

Fernando Meneguim

# MERCADO DE TRABALHO E DESEMPREGO

O nível de emprego está constantemente sendo discutido na mídia. Há artigos argumentando que o desemprego crescente no Brasil é fruto principalmente da rigidez das normas trabalhistas em vigor. Encontram-se também entrevistas pregando que o desemprego é consequência do ambiente macroeconômico adverso e das altas taxas de juros, associados à globalização.

Deixando de lado o aspecto passional do tema, há consenso de que existem sérios problemas no mercado de trabalho brasileiro: alto desemprego, postos de trabalho com baixa produtividade, condições laborais ruins, grande rotatividade, mercado informal crescente, etc.

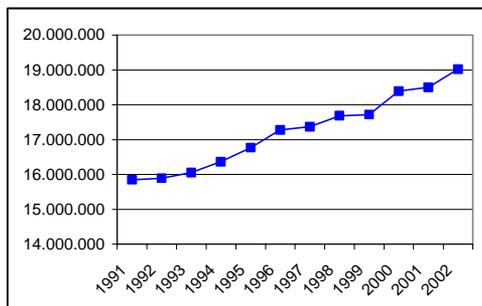
O governo Fernando Henrique Cardoso chegou a enviar ao Congresso

Nacional proposição no sentido de alterar as relações de trabalho, flexibilizando as normas trabalhistas. Em suma, pretendeu-se fazer prevalecer o negociado sobre o legislado. O projeto alterava o artigo 618 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para o seguinte texto: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.”

O projeto comentado acima foi retirado pelo Governo Lula, com a justificativa de que buscará construir novos paradigmas de relações de trabalho, sendo que, para isso, é necessário amadurecimento e reflexão da sociedade. Depois disso, sim, pretende enviar uma reforma trabalhista ao Congresso Nacional. A discussão agora gira em torno das alterações na estrutura sindical vigente.

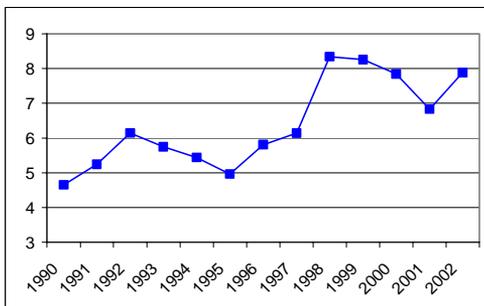
Esses exemplos mostram como os temas trabalho e emprego são importantes e estão sendo discutidos na cúpula dos governos. Este estudo pretende contribuir apresentando sucintamente os principais tópicos relacionados a esses assuntos. O texto começa debatendo como funciona o mercado de trabalho e suas necessidades de alteração. Apresenta-se, a seguir, os principais modelos teóricos de economia do trabalho de forma a tentar analisar a eficácia das ações governamentais na área.

População Economicamente Ativa  
(pessoas)



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego/IBGE

Taxa de Desemprego Aberto  
(%)



Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego/IBGE

Estuda-se, também, as políticas públicas de emprego, tecendo alguns comentários acerca delas. Em síntese, este artigo analisa as possíveis medidas no sentido de tornar o mercado de trabalho mais eficiente e, com isso, obter menores taxas de desemprego.

### 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 agente que 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, da mesma forma como a Constituição foi mudando ao longo dos anos.

É indiscutível o fato de nossas leis trabalhistas, que provavelmente foram bastante apropriadas para as condições das

décadas de 50 e 60, estarem 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



**A ineficiência do mercado de trabalho brasileiro fica caracterizada também pelo crescimento do setor informal.**

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).

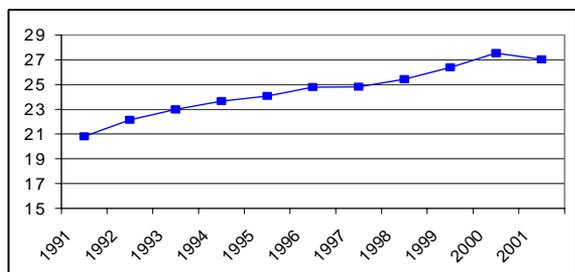
Portanto, nenhum projeto de lei pode ir além dessas possibilidades. Somente esses três direitos podem ser flexibilizados, cabendo às partes determinar as normas que passarão a reger suas relações, em sintonia com seus interesses, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Qualquer alteração mais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

### POR QUE É PRECISO REFORMAR O MERCADO TRABALHISTA?

Neste tópico, apresentamos os principais argumentos que indicam a necessidade de reforma no mercado de trabalho no Brasil.

