

Capítulo 23

O FUNCIONAMENTO DO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGO¹

FERNANDO B. MENEGUIN²

1 Introdução

A economia brasileira criou mais de 298 mil postos de trabalho com carteira assinada em maio de 2010, novo recorde para o mês, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), do Ministério do Trabalho. Ao que parece, o mercado de trabalho continua crescendo; no entanto, será que esse ritmo aquecido da economia ou o aparente otimismo da população brasileira permite que o problema de criação de emprego seja colocado em segundo plano?

Pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com foco em informações municipais, mostra que as iniciativas que procuram facilitar a alocação da mão-de-obra no mercado de trabalho estão entre os principais serviços socioassistenciais realizados nos municípios brasileiros. Mais da metade das cidades acredita que o enfrentamento das situações de vulnerabilidade social passa pela inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Esse fato, por si só, demonstra a importância de um posto de trabalho para a sociedade.

Apesar das sucessivas notícias que divulgam como ótimo o atual momento do mercado de trabalho brasileiro, não se pode esquecer que a taxa de desocupação em maio, conforme a Pesquisa Mensal de Emprego (PME/IBGE), ficou em 7,5%, o que significa dizer que mais de 1,8 milhão de pessoas procuram emprego no Brasil. Cabe ressaltar que essa taxa foi maior que a de abril de 2010 (7,3%). Considerando que a criação de postos de trabalho foi recorde, pode-se inferir que o aumento da desocupação deve-se ao fato de uma maior quantidade de pessoas estar procurando emprego, isto é, o desalento diminuiu. As pessoas que haviam antes desistido de conseguir trabalho, movidos pelo crescimento da economia, tentam se inserir no mercado. Mas como conseguir vagas para todos?

¹ O autor agradece os comentários de Roberta Maria Correa de Assis e Rafael Silveira e Silva, da Consultoria Legislativa do Senado Federal. Como de praxe, os erros remanescentes são de responsabilidade do autor.

² Doutor em Economia e Mestre em Economia do Setor Público, ambos pela Universidade de Brasília. Consultor Legislativo do Senado.

Há ainda que se comentar que a assistência social pode estar mascarando o desemprego. Conforme Pastore (2009), “dentre os 53 milhões de beneficiários do Bolsa Família há pessoas que rejeitam ofertas de emprego formais. Outras, apesar de fazerem bicos, não declaram que trabalham para não perderem o benefício do programa. Tecnicamente, estão fora da força de trabalho, o que compromete a precisão das taxas de desemprego.”

Por outro lado, a despeito do aquecimento econômico, em vários setores a fragilidade está na formação dos profissionais. Assim, a escassez de mão-de-obra qualificada se soma aos problemas de infraestrutura, como a dificuldade de escoamento da produção pelas rodovias e portos brasileiros.

Finalmente, mas não menos importante, está o fato de que o problema do mercado de trabalho não se resume a criar empregos para todo esse contingente que procura por uma ocupação, mas também se relacionam com o elevado nível de trabalho precário existente no Brasil. O grau de informalidade em 2009 abrangia quase 40% dos ocupados. Aliás, existe uma suposição de que a taxa de desemprego no Brasil esteja subestimada em virtude do elevado subemprego.

Essas informações demonstram como não se pode cantar louros e como a eficiência no mercado de trabalho deve continuar a ser buscada. Este artigo pretende ajudar na discussão do tema. Para tanto, o presente estudo encontra-se dividido da seguinte maneira: a seção 1 apresenta a atual conjuntura do mercado de trabalho brasileiro. A segunda seção discursa sobre o funcionamento do mercado de trabalho, além de focar em algumas especificidades do Brasil. A seção 3 contém um resumo das principais teorias de economia do trabalho que tentam explicar a existência de desemprego. A quarta seção discute várias iniciativas para melhorar o funcionamento do mercado, bem como apresenta as possíveis políticas públicas para a criação de emprego, de forma que o mercado de trabalho seja um propulsor do desenvolvimento econômico e não um freio. A seção 5 traz as considerações finais do artigo.

