

As Teorias de Desemprego e as Políticas Públicas de Emprego

Hélio Zylberstajn
Giácomo Balbinotto Neto

Professor do Departamento de Economia da FEA-USP

Professor do Departamento de Economia da UFRGS

RESUMO

Este é um artigo teórico sobre o desemprego. Os autores começam com uma série de conceitos e definições relacionados com a situação de desemprego. Em seguida, fazem uma revisão das principais teorias microeconômicas sobre o desemprego, que inclui os modelos do "job search", da substituição intertemporal, da sinalização, do salário-eficiência, dos deslocamentos setoriais e da histerese. Finalmente, comentam as implicações das teorias para as políticas públicas de combate ao desemprego e concluem que as políticas ativas parecem ser melhores do que políticas passivas.

PALAVRAS-CHAVE

desemprego, políticas de emprego, mercado de trabalho

ABSTRACT

This is a theoretical article about unemployment. First, the authors offer some concepts and definitions related to the situation of unemployment. Second, they survey the main microeconomic unemployment theories, which includes models such as job search, intertemporal substitution, signaling, efficiency wages, sectoral shifts, and hysteresis.

Finally, they briefly comment on the implications of the reviewed theories for public policies aimed to combat unemployment, and they conclude that active policies seem to be better than passive policies.

KEY WORDS

unemployment, employment policies, labor market

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é discutir algumas políticas públicas de emprego que surgem dos modelos teóricos de desemprego. Por políticas de emprego entende-se o seguro-desemprego, os programas de formação profissional, intermediação e treinamento de mão-de-obra.¹

O desemprego se manifesta de forma diferenciada na sua magnitude segundo as regiões, países, indústrias, indivíduos e demais características.² Assim, não é de se estranhar que existam igualmente várias teorias que procuram explicá-lo, bem como diversas medidas em termos de política econômica que tentem minorá-lo. De um modo geral, as políticas que procuram lidar com o desemprego podem ser classificadas em dois grandes grupos: as políticas passivas e as políticas ativas. As políticas passivas são as que consideram como dado o nível de desemprego, e têm como objetivo principal assistir o trabalhador desempregado e/ou sua família. Como exemplo destas políticas destacamos o seguro-desemprego, a indenização por demissão e a redução da jornada de trabalho. Já as políticas ativas têm como objetivo melhorar o desempenho do mercado de trabalho e atender os indivíduos desempregados. Podem ser divididas em três grandes categorias, segundo Katz (1994, p. 259): (i) políticas de oferta, que privilegiam investimentos em educação e treinamento, a fim de melhorar as habilidades de grupos desfavorecidos; (ii) políticas de demanda, que procuram estimular o aumento do emprego por meio da criação direta de empregos no setor público ou mediante subsídios salariais para o setor privado e; (iii) políticas que melhorem o fluxo de informações do

1 Segundo o Banco Mundial, em seu Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial (1995), a redução da intervenção governamental nos mercados e a crescente integração da economia mundial estão provocando significativas mudanças no mercado de trabalho, aumentando a instabilidade do mesmo nesta fase de transição. Neste contexto, as políticas de emprego têm um papel fundamental, pois as mudanças resultantes da globalização da economia e da abertura do comércio internacional deverão afetar significativamente os níveis de renda e de bem-estar dos trabalhadores. Por essa razão, se justifica a criação de um sistema de políticas de emprego que vise proporcionar uma rede de segurança social para os trabalhadores atingidos, de prepará-los para enfrentar as mudanças que ocorrerão e diminuir as fricções do mercado de trabalho, a fim de aumentar a eficiência econômica e criar um ambiente institucional que permita tirar vantagem desta situação. Aquelas mudanças podem acarretar redução de vagas e a extinção de ocupações, o que se reflete no nível de bem-estar dos trabalhadores e de suas famílias. As políticas públicas devem reduzir a incerteza gerada durante esta fase e apoiar os trabalhadores afetados. Além disso, as políticas devem ser eficientes, no sentido de atingir os resultados esperados, pois a adoção de políticas equivocadas implicará perda de competitividade, que se traduz na perda de empregos e/ou na queda dos salários. Entretanto, o primeiro passo neste sentido é verificar quais são as suas implicações do ponto de vista teórico.

2 Cf. BORJAS (1996, p. 435-439) para os Estados Unidos, BARROS *et alii* (1996) para o Brasil e ELMESKOV (1993) para os países da OECD. De um modo geral, os trabalhos referentes à estrutura do desemprego tendem a indicar que ele não é um fenômeno uno, mas sim complexo, afetando de modo diverso a força de trabalho, segundo suas várias características no que diz respeito à cor, sexo, nível de instrução e posição na família, bem como variando entre os diversos setores da economia.

mercado de trabalho bem como de assistência na busca de emprego, com a finalidade de aumentar a eficiência do “*matching*” (casamento) entre as firmas e os trabalhadores. Segundo ele, os programas bem-sucedidos adotam, invariavelmente, uma combinação das três políticas. Vários objetivos são associados a tais políticas. Em primeiro lugar, reduzir o desemprego estrutural e friccional, para que a economia opere com uma menor taxa de desemprego, sem provocar pressões inflacionárias. Em segundo lugar, ainda de acordo com Katz (1994, p. 260), melhorar os salários e o emprego de grupos específicos, tais como jovens e os que estão entrando pela primeira vez no mercado de trabalho. As políticas passivas dominaram a formulação de políticas de emprego até recentemente. Contudo, hoje parece haver um consenso de que se devam adotar cada vez mais políticas ativas, que visam capacitar os indivíduos desempregados a obter renda e emprego, ao invés de simplesmente sustentá-lo via seguro-desemprego.

Este texto está dividido em mais 3 seções, além desta introdução. A seção 1 mostra quais os principais determinantes da taxa de desemprego. Na seção 2 apresentamos as modernas teorias sobre o desemprego. A seção não tem a intenção de fazer um “*survey*”, mas sim de salientar os principais pontos de tais teorias e verificar quais as recomendações de política econômica delas derivadas. Por fim, na seção 3 tecemos algumas considerações finais com base no que foi visto nas seções precedentes.

1. OS DETERMINANTES TEÓRICOS DA TAXA DE DESEMPREGO

O objetivo das teorias de desemprego é responder à seguinte questão: por que, num dado período de tempo, alguns trabalhadores se encontram desempregados? Ligada a esta, surge mais uma: o que pode ser feito para diminuir o desemprego, ou seja, quais as medidas de política econômica que devem ser adotadas para reduzi-lo?

Como veremos na seção 2, não existe um consenso entre os economistas sobre qual a melhor teoria explicativa das causas do desemprego. Temos, isto sim, um conjunto de teorias que explicam certos aspectos do desemprego. Devido à sua complexidade, não há, em nosso entender, uma única teoria que seja dominante, no sentido de prover uma explicação convincente para o desemprego e ao mesmo tempo indicar quais as medidas de política econômica mais adequadas para combatê-lo.

