

O DEBATE RECENTE SOBRE O DESEMPREGO E A FLEXIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO DO BRASIL: principais pontos em discussão e breve resumo das interpretações correntes

José Celso Cardoso Jr.*

A idéia central deste texto é apresentar de forma sucinta os principais pontos na pauta de discussões sobre o desemprego e a flexibilidade do mercado de trabalho urbano brasileiro, procurando evidenciar as interpretações correntes mais importantes, à luz dos enfoques que lhes são geralmente dados pelos estudiosos envolvidos no assunto.

Embora seja fato conhecido a ausência de consensos também no passado - aspecto este que poderia em si justificar a existência do texto - sobre os principais pontos em disputa no debate, é certo que as discussões atuais nos campos teórico e empírico possuem uma importância ímpar na história do pensamento econômico brasileiro sobre o tema do mercado de trabalho.

A relevância atual do debate decorre, em grande medida, das transformações observadas desde os últimos 15 anos aproximadamente, e - com mais peso na conformação dos argumentos - daquelas manifestas nos anos 90, em que se observam os impactos que os processos de abertura externa - comercial e financeira -, incentivadores das práticas de reordenamento organizacional e técnico-produtivo, têm exercido sobre a estrutura e a operação de nosso mercado de trabalho.

Devido ao fato dos pontos aqui levantados possuírem uma grande interconexão causal, tornando praticamente impossível - e mesmo pouco desejável - isolá-los analiticamente do restante do processo que conforma a dinâmica do mercado de trabalho, optamos por uma forma de exposição que pretende estabelecer minimamente os elos, sem que isso venha em prejuízo da tentativa de apresentar a essência dos argumentos relativos a cada ponto.

1 DESEMPREGO

Sem dúvida, grande parte dos estudiosos do mercado de trabalho concentram seus esforços no monitoramento das medidas de desemprego, onde se contrapõem, grosso modo, o indicador da PME - Pesquisa Mensal de Emprego/IBGE - e o da PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego/DIESSE-SEADE -, bem como no entendimento da dinâmica específica do fenômeno, isto é, seus fatores causais, principais implicações, tipos de desemprego, etc.

No debate brasileiro, as posições se dividem praticamente em duas. De um lado, há os que apontam para o fato de as estatísticas de desemprego aberto no país revelarem um patamar comparativamente baixo em termos internacionais, e um comportamento mais ou menos estável ao longo do tempo (Barros, Mendonça, 1995b ; Barros, Mendonça, Camargo, 1997). Ou seja, tendo um mercado de trabalho bastante flexível em termos alocativos e salariais, o problema seria *menos o de quantidade* de novos postos de trabalho para absorver o crescimento da sua população em idade ativa e muito *mais o de qualidade* do emprego, sendo esta mais decisiva na dimensão que toca ao trabalhador propriamente dito do que na dimensão que envolve o posto de trabalho (Barros, Mendonça, 1995b ; Barros, Mendonça, 1997a ; Barros *et al.*, 1997 ; Urani, 1996).

* Técnico de Pesquisa e Planejamento da DIPOS / IPEA e mestrando pelo I.E. da Unicamp.

De outro lado do debate, por sua vez, estão os autores que embora concordem com o diagnóstico da flexibilidade salarial e alocativa da força de trabalho, sustentam a opinião de que por trás das reduzidas - mas já não tão estáveis - taxas de desemprego aberto do país, esconde-se uma crescente massa de trabalhadores que poderiam ser incluídos em indicadores mais abrangentes de desemprego, como os gerados pela PED, cujo procedimento metodológico consiste justamente em diferenciar a natureza específica e altamente complexa do mercado de trabalho no Brasil, chamando, desta maneira, de desemprego oculto - seja por desalento, seja por precariedade - a inserção frágil e subordinada de grande parte dos trabalhadores num mercado de trabalho heterogêneo (Brandão, 1997; Baltar, Mattoso, 1997; Pochmann, 1997a).

É possível afirmar que a polêmica em torno dos indicadores de desemprego reflete, na verdade, um embate mais profundo sobre a natureza da dinâmica da economia brasileira e de seu mercado de trabalho, cujos indicadores apenas são a forma externa e aparente do problema. Sua importância, no entanto, não é de forma alguma desprezível, uma vez que as diferenças metodológicas que se observam entre as duas principais medidas (PME e PED) podem se extrapolar em diferenças significativas de orientação de políticas públicas num plano não exclusivamente econômico.

Tendo por preocupação central "*expressar movimentos característicos de um mercado de trabalho heterogêneo e flexível como o brasileiro*" (Brandão, 1997, p. 02), o indicador da PED alarga os critérios de classificação da PEA - entre ocupados, desempregados e inativos -, passando dos tradicionais dois critérios (i. exercício de atividade qualquer, mesmo que irregular; ii. procura por trabalho em 7 dias), para cinco critérios (i. procura efetiva por trabalho em 30 dias; ii. disponibilidade do indivíduo para trabalhar com procura em 12 meses - com o que se busca captar aquele tipo de desemprego oculto pelo desalento -; iii. situação de trabalho; iv. tipo de trabalho exercido; v. necessidade de mudança de trabalho - com o que se busca captar aquele tipo de desemprego oculto por trabalho precário).

Em relação à PME, portanto, a PED sempre deve apresentar índices superiores de desemprego aberto e total, pois em sua classificação é possível incluir como desemprego, além do *desemprego aberto* em 7 dias, dos que não exerceram nenhuma atividade, mas procuraram trabalho na semana de referência da pesquisa (conceito utilizado pela PME), aqueles indivíduos que também não tiveram emprego algum nos últimos 30 dias, embora o tenham procurado (conceito de desemprego aberto da PED). A PED também inclui em sua tipologia o *desemprego oculto pelo desalento* (indivíduos que não tiveram emprego na semana de referência da pesquisa, não procuraram trabalho nos últimos 30 dias, mas o fizeram nos últimos 12 meses), bem como o *desemprego oculto pelo trabalho precário*, entendido em dois contextos: i. indivíduos que procuraram trabalho nos últimos 30 dias, tendo exercido alguma atividade irregular com necessidade de mudança de trabalho; ii. indivíduos que não procuraram trabalho nos últimos 30 dias, tendo exercido alguma atividade irregular, também com necessidade de mudança de emprego (Brandão, 1997, p. 22).