2 O Desempenho do Mercado de Trabalho Brasileiro

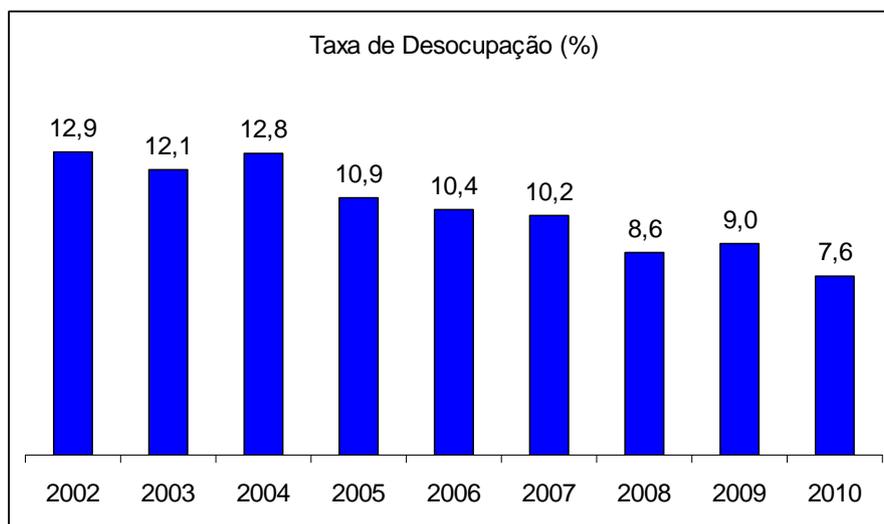
Conforme Boletim do Mercado de Trabalho/IPEA³, a população em idade ativa (PIA) ficou em cerca de 41,2 milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2010, sendo que aproximadamente 57% destas (23,4 milhões) integravam a população economicamente ativa (PEA). Na composição da PEA, mais de 21,6 milhões de indivíduos encontravam-se

³ Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise nº 43, Maio 2010.

ocupados, e 1,7 milhão estavam na condição de desocupados. O rendimento real habitualmente recebido no trabalho principal, em trajetória ascendente, atingiu R\$ 1.179,02.

O gráfico a seguir retrata a evolução da taxa de desocupação desde 2002.

Gráfico I



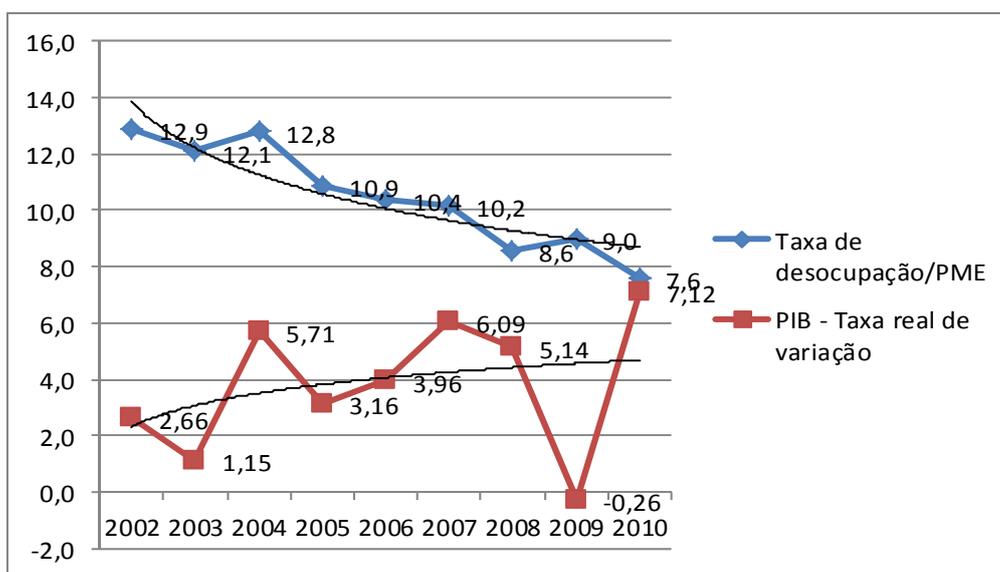
Fonte: IBGE/PME

Obs.: o dado refere-se ao mês de março de cada ano.

Não há como negar que houve melhora substancial no indicador. Quando se combina a taxa de desocupação com a taxa de crescimento do PIB, fica evidente o reflexo do crescimento econômico na melhoria da taxa de desocupação. As linhas de tendência (gráfico II) ajudam a visualizar esse efeito:

Gráfico II

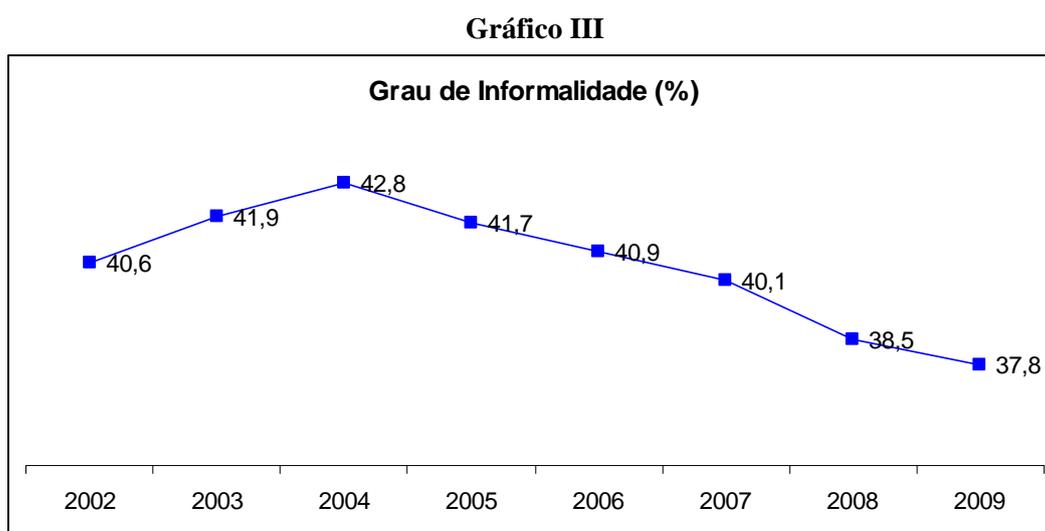
Taxa de desocupação e taxa real de variação do PIB



Fonte: Dados do IBGE. A taxa de crescimento do PIB em 2010 é a valor da expectativa medido pela pesquisa FOCUS do Banco Central. Gráfico elaborado pelo autor.

O gráfico II também denota que o Brasil possui uma elevada elasticidade do emprego em relação ao PIB. Segundo estimativas da OCDE (2007), essa elasticidade foi estimada em 1,2% no período 2000/2004, bem diferente dos outros países do grupo do BRICs⁴, em que a elasticidade do emprego oscilou entre 0,1 e 0,3.

Apesar da melhora do nível de desemprego, o grau de informalidade no mercado de trabalho não sofreu grandes melhoras nos últimos anos, conforme se depreende do gráfico III a seguir.



Fonte: IBGE/PME

Obs.: O grau de informalidade utilizado é definido como a razão entre os trabalhadores sem carteira e por conta própria sobre o total de ocupados.

O mais grave do setor informal está no fato de que essas pessoas não contribuem para a previdência social, têm pouco ou nenhum acesso a programas de apoio à renda e ao seguro-desemprego e enfrentam um grau de incerteza muito mais alto quanto à sua renda futura. Em suma, o trabalho informal é responsável por um grande contingente de pessoas que não gozam de nenhum tipo de proteção social.

A persistência da elevada informalidade no mercado de trabalho, não obstante o rápido crescimento econômico, indica a existência de barreiras estruturais na transição do empregado para o mercado de emprego formal.

Apresentada a situação atual do mercado de trabalho, a seção seguinte explica o funcionamento do mercado de trabalho, ressaltando alguns aspectos inerentes ao caso brasileiro.

⁴ Grupo formado pelos países: Brasil, Rússia, Índia e China.

3 O mercado de trabalho

O mercado de trabalho tem a função de fazer a ponte entre a procura por mão-de-obra e a oferta de trabalho. É de suma importância, portanto, que esse vínculo esteja funcionando perfeitamente. Caso contrário, o crescimento econômico pode não causar impacto positivo sobre os empregos ou, ainda, os investimentos em educação e novas tecnologias podem não significar ganhos de produtividade e melhores salários.

Para que tenhamos um bom funcionamento do mercado de trabalho, este deve ser apenas um facilitador do encontro entre oferta e demanda de mão-de-obra. Não se deve pensar no mercado de trabalho como um instrumento para que o Estado influencie a redistribuição de recursos.

O funcionamento do mercado de trabalho pode ser afetado de três formas:

- a) pelas instituições, como os tribunais trabalhistas;
- b) pelas regulamentações, a exemplo das normas que regem a demissão de trabalhadores;
- c) pelas intervenções, como os programas de seguro-desemprego.

As instituições que regem os litígios trabalhistas e a negociação coletiva sofreram pouca mudança desde que foram estabelecidas na década de 40. O Brasil precisa manter o que está funcionando e alterar o que não está, tal como se procedeu com a Constituição ao longo dos anos.

Talvez nossas leis trabalhistas tenham sido bastante apropriadas para as condições das décadas de 50 e 60, mas agora certamente estão apresentando sinais de obsolescência. A regulamentação para o mercado de trabalho é necessária para garantir condições de trabalho seguras e justiça nos contratos de emprego. Algumas regulamentações destinam-se a garantir o pagamento mínimo e a segurança do emprego, mas, quando obrigam trabalhadores e empregadores a contratos demasiadamente restritivos, podem acabar prejudicando a capacidade do mercado de trabalho de se ajustar com flexibilidade para promover o emprego e a produtividade.