Nos gráficos da página ao lado, temos a evolução do número de pessoas que integram a População Economicamente Ativa – PEA, medida pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) nas

Participação dos Empregados sem Carteira Assinada na Ocupação Total por Região Metropolitana (%)



Fonte: Mercado de Trabalho, nº 20

regiões metropolitanas, bem como o crescimento da taxa de desemprego aberto, também aferido pelo IBGE naquelas regiões.

É fácil perceber que a geração de emprego não tem acompanhado o ritmo do crescimento da força de trabalho, fazendo com que o desemprego tenha saltado de 4,65% em 1990 para 7,88% em 2002. Isso significa que o mercado de trabalho não está tendo sucesso em assegurar que a oferta de mão-de-obra corresponda à demanda por um preço aceitável para ambas as partes.

Claro que nem toda a queda no crescimento do emprego é explicada pela ineficiência do mercado de trabalho. Existem outros fatores decorrentes da conjuntura macroeconômica, como as baixas taxas de crescimento do PIB. Se o crescimento econômico acontece a uma taxa menor do que a soma das variações da população economicamente ativa e da produtividade, os salários deveriam declinar para que não houvesse mais desemprego.

A ineficiência do mercado de trabalho brasileiro fica caracterizada também pelo crescimento do setor informal. O gráfico acima retrata a dimensão do problema.

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.

Outra distorção é a grande rotatividade da mão-de-obra. Estudo realizado pelo Banco Mundial e pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) 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 (40% dos depósitos no FGTS) é paga diretamente ao empregado, que tem interesse em provocar sua demissão, especialmente num período de crescimento econômico, quando arrumaria outro emprego facilmente. Pelo lado do empregador, o preço da demissão é alto quando o funcionário tem muito tempo de emprego,

pois o valor da indenização que lhe é devida será maior. Isso significa que as empresas que têm como política investir em seu quadro de funcionários vão ser as grandes apenadas. 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.

## 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 diagnósticos corretos e elaborar as políticas públicas mais eficientes.

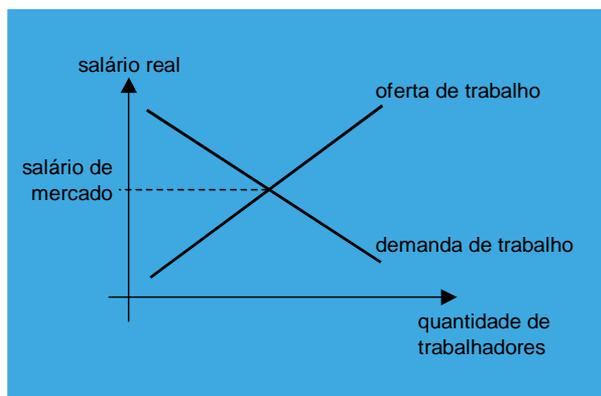
### *Modelo Neoclássico*

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 ao lazer e a oferecer sua força laboral às firmas (considerando-se que prevaleceria o efeito-substituição<sup>1</sup>).

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\$ 500,00. O empresário só contratará novos trabalhadores se eles gerarem uma produção que valha mais do que R\$ 500,00. Na hora que a produção-extra por trabalhador for inferior ao salário real, o empresário não arregimentará mais ninguém.<sup>2</sup>

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 o dispositivo constitucional que garante a irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo<sup>3</sup>) 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\$ 240,00 ao desocupado, este só aceitará uma nova posição se sua remuneração for superior aos R\$ 240,00. 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 conseqüências, 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. O salário-mínimo foi 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; no entanto, trocou-se um mal - salário de mercado baixo - por outro - desocupação. Pior ainda, porque o desemprego atingiu os empregados de menor poder aquisitivo, justamente os que deveriam ser beneficiados pela fixação do salário-mínimo. Se o objetivo é criar políticas sociais que beneficiem as camadas mais pobres da população, tem-se duas alternativas. A primeira é utilizar-se de transferência de

renda para as pessoas mais carentes, pois haveria uma melhora desse estrato sem haver intervenção no mercado de trabalho. A outra, de longo prazo, é incrementar a produtividade da população carente, por

meio, por exemplo, de educação. O aumento da produtividade refletirá automaticamente em maiores salários.