Sob a óptica da teoria econômica, o desemprego pode ser definido como uma situação na qual o indivíduo deseja estar empregado a uma dada taxa de salário prevalecente no mercado de trabalho, mas não encontra emprego. Para definirmos formalmente o que vem a ser desemprego, consideremos os seguintes pressupostos: (i) a população (P) pode ser dividida entre aqueles que estão na força de trabalho

(LF) e aqueles que não estão na força de trabalho (N); (ii) a força de trabalho (LF) consiste naqueles indivíduos que estão empregados (E) e aqueles que não estão empregados mas gostariam de estar (U), ou seja, os desempregados. Com estas convenções, a taxa de desemprego pode ser definida como:

$$u = \frac{U}{LF} \quad (1)$$

ou seja, a taxa de desemprego refere-se à proporção dos indivíduos desempregados que fazem parte da força de trabalho num determinado período de tempo.

Existem várias razões pelas quais um indivíduo pode estar desempregado. Ele pode estar entrando pela primeira vez na força de trabalho, como no caso de estudantes ou adolescentes que estão à procura do primeiro emprego, ou de reentrantes que estão voltando à força de trabalho, depois, por exemplo, de prestar o serviço militar ou ter completado algum curso ou programa de treinamento. O indivíduo pode ter pedido demissão de um emprego para procurar outro e registrar-se como desempregado enquanto tal. Ele pode ser dispensado temporariamente devido a uma redução sazonal no nível de atividade econômica, ou, ainda, ele pode ter sido demitido porque a firma fechou definitivamente, ou sua vaga foi extinta. Assim, vemos que o desemprego pode ter várias causas, sendo estas de origem estrutural,³ friccional,⁴ sazonal⁵ e de demanda.⁶

3 O componente estrutural é a parcela da taxa de desemprego que não é revertida após um ciclo econômico. Ocorre, principalmente, quando não há um “*matching*” entre as habilidades requeridas pelas firmas e as oferecidas pelos indivíduos, causando um desequilíbrio no mercado de trabalho, mesmo que os salários reais sejam flexíveis e os custos de ajustamento sejam nulos. Segundo ELMESKOV (1993), o “*mismatch*” é um fenômeno de longo prazo, que reflete as diferenças nas características dos desempregados e dos empregos oferecidos, a uma dada taxa de salário, e reflete uma falha no ajustamento dos salários e/ou na aquisição de habilidades ou, ainda, na mobilidade da mão-de-obra.

4 O desemprego friccional ocorre devido ao fato de que tanto as firmas quanto os trabalhadores necessitam de algum tempo para realizar o “*matching*” e obter informações relevantes para que seja firmado um contrato de trabalho. É um desemprego temporário, relacionado com as mudanças de emprego dos trabalhadores. Sua importância depende tanto da magnitude das mudanças de emprego como da duração média do desemprego.

5 O desemprego sazonal ocorre devido às flutuações do nível de emprego que ocorrem no período de um ano e que são inerentes à atividade econômica. Por ser um desemprego com características bastante previsíveis e localizado, não constitui um problema significativo do ponto de vista econômico.

6 O desemprego devido à insuficiência da demanda agregada se reflete no mercado de trabalho por uma redução no número de vagas e/ou por uma menor probabilidade de encontrar uma vaga, mesmo que haja indivíduos habilitados para ela.

Já entre as razões para se sair do desemprego podemos listar as seguintes: o indivíduo pode ser contratado para um novo emprego; ele pode ter sido dispensado e ser recontratado; o indivíduo pode deixar a força de trabalho devido ao fato de, por exemplo, ter se aposentado, ou ter desistido, definitivamente, de procurar um emprego. O somatório das razões para entrar e sair do desemprego, os aspectos institucionais do mercado de trabalho, tais como o grau de formalização, a duração e a sincronização dos contratos salariais, o grau de sindicalização bem como do papel do governo afetam tanto as demissões como as contratações e, em última instância, determinarão a evolução da taxa de desemprego no longo prazo.

A taxa de desemprego de equilíbrio pode ser definida como a taxa que será observada no longo prazo (quando todos os ajustamentos forem realizados) como resultado final dos fluxos de entrada e saída do mercado de trabalho, sendo constante ao longo do tempo. Assim, supondo-se que o número de indivíduos que perdem o emprego seja igual ao número de indivíduos que encontram trabalho, temos, no longo prazo:

$$l E = h U \quad (2)$$

onde: l = probabilidade de perder o emprego; h = probabilidade de encontrar um emprego.

Visto que a força de trabalho (LF) é definida como $LF = E + U$, temos:

$$l (LF - U) = hU \quad (3)$$

Portanto, a taxa de desemprego (u) da equação (1) pode ser rescrita como:

$$u = \frac{l}{l + h} \quad (1')$$

Deste modo, a taxa de desemprego é determinada pelas probabilidades de que os trabalhadores empregados percam seus empregos (l) e de que os trabalhadores desempregados encontrem emprego (h). Esta análise sugere que em cada momento é importante saber quais são os fatores responsáveis pelo nível do desemprego, ou seja, o desemprego é elevado porque muitos indivíduos perdem seus empregos ou porque os indivíduos desempregados permanecem nesta situação por um longo período.⁷

⁷ Cf. BARROS *et alii* (1996, p. 509) para o caso da Região Metropolitana de São Paulo no período 1982-1993.

A implicação disto é que as políticas públicas destinadas a reduzir a taxa de desemprego no longo prazo devem afetar ambas as probabilidades, para que alcancem o efeito desejado. A taxa de desemprego dependerá do fluxo de entrada e saída dos desempregados. Assim, embora a preocupação principal dos formuladores de política econômica esteja relacionada com o nível de desemprego, para poder entender os determinantes de tal nível é preciso analisar os fluxos de indivíduos entre os vários estados do mercado de trabalho e suas probabilidades de serem contratados e demitidos. Por exemplo, a taxa de desemprego de um determinado grupo de indivíduos pode ser alta devido ao fato de eles terem uma grande dificuldade para encontrar emprego quando desempregados, ou quando entram pela primeira vez no mercado de trabalho, em virtude, por exemplo, da falta de treinamento ou experiência prévia, ou ainda devido a uma grande rotatividade entre os empregos. Assim, é fundamental conhecer as razões pelas quais os indivíduos se tornam desempregados, a fim de se prescrever as medidas de políticas públicas adequadas para lidar com o desemprego. O sucesso das políticas para reduzir a taxa de desemprego dependerá da correta identificação de quais são os fluxos responsáveis por determinada taxa. Formalmente, podemos mostrar que se o mercado de trabalho está em equilíbrio, no sentido de que os fluxos de entrada e saída do desemprego são iguais, a taxa de desemprego para um dado grupo irá depender dos vários fluxos segundo a equação (4) abaixo:⁸

$$u = f\left(\bar{P}_{en}, \bar{P}_{ne}, \bar{P}_{un}, \bar{P}_{nu}, \bar{P}_{eu}, \bar{P}_{ue}\right) \quad (4)$$

onde: Pen = fração dos empregados que deixaram a força de trabalho (por exemplo, os que se aposentam); Pne = fração dos indivíduos que não estão na força de trabalho e que entram na força de trabalho a fim de procurar emprego (por exemplo, um jovem procurando seu primeiro emprego); Pun = fração dos indivíduos desempregados que deixaram a força de trabalho (como, por exemplo, o trabalhador desalentado); Pnu = fração dos indivíduos que não estão na força de trabalho, mas que entram e se tornam desempregados; Peu = fração dos indivíduos desempregados que se tornam empregados (os sinais das variáveis acima referem-se aos efeitos esperados das mesma sobre a taxa de desemprego).