Além de regulamentações corretas e instituições adequadas, não se pode menosprezar o uso de intervenções do governo. Elas são necessárias especialmente quando a situação macroeconômica não está favorável. Por exemplo, o treinamento público de assistência ao desempregado pode melhorar o nível de emprego e a produtividade.

O Brasil precisa encontrar a dosagem certa de regulamentações e intervenções, além de um desenho institucional correto, para atingir os objetivos de emprego, produtividade e segurança.

Cabe esclarecer aqui que, a despeito de tudo o que foi comentado na mídia pelos interlocutores interessados no tema flexibilização trabalhista, no caso do Brasil, de acordo com a Constituição de 1988, pode haver redução de direitos do trabalhador em apenas três casos:

- salários (art. 7º, inc. VI);
- jornada de oito horas diárias (art. 7º, inc. XIII); ou
- jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, inc. XIV).

Portanto, nenhum projeto de lei pode ir além dessas possibilidades. Somente esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, em sintonia com seus interesses, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Qualquer alteração mais profunda deverá vir acompanhada de proposta de emenda à Constituição.

Outra distorção é a grande rotatividade da mão-de-obra. Estudo realizado pelo Banco Mundial e pelo IPEA estima que um de cada três trabalhadores muda de emprego a cada ano. Apesar de a rotatividade ser inerente a qualquer mercado de trabalho, ela gera custos. Se esses custos são altos, os empregadores, na expectativa de ter sua força de trabalho renovada constantemente, têm menos incentivos para investir no treinamento individual dos trabalhadores.

Um dos motivos para essa alta rotatividade do mercado de trabalho é o desenho do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Quando a conta vinculada do trabalhador acumula um saldo grande, o empregado tem incentivo a ser demitido, de forma a se apoderar do dinheiro. Com essa característica do fundo, patrões e empregados não esperam que os contratos durem muito tempo. Além disso, a multa rescisória é paga diretamente ao empregado, que tem interesse em provocar sua demissão, especialmente num período de crescimento econômico, em que arrumaria outro emprego facilmente. Pelo lado do empregador, o preço da demissão é alto quando o funcionário tem muito tempo de emprego, pois maior será o valor da indenização que lhe é devida. Isso significa que as empresas que

têm como política investir em seu quadro de funcionários serão as grandes apenas. As maiores beneficiárias serão as empresas que rodam seu pessoal de três em três meses.

Por fim, as relações de trabalho são altamente afetadas pela Justiça Trabalhista. Todos os anos, trabalhadores interpõem cerca de dois milhões de ações judiciais contra empregadores. As empresas assumem o custo das taxas federais e legais, mas o maior custo resulta do fato de as empresas se tornarem mais cautelosas no tocante às novas contratações, reduzindo assim o emprego formal.

4 Principais modelos de economia do trabalho

Neste tópico apresentam-se os modelos teóricos existentes que tentam explicar o que está acontecendo no mercado de trabalho. É fundamental entendê-los para que se possa traçar os corretos diagnósticos e elaborar as políticas públicas mais eficientes.

Modelo Neoclássico

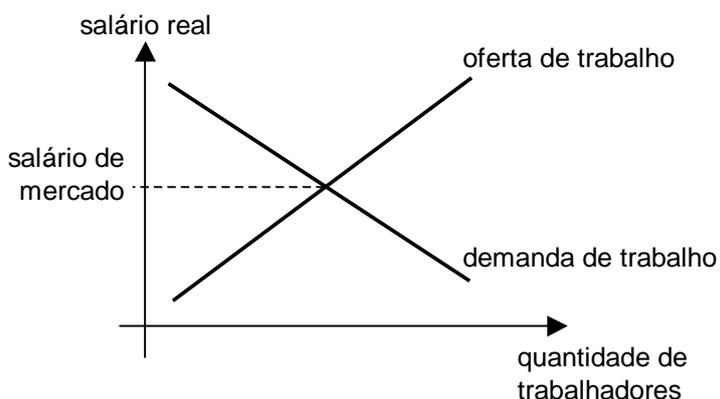
A oferta de trabalho (quantidade de mão-de-obra disponibilizada pelas pessoas) depende da escolha entre trabalho e lazer (este entendido como toda atividade não mercantil). A teoria neoclássica considera que trabalhar não traz bem-estar, ao contrário do lazer. As pessoas estariam dispostas a sacrificar tempo de lazer, porque, ao se empregarem, estariam sendo remuneradas e, assim, teriam recursos para comprar bens e serviços, o que geraria bem-estar. Quanto maior a remuneração paga aos trabalhadores, mais eles estariam dispostos a renunciar lazer e oferecer sua força laboral às firmas (considerando que prevaleceria o efeito-substituição⁵).