### *Modelo de Salários de Eficiência*

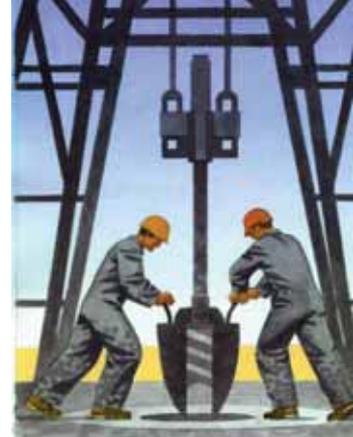
Esse modelo considera que existem vários tipos de trabalhadores, ou seja, o trabalho não é homogêneo, conforme estipula a teoria neoclássica.

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



*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.*

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 mais diferenciais 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 está abaixo da linha da pobreza necessitam de qualquer incremento potencial 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 tipo “bolsa-escola” em que a família carente recebe uma transferência de renda do governo se garantir 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

**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.**

seja, num desempenho macroeconômico fraco, só será possível reverter a tendência à desocupação por meio de ferramentas macroeconômicas.

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.

#### **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 da elevada 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.

Tendo em mente essas explicações 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

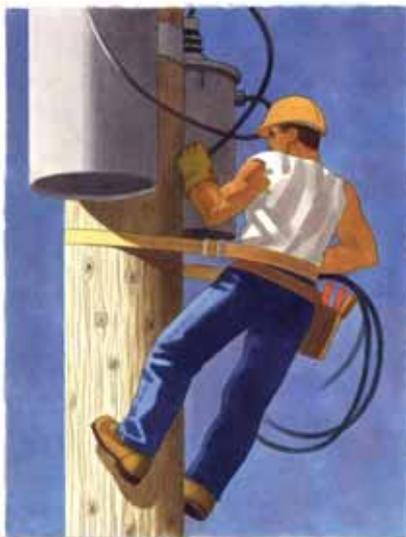
que os empregadores contratem mais. São exemplos desse tipo de política: criação de cargos pelo setor público, subsídio às novas contratações, oferta de crédito às pequenas e micro empresas, incentivo ao trabalho autônomo, etc.

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 exemplo 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.

No Brasil, em 1995, foi lançado o Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR, cujo objetivo era reduzir a exclusão social, além de aumentar a competitividade da economia do País, ajustando a oferta de trabalho às novas tecnologias. O público-alvo do programa consiste nas pessoas desocupadas, indivíduos com risco de ficar desempregados, pequenos produtores e trabalhadores autônomos. Entre 1996 e 2001, foram treinados onze milhões de trabalhadores.

Os recursos para isso vieram do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, cujo objetivo é custear o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e o financiamento de



**A política ativa mais popular consiste na formação profissional, principalmente porque as firmas requerem cada vez mais qualificação de seus trabalhadores.**

Programas de Desenvolvimento Econômico. Cabe lembrar que, a partir da promulgação da Constituição Federal, em outubro de 1988, nos termos do que determina o seu artigo 239, os recursos provenientes da arrecadação das contribuições para o PIS e para o PASEP foram destinados ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e, pelo menos 40%, ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico, esses últimos a cargo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES.

Infelizmente, conforme Ramos (1997), “não existem evidências sólidas que permitam afirmar que, sempre e em qualquer caso, os programas de formação são eficientes e eficazes para reduzir a vulnerabilidade ao desemprego e elevar os salários dos beneficiários. Com essa insegurança, qualquer programa de formação profissional deve ser acompanhado de forma permanente, para determinar sua real eficácia.”

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. Todas as atividades de intermediação são financiadas com recursos do FAT.

Pode-se pensar também em medidas cujo foco seja a concessão de subsídios à criação de empregos. Um exemplo atual desse tipo de política é o Programa Primeiro Emprego, encaminhado ao Congresso Nacional em julho de 2003. Há várias polêmicas envolvendo um programa de subsídios para criar empregos, quais sejam: está realmente havendo criação de vagas ou se 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 micro-empresendedores de baixa renda sem acesso ao crédito formal, dado sem garantias reais, propiciando mecanismo auto-sustentável de combate à pobreza e à exclusão social. No Brasil, havia o Programa de Geração de Emprego e Renda – PROGER, cujo objetivo era habilitar uma linha de crédito para as micro e pequenas empresas urbanas e rurais. O financiamento do programa também foi feito pelo FAT.