De acordo com os procedimentos metodológicos da PED, são considerados desempregados parte dos indivíduos que nos critérios restritos da PME são apontados ou como *inativos* (desemprego oculto pelo desalento e parte do desemprego aberto da PED) ou como *ocupados* (desemprego oculto por trabalho precário e inativos com trabalho excepcional da PED). Assim, é como se a PED 'transferisse' parte dos ocupados e inativos da PME para incluí-los como desempregados em sua própria classificação. Também o próprio conceito de inativo na PED é diferente, incluindo os indivíduos que não procuraram trabalho nos últimos 12 meses, mas que exerceram uma atividade não remunerada na semana de referência da pesquisa, seja de ajuda a negócios de parentes, seja em organizações beneficentes. Este conceito produz uma taxa inferior à da PME, pois nesta pesquisa são pessoas que se incluem na categoria de ocupados. Por fim, crianças de 10 a 14 anos, excluídas dos cálculos da PME, são alocadas na PED conforme o exercício de trabalho e/ou procura que elas exerçam. A importância de se incluir este segmento etário nas estatísticas de emprego/desemprego encontra respaldo

na realidade sócio-econômica do país, em que grande número de crianças são participantes ativas da força de trabalho (Brandão, 1997, p. 21-22).

A construção metodológica da PME segue de perto as recomendações da OIT, sendo, desta maneira, um indicador preferencial para os exercícios de comparação internacional. Por sua vez, os indicadores da PED, ainda que possam ser manipulados para permitir comparações com outros países, está mais preocupado em tentar refletir uma certa visão histórica e conceitual que orientou sua própria construção. É justamente a partir da discussão em torno da idéia de um mercado de trabalho heterogêneo e flexível no Brasil que o debate migra dos aspectos metodológicos próprios a cada indicador para os fatores que conformam a natureza e o funcionamento do sistema econômico como um todo e de seu mercado de trabalho em particular.

O quadro abaixo sintetiza as diferenças qualitativas de classificação entre a PME e a PED.

Situação do Entrevistado	Classificação na PED	Classificação na PME
Não trabalhou e procurou trabalho na semana	desemprego aberto	desemprego aberto
Sem trabalho e procura na semana, mas com procura nos últimos 30 dias	desemprego aberto	desemprego aberto
Sem trabalho na semana e sem procura nos últimos 30 dias, mas com procura nos 12 últimos meses	desemprego oculto pelo desalento	inativo
Com procura de trabalho e realização de trabalho irregular nos últimos 30 dias	desemprego oculto pelo trabalho precário	ocupado, se trabalhou na semana, ou inativo, se não trabalhou na semana
Sem procura nos últimos 30 dias, com procura nos últimos 12 meses, e realização simultânea de trabalho irregular, inclusive nos últimos 30 dias	desemprego oculto pelo trabalho precário	ocupado, se trabalhou na semana, ou inativo, se não trabalhou na semana
Com trabalho exercido em caráter excepcional nos últimos 30 dias e sem procura de trabalho	inativo com trabalho excepcional	ocupado, se trabalhou na semana, ou inativo, se não trabalhou na semana
Com trabalho não remunerado de ajuda a negócios de parentes na semana e sem procura de trabalho	ocupado	ocupado, se trabalhou 15 horas ou mais na semana, ou inativo, se a jornada de trabalho foi menor
Com trabalho não remunerado em organizações beneficentes na semana e sem procura de trabalho	inativo	ocupado
Não trabalhou na semana por estar recebendo auxílio do INSS há mais de 15 dias	inativo	ocupado
Crianças de 10 a 14 anos	inativas, ocupadas ou desempregadas, segundo o exercício de trabalho e/ou procura	excluídas da PIA

Fonte: Brandão, 1997.

Segundo o discurso dominante (IPEA, 1997), o fenômeno contemporâneo do desemprego no Brasil pode ser explicado como reflexo das transformações que ocorrem em âmbito mundial, resultado dos processos de reorganização produtivo-tecnológicas e das novas formas de gestão empresarial, com rebatimentos inexoráveis no país, em sua fase atual de crescente abertura e integração junto aos mercados centrais. Este novo cenário tende a acirrar o ambiente de competição entre os países e a tornar os métodos de produção mais homogêneos entre si, ou seja, fortemente incrementais de componentes poupadores de mão-de-obra pouco qualificada e fortemente absorvedores de informações e de alta tecnologia. Desta feita, ao governo não restaria muito o que fazer no âmbito da geração de empregos, a não ser acelerar as reformas constitucionais em curso (previdenciária, administrativa, trabalhista, tributária, etc.), como forma de criar um clima de confiança nos investidores privados (nacionais e estrangeiros), estes os principais responsáveis pelo crescimento econômico do país nesta nova fase. De seu lado, o governo tentaria investir nas atividades clássicas de um sistema público de emprego, a saber, intermediação e capacitação profissional da força de trabalho ativa, reservando um sistema de seguro-desemprego para aquela fração da população inevitavelmente desempregada pelo processo de ajuste microeconômico.

Por sua vez, o que se poderia chamar de visão crítica deste processo (Baltar, Mattoso, 1997 ; Mattos, 1997 ; Pochmann, 1997a ; Cacciamali, 1995), ainda que reconheça os impactos oriundos da esfera microeconômica sobre o emprego agregado, não descarta a idéia de o ambiente macroeconômico interno estar muito pouco propício ao enfrentamento do desemprego como fenômeno econômico e social de grandes proporções, com conseqüências adversas sobre o conjunto da população e da própria economia.

Num país como o Brasil, ainda prenhe de muitas carências sociais e com ausências importantes nos setores de infra-estrutura urbana e social, problemas como os de taxas crescentes de desemprego aberto responderiam muito mais por uma diretriz de política (macro)econômica que não procura contrarrestar os efeitos já nocivos sobre o emprego de uma crise generalizada de demanda efetiva agregada. Em que pese os efeitos de uma nova função-emprego, com baixa elasticidade produto-emprego, advinda do crescimento econômico contemporâneo pouco absorvedor de mão-de-obra, fruto dos processos microeconômicos de reestruturação técnico-produtivas, o certo é que ainda reside em taxas de crescimento econômico superiores às taxas de entrada da população em idade ativa no mercado de trabalho a forma por excelência de combate ao desemprego e à marginalização da população.

Em suma, pode-se dizer que o principal aspecto a diferenciar as posições acima apontadas com respeito ao tema do desemprego contemporâneo no Brasil dos anos 90 é a forma como cada lado do debate se posiciona em relação ao papel que o mercado de trabalho desempenha no ajuste macroeconômico.

Para a primeira vertente apresentada, o problema do desemprego poderia ser resolvido com políticas que atuassem preponderantemente no âmbito do próprio mercado de trabalho, valendo-se de instrumentos clássicos de um sistema público de emprego, tais como intermediação e (re)qualificação da força de trabalho. Em contraposição, a segunda das vertentes acredita que sem um nível adequado de crescimento econômico interno, gerador de novos postos de trabalho em quantidade suficiente, as primeiras políticas perderiam a eficácia e o próprio sentido de sua existência.

2 FLEXIBILIDADE

A discussão sobre a natureza e a magnitude do desemprego no Brasil centra foco em uma das dimensões do problema, a *dimensão quantitativa* - ligada ao número de postos de trabalho ou ainda ao potencial de absorção da população em idade ativa por parte do mercado de trabalho -, para a qual importa saber o quão rápido se processa o ajustamento da mão-de-obra diante de um choque exógeno na economia.

