

PERÍODOS PROLONGADOS DE DESEMPREGO SÃO DECORRENTES DE FATORES INERCIAIS?

TITO BELCHIOR SILVA MOREIRA

Professor do Departamento de Economia da Universidade Católica de Brasília – UCB e Doutorado pela Universidade de Brasília - UNB; e-mail: tito@ucb.br e titoeco@uol.com.br
O autor agradece a Francisco G. Carneiro, José A. Santana e Carlos Alberto Ferreira Junior pelas sugestões e críticas apresentadas. Como de praxe, a responsabilidade pelos erros e omissões do produto final cabe exclusivamente ao autor.

1 INTRODUÇÃO

Três hipóteses explicam o efeito histerese. A primeira distingue entre o desemprego de curto e de longo prazo e supõe que o desemprego de longo prazo exerce pouca pressão sobre os salários. Essa teoria é conhecida como teoria da duração (Layard & Nickell, 1986). A segunda, conhecida como teoria da filiação, é baseada na distinção entre *insiders* e *outsiders* (Lindbeck & Snower, 1986; Blanchard & Summers, 1987a). Os trabalhadores das firmas (*insiders*) têm forte poder de barganha na determinação dos salários, ao contrário dos desempregados, *outsiders*. A terceira hipótese é baseada no conceito de salário-eficiência que relaciona o esforço do trabalhador ao seu nível salarial e, portanto, entre salário real e produtividade dos trabalhadores. O modelo mais simples de salário – eficiência considera que a melhor forma de incentivar o trabalhador a despendar um esforço maior na produção é pagando-lhe um salário acima do seu salário reserva (Solow, 1979). A seguir, faremos uma breve exposição das três hipóteses que procuram explicar o efeito histerese.

2 TEORIA DA FILIAÇÃO

A análise, neste caso, enfoca o comportamento e a relação entre

insiders e *outsiders* e o impacto sobre a determinação de salários (Blanchard & Summers, 1987a, 1987b ; Lindbeck & Snower, 1987).

Os *insiders* conseguem prevenir-se contra ajustamentos que levem a reduções salariais, mesmo em período de altas taxas de desemprego. Esta proposição, depende crucialmente do grau de poder de monopólio dos *insiders*, dentro da firma, no processo de determinação salarial, e da relutância da firma em barganhar com os *outsiders*. Por que os trabalhadores desempregados involuntariamente não se tentam empregar com menores salários? Argumenta-se que a contratação dos *outsiders* - com menores salários - geraria gastos adicionais em virtude do custo de rotatividade (Lindbeck & Snower, 1986) com contratação, treinamento, indenizações trabalhistas, etc.

Como se supõe que os *insiders* possuem um certo poder de monopólio, eles conseguem incrementar os custos de rotatividade nas negociações salariais, seja pelas razões acima citadas, seja pelo poder de manipular a produtividade e de fazer um jogo não cooperativo com os entrantes. Assim, torna-se mais caro para a firma contratar novos trabalhadores. Além disso, quanto maior o custo de rotatividade, menos atrativo é para os *outsiders*, uma vez que seus salários teriam que ser iguais ou menores do

que os salários dos *insiders* menos os custos de rotatividade. Mas como os *insiders* não querem perder seu *status*, fixam seus proventos a um nível em que possam permanecer empregados. Assim, o desemprego involuntário aumenta com o conflito entre *insiders* e *outsiders*.

O modelo de filiação sugere que os fatores internos da firma lucro, produtividade, competitividade, habilidade específica dos trabalhadores, e a forma de atuação dos sindicatos nas empresas sejam mais importantes na determinação salarial do que aqueles relativos ao desemprego regional e ao nível salarial, ou mesmo ao desemprego agregado. Isto também sugere que, se os *insiders* não se importam com o desemprego se eles determinam o salário unilateralmente, o nível de desemprego não tem qualquer relação com a determinação dos salários (Blanchard & Summers, 1986) e que os *outsiders* não influenciam no processo de determinação salarial (Caruth & Oswald, 1987).