### 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 altas 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. O mercado de trabalho deveria ser mais flexível. Seria bem vinda, dessa maneira, 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. No entanto, entendemos que, no Brasil, a principal causa do desemprego é a desaquecimento do nível de atividade da economia, provocada principalmente pelas altas taxas de juros praticadas recentemente.

O ideal talvez fosse uma combinação de várias frentes, com medidas baseadas nos diversos

modelos teóricos, conseguindo a união de vários segmentos da sociedade, todos visando a combater esse mal social que é o desemprego.

<sup>1</sup> Poderia prevalecer o efeito-renda. Nesse caso, o 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).

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Inc. VI do art. 7º da Constituição Federal.

Fernando Boarato Meneguim é Mestre em Economia do Setor Público e Doutorando em Economia pela Universidade de Brasília. Consultor legislativo do Senado Federal na área de Economia do Trabalho e Previdência Social.



## BIBLIOGRAFIA

ANEXO estatístico. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, n. 20, nov. 2002. 47 p. Disponível em: < [http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt\\_20\\_Anexos\\_Estatisticos.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_20_Anexos_Estatisticos.pdf) >. Acesso em: 21 fev. 2003.

BARROS, Ricardo Paes de; CARVALHO, Mirela de. Políticas ativas de emprego e renda. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, n. 20, p. 61-71, nov. 2002. Disponível em: < [http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt\\_20.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_20.pdf) >. Acesso em: 21 fev. 2003.

CONSTANZI, Rogério Nagamini. Microcrédito no âmbito das políticas públicas de trabalho e renda. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, n. 19, p. 21-25, jun. 2002. Disponível em: < [http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt\\_20\\_Anexos\\_Estatisticos.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt_20_Anexos_Estatisticos.pdf) >. Acesso em: 21 fev. 2003.

EMPREGOS no Brasil: prioridades e políticas. Brasília: Banco Mundial: IPEA, 2002. 58 p.

Disponível em: < <http://www.ipea.gov.br/TemasEspeciais/relatorioportl.PDF> >. Acesso em: 21 fev. 2003.

GÓIS, Ancelmo César Lins de; PAIVA, Mario Antônio Lobato de; SARDEGNA, Miguel Angel. *O novo Direito do Trabalho*. 15 p. Disponível em: < [http://www.ufac.br/dep/dd/ufac\\_artigo\\_36.doc](http://www.ufac.br/dep/dd/ufac_artigo_36.doc) >. Acesso em: 21 fev. 2003.

INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS APLICADAS (IPEA). *Ipea data*. Brasília, 2003. Disponível em: < <http://www.ipeadata.gov.br/> >. Acesso em: 21 fev. 2003.

MENEGUIM, Fernando Boarato; AMARO, Meiriane Nunes. Política de Salário Mínimo: efetividade, condicionantes e alternativas. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 40, n. 157, p. 61-78, jan./mar. 2003.

RAMOS, Carlos Alberto. *Economia do trabalho*: livro. [S.l.: s.n.], 200-. Disponível

em : < <http://www.carlosalberto.pro.br/Trab.html> >. Acesso em: 26 ago. 2003.

———. *Las políticas del mercado de trabajo y su evaluación en Brasil*. Santiago de Chile: [s.n.], 2002. (Serie Macroeconomía del Desarrollo / NU. CEPAL; n. 16).

———. *Notas sobre políticas de emprego*. Brasília: IPEA, 1997. 37 p. il. (Texto para discussão; n. 471).

SESSÃO Informativa sobre Política. In: BRASIL: empregos no Brasil. Brasília: IPEA, Banco Mundial, 2002. v. 1. (Relatório n. 24408-BR). Um relatório conjunto do Banco Mundial, Brazil Country Management Unit, Latin América and the Caribbean Region e Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. Disponível em: < <http://www.ipea.gov.br/TemasEspeciais/relatorioportl.PDF> >. Acesso em: 21 fev. 2003.