De um ponto de vista teórico, Ramos (1992) aponta para a falta de rigor na própria definição de flexibilidade, a partir do que investiga as diversas acepções do termo e propõe uma divisão metodológica para o conceito, entre *flexibilidade microeconômica* e *flexibilidade macroeconômica*.

A *flexibilidade microeconômica* consistiria na capacidade dos agentes econômicos, considerados individualmente, reverem e redirecionarem suas decisões, reordenando com isso seus comportamentos e atitudes rumo à otimização de uma função-objetivo. Dentro desta concepção mais geral, a flexibilidade micro ainda poderia se subdividir em *flexibilidade quantitativa externa* e *flexibilidade quantitativa interna*, podendo esta, por sua vez, ser pensada tanto em termos de uma *flexibilidade funcional*, quanto em termos de uma *flexibilidade salarial*.

Explicando melhor. A flexibilidade quantitativa externa, desde um ponto de vista microeconômico, diz respeito ao ajustamento quantitativo do pessoal ocupado em uma firma qualquer, em resposta ao comportamento da demanda individual desta firma. Segundo Ramos (1992, p. 10), ela “*tende a transferir o peso dos ajustes [ou seja, uma transferência tanto quantitativa quanto exterior à firma], e portanto, procura reduzir toda restrição jurídica e/ou institucional*” que se anteponha às decisões da empresa. Por oposição, a concepção que está por trás da chamada flexibilidade quantitativa interna é a de um processo de ajustamento que se dá, a despeito de quantitativo, no âmbito próprio ou interno ao das firmas, isto é, diz respeito ao ajuste da produção que é feito por meio do ajuste das horas trabalhadas no processo produtivo, sem que isso se traduza, necessariamente, em dispensa (flexibilização) do pessoal ligado à produção como única forma de promover o ajuste em quantidade.

Em resumo, seria possível afirmar, como exemplos paradigmáticos, que a flexibilidade micro quantitativa externa, de um lado, promoveria a dispensa de pessoal como forma de ajuste a um dado choque exógeno, tendo a percepção de que o choque a que estaria sendo submetida a empresa seria permanente, dentro de seu horizonte expectacional. Por outro lado, a flexibilidade micro quantitativa interna, em presença do mesmo choque exógeno, mas tendo a empresa a percepção de que se trataria de um choque transitório, dentro do horizonte temporal no qual se projetam suas expectativas em relação ao mesmo, promoveria o ajuste tão somente através do número de horas trabalhadas do pessoal empregado.

Esta última modalidade de flexibilização, que se processa no interior da unidade produtiva, pode, no entanto, assumir a forma de uma *flexibilidade funcional*, por meio da qual os trabalhadores têm que demonstrar sua capacidade de realizarem várias tarefas distintas no interior do mesmo processo de produção. Ou ainda, pode assumir a forma de uma *flexibilidade salarial*, que, do ponto de vista das relações de trabalho intra-firmas, representaria, no limite, uma forma de determinação salarial totalmente individualizada, descontextualizada de qualquer interferência exógena que pudesse passar por algum tipo de contrato coletivo de trabalho ou negociação sindical, traduzindo-se como caso extremo no que Ramos (1992, p. 10) chamou de “*individualização total dos salários*.”

A *flexibilidade macroeconômica* é pensada, em seu turno, como a velocidade e a intensidade necessárias para que o sistema econômico em geral, e o mercado de trabalho em particular, consigam responder aos choques exógenos que lhe são proferidos. Do ponto de vista do mercado de trabalho, a flexibilidade macro deve ser analisada tanto de uma ótica salarial quanto alocativa. Diante de um choque exógeno qualquer, a *flexibilidade salarial*, em termos macro, avalia em quanto deveria flutuar o nível geral de salários reais para manter o mesmo nível de emprego de antes do choque. Por sua vez, a *flexibilidade alocativa* avalia em quanto deveria flutuar a quantidade de emprego - ou em quanto deveriam flutuar as taxas de desemprego aberto - para que o mesmo patamar de salários reais se mantivesse constante ante a presença de choques sobre o mercado de trabalho. Na prática, é de se esperar uma combinação de ambos os efeitos, dependendo das características dominantes em cada mercado de trabalho.

Em termos empíricos, Barros e Mendonça (1997a), Barros *et al.* (1997), Urani (1996) e Baltar e Proni (1995) fornecem evidências de que o mercado de trabalho brasileiro é de fato muito flexível se comparado a alguns dos principais países industrializados. O primeiro dos trabalhos citados acima elabora medidas de *flexibilidade salarial* com base no conceito de curva de salário, através de cuja inclinação procura estabelecer a sensibilidade (elasticidade) da relação negativamente inversa entre nível de salário e nível de desemprego, em presença de algum choque exógeno sobre o mercado de trabalho. Se o mercado de trabalho fosse perfeitamente competitivo e flexível, a curva de salário seria vertical, indicando máxima elasticidade do nível de salário em relação ao nível de emprego. No outro extremo, se o mercado de trabalho fosse completamente rígido, a curva de salário seria perfeitamente horizontal, indicando que o nível salarial permaneceria constante na presença de choques exógenos, sendo o ajuste obtido apenas com a flutuação do nível de desemprego. A análise dos resultados feita por Barros e Mendonça (1997a, p. 22) indica que “o grau de flexibilidade salarial do mercado de trabalho brasileiro [- 4] é similar ao dos países industrializados com mais alta taxa de flexibilidade salarial” [Reino Unido (- 1,6) ; Estados Unidos (- 2) ; Suécia (- 2,4) ; Alemanha (- 2,6) ; Irlanda (- 7,2)].¹

O segundo dos trabalhos citados acima (Barros *et al.*, 1997, p. 10) aponta para a mesma conclusão com exercícios feitos para se medir o grau de *flexibilidade alocativa* do mercado de trabalho no Brasil e compará-lo com outros países. Ou seja, “o grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro [11,9] é superior ao do mercado de trabalho de todos os países industrializados, exceto a Suécia [14,3].”

A interpretação econômica de ambos os fenômenos é fornecida por Urani (1996) e Baltar e Proni (1995). Para o primeiro autor, a alta flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil é um dado prejudicial à intenção de incrementar-se os índices de produtividade do trabalho e consequentemente os níveis de competitividade da economia nacional em suas relações com o exterior. As baixas taxas relativas de desemprego aberto no país, mesmo em momentos de crise, poderiam ser grandemente explicadas pela elevada flexibilidade salarial e alocativa do mercado de trabalho urbano, refletindo a ausência de um sistema de seguro-desemprego no país até o ano de 1986, e a sua precariedade - em termos de cobertura e de benefícios - depois de implementado, com o que grande parte da população ativa era obrigada a migrar imediatamente para os segmentos informais da atividade econômica.

