mercado de ocupações desvantajosas, o que, por sua vez, implicaria uma maior dispersão salarial, como bem percebe Borjas (2005, p. 223-225). Ainda que os talentos e as habilidades sejam simetricamente distribuídos entre a população, os trabalhadores mais talentosos tenderão a ganhar relativamente mais, seja por sua produtividade inata, seja por sua maior propensão a investir em capital humano, seja pelo fato de elevarem os retornos da educação por meio das estratégias retromencionadas de fechamento ocupacional.

Outro fator que afeta a magnitude do diferencial compensatório diz respeito à diversidade de preferências dos trabalhadores: se a grande maioria é avessa ao risco, o prêmio salarial teria de ser mais elevado para atraí-los ao mercado de ocupações arriscadas. Já preferências heterogêneas possibilitam que o diferencial compensatório seja menor, podendo inclusive tornar-se negativo, como no caso descrito na Figura 6.

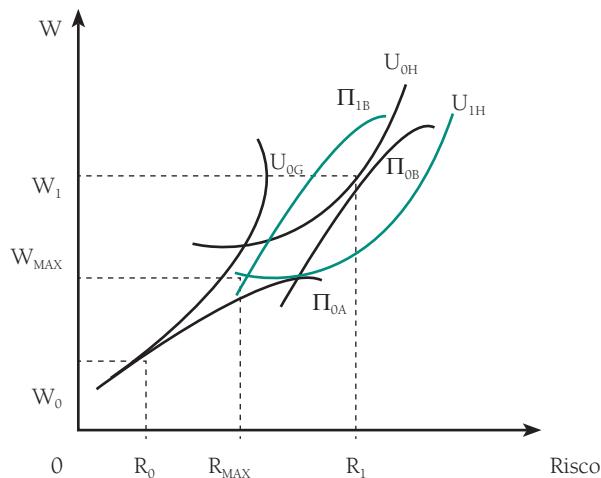
## 4

# A REGULAMENTAÇÃO É NECESSARIAMENTE MALÉFICA?

Uma das implicações da teoria hedonista dos salários é que o mercado de trabalho funciona de forma eficiente, maximizando a utilidade dos trabalhadores e o lucro das empresas. Assim, qualquer intervenção para limitar o risco de acidentes – ainda sob a suposição de que o pacote de vantagens e desvantagens do emprego inclui apenas remuneração e risco – piora a situação de ambas as partes, implicando perda de bem-estar. A Figura 8 ilustra essa situação.

**Figura 8**

**Impacto da imposição de um limite para o risco de acidentes**



Fonte: Adaptada de Smith e Ehrenberg (2000, p. 295).

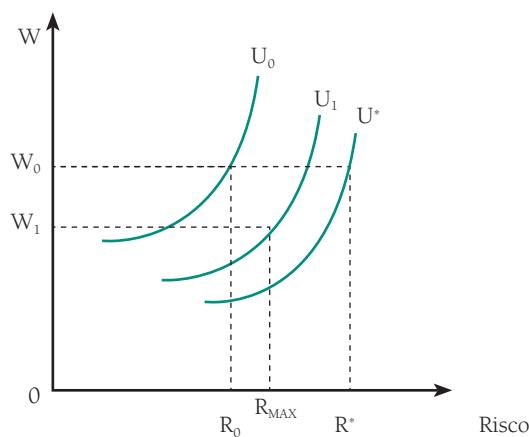
Na ausência de regulamentação, o diferencial é arbitrado pelo mercado. Tal como na Figura 3, o trabalhador menos avesso ao risco (H) recebe um salário  $w_1$ , expondo-se ao nível  $R_1$  de risco na empresa B. O indivíduo G, por sua vez, será contratado pela empresa A com salário  $w_0$  e exposição ao nível  $R_0$  de risco de acidente. Suponha a imposição de uma norma por parte do governo fixando o nível máximo de risco permitido em  $R_{MAX}$ . As condições de emprego de G não se alteram, já que a empresa A está em situação regular ( $R_0 < R_{MAX}$ ). Note, porém, que haverá uma queda na utilidade de H, pois no nível de risco  $R_{MAX}$  sua utilidade seria expressa pela curva de indiferença  $U_{1H}$  (em cor verde), onde  $U_{1H} < U_{0H}$ . A empresa B também apresenta redução em sua lucratividade, demonstrada pelo deslocamento da curva isolucro de  $\Pi_{0B}$  para  $\Pi_{1B}$  (em cor verde). O indivíduo H passa a receber o salário  $w_{MAX}$  com grau de exposição ao risco  $R_{MAX}$ . Ambas as partes perdem com a imposição de regras.

Vale a pena lembrar, no entanto, as hipóteses do modelo de diferenciais compensatórios, particularmente a hipótese de informação perfeita. Abandonando tal hipótese e supondo que a empresa conhece com exatidão o grau de exposição de sua mão-de-obra ao risco, mas esta subestima o real risco a

que está submetida, a regulamentação pode, de fato, melhorar a situação do trabalhador. Esse caso é exibido na Figura 9.