E a demanda? Por que as firmas contratam empregados? As empresas precisam de empregados que viabilizem o processo produtivo. Elas contratarão um número de pessoas tal que seu lucro seja o maior possível. Essa maximização do lucro acontece quando o salário real do último trabalhador contratado seja igual ao valor da produção-extra gerada por ele. Vamos supor que a remuneração do trabalhador seja R\$ 1000,00. O empresário só contratará novos trabalhadores se eles gerarem uma produção que valha mais do que R\$ 1000,00.

⁵ Poderia prevalecer o efeito-renda. Nesse caso, aumento do salário real faria diminuir a oferta de trabalho. As pessoas já teriam atingido um nível de consumo tão elevado que requereriam mais tempo livre (lazer).

Na hora que a produção-extra por trabalhador for inferior ao salário real, o empresário não arregimentará mais ninguém⁶.

Sob esse enfoque, observamos que, se o objetivo é ampliar o nível de emprego, o salário real tem que ser reduzido. Isso pode ocorrer por diminuição do valor absoluto (o que é praticamente impossível dado dispositivo constitucional que garante a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo⁷) ou pela inflação (aumento generalizado do nível de preços que corrói o poder de compra dos salários).



Outra maneira de pensar é a seguinte: se estivermos num ambiente de inflação controlada (nível de preços fixo), um aumento do salário nominal fatalmente gerará desemprego, a menos que a produtividade dos trabalhadores aumente devido a avanços tecnológicos.

Alguns temas bem cotidianos podem ser relacionados à teoria neoclássica. A existência do seguro-desemprego pode elevar a taxa de desemprego na medida em que garante uma renda ao desocupado e, assim, faz com que ele seja mais seletivo na procura de um posto de trabalho. Por exemplo, se o seguro-desemprego garantir mensalmente R\$ 700,00 ao desempregado, este só aceitará uma nova posição se sua remuneração for superior aos R\$ 700,00. Remunerações inferiores ou iguais a este patamar não gerarão incentivos para que ele troque lazer por trabalho.

A fixação de um salário-mínimo, utilizando o arcabouço teórico neoclássico, não traz boas consequências, pois obstrui o livre jogo da oferta e da demanda. Se o mínimo for superior ao salário de mercado, teremos uma oferta de trabalho maior do que a demanda e, por conseguinte, desemprego.

⁶ Cabe enfatizar que a produção marginal (produção-extra) é decrescente, ou seja, cada novo trabalhador gerará uma produção menor do que o contratado imediatamente antes.

⁷ Inc. VI do art. 7º da Constituição Federal.

Caso aconteça essa situação de o salário-mínimo ser fixado pelo governo num patamar mais alto do que o de mercado porque as autoridades públicas entenderam que era a menor quantidade para garantir um mínimo de bem-estar, pode-se estar trocando um mal – salário de mercado baixo – por outro – desocupação. Essa última situação seria ainda pior porque o desemprego atingiria os empregados de menor poder aquisitivo, justamente os que deveriam ser beneficiados pela fixação do salário-mínimo.

Cabe ressaltar que, se o objetivo é criar políticas sociais que beneficiem as camadas mais pobres da população, têm-se duas alternativas melhores do que o aumento do salário mínimo. A primeira é utilizar-se de transferência de renda para as pessoas mais carentes, pois haveria uma melhora desse estrato da população sem haver intervenção no mercado de trabalho. A outra, de longo prazo, é incrementar a produtividade dos mais carentes, por meio, por exemplo, de educação. O aumento da produtividade refletirá automaticamente em maiores salários.

Modelo de Salários de Eficiência

Esse modelo considera que existem vários tipos de trabalhadores, ou seja, o trabalho não é homogêneo, conforme estipula a teoria neoclássica.

Quando a firma quer preencher uma vaga, ela oferece um emprego pagando o salário de mercado e obtém um conjunto de candidatos entre os quais escolherá o futuro empregado. Por mais testes que a empresa faça, ainda há o risco de contratar a pessoa errada para a vaga existente.

Este modelo considera que a qualidade do trabalhador tem relação direta com a remuneração paga. Portanto, o salário real a ser pago não é definido pelo mercado, é escolhido pela firma de forma a tornar máximo o seu lucro. Ou seja, admitem-se salários superiores aos que equilibram a oferta e a demanda de trabalho. Mais ainda, a existência de desempregados não exercerá pressão para uma queda nos salários reais. A lógica desse modelo consiste no fato de que maiores remunerações se traduzem em maiores produtividades, o que beneficia a firma.