Observa-se que os salários reais dos segmentos formais do mercado de trabalho tendem a ser mais sensíveis às oscilações de preços (inflação) que à conjuntura cíclica, em relação aos salários reais dos segmentos informais, dado que os primeiros estão atrelados a contratos nominais de trabalho e a regras de reajustes impostas pela política salarial em vigor.² Além disso, onde predomina o assalariamento com carteira é justamente nos setores de bens transáveis com o exterior (*tradables*), em que a concorrência com produtos forâneos impõe limites superiores aos aumentos de salários para esta parcela da população ocupada. Pode-se dizer, então, que a flexibilidade salarial predomina sobre a flexibilidade alocativa quando se trata dos trabalhadores com contratos de trabalho formalizados.

O inverso parece ser verdade para os trabalhadores à margem dos registros formais de trabalho, ou seja, maior deve ser a flexibilidade alocativa - em relação à flexibilidade salarial - dos trabalhadores informais (sem carteira), pois mais sensíveis se mostram seus salários reais diante do ciclo econômico, notadamente quando cai a demanda agregada e parece crescer o desemprego, que em relação às taxas de inflação.

¹ O sinal negativo dos indicadores indica a relação inversa entre nível de salário e nível de desemprego, enquanto o número representa a magnitude da medida de flexibilidade salarial.

² A rigor, políticas salariais *estrito senso* apenas perduraram no Brasil no período entre 1964 a 1990, quando o governo Collor instituiu a prática da livre negociação entre empregadores e empregados, limitando-se o governo a arbitrar o valor nominal do salário mínimo.

No que toca à flexibilidade salarial, Urani (1996) afirma que *“o elevado grau de flexibilidade do salário real médio não foi suficiente para evitar tanto oscilações não desprezíveis da taxa de desemprego [ao longo do período 1981/1995], quanto bruscas mudanças da desigualdade da renda do trabalho”* (URANI, 1996, p. 24). Isto porque, com respeito à variável educação, o grau de flexibilidade salarial se mostrou, na média, tanto maior quanto menor o nível educacional, sugerindo que os impactos seriam mais sensíveis justamente nas camadas da população de mais baixa renda e de mais frágil inserção no mercado de trabalho. Outra explicação pode ser dada quando se avalia a situação pelo prisma da posição na ocupação, em que, como já dito antes, *“se o ajuste se dá via recessão, os trabalhadores informais por conta própria tenderão a arcar com o ônus deste ajuste mais que os demais; mas se o ajuste se dá via aceleração da taxa de inflação, a conta recairá mais sobre os empregados com carteira”* (URANI, 1996, p. 31).

Quanto à flexibilidade alocativa, ainda Urani (1996, p. 43) afirma que houve um aumento no Brasil entre as décadas de 80 e 90, atestada por três indicadores básicos: baixas e estáveis taxas de desemprego aberto; crescimento da informalidade sem que tivesse havido uma redução no diferencial de rendimentos entre os setores formal e informal; e mudanças na composição setorial do emprego sem que tivesse havido variações expressivas dos rendimentos entre os setores da atividade econômica.

O fenômeno da alta flexibilidade - salarial e alocativa - do mercado de trabalho brasileiro também encontra interpretação em Baltar e Proni (1995), para quem importa contextualizar historicamente as raízes desta alta flexibilidade, ligando-a com a natureza do *regime de trabalho* que se constituiu no país. Fruto de um processo acelerado de industrialização e de urbanização descoordenada, notadamente entre as décadas de 50 e 70, que se impôs a um sistema ainda bastante arcaico e atávico de relações sociais e civis - nas cidades e principalmente no campo -, o regime de trabalho no Brasil engendrou uma estrutura de relações de trabalho pelas quais se combinam e se determinam mutuamente uma alta instabilidade do emprego, uma escassa especialização da mão-de-obra e um nível salarial muito baixo para a grande maioria da população.

Na segunda metade dos anos 60, após o golpe de 1964 e a efetivação do PAEG, pôde-se observar os efeitos deletérios que a repressão ao movimento sindical emergente e a política salarial contencionista imprimiram à estruturação do mercado de trabalho urbano, justamente em um contexto de consolidação do aparato produtivo doméstico e de altas taxas de crescimento da economia entre 1967 e 1973. Baltar e Proni (1995) sustentam que *“tanto os baixos salários quanto a elevada rotatividade da mão-de-obra não qualificada não devem ser consideradas como simples decorrência da maneira como evoluiu a estrutura produtiva e de suas conseqüências em termos de demanda de mão-de-obra. Mais importante parecem ter sido as implicações do marco político-institucional, no sentido de deixar ao livre arbítrio dos empregadores o modo de usar e remunerar a força de trabalho”* (Baltar, Proni, 1995, p. 10).

Nos principais países industrializados da Europa e mesmo nos EUA, o fortalecimento dos *sindicatos* no local de trabalho - como agentes relevantes nas disputas políticas - e a institucionalização dos *contratos coletivos* de trabalho - como importante instrumento de reivindicação - atuaram no sentido de *“civilizar as relações entre patrões e empregados, e colaboraram para que o conjunto dos trabalhadores pudesse usufruir do aumento de produtividade e da diversificação do consumo”* (Baltar, Proni, 1995, p. 11). Por seu turno, no Brasil, onde o regime de trabalho não garante estabilidade no emprego para a grande maioria da população ocupada, imprimindo, ao contrário, alta flexibilidade e alta rotatividade da mão-de-obra, os elevados ganhos de produtividade obtidos pelas firmas raramente são convertidos em aumentos reais de salários, consolidando tanto um baixo nível dos salários de base quanto uma péssima distribuição funcional e pessoal da renda, atestada pela enorme desigualdade salarial que se verifica entre grupos ocupacionais e setores de atividade.

A baixa participação dos salários no custo total de produção e no valor agregado reflete, em última instância, a ampla diferenciação das remunerações provenientes do trabalho, cuja conseqüência notória é a marginalização de boa parte da PEA do núcleo central de empregos estáveis e bem remunerados. O resultado é que se tem um consumo de massas relativamente pequeno no país, apesar do tamanho absoluto de sua população. Melhor dizendo: vivemos em uma sociedade de massas, sem massa!

Os baixos salários de entrada no mercado de trabalho brasileiro estão ligados aos intensos fluxos de contratação e desligamentos, que são a face externa da alta rotatividade e da grande flexibilidade alocativa da mão-de-obra, principalmente para trabalhadores com pouca escolaridade e pouco tempo de serviço nas empresas. Os *"deslocamentos aleatórios intermitentes entre postos de trabalho completamente diferentes e não interrelacionados, incapazes de permitir a construção de trajetórias profissionais com uma lógica de ascensão"* (Baltar, Proni, 1995, p. 11) impedem que os trabalhadores que não acumulam tempo de serviço possam se distanciar dos salários de base, rodando, portanto, apenas entre empregos instáveis, de baixo nível de qualificação exigido e de baixa remuneração.