Ceteris paribus, quanto maior for a proporção dos indivíduos que deixam a condição de desempregados, porque se tornam empregados ou deixam a força de trabalho, menor será a taxa de desemprego deste grupo. Este referencial teórico é importante

⁸ Cf. EHRENBERG & SMITH (1991) para a dedução formal da equação (4).

porque as várias teorias de desemprego estão relacionadas, de maneira direta ou indireta, com os fluxos representados na equação (4).

2. AS TEORIAS DO DESEMPREGO

Visto que o desemprego tem diversas causas, sendo um fenômeno complexo, parece não haver uma única teoria que dê conta da sua explicação. Existem, isto sim, diversas abordagens que procuram dar conta do fenômeno. A devida compreensão destes fatos é de fundamental importância, pois permite caracterizar o desemprego com maior rigor analítico, indicando, ao mesmo tempo, quais as medidas de política econômica que devem ser adotadas para combatê-lo. A seção apresenta, a seguir, as teorias mais relevantes e ressalta as medidas de políticas que delas são derivadas. São analisadas 6 teorias: (i) “*job search*”, (ii) substituição intertemporal, (iii) sinalização, (iv) salário eficiência, (v) deslocamentos setoriais e (vi) histerese.

2.1 A Teoria do “*Job Search*”

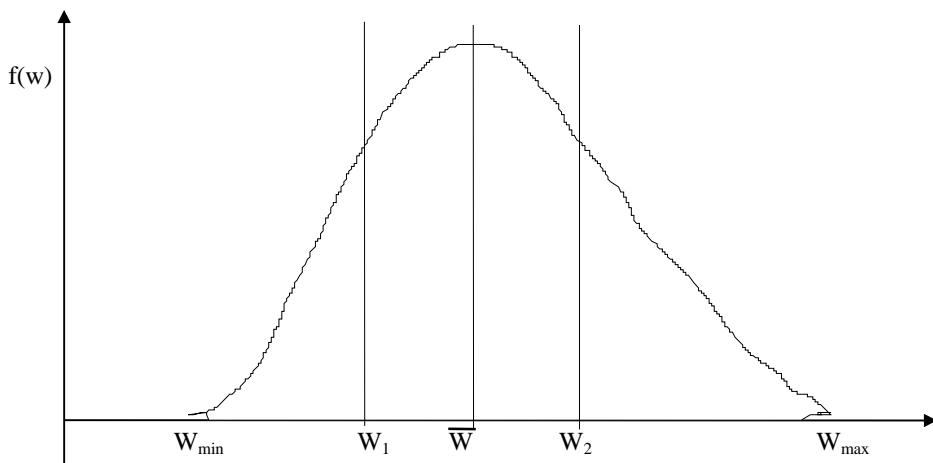
O objetivo da teoria da busca de emprego (“*job search*”) é explicar o desemprego num mercado de trabalho competitivo, no qual tanto os trabalhadores quanto as firmas têm informações incompletas sobre o mercado de trabalho. Tal modelo constitui a base teórica para a formulação de propostas que enfatizam e destacam a importância das agências de emprego e do aprimoramento dos sistemas de informação do mercado de trabalho como instrumentos para combater o desemprego. Ele destaca, principalmente, o aspecto da duração do desemprego e dos custos e benefícios envolvidos na obtenção de informações sobre o mercado de trabalho.

Os principais pressupostos do modelo são os seguintes: (i) assume-se que os trabalhadores buscam vagas e ofertas salariais enquanto as firmas buscam trabalhadores cuja produtividade é variada e desconhecida, num mundo onde a informação é imperfeita e dispendiosa; (ii) supõe-se que existem diversas firmas no mercado que oferecem diferentes oportunidades de emprego e salários, e que o trabalhador não está informado sobre a melhor vaga para ele e leva algum tempo para localizá-la; (iii) o indivíduo, para localizar a vaga desejada, despende algum recurso e as atividades de busca de emprego tendem a prolongar a duração do desemprego. Na realidade, o trabalhador enfrenta o dilema de escolher entre os benefícios decorrentes de uma busca mais prolongada (que implica um salário mais elevado) e os custos de procura (decorrentes do período que ele permanece desempregado e não obtém renda). Neste contexto, o “*job search*” é uma forma de

investimento em capital humano, na medida em que os custos decorrentes da procura se refletirão num fluxo de renda mais elevado no futuro; (iv) a fim de simplificar a análise, é assumido que as atividades de busca de emprego são realizadas somente por trabalhadores que se encontram desempregados, sendo estes homogêneos e que fazem face a um grande número de ofertas salariais; (v) os trabalhadores conhecem a distribuição salarial, mas não a firma que está oferecendo um determinado salário; isto somente pode ser descoberto por meio de uma busca específica no mercado de trabalho, ou seja, visitando empresa por empresa; (vi) os trabalhadores preferem um salário mais elevado a um mais baixo, visto que buscam maximizar sua utilidade ao longo do ciclo da vida; (vii) a dispersão de ofertas salariais reflete-se na distribuição de probabilidade que descreve as várias ofertas de emprego no mercado de trabalho; (viii) o indivíduo desempregado conhece o formato da distribuição de probabilidade das ofertas salariais do mercado de trabalho, isto é, ele sabe que existe uma alta probabilidade de que sua atividade de busca irá localizar um emprego que pague, por exemplo, entre W_1 e W_2 , e que há uma reduzida probabilidade de que ele acabe com um salário menor do que W_1 ou maior que W_2 . Se a atividade de busca não implicar custos, o trabalhador desempregado continuará sua busca até encontrar o salário máximo da distribuição, W_{\max} . Entretanto, visto que tal atividade tem um custo, seja em termos de tempo, recursos e renda, ele enfrenta o já mencionado dilema, qual seja, quanto maior o tempo de busca de um emprego, maior a probabilidade de obter um salário elevado, mas quanto mais longa for a sua busca, mais caro será encontrar tal emprego. A distribuição das ofertas salariais fornece a distribuição de freqüência das ofertas de emprego existentes num dado mercado. Assim, um dado trabalhador pode obter um emprego neste mercado que pague qualquer salário entre W_{\min} e W_{\max} (Figura 1). No eixo das abscissas, temos os salários e no eixo de ordenadas a distribuição de freqüências. A curva mostra a distribuição dos salários neste mercado. A teoria do “*job search*” propõe a solução do problema engendrado pelo desempregado, que é encontrar o tempo ótimo de busca, ou, em outras palavras, quando o trabalhador deve parar sua busca e aceitar o emprego. A literatura sobre o tema destaca duas abordagens alternativas ao problema, cada uma fornecendo uma “*stopping rule*” para que o trabalhador encerre suas atividades de busca de emprego.