Existem, contudo, dois canais através dos quais *outsiders* podem influir no conjunto dos salários. Primeiro, altas taxas de desemprego significam piores chances de se reempregar, de forma que os *outsiders* preferem a manutenção do emprego aos altos salários. Segundo, altas taxas de desemprego e altos diferenciais de salários - entre empregados e desempre-

gados - fortalecem o poder de barganha da firma. Caso a diferença de salário seja suficientemente grande, torna-se mais atrativo para a firma substituir todos seus *insiders*, ou uma parte deles, ainda que ambos os casos resultem em altos custos de rotatividade (Lindbeck & Snower, 1986).

3 TEORIA DO SALÁRIO-EFICIÊNCIA

O modelo de salário-eficiência busca uma explicação para a persistência dos salários reais rígidos na presença do desemprego involuntário. A proposição central desta teoria é que salários reais maiores podem - através de vários mecanismos - resultar em maior produtividade do trabalho. Portanto, um declínio nos salários reais produzirá uma queda tanto na produtividade do trabalho quanto no lucro da firma. Uma vez que maiores salários resultam em maior esforço do trabalhador no processo produtivo, os empregadores aumentarão os salários até o ponto em que os benefícios marginais do incremento salarial seja equivalente ao incremento do custo marginal do salário. Assim, o salário ótimo ocorre no ponto em que a elasticidade do esforço, com relação ao salário, é unitária.

Existem vários mecanismos que se propõem a explicar a ligação entre maiores salários e maior produtividade. Alguns dos mais conhecidos modelos que explicam essas ligações são apresentados a seguir:

Os modelos dos trabalhadores lenientes baseiam-se na idéia de que as firmas motivam seus trabalhadores oferecendo altos salários e ameaçando dispensar aqueles que não têm um bom desempenho. Maiores salários redundam em um incremento do custo para os trabalhadores, no caso de uma dispensa, e criam maiores incentivos para o trabalhador aumentar o seu esforço. Uma clara exposição deste modelo encontra-se em Shapiro & Striglitz (1984), e modelos similares podem ser encontrados em Calvo (1979), Foster & Wan (1984), dentre outros.

O modelo sobre o efeito-moral

parte da proposição de que a remuneração paga ao trabalhador tem um efeito direto sobre o moral e, por consequência, sobre a produtividade. O modelo moral foi desenvolvido por Solow (1979) e, mais recentemente, por Akerlof (1982) e por Akerlof & Yellen (1990).

De acordo com o modelo do salário justo, um incremento do salário em relação ao que os trabalhadores acreditam ser o salário justo acarreta um maior esforço e, portanto, maior produtividade do trabalho. Essa teoria foi proposta por Akerlof (1982), e posteriormente discutida por Akerlof & Yellen (1988,1990) e Summers (1988).

Carneiro (1997) destaca que a diferença entre as duas teorias apresentadas (*insiders-outsiders* e salário-eficiência):

“...é que na teoria dos salários de eficiência não se chega a considerar uma concorrência efetiva por emprego via redução do salário nominal de entrada: reduções de salários não induzem as firmas a substituir mão-de-obra; no caso da teoria do conflito entre insiders e outsiders, os insiders usam o seu poder de mercado para se proteger de uma concorrência via redução do salário de entrada por parte dos outsiders. Em ambas as teorias, a existência do desemprego involuntário é vista como consequência da atitude preventiva das firmas contra os custos associados à rotatividade da mão-de-obra; na de efficiency wages as firmas fixam os salários com o objetivo de manipular esse custos, enquanto que na de insiders-outsiders, os custos de rotatividade proporcionam poder de mercado aos insiders, o que permitem que eles consigam fixar seus salários acima do nível de mercado (market-clearing level)” (CARNEIRO 1997).

4 TEORIA DA DURAÇÃO

Essa teoria enfatiza os efeitos negativos da duração do desemprego e os efeitos subseqüentes sobre a oferta de trabalho (Hargreaves-Heap, 1980; Clark & Summers, 1982; Nickell, 1990). Existem três principais tipos de efeitos-duração: deterioração das habilidades; percepção da firma sobre a diferença de produtividade do trabalhador que está desempregado há pouco

tempo e daquele que está há um longo período; e mudanças no comportamento do desempregado relacionada à motivação para procura de emprego (Blanchard & Diamond, 1990).

Desemprego persistente deteriora e enfraquece o capital humano e as habilidades da força de trabalho. A deterioração do capital humano é causada ou por uma perda das habilidades adquiridas anteriormente ou pela falha do desempregado de não adquirir novas habilidades. Como resultado, a produtividade dos trabalhadores que estão desempregados por um longo período declina, e eles podem transformar-se em trabalhadores não empregáveis.