Teoria do Capital Humano

O modelo neoclássico não incorporou a variável educação, tanto que o crescimento econômico é somente explicado pelo aumento do estoque de capital, pelo progresso tecnológico ou por alterações no contingente populacional.

A teoria do capital humano continua admitindo que os salários são determinados pela produtividade marginal. No entanto, considera que as pessoas possuem características (inteligência, habilidades natas, saúde, etc.) que as individualizam. Além disso, o trabalhador pode conseguir maior diferencial por meio da educação, adquirindo habilidades que fazem aumentar sua produtividade.

O trabalhador tem a opção de se aperfeiçoar (aumentar seu capital humano), incorrendo em custos para isso, mas esperando elevar seus rendimentos futuros, ou o trabalhador decide não estudar, permanecendo com seu atual salário. Essas duas alternativas serão avaliadas e o trabalhador escolherá a que trazer mais benefícios para ele.

Essa teoria explica a pobreza como consequência da baixa produtividade que, por sua vez, é explicada pelo baixo investimento em capital humano. Essa afirmação leva ao seguinte questionamento: por que as pessoas não passaram mais tempo na escola sabendo que isso elevaria seus ganhos salariais?

A resposta consiste no fato de que as famílias cujo rendimento total é muito baixo necessitam de qualquer potencial incremento na renda. Isso faz com que as crianças entrem precocemente no mercado de trabalho, prejudicando a qualidade da sua formação escolar. O problema é que se cria um ciclo vicioso: a pobreza das gerações atuais pode ser entendida ou explicada pela pobreza de seus antepassados. Para combater esse ciclo, existem os programas do tipo “bolsa-escola” em que a família carente recebe uma transferência de renda do governo caso garanta a assiduidade de suas crianças nas salas de aula.

A teoria do capital humano também explica a má distribuição de renda no Brasil. Uma sociedade na qual observamos uma elevada concentração do capital humano apresentará um perfil distributivo muito mais concentrado quando comparada a outra em que se verifica uma quantidade uniforme de anos de estudo para a maioria de seus indivíduos.

Modelo Keynesiano

Keynes, ao estabelecer sua teoria, contraria totalmente o pensamento neoclássico quando afirma ser o nível de emprego dependente do nível de atividade e não o contrário. O produto, ao requerer mão-de-obra para ser viabilizado, determina a demanda por trabalho.

O trabalhador pode apenas negociar seu salário nominal; no entanto, como não tem controle sobre o nível de preços, não tem poder sobre seu salário real (aquele que realmente confere poder de compra). Os sindicatos não podem ser culpados pelo desemprego elevado devido a altos salários, pelo simples fato de eles serem incapazes de fixarem salário real (não adianta ter um salário nominal grande se a inflação for alta, pois o poder de compra será reduzido).

Se o nível de desemprego tem origem numa demanda agregada insuficiente, ou seja, num desempenho macroeconômico fraco, só por meio de ferramentas macroeconômicas será possível reverter a tendência à desocupação.

Se a teoria neoclássica prega que para incentivar o emprego deve-se reduzir os salários reais (o que pode ser obtido com flexibilização das leis trabalhistas, queda do poder dos sindicatos, etc.), a teoria keynesiana defende que o nível de empregos aumentará com redução da taxa de juros, pois isso aquecerá a demanda agregada.

5 Políticas públicas de emprego

Podemos inferir dos modelos econômicos apresentados três diagnósticos sobre a origem do desemprego. O primeiro tem por base o pensamento keynesiano, que afirma ser a demanda de trabalho dependente do patamar de crescimento. Assim, as causas do desemprego situam-se fora do mercado de trabalho.

O segundo diagnóstico vem do modelo neoclássico. A persistência de uma considerável taxa de desemprego deve-se a algum fator institucional, como a existência de sindicatos, ou legal, como o estabelecimento de um salário-mínimo, que não permite a perfeita flexibilidade dos salários-reais.

Por fim, uma terceira interpretação das causas do desemprego enfatiza o papel do marco regulatório ineficiente, ou seja, problemas nas instituições e na legislação fazem crescer a desocupação.