A primeira “*stopping rule*” é dada pela hipótese da estratégia de procura não seqüencial. Aqui é assumido que o trabalhador decide, antes de iniciar sua busca por um novo emprego, que ela será aleatória, visitando, por exemplo, um número x de firmas no mercado, e aceitando o emprego que pagar o salário mais elevado, que não será, necessariamente, o mais elevado existente no mercado (W_{\max}). Segundo Borjas (1996, p. 447), esta estratégia de busca não é ótima, pois ela força o trabalhador a visitar todas as outras empresas, mesmo sabendo que ele nunca poderá melhorar seu retorno, se por acaso encontrar na primeira visita a empresa que pague W_{\max} .

FIGURA 1 - "JOB SEARCH"



Já na estratégia de procura seqüencial, antes de iniciar a busca, o indivíduo decide qual a oferta de emprego que está disposto a aceitar. Tal estratégia implica que se o trabalhador encontrar, por acaso, um emprego com salário W_{\max} na primeira tentativa, ele interromperia a procura imediatamente. Outro conceito importante na teoria de "job search" é o de salário de reserva ("asking wage" ou "reservation wage"), que é a taxa de salário mínima exigida pelo trabalhador desempregado para aceitar uma oferta de emprego.

Vejamos agora a relação entre o salário de reserva e a duração do desemprego. Os trabalhadores que têm um salário de reserva baixo encontram emprego mais facilmente e a duração do seu desemprego é mais curta. Já os trabalhadores que têm um salário de reserva elevado levam mais tempo para encontrar um salário satisfatório e o período que permanecem desempregados é mais longo. Para determinar o salário de reserva o indivíduo leva em conta os custos e os benefícios de uma busca adicional por um emprego. O salário de reserva indica a renda para a qual o trabalhador é indiferente entre continuar a busca e aceitar o emprego que pague o salário de reserva.

Os determinantes do salário de reserva são todos os fatores que afetam os custos e os benefícios envolvidos na busca de um novo emprego, tais como a taxa de desconto intertemporal e os custos de oportunidade de continuar a busca de um novo emprego. No que se refere ao primeiro aspecto, o ponto essencial a destacar é que os benefícios decorrentes da busca de um novo emprego serão obtidos no

futuro, e, neste sentido, dependem da taxa intertemporal de desconto dos trabalhadores, ou, em outras palavras, em que medida ele é “forward looking”. Assim, os trabalhadores que têm uma alta taxa de desconto intertemporal percebem os benefícios futuros da busca como sendo baixos. Já os trabalhadores com uma baixa taxa de desconto intertemporal terão um salário de reserva baixo e, consequentemente, mais paciência para esperar uma oferta melhor. Fica claro que os que aceitam uma baixa oferta salarial encontrarão emprego com mais facilidade.

No que se refere aos custos de oportunidade, um dos principais determinantes é a existência ou não do seguro-desemprego. Quando há seguro-desemprego, ele reduz o custo marginal da busca de emprego e, portanto, aumenta o salário de reserva. A existência do seguro-desemprego, segundo a teoria da “*job-search*”, tem efeitos perversos sobre a taxa de desemprego na medida em que leva a um período de desemprego mais elevado, visto que funciona como um subsídio à busca de emprego e eleva a renda pós-desemprego.

Há vários mecanismos mediante os quais os benefícios do seguro-desemprego aumentariam a taxa de desemprego: (i) os benefícios do seguro-desemprego tendem a desencorajar a busca de um novo emprego (“*job-search*”), visto que se o beneficiário encontra um trabalho perde os benefícios; (ii) os benefícios do seguro-desemprego estendem a duração da busca de um novo emprego. Quanto maiores forem os benefícios, maior tende a ser o período que ele pode suportar estando desempregado antes de aceitar um novo emprego. Isto em si não é ruim, visto que promove, indiretamente, o aumento da eficiência econômica, à medida que os trabalhadores encontrem o emprego mais adequado às suas exigências e qualificações. Isto estaria corrigindo uma “falha” do mercado de capitais, no qual os desempregados não têm acesso ao crédito para financiar a busca de vagas adequadas. Contudo, segundo Snower (1995, p. 626), tal argumento não se aplicaria aos desempregados de longo prazo, pois estes deveriam ser retreinados e fazer ajustamentos em seus estilos de vida, e o seguro-desemprego retardaria tal ajustamento; (iii) os benefícios do seguro-desemprego tendem a pressionar os salários para cima, pois elevam o salário de reserva dos desempregados. No curto prazo, isto implicaria um aumento de salários, o que provocaria uma redução dos empregos disponíveis; (iv) os benefícios do seguro-desemprego induzem os trabalhadores a assumir maiores riscos de perder o emprego, visto que há uma melhora na sua posição financeira, quando desempregados. Isto os induziria, entre outras coisas, a fazer “corpo mole” no emprego. Para evitar o “corpo mole” e preservar a produtividade as empresas aumentariam os salários dos empregados. A implicação de maiores pagamentos é uma redução do nível de emprego; (v) os benefícios do seguro-desemprego aumentam a rotatividade, visto que na sua presença torna-se mais barato para as firmas despedir os trabalhadores, e isto provoca um aumento na taxa desemprego. As evidências empíricas tendem a

confirmar o efeito do seguro-desemprego e a duração do desemprego.(BORJAS, 1996, p. 450-455)

Entre as políticas propostas a partir desta teoria estão: (i) redução do valor e do prazo do seguro-desemprego; (ii) aprimoramento dos sistemas de informação sobre vagas no mercado de trabalho e; (iii) aconselhamento para melhorar as estratégias de busca de emprego.

2.2 A Teoria da Substituição Intertemporal

Segundo Lillen e Hall (1986, p. 1.014), a idéia básica da hipótese de substituição intertemporal é que tanto o lazer corrente como futuro são substitutos. Assim, embora a oferta de trabalho seja relativamente inelástica no longo prazo, ela pode ser elástica no curto prazo. Deste modo, os indivíduos alocariam seu tempo conforme a taxa de salário prevalecente no mercado, trabalhando mais nos períodos de salários elevados e menos quando os salários estivessem baixos. Formalmente, a hipótese da substituição intertemporal estabelece que os indivíduos devem maximizar uma função utilidade de dois períodos tal como:

$$\max U(c, c^*, h, h^*)$$

sujeita à restrição orçamentária intertemporal:

$$c + \frac{1}{1+r} c^* = wh + \frac{1}{1+r} w^* h^* + A$$

sendo: $h = F(w, w^*, r, A)$

onde: c = consumo corrente; c^* = consumo futuro; h = horas de trabalho corrente ofertadas; h^* = horas de trabalho futuro ofertadas; r = taxa real de juros; A = ativos reais.