**Figura 9**

**Impacto da imposição de um limite para o risco de acidentes no caso de subestimação por parte do trabalhador**



Fonte: Adaptada de Smith e Ehrenberg (2000, p. 297).

Na Figura 9, à guisa de simplificação, aparece um único trabalhador e são omitidas as curvas isolucro de seu empregador. Na ausência de regulamentação, o trabalhador recebe  $w_0$  a título de remuneração e pensa que está sujeito ao nível  $R_0$  de risco. Dessa forma, o indivíduo imagina-se desfrutando do nível de utilidade  $U_0$ , mas, na verdade, ele está exposto ao grau  $R^*$  de risco e situado sobre a curva de indiferença  $U^*$ , onde  $U^* < U_0$ , ou seja, há subestimação do risco por parte do trabalhador. Nessa situação, a imposição de um nível máximo de risco permitido ( $R_{MAX}$ ) diminuiria a utilidade percebida do indivíduo de  $U_0$  para  $U_1$ , mas elevaria sua utilidade real, já que  $U_1 > U^*$ , enquanto a lucratividade da empresa (não mostrada) cai<sup>9</sup>.

9 Cahuc e Zylberberg (2004, p. 250-254), utilizando um tratamento matemático mais refinado, chegam à conclusão idêntica.

duo de  $U_0$  para  $U_1$ , mas elevaria sua utilidade real, já que  $U_1 > U^*$ , enquanto a lucratividade da empresa (não mostrada) cai<sup>9</sup>.

Repare que, nesse caso, a regulamentação é benéfica para a mão-de-obra! Resta saber, então, o quanto conscientes são os trabalhadores a respeito do nível de exposição ao risco inerente às ofertas de emprego disponíveis na economia. Leigh e Gill (1991), em estudo feito em 1987 (com dados de 1979) sobre diferenciais compensatórios de salário para o risco de acidentes fatais com trabalhadoras norte-americanas, são céticos a respeito. Segundo os autores, a hipótese da informação perfeita a respeito de riscos ocupacionais padece de falta de suporte empírico, já que somente “aproximadamente 5% das trabalhadoras estavam plenamente informadas dos riscos de seu próprio emprego” (LEIGH; GILL, 1991, p. 734). Apesar de desatualizada, a informação é eloquente, pois diz respeito a um trabalhador com nível educacional bastante superior ao dos ocupados brasileiros. Somando-se a isso a já mencionada tendência à subestimação de pequenos riscos por parte dos indivíduos (ver nota 4) e ao que os autores chamam de dissonância cognitiva – a tendência de ignorar informações negativas recebidas recentemente –, pode-se questionar a idéia de que os empregados têm plena consciência dos riscos a que estão expostos em seus ambientes de trabalho. Leigh e Gill (1991) concluem que as norte-americanas sindicalizadas são mais hábeis do que as não-sindicalizadas em obter diferenciais compensatórios de salário, provavelmente pelo fato de que os sindicatos poderiam estar cumprindo com a função de informar a seus membros o verdadeiro nível de exposição ao risco de cada ocupação, além de incluir tal questão em suas pautas de reivindicações pecuniárias.

Assim, não necessariamente o estabelecimento de regras por parte do governo ou dos sindicatos traz perda de utilidade ao trabalhador – a quem interessa proteger –, especialmente quando há subestimação do risco ocupacional por parte deste.

Por fim, cabe enfatizar que a teoria do diferencial compensatório de salários provê uma possível explicação para a diferença de remuneração entre os gêneros: se as mulheres são mais avessas ao risco do que os homens, elas escolherão um pacote salário-risco em que a remuneração é menor<sup>10</sup> (KAUFMAN; HOTCHKISS, 2006, p. 423-425) – tal como o trabalhador G da Figura 3. Outro

9 Cahuc e Zylberberg (2004, p. 250-254), utilizando um tratamento matemático mais refinado, chegam à conclusão idêntica.

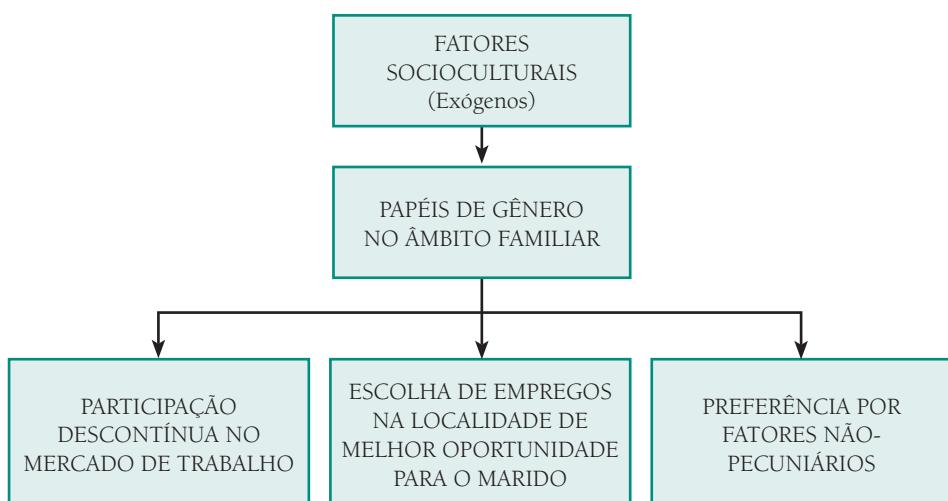
10 Leigh e Gill (1991, p. 729) mostram – ainda que com dados desatualizados – que os homens são menos avessos ao risco: no citado estudo, estes apresentavam probabilidade cinco a vinte vezes maior do que as mulheres de sofrer um acidente fatal de trabalho.