Além das intuições oriundas dos modelos teóricos, é importante destacar uma pesquisa empírica realizada por Menezes-Filho e Nunes (2010), em que calculam as probabilidades de admissão e desligamento no mercado de trabalho e com essas informações avaliam a variabilidade da taxa de desemprego no país. Segundo tal pesquisa, no período de 2002 a 2009, predomina a importância das contratações nos movimentos de desemprego, isto é, a taxa de desocupação é mais afetada por alterações no ritmo de contratações das empresas do que no ritmo de demissões.

Essa informação é crucial na escolha das políticas públicas que serão adotadas para combater o desemprego. Por exemplo, se o desemprego cresce porque houve aumento de demissões, políticas que incentivem a manutenção dos empregos serão mais efetivas. Por outro lado, se o aumento da taxa de desocupação é decorrente da redução das admissões, políticas que incentivem novas contratações serão mais eficientes.

Tendo em mente essas considerações para o desemprego, passamos a comentar as políticas públicas existentes que tentam combater esse mal social.

Primeiramente, cabe dividir as políticas de emprego em ativas e passivas. As políticas ativas procuram elevar a demanda por trabalho, aumentando a chance dos trabalhadores de garantirem sua empregabilidade, ou seja, fazem com que os empregadores contratem mais. São exemplos desse tipo de política: criação de cargos pelo setor público, subsídio às novas contratações, oferta de crédito às pequenas e micro empresas, incentivo ao trabalho autônomo, etc.

As políticas passivas caracterizam-se por diminuir o número de desempregados, reduzindo a oferta de trabalho, ou seja, fazendo com que menos pessoas procurem emprego. Como exemplos, temos: indução à aposentadoria dos trabalhadores com dificuldade de se reintegrar ao mercado de trabalho, adiamento da entrada de jovens no mercado de trabalho com incentivos para passarem mais tempo no sistema escolar, redução das horas trabalhadas, etc.

A política ativa mais popular consiste na formação profissional, principalmente porque as firmas requerem cada vez mais qualificação de seus trabalhadores. Dessa maneira, deveria haver uma reciclagem dos desempregados oriundos dos setores ou regiões em decadência. No caso dos jovens, a escolaridade deles deveria ser acrescida de inter-relações do sistema educacional formal com o mundo do trabalho.

Nesse aspecto cabe citar Menezes-Filho e Nunes (2010), no qual informam que o alto desemprego entre jovens está associado a uma elevada taxa de desligamento e não a uma maior dificuldade de encontrar trabalho, ou seja, o problema não é conseguir o primeiro emprego e sim permanecer nele. Nesse sentido, incentivos à diminuição da rotatividade serão bem-vindos.

Existem evidências de que os menos educados duram pouco no emprego, enquanto os trabalhadores com maior nível de educação, por terem um salário de reserva maior, demoram mais tempo procurando emprego, mas, ao encontrarem, o casamento dura muito mais. Dessa maneira, a ação requerida para reduzir essa rotatividade deve ser o investimento em educação. As mudanças tecnológicas têm desempenhado um papel importante na reestruturação da economia global. Para fazer frente a essas mudanças e garantir empregos num mundo globalizado temos que educar aceleradamente nossa população para que possamos competir com eficiência. Esse, promover uma melhoria significativa no nível de qualificação dos trabalhadores, talvez seja o maior desafio do Brasil no médio prazo.

Outra política de emprego reside na intermediação de mão-de-obra. Sucintamente, consiste na ajuda ao desempregado em termos de colocação, divulgação das ofertas de emprego, acompanhamento do mercado de trabalho, etc. No Brasil, essa política vem sendo executada pelos estados, por meio de agências de emprego, e por entidades da sociedade civil, basicamente organizações sindicais.

Pode-se pensar também em medidas cujo foco seja a concessão de subsídios à criação de empregos. No entanto, há várias polêmicas envolvendo um programa de subsídios para criar empregos, quais sejam: está realmente havendo criação de vagas ou está apenas induzindo uma substituição de empregados? A nova contratação não aconteceria mesmo sem o subsídio? Pesquisas realizadas nos países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) mostram um elevado desperdício de recursos na maioria desses programas.

Existem ainda programas de ajuda ao emprego autônomo, cooperativas e pequenas firmas. Em suma, combina-se ajuda financeira com apoio técnico e organizacional. Nesse sentido, destaca-se o conceito de microcrédito, entendido como crédito para pobres ou microempreendedores de baixa renda sem acesso ao crédito formal, dado sem garantias reais, propiciando mecanismo autossustentável de combate à pobreza e à exclusão social.

6 Considerações finais e conclusões

Este texto teve a intenção de mostrar um panorama do mercado de trabalho brasileiro, juntamente com a teoria correlata, evidenciando que alterações são necessárias, de forma a acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade. Foram apresentados os modelos de economia do trabalho e, a partir deles, os diagnósticos para as taxas de desemprego, juntamente com as possíveis políticas públicas para melhorar o problema.