O pressuposto de que exista uma elevada taxa de substituição intertemporal entre lazer presente e lazer futuro implica que a oferta de trabalho responderia significativamente a qualquer variação nos salários e na taxa de juros. Deste modo, quando a taxa de salários reais for baixa, bem como a taxa de juros, isto induziria os trabalhadores a tocar lazer futuro por lazer presente, dado que ele é, atualmente, barato.

A aceitação da hipótese de substituição intertemporal de trabalho por lazer significa que parte do desemprego observado durante o ciclo econômico é voluntário. Assumindo-se que os trabalhadores alocam seu tempo disponível no trabalho

durante aqueles períodos do seu ciclo de vida nos quais os salários são mais elevados e no lazer quando os salários são baixos, e que o salário real flutue ao longo do ciclo de maneira pró-cíclica, a conclusão inevitável é que será barato consumir lazer quando os salários estiverem baixos. Portanto, os trabalhadores reduzirão sua oferta de trabalho durante as recessões, podendo obter em compensação o seguro-desemprego. Assim, parte do desemprego observado durante as recessões pode ser voluntário, estando o trabalhador maximizando o seu bem-estar e tendo poucos incentivos para buscar um novo emprego, visto que se encontra numa situação de ótimo. Ou seja, as flutuações no emprego ocorrem devido aos movimentos nas variáveis reais, conforme as percepções dos trabalhadores.

Embora os argumentos sejam bastante convincentes, as evidências não parecem corroborar esta teoria.(ALTONJI, 1982; MANKIW, ROTEMBER & SUMMNER, 1982; HALL, 1980) Dela decorre que não deveriam ser adotadas políticas de combate ao desemprego, visto que este é resultado de uma decisão maximizadora da utilidade dos trabalhadores. E mais, políticas contra o desemprego criariam distorções alocativas.

2.3 A Teoria da Sinalização

A teoria da sinalização foi desenvolvida recentemente por Ma e Weiss (1993) e procura explicar a existência do desemprego entre trabalhadores qualificados. Segundo o modelo, um emprego num trabalho desqualificado serve como um “mau sinal” para as firmas que contratam trabalhadores qualificados. Assim, os trabalhadores qualificados podem recusar-se a aceitar empregos “desqualificados”, a fim de evitar que sua imagem se associe a estes empregos, que fornecem “maus sinais” para as firmas em termos de produtividade. Aqui, o desemprego surge devido à existência de informação assimétrica entre firmas e trabalhadores qualificados, num contexto no qual há uma combinação de trabalhadores heterogêneos e mecanismos de avaliação imperfeitos por parte das firmas.

O desemprego que Ma e Weiss (1993) estão procurando modelar e explicar é do tipo voluntário, no sentido de que o indivíduo não aceita um emprego, visto que isto poderá sinalizar para a empresa que ele não tem as habilidades necessárias para preencher uma determinada vaga. Em outras palavras, aceitar trabalhar num emprego “desqualificado” pode ser pior do que ficar desempregado, pois poderá afetar seus salários futuros. Portanto, é do seu interesse ficar desempregado. Tais implicações derivam do fato de que os trabalhadores possuem mais informações sobre suas próprias habilidade e qualificações do que os empregadores. Os autores argumentam que além disso existe um ganho potencial para os empregadores que utilizarem aquelas informações privadas para selecionar futuros empregados que

são indistinguíveis no momento da contratação, devido à existência de assimetria na informação.

Os trabalhadores que desejam corrigir a assimetria na informação, e sinalizar aos empregadores potenciais que são os mais aptos e qualificados para exercer a função para a qual se candidataram, emitem sinalização desfavorável se tiverem aceito no passado um emprego desqualificado. O desemprego seria um bom sinalizador para as firmas, pois mostraria que o trabalhador tem confiança em sua capacidade e não se desespera diante de uma situação de adversidade momentânea.

A principal implicação de política econômica do modelo de Ma e Weiss (1993) é a adoção de medidas para expandir a demanda de trabalho qualificado. Contudo, elas devem ser usadas de maneira muito criteriosa, visto que podem gerar ou acentuar algumas ineficiências na alocação de trabalho, capital humano e divisão de riscos. De um modo geral, em nosso entender, o modelo de Ma e Weiss (1993) parece ser bastante plausível e realista para explicar o desemprego existente entre os trabalhadores qualificados. Contudo, como os próprios autores reconhecem, até que se tenha um melhor entendimento das magnitudes relativas das várias ineficiências de mercado os formuladores de política devem ser extremamente cuidadosos na implementação de outras medidas que visem estimular o nível de emprego.

2.4 A Teoria dos Salários Eficientes

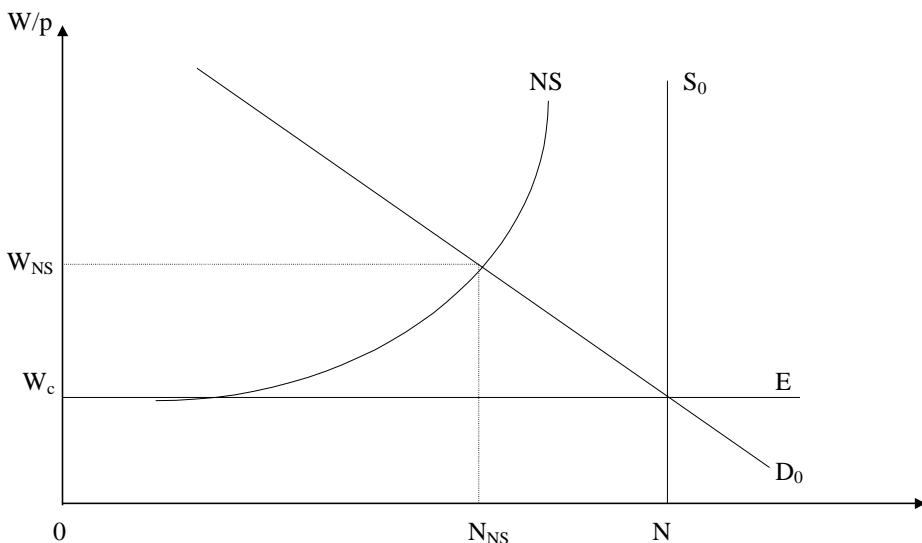
Esta teoria parte do pressuposto de que as firmas têm dificuldades em monitorar o comportamento dos trabalhadores, e a fim de evitar que os trabalhadores façam “corpo mole” (“shirking”) elas pagarão salários-eficiência. O salário-eficiência está acima da média dos salários de mercado, de modo que, dada a demanda por trabalho, gera-se um desemprego involuntário.⁹ Este comportamento por parte