Caso o desemprego continue alto e persistente, a pressão, para baixo, do excesso de oferta de trabalho sobre os salários é substancialmente reduzida, uma vez que boa parte dos desempregados são considerados de baixa qualificação. Pode-se argumentar que estes trabalhadores que perderam suas habilidades fluíram do mercado primário, que exige maior qualificação, para o secundário - no qual poderiam ser absorvidos. Ressalte-se que aquele mercado é, normalmente, um setor intensivo em capital. Assim, a migração desses trabalhadores para o mercado secundário pressiona os salários para baixo, de forma a aumentar as dispersões salariais entre os setores.

O segundo aspecto da teoria da duração enfatiza a percepção da firma quanto às diferenças entre trabalhadores que estão desempregados por períodos curtos ou longos. Isto está baseado na concepção de que existe uma relação negativa entre a produtividade e duração do desemprego. As firmas recrutam trabalhadores sob a premissa de que a possibilidade de reempregar decresce com a duração do desemprego (Toetsch, 1988).

Como resultado, a relação entre salário e desemprego é afetada da seguinte forma: altas taxas de desemprego tornam-se pouco preocupantes para aqueles que estão empregados, pois eles sabem que, caso percam o

emprego, suas chances de se reempregarem serão muito melhores do que aqueles que estiverem desempregados por um longo período.

Assim, desde que as firmas considerem a duração do desemprego como um indicador de qualidade do trabalhador, o aumento no desemprego terá um forte efeito para os salários inicialmente. Mas, eventualmente, quando o desemprego persistir, o efetivo excesso de oferta incluirá somente o desempregado por curto período.

A terceira explanação para a teoria da duração diz respeito ao aspecto comportamental do desempregado referente à motivação e intensidade da procura por emprego. Quando o desemprego é persistente, cada vez mais trabalhadores desistem de procurar emprego e, por conseguinte, se excluem da oferta de trabalho. Pode haver também uma mudança de gosto ou de preferência do trabalhador em direção ao lazer e eles podem reduzir a intensidade da procura por emprego. A implicação é que, quando o desemprego persiste e a intensidade da procura por emprego cai, o excesso de oferta de trabalho é reduzido e a relação entre salário e desemprego de longo prazo torna-se tênue.

A teoria da duração enfatiza a pressão que os desempregados podem exercer sobre o declínio dos salários com a duração do desemprego. Este fato acarreta uma importante consequência: qualquer decréscimo no desemprego causa um incremento na proporção dos trabalhadores que estão desempregados por longos períodos. A queda do desemprego reduz a pressão dos salários para baixo porque a proporção dos trabalhadores que não se empregam facilmente é maior. No longo prazo, contudo, o nível dos desempregados por longos períodos cai na mesma tendência do nível de desemprego. Conseqüentemente, a relação dinâmica entre desemprego e salário parece ser não-linear (Nickel, 1987; Blanchard & Diamond, 1990).

As críticas sobre a teoria da duração freqüentemente concentram-se na

falta de um suporte empírico substancial e unânime. Existem dúvidas também sobre a noção de que a perda de capital humano possa ser uma razão forte para a persistência do desemprego.

Estudos sobre os desempregados (por exemplo: Hugher & Hutchinson, 1988) concluem que a maioria são trabalhadores não-qualificados. A perda de habilidade para estes grupos pode ser pequena, e apenas modestos retreinamentos seriam necessários para reintegrá-los ao processo produtivo. O argumento de que o desemprego de longo prazo muda a ética de trabalho tem um certo suporte de pesquisas empíricas (Clark & Summers, 1982).

5 CONCLUSÃO

A análise relatada mostra que as teorias da duração enfatizam a idéia que o desempregado perde sua influência sobre a determinação dos salários com o passar do tempo, enquanto, de acordo com as teorias das filiações, somente os *insiders*, freqüentemente identificados com os empregados, determinam o nível salarial. Admitindo-se que os recentes desempregados ainda pertencem ao grupo dos *insiders* e que os *outsiders* são aqueles que estão desempregados por um longo tempo, então constata-se que as duas teorias não são excludentes.