Concordamos que o correto seria empreender reformas trabalhistas que permitissem determinar corretamente o preço da mão-de-obra e promovessem o crescimento do emprego, além de alinhar os incentivos de que os trabalhadores precisam para aumentar a produtividade da mão-de-obra e os salários. Conforme foi mencionado, no caso brasileiro, as demissões não importam tanto para explicar o desemprego. Isso ocorre em países com mercado de trabalho bastante regulamentado.

Nesse sentido, nosso mercado de trabalho deveria caminhar numa direção de maior flexibilidade. Seria bem vinda qualquer proposta que faça os contratos refletirem as condições específicas da empresa empregadora, desobrigando as firmas e os trabalhadores de seguirem o modelo rígido da CLT.

Várias medidas geradoras de emprego, por meio de políticas públicas, podem ser tomadas, sendo que cabe, em cada caso, avaliar as peculiaridades de cada grupo demográfico, bem como das diferentes regiões do País.

Além das políticas públicas, considerando a elevada elasticidade do emprego no Brasil, entendemos que a principal alavanca para diminuir a taxa de desocupação é criar condições econômicas para um crescimento da economia sustentado e perene. Segundo o economista Roberto Cavalcanti⁸:

Se a economia ganhar ritmo e sustentação, a questão do emprego no Brasil vai se resolver rapidamente. Estamos numa fase em que a procura por emprego diminui por causa da transição demográfica. Antigamente tínhamos dois, três milhões de pessoas por ano que entravam na força de trabalho. Hoje temos um milhão e meio de pessoas e esse número vem caindo devido à queda do crescimento demográfico. Falta gente para preencher as vagas nas escolas. Muitas estão com excesso de equipamento, porque o número de crianças relativamente à população diminuiu. O mesmo ocorre no momento com o desemprego. Assim, quando atingir um crescimento da ordem de 6% a 7% ao ano, o Brasil resolverá a questão do emprego em cinco a seis anos.

⁸ Revista Desafios do Desenvolvimento – IPEA; fev./mar-2010.

Bibliografia

Banco Mundial e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. “Empregos no Brasil”. Volume I: Sessão Infomativa sobre Política. 2002.

BARROS, R.P; Carvalho, M. “Políticas ativas de emprego e renda”. Em: Mercado de Trabalho, Conjuntura e Análise, v. 20, Out/2002. Brasília: IPEA, MTE. 2002.

CONSTANZI, R.N. “Microcrédito no âmbito das políticas públicas de trabalho e renda”. Em: Mercado de Trabalho, Conjuntura e Análise, v. 19, Jun/2002. Brasília: IPEA, MTE. 2002.

FERRANTI, D; Thomas, V.; Arriagada, A.M.; Amsberg, J.V.; Gill, I.S. “Empregos no Brasil – Prioridades de Políticas”. Banco Mundial e IPEA. 2002.

GÓIS, A.C.L.; Paiva, M.A.L.; Sardegna, M.A. “O novo Direito do Trabalho”. Disponível no sítio Jus Navigandi (www.jus.com.br), em 06/12/2002.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e Ministério do Trabalho e Emprego. “Anexo Estatístico”. Em: Mercado de Trabalho, Conjuntura e Análise, v. 20, Out/2002. Brasília: IPEA, MTE. 2002.

MENEGUIN, F.B; Amaro, M.N. “Política de salário mínimo: efetividade, condicionantes e alternativas.” Em: Revista de Informação Legislativa, nº 157, Jan-Mar/2003. Brasília: Senado Federal. 2003.

MENEGUIN, F.B. “Mercado de trabalho e desemprego” Em: Senatus, vol. 3, nº 1, Abr/2004. Brasília: Senado Federal. 2004.

MENEZES-Filho, N. A.; Nunes, D. U. “Probabilidades de Admissão e Desligamento no mercado de trabalho brasileiro.” Mimeo. 2010.

OECD. “Labour markets in Brazil, Russia, India and China (BRICs)”. Em OECD Employment Outlook, 2007.

PASTORE, J. “Emprego: uma visão de médio prazo”. O Estado de São Paulo. Publicado em 4/8/2009.

RAMOS, C.A. “Notas sobre Políticas de Emprego”. Texto para Discussão nº 471. Abr/1997. IPEA. 1997.

RAMOS, C.A. “Las políticas del mercado de trabajo y su evaluación en Brasil”, Em: Serie Macroeconomía del Desarrollo, nº 16. Santiago/Chile: CEPAL. 2002.