9 Segundo SNOWER (1994, p. 44-45), a teoria dos salários-eficiência provê uma explicação bastante convincente para o fato de que alguns indivíduos permanecem desempregados, mesmo quando desejam trabalhar a um salário abaixo do prevalecente no mercado. Contudo, não parece capaz de responder a duas questões: (i) por que o crescimento do desemprego nas últimas duas décadas na Europa foi muito maior que nos Estados Unidos e no Japão? e (ii) por que a taxa de desemprego em muitos países varia menos, de um ciclo para o próximo? Além disso, ao contrário das explicações sugeridas pela teoria, os trabalhadores qualificados (que são os mais difíceis de monitorar) têm baixas taxas de desemprego, enquanto que os trabalhadores desqualificados (que são mais fáceis de monitorar) têm altas taxas de desemprego. Não parece plausível pensar que os desempregados americanos, por exemplo, se recuperaram mais rápido de uma recessão do que os desempregados europeus porque as firmas americanas têm mais informações sobre os seus empregados do que suas congêneres européias.

das empresas é eficiente, no sentido de que é maximizador de lucros. Não há pressões para as firmas reduzirem os salários, pois, caso o façam, seus lucros serão reduzidos. Suponhamos inicialmente um mercado competitivo, onde os trabalhadores podem ser perfeitamente monitorados e avaliados a baixo custo. Existem N trabalhadores nesta economia, sendo a oferta de mão-de-obra perfeitamente inelástica. O ponto E representa o equilíbrio competitivo, sendo que a economia estaria em pleno emprego e o salário de mercado seria W_c . No caso em que a monitorização do trabalho dos indivíduos é imperfeita, as firmas buscarão algum mecanismo que incentive os indivíduos a trabalhar “duro” (serem produtivos e não fazer “corpo mole”). Como veremos, a relação a ser estabelecida não é linear, dependendo da taxa de desemprego da economia. A Figura 2 procura representar tal situação. A curva D_0 representa a demanda por mão-de-obra. S_0 é a curva de oferta inelástica de mão-de-obra.

Quando a taxa de desemprego é elevada, o custo para o trabalhador de fazer “corpo mole” é relativamente elevado, pois, se ele fosse demitido, enfrentaria um período relativamente longo de desemprego. Deste modo, as firmas são capazes de obter trabalhadores produtivos a salários próximos ao de mercado. Quando, porém, a taxa de desemprego é baixa, os trabalhadores que são despedidos por fazerem “corpo mole” não sofrerão muito com isto, pois permanecerão desempregados apenas por um curto período de tempo. Neste caso, então, a fim de evitar que os trabalhadores façam “corpo mole” as firmas terão que oferecer salários relativamente elevados. Uma curva de “não corpo mole” seria, portanto, positivamente inclinada. Quando a firma emprega poucos trabalhadores pode atrair os que não farão “corpo mole”, a baixos salários. No caso oposto, a fim desencorajar o “corpo mole” as firmas teriam que pagar altos salários. Deste modo a curva NS indica o número de empregados que podem ser atraídos pelas empresas a vários salários e que não fazem “corpo mole”. O salário de equilíbrio nesta indústria é dado pela interseção da curva NS com a curva de demanda por mão-de-obra (D_0). W_{ns} é o salário eficiência, isto é, a taxa de salário que evita que o trabalhador faça “corpo mole”, sendo maior que a taxa de salário numa situação competitiva. O nível de emprego é dado por N_{ns} , que é menor do que o de pleno emprego N . Este equilíbrio é estável no sentido de que não há pressões de mercado que alterem os níveis obtidos. Entretanto, mesmo que o equilíbrio seja estável e que à taxa de salário W_{ns} os trabalhadores não façam corpo mole, há um desemprego involuntário igual a $(N - N_{ns})$, que é a quantidade de desempregados que desejam trabalhar à taxa de salário corrente, mas não encontram emprego e as firmas não têm a intenção de contratar mais trabalhadores, pois isto encorajaria o “corpo mole”. O desemprego aqui é estrutural, no sentido de que é gerado pelas dificuldades e custos de monitoramento, próprias de cada atividade econômica. Contudo, o desemprego resultante é involuntário e improdutivo, no sentido de que o trabalhador deseja trabalhar mas não encontra emprego.

FIGURA 2 - SALÁRIO-EFICIÊNCIA



Uma das maneiras de lidar com este tipo de desemprego seria a adoção de um subsídio salarial. O efeito de um subsídio salarial, aceitando-se a hipótese do salário-eficiência, é deslocar a curva de demanda por trabalho para a direita e para cima. O efeito disto será o de aumentar o nível do salário eficiência e o nível de emprego. A política de subsídios salariais é classificada como sendo uma política ativa do mercado de trabalho. (DELL ARRINGA, 1994, p. 223; SOHLMAN & TURNHAM, 1994) Embora a proposta não seja nova,¹⁰ só recentemente é que voltou ao debate econômico.

10 A proposta para combater o desemprego transformando parte dos benefícios do seguro-desemprego em subsídios salariais ou em novos empregos surgiu durante o final dos anos 1920 e durante a década de 1930. Segundo WORSWICK (1994, p. 104), o primeiro a sugerir a adoção dos subsídios salariais como uma forma de reduzir o desemprego foi PIGOU (1928) na terceira edição do seu livro *Economics of Welfare*. Outros autores que também defenderam tal proposta foram KALDOR (1936) e JOAN ROBINSON (1937). Do ponto de vista teórico, a questão da adoção dos subsídios salariais foi retomada novamente no final dos anos 70, devido ao crescente desemprego, principalmente nos países europeus. LAYARD & NICKELL (1980) sugeriram que fosse adotado um subsídio salarial a todos os novos empregos criados. LAYARD & JACKMAN (1986) também propuseram um esquema semelhante, que consistia na criação de um subsídio salarial que seria financiado por um imposto sobre os salários, visando reduzir a taxa de desemprego natural. Outra proposta de LAYARD (1986), esta de caráter mais específico, conhecida como "Layard Program", refere-se à adoção de um subsídio para o emprego de trabalhadores desempregados acima de dois anos. Tal proposta tem um caráter específico, visando atingir os desempregados de longo prazo e que têm grande dificuldade de se tornarem empregados novamente devido à estigmatização dos empregadores sobre eles.

O efeito de um subsídio salarial é, em última instância, o de deslocar a curva de demanda por mão-de-obra para a direita e para cima, a fim de incentivar as firmas a abrir novas vagas e a contratar novos trabalhadores.¹¹

2.5 A Teoria dos Deslocamentos Setoriais

A teoria dos deslocamentos setoriais procura explicar como o desemprego estrutural pode surgir num mercado descentralizado e competitivo. Segundo esse modelo, o desemprego tende a aumentar significativamente por causa do processo de realocação da mão-de-obra entre os setores econômicos, que leva a um grande aumento nas taxas de extinção de vínculos de empregos. A taxa de desemprego cresce porque os trabalhadores têm uma baixa probabilidade de obter um novo emprego rapidamente.