Por outro lado, as teorias dos *insiders* e *outsiders* e a do salário-eficiência demonstram que a existência do desemprego involuntário é vista como consequência da atitude preventiva das firmas contra os custos associados à rotatividade da mão-de-obra. Isto posto, admita-se que:

- a) maiores salários pagos pelas firmas motivam os trabalhadores e favorecem o recrutamento de mão-de-obra mais qualificada no mercado (teorias dos salários-eficiência);
- b) o incremento dos salários, por sua vez, aumenta os custos de rotatividade dos trabalhadores - em virtude de maiores indenizações trabalhistas, por exemplo -, o que leva a um maior

poder de barganha dos *insiders* (teoria da filiação);

- c) por fim, os trabalhadores mais qualificados ou já estão empregados ou são recém-desempregados, e aqueles desempregados por longos períodos, que perderam suas habilidades, tornam-se mão-de-obra não-qualificada (teorias da duração).

Assim, observa-se que as três teorias não são mutuamente excludentes. A combinação desses modelos fornece um arcabouço teórico para explicar por que os salários reais são rígidos num mundo de persistente desemprego (efeito histerese).

Um analista menos rigoroso e mais afoito acataria o argumento citado. Entretanto, a literatura mostra que uma análise mais completa sobre o efeito histerese não se resume a essas três teorias analisadas. Depende de outros fatores tão ou mais importantes do que os analisados até este ponto. Fatores tais como a estrutura de barganha das economias mais centralizadas - países nórdicos - e menos centralizadas - EUA, Canadá e Japão; o grau de abertura de comércio exterior e de fluxos de capitais; os aspectos culturais próprios de diferentes sistemas, como países que possuem tradição social-democrata ou liberal; as características peculiares da segmentação do mercado de trabalho e mesmo do grau de desenvolvimento de cada país. Entretanto, isto não significa que o arcabouço teórico das três teorias apresentadas não possam explicar o efeito histerese, mas que deve-se considerar o contexto e o ambiente econômico, social e político em que se está analisando a aplicabilidade dessas teorias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AKERLOF, G. A. Labor contracts as partial gift exchanges. *The Quarterly Journal of Economics*, n. 97, p. 543-569, 1982.
- AKERLOF, G. A. and YELLEN, J.L. Fairness and unemployment. *The American Economic Review*, v. 78, n. 2, p. 44-49, 1988.
- AKERLOF, G. A. and YELLEN, J.L. The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, n.105, p. 225-283, 1990.

- BLANCHARD, O. J. and DIAMOND, P. Unemployment and wages: what have we learned from the European experience?. Employment Institute Pamphlet, April 1990.
- BLANCHARD, O. J.; SUMMERS, L.H. Hysteresis in unemployment. **European Economic Review**, April 1987a
- BLANCHARD, O. J.; SUMMERS, L.H. Hysteresis and the European unemployment problem. In MACROECONOMIC models. New York: National Bureau of Economic Research, 1987b. v. 1, p. 2.
- BLANCHARD, O. J.; SUMMERS, L.H. Hysteresis and the European unemployment problem. NBER. *Macroeconomics Annual*, 1986.
- CALVO, G. Quasi-Walrasian theories of unemployment. **American Economic Review**. Proceedings, v.69, p.102-107, May 1979.
- CARNEIRO, F.G. Efficiency wages, insiders - outsiders e determinação de salários: teorias e evidência. **Revista de Economia Política**, v.7, n. 2, abr./jun. 1997.
- CARRUTH, A.; OSWALD. On union preferences and labour market models: insiders & outsiders. **Economic Journal**, v. 97, p. 431-445, 1987.
- CLARK, K.B.; SUMMERS, L.H. Labour force participation: timing and persistence. **Review of Economic Studies**, v.49, n. 159, 1982.
- FOSTER, J.; WAN. Involuntary unemployment as a principal-agent equilibrium. **American Economic Review**, v. 74, p.476-484, 1984.
- HARGREAVES-HEAP, S.P. Choosing the wrong natural rate: accelerating inflation or decelerating unemployment and growth. **Economic Journal**, Sept. 1980.
- HUGHES, P.R.; HUTCHINSON, G. **Unemployment, irreversibility and the long-term unemployed**. En Cross, 1988.
- LAYARD, R.; NICKELL, S.J.. Unemployment in the UK. **Economica**. Supplement. v. 53, 1986.
- LINDBECK, A.; SNOWER, D.J. Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations. **AMERICAN ECONOMIC REVIEW**. Papers and proceedings. May 1986.
- LINDBECK, A.; SNOWER, D.J. Union activity, unemployment persistence and wage-employment ratchets. **European Economic Review**, Feb./Mar. 1987.
- NICKELL, S.J. Why is wage inflation in Britain so high?. **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, n. 1, 1987.
- NICKELL, S.J. Unemployment: a survey. **Economic Journal**, June 1990.
- SHAPIRO, C.; STIGLITZ J. Equilibrium unemployment as a worker discipline device. **The American Economic Review**, n.74, p. 433-444, 1984.
- SOLOW, R. Another possible source of wage stickiness. **Journal of Macroeconomics**, ano 1, n.1, p.79-82, 1979.
- SUMMERS, L.H. Relative wages, efficiency wages and Keynesian unemployment. **AMERICAN ECONOMIC REVIEW**. Papers and proceedings. May 1988.
- TOETSCH, I. Screening in labour market with heterogeneous workers. In CROSS, 1988.