Como *"a dispensa por iniciativa do empregador sem justa causa é de longe a principal razão para os desligamentos"* (Baltar, Proni, 1995, p. 16), coloca-se em dúvida a tese de Barros, Mendonça (1995b) de que o principal problema do mercado de trabalho urbano no Brasil reside na baixa qualificação do trabalhador, e não na baixa qualidade do posto de trabalho. Ora, se associarmos a qualidade do posto de trabalho à estabilidade dos vínculos de emprego, à possibilidade de ascensão profissional, juntamente com uma progressão salarial compatível com o tempo de serviço e a produtividade do trabalhador, então não está claro porque deve ser eleita a baixa qualidade do trabalhador como causa unidirecional da baixa qualidade do posto de trabalho, e não o contrário. Ou então, porque não conceber a baixa qualidade do posto de trabalho como resultado de um processo mais complexo de determinação, em que se reforçam mutuamente aspectos ligados, de um lado, à frágil inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, dada sim pela sua baixa qualificação - medida pelo grau de instrução em anos de estudo -, mas também pela precariedade de laços de solidariedade no seio da própria classe trabalhadora, pela ausência de sindicatos organizados e representativos nos locais de trabalho e pela ausência de contratos coletivos de trabalho que facilitassem o ingresso e a permanência dos trabalhadores no interior das empresas, e de outro lado, aspectos ligados à frágil inserção das empresas no processo produtivo, que se reverte em estratégias empresariais de ajuste voltadas à precarização das relações de trabalho, com baixo investimento em recursos humanos, baixas perspectivas de continuidade na carreira, portanto, reprodução de um baixo padrão de qualificação exigido para o posto de trabalho e alta rotatividade de seu quadro de pessoal, com o que apenas se reforça a tendência de manutenção de baixos salários e apropriação desigual dos ganhos de produtividade do trabalho.

Como conclusão ao trabalho, Baltar e Proni (1995, p. 31) elencam os traços mais marcantes a caracterizar o perfil assimétrico e disperso das remunerações dos trabalhadores com emprego formal no Brasil. Mostram que há uma elevada proporção de postos de trabalho que não exigem maior qualificação ou especialização profissional, de forma que nestes prevalece um baixo nível de salário de entrada e chances muito remotas de ascensão na escala salarial, sendo improvável a acumulação de tempo de serviço no mesmo local. Na outra ponta deste espectro, há um nível de salário de entrada relativamente mais elevado para postos de trabalho que exigem maior grau de instrução e especialização, portanto, maiores chances de ascensão profissional e na escala salarial, cujas remunerações tendem a crescer com a acumulação de tempo de serviço junto ao mesmo empregador.

3 DESEMPREGO E FLEXIBILIDADE: breves apontamentos teóricos sobre as abordagens neoclássicas do problema

Como visto até aqui, o fenômeno do desemprego persistente e em grandes proporções, como característica *estrutural* do desenvolvimento capitalista contemporâneo, tem dominado grande parte do debate acadêmico e político por toda a década de 90, no Brasil e no mundo.

Uma das principais soluções propostas tem se orientado no sentido da chamada *flexibilização do mercado de trabalho*. Ela é entendida, fundamentalmente, como *flexibilização dos salários reais ou flexibilização dos custos do trabalho* - eliminação dos constrangimentos legais e queda das barreiras institucionais à contratação e dispensa de trabalhadores, bem como à redução dos custos (benefícios) sociais subjacentes -, a medida em que é considerado, nos modelos teóricos dominantes, o mais importante aspecto a ser preservado no modo de operação do mercado de trabalho para se obter uma situação de equilíbrio com pleno emprego no longo prazo.

A idéia central é a de que a possibilidade de ampliação de contratos por tempo determinado (parcial) e as perspectivas de redução dos custos trabalhistas (custos de contratação/demissão e custos sociais) poderiam influenciar positivamente a demanda por trabalho, abrindo novas oportunidades de inserção ocupacional para parte significativa da população economicamente ativa hoje desempregada, ou (sub)empregada nas diversas modalidades informais de trabalho.

O respaldo empírico a este tipo de política é buscado nos elevados índices de desemprego aberto dos países europeus, onde há maior rigidez à queda dos salários reais, menor dispersão salarial e maior estabilidade no emprego, com políticas de proteção social bem consolidadas. Ou mesmo em países como o Brasil, que apresentam taxas de desemprego relativamente menores que as dos países europeus, mas em que se tem observado um grande crescimento do setor informal da economia, justamente aquele setor onde a liberdade de contratação e dispensa é maior e onde não há regulamentação envolvendo os chamados custos de proteção social. Estes aspectos serviriam como prova da capacidade de geração de empregos em contexto tal que as leis de oferta e demanda vigorassem no âmbito do mercado de trabalho.

Em termos dos modelos teóricos existentes, tais propostas têm por fundamento a idéia de que o ajuste no mercado de produtos depende e deriva do ajuste prévio que se possa obter no mercado de fatores, sendo o mercado de trabalho o principal foco de atenção sobre o qual deveriam se concentrar as políticas públicas que visam a obtenção do pleno emprego no curto prazo.

A versão mais radical desta concepção pode ser sintetizada pela chamada escola dos Novos Clássicos, que é a moderna vertente do pensamento (neo)clássico, consolidada ao longo dos anos 70 a partir dos trabalhos de Lucas e Sargent (19??). Ela prima por apresentar uma versão atualizada dos mecanismos que conduziriam o sistema econômico para a posição de equilíbrio de longo prazo. Os pressupostos continuam sendo o postulado do equilíbrio geral walrasiano e a racionalidade maximizadora dos agentes, em que a versão das expectativas racionais é dominante. O enfoque se dá pelo lado da oferta, vale dizer, pelos condicionantes reais do lado da oferta da economia que respondem pela trajetória (tendência) de longo prazo, tais como, crescimento da população, produtividade geral dos fatores, tecnologia, etc.

No curto prazo, por sua vez, o sistema também tende ao equilíbrio, a não ser por fatores exógenos às forças naturais do mercado que impedem ou retardam o ajustamento paretiano. Diante da hipótese de expectativas racionais, apenas na presença de choques (monetários) exógenos não antecipados é que o sistema poderia apresentar um comportamento sub-ótimo, cujo resultado, em geral, se manifesta no mercado de trabalho pela ocorrência de desemprego transitório (Teoria do ciclo real de negócios).

Assim, a centralidade atribuída ao mercado de trabalho no processo de determinação dos níveis gerais de emprego e produto explica porque para a vertente Novo

Clássica o principal alvo de políticas corretivas de pleno emprego deve recair sobre o mercado de trabalho. Quanto mais concorrencial e flexível for o mercado de trabalho, mais rapidamente o sistema produzirá um nível de salários reais compatíveis com o equilíbrio entre oferta e demanda de trabalho, eliminando qualquer possibilidade de existência de desemprego involuntário. De acordo com esta concepção, o salário real é a variável central de ajuste do sistema econômico.