A principal hipótese desta teoria é que os indivíduos que estão buscando emprego não possuem as qualificações necessárias para preencher as vagas existentes. Quando a economia cresce, há uma significativa dispersão nas taxas de crescimento do emprego entre os diversos setores, o que provoca um desequilíbrio no mercado de trabalho decorrente das habilidades requeridas pelas empresas e as ofertadas pelos indivíduos desempregados. A hipótese do deslocamento setorial de Lillen (1982) implica que deverá haver um significativo número de desempregados por um prazo relativamente longo, porque existe um desencontro entre as habilidades oferecidas pelos desempregados e as habilidades demandadas pelas empresas. Aqui, o desemprego está relacionado com uma causa estrutural decorrente de uma mudança tecnológica da economia ou de um choque qualquer que tenha efeitos diversos

11 Segundo SOHLMAN & TURNHAM (1994, p. 12), tal medida tende a ser mais eficiente do que o emprego público e o treinamento, além de criar mais trabalho produtivo e obter um maior impacto de treinamento da mão-de-obra a baixos custos. Segundo SNOWER (1995), os subsídios salariais redirecionariam os recursos gastos com o seguro-desemprego, criando incentivos, ao invés de desincentivos, para a abertura de novas vagas. Tal programa teria o objetivo de proporcionar ao desempregado uma nova opção para a utilização do seguro-desemprego, tal como um “*voucher*” que permitiria aos empregadores contratá-los. Os subsídios salariais funcionariam como um incentivo para as empresas contratarem os trabalhadores desempregados, visto que eles se tornam mais baratos para a empresa. Assim, ainda segundo SNOWER (1995), os sistemas de benefícios aos desempregados, os quais atualmente impõem um imposto implícito sobre o trabalho, poderiam ser uma fonte de recursos para os subsídios ao emprego para aqueles que estão desempregados e que mais necessitam de um emprego. O seguro-desemprego é ineficiente, visto que não estimula os trabalhadores desempregados a competir efetivamente por empregos, ampliando as desigualdades existentes. Além disso, quanto mais tempo as pessoas permanecem desempregadas, mais suas habilidades serão depreciadas e mais desencorajadas elas tendem a se tornar na busca por emprego e mais cautelosos e precavidos se tornam os empregadores em contratá-los.

sobre os vários setores. Deste modo, mesmo que existam vagas disponíveis, e que as mesmas estejam crescendo devido à expansão de um determinado setor, não será possível preenchê-las no curto prazo. A solução passará pelo oferecimento de treinamento aos indivíduos desempregados, para que possam se habilitar aos novos empregos.

Em termos de política econômica, seriam necessárias medidas que aumentassem a probabilidade de se obter um novo emprego, tais como oferecer treinamento aos trabalhadores demitidos, prover informações sobre as condições de emprego em outros mercados e/ou áreas e medidas que reduzam o custo das migrações.

As evidências empíricas referentes aos Estados Unidos, para o período Pós-Segunda Guerra Mundial, indicam haver uma correlação positiva entre as medidas de dispersão na taxa de crescimento do emprego e a taxa agregada de desemprego. Portanto, os períodos de rápidas mudanças na estrutura setorial do emprego tendem a ser, também, períodos de desemprego elevado. Estimou-se, também, que a hipótese do deslocamento setorial é capaz de explicar, em média, entre 25% a 40% do desemprego verificado, e em alguns até mais do que isso. Os resultados obtidos por Lillen (1982) mostram que os períodos recessivos pelos quais passou a economia americana derivam, em boa parte, de vários choques reais, tais como inovações tecnológicas, mudanças devido à concorrência externa e mudanças nos preços das matérias-primas que, alterando os preços relativos, induziram mudanças na composição industrial e estas produziram efeitos adversos no emprego.

A principal proposta de política decorrente da teoria dos deslocamentos setoriais é a ênfase em programas de treinamento para a reciclagem da mão-de-obra. A importância de se ter um sistema de treinamento no contexto atual, caracterizado por uma crescente competitividade internacional e globalização dos mercados, é um dos aspectos fundamentais para um adequado desempenho econômico e aumento do bem-estar, pois os investimentos em capital humano, na forma de educação básica e treinamento, contribuem, sem dúvida, de maneira decisiva para um melhor nível de vida dos indivíduos e de suas famílias. Segundo Elmeskov (1993, p. 30), tal tipo de política parece ter surtido efeito em alguns países da OECD.

2.6 A Teoria da Histerese

A teoria da histerese surgiu durante os anos 80 para explicar a existência de elevadas taxas de desemprego na Europa, observadas naquela década. O modelo propõe que a taxa natural de desemprego exibe histerese, ou seja, quanto mais a taxa de desemprego subir, mais elevada ela tende a se tornar. Em outras palavras, os desvios

da taxa natural tendiam a modificar a própria taxa de desemprego. Esta teoria procura explicar o desemprego de longo prazo relacionando as razões da persistência de elevadas taxas de desemprego tanto aos aspectos institucionais da economia, que criam incentivos para a não contratação, como aos efeitos de sinalização que estes trabalhadores fornecem às firmas individuais, indicando quão produtivos eles são. Segundo Smith (1995, p. 219), a histerese existe devido ao alto grau de correlação entre o desemprego passado e o corrente. Em outras palavras, se houver histerese, a série de tempo da taxa de desemprego deve exibir uma forte autocorrelação.

As razões apresentadas para a existência da histerese são basicamente três: (i) as políticas de emprego na Europa Ocidental, que punem os empregadores que desejam demitir trabalhadores. Visto que os empresários levam tal fato em conta no momento de contratá-los, eles deixam de contratar novos trabalhadores ou de recontratar antigos empregados, a menos que sejam esperadas condições econômicas bastante favoráveis que persistam por um longo período. Portanto, a relutância das firmas em contratar gera um aumento no desemprego de longo prazo; (ii) a generosidade do sistema de seguro-desemprego, que desestimula os trabalhadores a buscar um novo emprego; (iii) o elevado grau de sindicalização, que incentiva os trabalhadores sindicalizados a buscar salários elevados, em detrimento dos que não são sindicalizados.

A teoria da histerese do desemprego assume que a existência de elevadas taxas de desemprego tem a propriedade de se autoperpetuarem. As principais razões para tal são as seguintes: (i) o indivíduo desempregado poderia se acostumar com um estilo de vida decorrente desta situação, descobrindo modos de obter os benefícios do seguro-desemprego e despender o dia realizando tarefas inúteis; (ii) muitos desempregados se tornam desalentados, desistindo de procurar um novo emprego. Já os empregadores podem tornar-se receosos em contratar tais trabalhadores tendo em vista que quanto maior o período no qual ele ficar desempregado maior será a probabilidade de ele perder as qualificações e os hábitos de trabalho. Ou seja, um longo período de desemprego sinalizaria para as empresas que o trabalhador seria indesejável, e não o contratariam.