IPA - Instituto de Pesquisas Aplicadas da UNIFACS

A instituição

O IPA é uma sociedade sem fins lucrativos vinculada programaticamente à UNIFACS – Universidade Salvador, uma instituição de ensino superior baiana que mantém em funcionamento 21 cursos de graduação universitária, quatro mestrados e dois doutorados, além de uma pós-graduação *lato-sensu*.

Objetivos

O IPA atua na área de pesquisa e extensão, executando os mais diversos serviços técnicos. Assim, através dos seus quadros, o IPA está apto a realizar os seguintes trabalhos:

- Pesquisa
- Planejamento, programas e projetos
- Estudos e análises
- Consultoria
- Treinamento

O IPA constitui-se em um centro de integração da Universidade com as empresas, as instituições públicas e privadas, procurando associar as atividades acadêmicas aos esforços que são promovidos pela sociedade na busca de novos patamares de desenvolvimento econômico e social.

Áreas de atuação

O IPA atua nas áreas que são objeto dos cursos superiores e da Pós-Graduação da

UNIFACS, constituindo-se em campo de atividades e estágios para os seus professores e alunos. Os cursos de graduação são os seguintes:

1. Administração de Empresas;
2. Arquitetura e Urbanismo;
3. Ciência da Computação (Análise de Sistemas);
4. Ciência da Computação (Suporte);
5. Ciências Contábeis;
6. Ciências Econômicas (Economia Empresarial);
7. Ciências Sociais (Consultoria, Planejamento e Pesquisa Sócio-Econômica);
8. Comércio Exterior;
9. Comunicação Social (Publicidade e Propaganda);
10. Comunicação Social (Relações Públicas);
11. Direito;
12. Educação Artística (Computação Gráfica);
13. Engenharia Civil;
14. Engenharia Elétrica;
15. Engenharia Mecânica;
16. Engenharia Química;
17. Hotelaria;
18. Letras (Tradução);
19. Matemática;
20. Psicologia;
21. Turismo.

Os mestrados são os seguintes:

1. Análise Regional (recomendado pela CAPES);
2. Rede de Computadores;
3. Regulação da Indústria de Energia;
4. Administração.

E os cursos de Doutorado são:

1. Planejamento Territorial e Desenvolvimento Regional (em convênio com a Universidade de Barcelona, Espanha);
2. Administração Pública (em convênio com a Universidade Complutense de Madrid, Espanha).

O IPA atua integrado com o Centro de Estudos do Desenvolvimento Regional – CEDRE, da UNIFACS, operando nas seguintes áreas temáticas de pesquisa:

1. Desenvolvimento Sócio-Econômico Regional;
2. Desenvolvimento de Organizações;
3. Tecnologia da Educação;
4. Processos de Comunicação e Cultura;
5. Turismo.

Localização

IPA - Instituto de Pesquisas Aplicadas

Rua das Violetas, 42 - Pituba
Salvador - Bahia - Brasil
CEP: 41.810-800 - Tel: (55-71) 452-6422
Fax: (55-71) 452-1557
E-Mail: ipa@svn.com.br