No entanto, desde a metade dos anos 70, a persistência de desemprego involuntário em grande escala e por um período de tempo relativamente longo levou uma grande parte de economistas a desacreditarem as versões mais cruas dos Novos Clássicos, posto que inadequadas à explicação e entendimento da complexidade do mundo real.

A chamada escola dos Novos Keynesianos se propõe a resgatar alguns dos elementos supostamente keynesianos para, remodelando-os, propor explicações mais condizentes com a realidade de desemprego involuntário persistente nas sociedades capitalistas da atualidade. Tem-se destacado trabalhos cuja principal preocupação é a de (micro)fundamentar a existência de certas *rigidezes* reais no mercado de trabalho, as quais, responsáveis pela manutenção de taxas de salários reais acima do nível que seria obtido caso vigorassem as leis de oferta e procura neste mercado, acabam justificando a geração e perpetuação de situações de desemprego do tipo involuntário no curto prazo.

Para tanto, a busca remonta à identificação de microfundamentos que, operando ao nível da determinação dos salários (os quais passam a ser vistos agora como exógenos aos modelos), procuram explicar os motivos pelos quais eles são rígidos em termos reais, prescindindo a argumentação da necessidade de rigidez nominal para sustentar a existência de desemprego involuntário na economia.

Dentro desta linha interpretativa, destacam-se os modelos de *salário-eficiência* e conflito *insiders/outsiders*, os quais representam versões atualizadas dos modelos de segmentação do mercado de trabalho dos anos 60 e 70.³ As hipóteses presentes nos modelos de salário eficiência (*efficiency wages*) e *insiders/outsiders* constituem-se nas mais importantes explicações para a rigidez real dos salários em um nível acima daquele que seria obtido em condições de concorrência perfeita no mercado de trabalho e flexibilidade dos fatores, portanto, em um nível acima do salário de equilíbrio. Sendo os salários reais rígidos por serem determinados exogenamente no nível micro, eles não podem mais ser considerados a variável principal de ajuste do sistema econômico, de modo que a existência de equilíbrio com desemprego involuntário passa a ser a configuração mais plausível e recorrente da economia.

É evidente o avanço da vertente Novo Keynesiana em relação à vertente Novo Clássica no que toca tanto à teoria da determinação dos salários com base em microfundamentos quanto à explicação de desemprego involuntário na economia. Entretanto, o fato de esta escola possuir uma filiação neoclássica limita o campo de análise proposto em sua agenda de pesquisa.

Em primeiro lugar, há que se destacar o fato de que, embora se possa comprovar a existência de desemprego involuntário em alguns (sub)setores da atividade econômica, por conta de situações tais quais as descritas nos modelos de salário-eficiência e/ou *insiders/outsiders*, é pouco provável que estes modelos consigam explicar a persistência de desemprego involuntário continuado e em grandes proporções. No fundo, é como se o mérito obtido pelo esforço de (micro)fundamentar as hipóteses que levam à rigidez dos salários reais se convertesse no próprio defeito dos modelos, quando o problema é justificar a duração e a magnitude de desemprego em termos macroeconômicos.

³ Não faz parte dos objetivos deste trabalho uma discussão mais detalhada acerca das particularidades de cada um dos modelos novo-keynesianos citados. Para tanto, (Mankiw, Romer, 1991).

Em segundo lugar (e aqui reside o principal problema), a determinação do produto agregado da economia nos modelos Novo Keynesianos permanece vinculada à primazia do (des)equilíbrio do mercado de trabalho, de tal sorte que todos os (micro)fundamentos à sustentação teórica do desemprego involuntário permanecem igualmente centrados sobre a esfera de abrangência do mercado de trabalho. Ou seja, se os salários reais são rígidos e permanecem acima do nível correspondente ao de equilíbrio, o volume total de emprego da economia vai necessariamente estar abaixo do nível de pleno emprego. Portanto, o nível agregado de produto também estará abaixo do pleno emprego. A determinação do produto agregado continua sendo derivada a partir do mercado de trabalho. Como as causas da rigidez dos salários reais são de origem microeconômica, pertencentes ao nível das firmas (tendo a ver com a forma pela qual são determinados os salários reais, via salário eficiência e/ou via conflitos *insiders/outsiders*), o problema do desemprego involuntário provavelmente não poderá ser resolvido ao nível de políticas macro, ainda que seu enfoque esteja centrado sobre o mercado de trabalho. Flexibilização do mercado de trabalho, se antes podia proporcionar ajustamento deste mercado para os Novo Clássicos, agora passam a ter sua eficácia relativizada, isto é, questionada pelas lógicas de determinação dos salários reais oferecida pelos modelos Novo Keynesianos.

4 DESEMPREGO E FLEXIBILIDADE: outra alternativa teórica à guisa de conclusão

Ambas as abordagens teóricas anteriores podem não estar fornecendo um diagnóstico completo para a formulação de políticas de combate ao desemprego, uma vez que os países que têm adotado soluções pela via da flexibilização do mercado de trabalho ainda apresentam taxas persistentes e elevadas de desemprego, que pela duração e magnitude não pode ser confundido somente com os conceitos de desemprego voluntário e/ou friccional.

Neste sentido, que fatores explicariam o crescimento das taxas de desemprego aberto (e oculto) que se tem verificado nos últimos anos no país? Ora, se o equilíbrio geral no mercado de produtos depende fundamentalmente do ajuste no mercado de trabalho, sendo condição necessária (e quase suficiente) para tanto, que haja um nível satisfatório de flexibilidade salarial e alocativa, porque então tem crescido as taxas de desemprego aberto na economia brasileira nos últimos anos?

Dada a comprovação empírica acerca da flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro, as hipóteses Novo Keynesianas estariam sendo postas em dúvida por não respaldarem a existência de *rigidezes* significativas nos salários reais, tais que justificassem a manutenção e o crescimento das taxas de desemprego agregado, ainda que possam servir, de algum modo, para referendar algumas situações bastante localizadas (setorialmente ou por tipo de ocupação) de desemprego urbano.

Por sua vez, também o modelo de previsão Novo Clássico estaria sendo refutado, na medida em que, não obstante a existência de flexibilidade salarial no mercado de trabalho brasileiro, esta condição estaria se mostrando insuficiente para ajustar oferta e demanda de trabalho (a não ser que todo o desemprego ainda prevalecente seja entendido como desemprego friccional e voluntário, o que não parece ser o caso), com o que permaneceria se reproduzindo uma certa taxa de desemprego do tipo involuntário.