As políticas recomendadas a partir deste diagnóstico são também de ênfase em programas de treinamento e reciclagem da mão-de-obra. Para reforçar estas políticas, sugere-se a vinculação imediata do pagamento dos benefícios do seguro-desemprego à participação em programas de reciclagem.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do artigo procuramos combinar observações teórico-conceituais com descrição e implicações teóricas das políticas de emprego adotadas concretamente em muitos países. Neste ponto, é interessante procurar resumir todas estas observações, o que será feito a seguir. Os principais pontos são:

- (i) a teoria sobre o desemprego revela um fenômeno social extremamente complexo, provocado por diversas causas, que atinge de forma desigual os diversos grupos que compõem a força de trabalho. Por essa razão, não há uma explicação suficiente para dar conta do entendimento desse problema. Pelo contrário, é necessário reunir as diversas explicações parciais e integrá-las no momento de formular políticas;
- (ii) as políticas de emprego devem, assim, levar em conta que há diferenças entre os desempregados. O desemprego é causado por diversos fluxos e por diversas causas. Para aumentar a eficiência das políticas, os países com mais tradição no combate ao desemprego estão formulando medidas cada vez mais focadas em grupos específicos. Estas políticas tendem a substituir as políticas mais gerais, que implementavam medidas homogêneas para o conjunto da população de desempregados, sem levar em conta as diferenças existentes;
- (iii) nos países com tradição em políticas de combate ao desemprego está se firmando um consenso no sentido de que as políticas ativas parecem ser mais eficientes que as políticas passivas, embora elas também apresentem custos e não estejam inunes a críticas.¹² Políticas ativas incluem a assistência ao desempregado na busca por trabalho (“*job search*”), aconselhamento, criação de agências de emprego e treinamento. Políticas passivas são, basicamente, a assistência financeira, especialmente o benefício do seguro-desemprego. Nessa perspectiva, seria o caso de considerar experimentos localizados com algumas políticas, tais como: (a) subsídios salariais: para incentivar as empresas a contratar determinados tipos de desempregados; (b) subsídios fiscais: com o mesmo objetivo; (c) “*voucher*” para emprego: que o desempregado receberia e poderia usar para “comprar” um emprego; (d) “*voucher*” para treinamento: que o desempregado e a empresa poderiam

12 Segundo BOERI & BURDA (1996, p. 808), as políticas ativas de mercado de trabalho têm sido criticadas por várias razões. Primeiramente, elas estariam associadas com as “perdas brutas”, dado que os indivíduos beneficiados com tais políticas iriam encontrar empregos de qualquer forma. Em segundo lugar, tais políticas envolveriam algum tipo de “efeito-substituição” entre alguns grupos do mercado de trabalho. Em terceiro lugar, tais políticas podem enviar sinais errados para os empregadores potenciais. Por fim, tais políticas podem levar a um aumento de salários em mercados locais e isto provocar algum desemprego.

utilizar para financiar o programa de treinamento, o qual poderia ser comprado em qualquer agência de treinamento, a critério da empresa (SNOWER, 1995c); (e) adoção do procedimento “perfil de desempregados” para priorizar a concessão do seguro-desemprego, substituindo o critério atual de atender na ordem de chegada¹³; (f) modificação na sistemática de pagamento do seguro-desemprego, tal como a postergação do pagamento para incentivar o desempregado a procurar emprego e a ser treinado e/ou pagamento em uma só vez do seguro-desemprego, condicionado a que o desempregado consiga emprego; (g) criação do imposto de renda negativo para a população mais carente, que tem a vantagem, sobre o seguro-desemprego, de não vincular o benefício à condição no mercado de trabalho (desde que o programa tenha como objetivo a distribuição de renda). (SNOWER, 1995a,b)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANCO MUNDIAL. Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial -1995: O trabalhador e o processo de integração mundial. Washington, 1995.
- BARROS, Ricardo; Camargo, J. M. & MENDONÇA, Rosane. Estrutura do desemprego no Brasil. *Anais da ANPEC*, 1996.
- BOERI, Tito & BURDA, Michael C. Active labour market policies, job matching and Czech miracle. *European Economic Review*, 40, p. 805-817, 1996.
- BORJAS, George J. *Labour economics*. McGraw-Hill, 1996.
- DELLARINGA. Welfare spending and employment subsidies. *Rivista di Politica Económica*, v. 84, n. 11, p. 223-33, 1994.
- ELMESKOV, J. High and persistent unemployment: assessment of the problem and its causes. *Working Paper n.132*, OECD: Economic Departament, 1993.
- EHRENBERG, R. & SMITH, Robert S. *Modern labour economics: theory and public policy*. HaperCollins Publishers, 1991.
- FEDERAL RESERVE BANK OF KANSAS CITY. *Reducing unemployment: current issues and policy options*. Kansas City, 1994.
- HAMERMESH, Daniel S. *Labour demand*. Princeton: Princeton University Press, 1993.
- KALDOR, N. Wage subsidies as a remedy for unemployment. *Journal of Political Economy*, december, 1936.

13 Para maiores detalhes, veja ZYLBERTAJN & BALBINOTTO (1997, p. 68-69).

- KATZ, Lawrence F. Wage subsidies for disadvantaged. *NBER Working Paper Series*, N. 5679, june 1996.
- LAYARD, Richard. Subsidizing employment rather than unemployment. *Rivista di Politica Economica*, v. 84, n. 11, p. 59-72, 1994.
- LILLIEN, David M. Sectoral shifts and cyclical unemployment. *Journal of Political Economy*, v. 90, n. 4, p. 777-793, 1982.
- LUCAS, Robert E. & PRESCOTT, Edward C. Equilibrium search and unemployment. *Journal of Economic Theory*, 7, p. 188-209, february 1974.
- MA, Ching-to Albert & WEISS, Andrew M. A signaling theory of unemployment. *European Economic Review*, 37, p. 135-157, 1993.
- McKENNA, C. J. *Uncertainty and the labour market: recent development in job-search theory*. Wheatsheaf Books, 1990.
- PISSARIDES, C. A. *Labour market adjustments: microeconomic foundations of shorth-run neoclassical and Keynesian dynamics*. Cambridge: Cambridge University Press, 1976.
- ROMER, David. *Advanced macroeconomics*. McGraw-Hill, 1996.
- SNOWER, Dennis J. The future of welfare state. *Economic Journal*, 105, p. 700-717, may 1993.
- _____. Converting unemployment benefits into employment subsidies. *American Economic Review*, v. 84, n. 2, p. 65-70, may 1994.
- _____. Unemployment benefits: assessment of proposals for reform. *International Labour Review*, v. 134, n. 4-5, p. 625-647, 1995a.
- _____. The simple economics of benefit transfers. *IMF Working Paper/95/5*, 1995b.
- _____. Unemployment benefits versus conditional negative income taxes. *IMF Working Paper/95/6*, 1995c.
- SMITH, Stephen W. *Labour economics*. Routhledge, 1994.
- SOHLMAN, Asa; & TURNHAM, David. What can developing countries learn from OECD labour market programmes and policies? *OECD Technical Paper n. 93*, Paris, 1994.
- WEISS, Andrew. *Efficiency wages: models of unemployment, layoff, and wage dispersion*. Princeton: Princeton University Press, 1990.
- WORSWICK, George David Norman. *Unemployment: a problem of policy - Analysis of British experience and prospects*. Cambridge: Cambridge University Press, 1994.
- ZYLBERSTAJN, H. & BALBINOTTO, G. *Programas de emprego: avaliação e sugestões para mudança*. MTb/FIPE, 1997.

(Recebido em junho de 1998. Aceito para publicação em dezembro de 1998).