fator diz respeito aos “papéis de gênero” atribuídos pela sociedade: há poucos empregos arriscados, tidos como “masculinos”, disponíveis para as mulheres. Dessa forma, ainda que houvesse oferta significativa de trabalhadoras amantes do risco, a demanda por tal mão-de-obra seria limitada, o que implicaria um diferencial compensatório negativo, conforme ilustrado na Figura 6.

Hartley e Strassmann (1990) elaboraram uma análise dos papéis de gênero no interior das famílias, mostrando que nessas unidades a prioridade é a carreira do marido – tido ainda como o provedor familiar. Assim, a desvantagem salarial da mulher seria uma decorrência de sua participação descontínua no mercado de trabalho, da submissão de sua carreira profissional à carreira do marido e da preferência por características não-pecuniárias do emprego, como a proximidade do lar ou a disponibilidade de uma creche. A Figura 10 ilustra o raciocínio<sup>11</sup>.

**Figura 10**

### O menor salário da mulher em função dos papéis de gênero



Fonte: Elaboração do autor.

11 As hipóteses subjacentes são de que não existe nenhuma discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho e de que trabalhadores de ambos os gêneros possuem o mesmo estoque de capital humano.

- *Algumas considerações acerca da teoria dos diferenciais compensatórios de salário*, Marco Antonio Jorge

Tal situação poderia agravar-se ainda mais caso os empregadores passassem a preterir as mulheres nas contratações ou se estas possuíssem menor estoque de capital humano. Os demais fatores que afetam a determinação salarial, porém, fogem ao escopo do presente trabalho<sup>12</sup>.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente artigo foi o de modelar a teoria dos diferenciais compensatórios de salário, explicitando os pressupostos para sua ocorrência. Com esse intuito, na primeira seção apresentou-se a teoria hedonista dos salários, desenvolvida por Rosen (1974) para ilustrar como ocorre o equilíbrio de mercado competitivo na presença de diferenças nas preferências dos agentes e nas tecnologias de produção. Constatou-se que o *matching* entre trabalhadores e empresas não é randômico, e mesmo em mercados concorrenenciais podem surgir diferenciais de remuneração. A seguir, analisou-se o sinal desse diferencial, verificando-se que este pode ser negativo na presença de oferta significativa de trabalhadores amantes do risco simultaneamente à existência de uma demanda restrita por tal mão-de-obra.

Por fim, na terceira seção, discutiram-se as implicações da intervenção estatal no mercado de trabalho, mostrando que esta pode ser benéfica para os trabalhadores em situações de informação assimétrica, em que estes não possuem a percepção correta do nível de risco a que estão submetidos no ambiente de trabalho, o que parece ser uma situação bastante comum.

## Referências

- BORJAS, G. *Labor economics*. 3. ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2005.
- CAHUC, P.; ZYLBERBERG, A. *Labor economics*. Cambridge: MIT Press, 2004.
- FERNANDES, R. Desigualdade salarial: aspectos teóricos. In: CORSEUIL, C. H. (Ed.). *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: MTE/Ipea, 2002.

<sup>12</sup> Uma boa explanação das razões para a persistência de diferenciais salariais pode ser encontrada em Fernandes (2002).

- HARTLEY, P.; STRASSMANN, D. Wage differentials and asymmetric mobility. *Social Science Journal*, v. 27, n. 2, p. 159-181, 1990.
- KAUFMAN, B.; HOTCHKISS, J. *The economics of labor markets*. 7. ed. Mason: Thomson, 2006.
- LEIGH, J. P.; GILL, A. Do women receive compensating wages for risks of dying on the job? *Social Science Quarterly*, v. 72, n. 4, p. 727-737, Dec. 1991.
- MORTENSEN, D. *Wage dispersion*: why are similar workers paid differently? Cambridge: MIT Press, 2003.
- ROSEN, S. Hedonic prices and implicit market. *Journal of Political Economy*, v. 82, p. 34-55, Jan. 1974.
- SMITH, A. *A riqueza das nações*: uma investigação sobre sua natureza e suas causas. 2. ed. v. 1. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- SMITH, R.; EHRENBERG, R. *A moderna economia do trabalho*: teoria e política pública. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- WEEDEN, K. Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States. *American Journal of Sociology*, v. 108, n. 1, p. 55-101, July 2002.