Portanto, do ponto de vista teórico, parece clara a necessidade de, senão refutar ambas as linhas interpretativas anteriormente descritas, ao menos classificá-las como insuficientes aos objetivos de explicar a natureza do desemprego atual. Assim, é preciso buscar algum outro referencial de análise que possa oferecer uma abordagem alternativa ao mesmo problema, refinando o diagnóstico para subsidiar a formulação de políticas mais abrangentes e eficazes.

À luz desta perspectiva, parece ser o caso de explorar o potencial de explicação que é oferecido pela chamada vertente Pós Keynesiana. De antemão, é preciso dizer

que os principais seguidores do pensamento keynesiano, pertencentes a esta linha interpretativa, não conseguiram, até o momento, avançar na resolução dos problemas teóricos macroeconômicos relativos à determinação do emprego e do produto agregados no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo, avaliando em especial a questão do distanciamento entre as funções de investimento, produção e emprego (do ponto de vista da dimensão tecnológico-produtiva das transformações recentes), e o impacto do mundo das finanças globalizadas (ou financeirização da riqueza) sobre o crescimento e o emprego nas economias nacionais, talvez dois dos mais importantes fenômenos do mundo capitalista atual. Ou por acharem que os fatores determinantes do produto e do emprego agregados já estavam suficientemente tratados na própria obra de Keynes, ou pelo fato de a dimensão monetário-financeira ter se constituído em núcleo central dos desenvolvimentos teóricos Pós Keynesianos, o fato é que hoje em dia muito pouca atenção tem sido dada à questão dos (novos) determinantes do emprego e do produto nas economias capitalistas.

Portanto, o primeiro passo reside justamente na compreensão das contribuições originais presentes na TG de Keynes (1988 ; original de 1936), como forma de clarificar a questão e apontar possíveis desdobramentos teóricos para o estudo do fenômeno recente do (des)emprego urbano. Importa demonstrar, na verdade, que situações de sub-emprego dependem menos do grau de *flexibilidade* do mercado de trabalho e mais da lógica de decisões (de produção e de investimentos novos) dos agentes relevantes, em um contexto de incertezas e instabilidades que singularizam uma economia monetária da produção.

Em outras palavras, é preciso enfatizar o fato de que os fatores de demanda (dos capitalistas) por trabalho são mais fundamentais que os de oferta (dos trabalhadores) de força de trabalho para o objetivo macroeconômico de pleno emprego dos fatores, aspecto este que tem sido negligenciado nos principais fóruns de discussão sobre o tema hoje em evidência no país.

Keynes já havia mostrado que a teoria clássica concentra na rigidez dos salários nominais os argumentos em torno dos quais explica a persistência de algum nível de desemprego mantenedor de desequilíbrio na economia, portanto, em um nível de eficiência aquém do desejado para o sistema como um todo. O automatismo derivado desta hipótese supõe que uma política de salários flexíveis resolveria a questão, pois a presença de excesso de oferta de trabalhadores conduziria a uma queda dos salários nominais vigentes, que reduzindo os custos marginais de produção das empresas, as estimulariam a abrir novos postos de trabalho, fazendo crescer o nível geral de emprego até o ponto em que a “lei” dos rendimentos marginais decrescentes igualasse a produtividade marginal do trabalho ao novo salário real de equilíbrio. Em outras palavras, num contexto em que a demanda agregada estivesse abaixo do nível de pleno emprego, a flexibilidade descendente dos salários nominais seria capaz de produzir um aumento na quantidade de emprego demandado até o ponto de equilíbrio de pleno emprego, restando no sistema econômico apenas os desempregados de tipo friccional e voluntário.

Keynes refuta esta construção ao mostrar que, nos marcos do raciocínio clássico, seria de se esperar que os preços também declinassem quando declinam os salários nominais (aproximadamente na mesma proporção), posto que estes se constituem no principal componente regulador dos custos marginais de produção. E, se assim for, não deveria haver alteração muito significativa no nível dos salários reais, donde não se poderia esperar incremento algum no nível de emprego. O automatismo se converte em circularidade lógica, e denuncia a falácia da composição clássica.

Em seu lugar, a teoria keynesiana procura provar que uma redução dos salários nominais, considerada em si mesma, num contexto em que a demanda agregada se encontre abaixo do pleno emprego, somente pode indicar uma alteração “potencial” sobre o nível de emprego. A efetivação de qualquer efeito depende do grau em que tal redução influencia outras variáveis, tomadas como dadas pelos clássicos, mas profundamente relevantes para a determinação da demanda efetiva, esta última, determinante

direta do nível de emprego na economia. Ou seja, se tomarmos como constantes a propensão marginal a consumir (PmgC), a eficiência marginal do capital (EmgK) e a taxa de juros ($T_x j$), é pouco provável que venha se verificar qualquer modificação permanente nos níveis vigentes de emprego como decorrência de uma redução dos salários nominais. Ao contrário, se tal redução impactar sobre alguma daquelas variáveis, então poderemos esperar algum tipo de manifestação sobre o volume de emprego.⁴

Mais precisamente, uma redução dos salários nominais pode vir acompanhada de uma certa diminuição (ainda que menor) do nível de preços, causando efeitos redistributivos que se espalham de formas e ritmos tão diferentes sobre a PmgC dos agentes afetados que torna praticamente impossível predizer os seus efeitos sobre o nível de emprego. Em compensação, se introduzirmos na análise o Tempo, ficará claro que as expectativas futuras deverão jogar um papel de destaque na explicação. No caso da EmgK, ela poderá aumentar desde que a redução dos salários nominais tenha alcançado um patamar mínimo na percepção dos empresários em relação ao comportamento futuro, podendo-se esperar que eles não só não baixem mais, mas também que venham a subir no futuro próximo. Isto produzirá efeitos benéficos ao crescimento do emprego, embora não se possa afirmar com exatidão em que ritmo e magnitude.⁵

Além destes fatores, há ainda as repercussões favoráveis ao emprego decorrentes de uma alteração para baixo na taxa de juros, caso este que viria a ser chamado de “efeito Keynes” pelo keynesianismo da síntese neoclássica. A partir de uma redução dos salários nominais, considerando fixa a oferta nominal de moeda, haveria um aumento em sua quantidade real, posto que a função da preferência pela liquidez veria reduzir a demanda por moeda devido ao motivo transação, com a consequente redução da taxa de juros de referência. Este efeito provocaria um estímulo ao investimento, que se efetivado, incrementaria o nível de emprego.⁶

Os dois últimos casos assinalados constituem-se, em Keynes, nos mais plausíveis pelos quais se pode esperar um aumento no nível de emprego proveniente de uma redução dos salários nominais. A par destas considerações, Keynes refuta a suposta eficácia de uma política de salários flexíveis voltada para o estabelecimento do equilíbrio econômico de pleno emprego. Ao contrário, sustenta que uma estrutura salarial rígida para baixo em termos monetários poderia servir de referência (âncora) para a estabilidade sistêmica tão desejada pelos empresários, reduzindo os riscos e as consequências que uma deflação acarreta.

Para referendar a validade de toda esta argumentação, Keynes ainda buscou refutar o segundo postulado clássico, que define como sendo a curva de oferta de trabalho em condições de perfeita concorrência nos mercados de produtos e de fatores, tal que *“a utilidade do salário, quando se emprega determinado volume de trabalho, é igual à desutilidade marginal desse mesmo volume de emprego”* (Keynes, 1988, p. 23). Esta proposição implica supor que os trabalhadores, tendo pleno conhecimento de seus salários reais, podem de fato definir o volume de emprego a ofertar ao nível de salários

⁴ Se $Y = I + C$, grosso modo, a EmgK e a $T_x j$, influenciando I, e PmgC influenciando C, então Y varia quando se alteram alguns destes componentes.

⁵ Obviamente, se a percepção dos empresários for tal que se espere nova redução futura dos salários nominais em relação ao nível presente, isto poderia trazer efeitos depressivos sobre os investimentos, afetando negativamente o emprego.

⁶ No cap. 19, Keynes ainda discute mais três repercussões de uma redução dos salários nominais sobre o nível de emprego. Numa delas, flexibiliza a hipótese de economia fechada, a fim de introduzir as consequências da relação salários domésticos / salários externos. Noutra, de caráter mais sociológico, mostra o comportamento dos trabalhadores resistentes à queda de seus salários nominais. Enfim, evidencia os riscos de uma deflação generalizada sobre o estado de expectativas dos empresários. Não discutimos pormenorizadamente estes pontos acima porque não são os mais enfatizados em Keynes.

vigentes, o que elimina, de antemão, qualquer possibilidade de existir na economia algum grau, mesmo que reduzido, de desempregados involuntários. Como todos os trabalhadores que querem se empregar ao nível prevalecente de salários o estão fazendo, a teoria clássica postula que a economia deva estar sempre no patamar de produção e preços referente ao pleno emprego.⁷

A teoria keynesiana do emprego sustenta que o segundo postulado somente é factível como um caso particular da economia, justamente o menos plausível, aquele em que o equilíbrio do sistema coincide com o ponto de pleno emprego. Esta teoria argumenta que os trabalhadores não têm condições para definir e defender senão os seus salários reais relativos, ou monetários, mas jamais os salários reais medidos em termos de produtos. Portanto, se a referência dos trabalhadores são as variáveis nominais do sistema, medidas em termos de moeda, e se os salários reais são, para todos os efeitos, determinados fora do mercado de trabalho, então o segundo postulado não pode mais se sustentar.⁸

A negação do segundo postulado traz em si mesma a possibilidade para a existência de algum ponto de equilíbrio do sistema num nível abaixo do pleno emprego, portanto, com a presença de desemprego involuntário. Isto porque o conceito mesmo de equilíbrio, em Keynes, é diferente do dos clássicos.

Em primeiro lugar, diz respeito à posição de equilíbrio dos empresários, e não do sistema como um todo, o que deixa de fora a influência dos trabalhadores, a não ser como resultante do modelo. Em segundo, este conceito de equilíbrio se refere às expectativas em relação ao confronto entre a sua renda esperada ou desejada, que define a curva de demanda por emprego, também dita curva de oferta agregada; e a renda mínima possível, que define a curva de demanda agregada. Em terceiro, o ponto de equilíbrio obtido é um ponto de demanda efetiva *ex ante*, cuja realização depende da hipótese de que os planos traçados pelos empresários não terão as expectativas frustradas no curto prazo. É a demanda efetiva que determina o volume de emprego, e nada garante que este ponto seja o mesmo que o de pleno emprego.

Referências bibliográficas

- BALTAR, P., PRONI, M. Flexibilidade do trabalho, emprego e estrutura salarial no Brasil.. *Cadernos do Cesit* : texto para discussão, Campinas, n. 15, 1995.
- BALTAR, P., MATTOSO, E. Transformações estruturais e emprego nos anos 90. *Ensaaios FEE* Porto Alegre, v. 18, n. 1, 1997.
- BARROS, R. P., MENDONÇA, R. Os determinantes da desigualdade no Brasil. Brasília, DF : IPEA, 1995a. (Texto para Discussão, n. 377).
- BARROS, R. P., MENDONÇA, R. Uma avaliação da qualidade do emprego no Brasil. Brasília: *Texto para Discussão*, n. 381, IPEA.
- BARROS, R. P., MENDONÇA, R. (1997a). Flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica. Brasília, DF : IPEA, 1995a. (Texto para Discussão, n. 452).
- BARROS, R. P., MENDONÇA, R. Uma análise da comparabilidade entre as principais pesquisas domiciliares brasileiras sobre emprego e desemprego. Brasília, DF : IPEA, 1997a.

⁷ Este nível de pleno emprego comporta a existência de desemprego dos tipos friccional e voluntário.

⁸ Os trabalhadores não têm condições de determinar o salário real porque os preços não são determinados no mercado de trabalho, isto é, não estão, de nenhum modo, sob controle dos trabalhadores.

- BARROS, R. P., MENDONÇA, R., CAMARGO, J. M. A estrutura do desemprego no Brasil. Brasília, DF : IPEA, 1997. (Texto para Discussão, n. 478).
- BARROS, R. P. et al. Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro. Brasília, DF : IPEA, 1997. (Texto para Discussão, n. 499).
- BRANDÃO, S. M. Medição do desemprego em mercado de trabalho heterogêneo: a experiência da pesquisa de emprego e desemprego. Brasília, DF : IPEA, 1997. (Série Seminários, n. 15/97).
- CACCIAMALI, M. C. Mercado de trabalho brasileiro nos anos 90 : menos empregos, mais política pública. São Paulo : [S.N.], 1995. Mimeogr.
- IPEA. *O Brasil na Virada do Milênio: trajetória do crescimento e desafios do desenvolvimento*. Brasília, DF : IPEA, 1997.
- LUCAS, R. E., SARGENT, T. J. After Keynesian Macroeconomics. In: LUCAS, R. E., SARGENT, T. J., (Org.). *Rational Expectations and Economic Practice*. London : G. Allen, Unwin, 1981.
- KEYNES, J. M. (1988). *A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda*. São Paulo : Nova Cultural, 1988.
- MANKIW, G., ROMER, D. (Org.) - *New Keynesian Economics*. Londres : MIT Press, 1991.
- POCHMANN, M. Traços gerais do processo de desestruturação do mercado de trabalho no Brasil. Campinas : IE/Unicamp. 1997a. Mimeogr.
- POCHMANN, M. Desigualdade de renda na Região Metropolitana de São Paulo : o que há de novo? Campinas : IE/Unicamp, 1997b. Mimeogr.
- RAMOS, C. A Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Brasília, DF : IPEA, 1992. (Texto para Discussão, n. 271).
- URANI, A. Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil : 1981/95. Brasília, DF : IPEA, 1996. (Texto para Discussão, n. 380).