

RIDT

ANO I / 2021 / N° 1

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Morada IDT / Sede

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



ANÁLISE ECONÓMICA DO MERCADO DE TRABALHO: BREVES NOTAS

ECONOMIC ANALYSIS OF THE LABOUR MARKET: BRIEF NOTES

Paula Vaz Freire*

Sumário: Introdução; Perspetiva Neoclássica; Perspetiva Neoinstitucionalista; Interpenetração entre as Perspetivas Neoclássica e Neoinstitucionalista

Resumo:

A economia do trabalho tem como ponto central a análise do funcionamento do mercado de trabalho, o qual pode ser levado a cabo de acordo com o paradigma de análise neoclássico ou seguindo a perspetiva analítica neoinstitucionalista. Se, num primeiro momento, prevaleceu a crítica recíproca, apontando o excessivo formalismo e abstração, ou evidenciando a incapacidade de ir além da recolção de informação ou da mera descrição, assiste-se, depois, a uma progressiva e frutuosa interpenetração destas perspetivas. No entanto, esta aproximação não faz eclipsar as diferenças matriciais sobre o funcionamento do mercado de trabalho, em que os neoclássicos evidenciam o protagonismo das forças de mercado e os neoinstitucionalistas confiam às instituições um papel decisivo na configuração do próprio mercado.

Abstract:

The functioning of the labor market, as the core aspect of labor economy, can be analyzed according to the neoclassical paradigm or in accordance with the neoinstitutionalist perspective. If, at first, reciprocal criticism prevailed, pointing to the excessive formalism and abstraction of the former, or showing the inability to go beyond the mere collection of information or description of the latter, overtime there was a progressive and fruitful interpenetration of these perspectives. However, this proximity does not eclipse the matrix differences on the functioning of the labor market, in which the neoclassicals show that market forces are protagonist and the neoinstitutionalists entrust institutions with a decisive role in the configuration of the market itself.

* Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Introdução

As especificidades do mercado de trabalho, por comparação com os outros mercados de fatores de produção, têm sido destacadas, desde há muito, uma vez que se trata de “um mercado com alma”¹. A indissociabilidade entre o trabalho e a pessoa, faz com que a análise do mercado onde este fator é transacionado não possa ater-se apenas à consideração do funcionamento do mecanismo de preços, mas deva ter em conta normas e parâmetros jurídicos, sociais e culturais, ganhando, por isso, uma configuração multidimensional.

No entanto, importa considerar que os primeiros passos no estudo do mercado de trabalho procederam à transposição e aplicação das ferramentas analíticas usadas para compreender o comportamento da oferta e da procura nos mercados em geral, não apenas por se tratar de um arsenal conceptual de solidez ímpar, como também por permitir a apreensão dos aspetos essenciais do funcionamento daquele mercado.

Do exposto decorre que a análise económica do trabalho pode, no essencial, ser feita de acordo com duas perspetivas: a neoclássica, ou ortodoxa, e a perspetiva neoinstitucionalista, ou “socio-económica”.

Os contributos institucionalistas começaram por ser descartados pela ciência económica tradicional alegando tratar-se de um mero conjunto de descrições sem capacidade de formulação de modelos. Porém, a conformação dos mercados de trabalho foi ganhando uma crescente influência das instituições, das políticas e da atuação

¹ Katselidis, I. A. (2019), p. 13.

reguladora pública sobre os seus aspetos essenciais: os salários e a alocação da mão-de-obra. Esta expansão da intervenção nos mercados de trabalho, bem como a necessidade de dotar de maior realismo a explicação do funcionamento desses mercados foi conduzindo a uma crescente interpenetração e incorporação das teorias institucionalistas no paradigma neoclássico. É esta interpenetração que se procura evidenciar nas próximas linhas, sendo antes necessário proceder a uma breve explanação dos paradigmas analíticos neoclássico e neoinstitucionalista.

Perspetiva Neoclássica

A teoria do mercado de trabalho formulada pela economia neoclássica centra-se na compreensão dos mecanismos de formação dos preços, a par da formulação de regras e princípios relativas ao comportamento dos sujeitos no mercado.

A análise económica do mercado de trabalho edificou-se sobre os princípios marginalistas, pressupondo que sujeitos que atuam nesses mercados são racionais maximizando utilidades, lucros e rendas de acordo com suas preferências². A partir destes pressupostos, a perspetiva neoclássica tem como ideia central a relação entre o preço do trabalho, ou salário, e o comportamento da oferta e da procura de trabalho no mercado, concluindo que à

² Knight, F. (1921), pp. 51 ss., explica a oferta de trabalho através de um cálculo marginalista que pondera apenas o efeito de rendimento. Assim, compara a desutilidade marginal do trabalho e a utilidade marginal de rendimento: se o salário aumenta, a utilidade marginal do rendimento diminui. Isso implica que a desutilidade adicional de a última unidade de trabalho anulará a utilidade adicional da última unidade de rendimento.

medida que a taxa de salário cresce a procura por trabalho diminui e a oferta de trabalho aumenta³. Destaca-se, neste contexto, o contributo de Hicks que analisa a procura de trabalho e a produtividade marginal decrescente, o comportamento da oferta de trabalho, bem como o mercado concorrencial e os efeitos indesejáveis da intervenção do Estado⁴. Relevam, subsequentemente, as análises de Samuelson⁵ e de Friedman⁶ os quais, com base numa análise teórica, formulam hipóteses e criam modelos assentes na maximização dos lucros, pelas empresas, e do rendimento, por parte dos trabalhadores. Com estes autores e economia do trabalho envereda por um caminho de elevada abstração e dedutivismo, em que as hipóteses formuladas são, posteriormente, testadas com base em dados estatísticos apoiados em modelos econométricos.

A teoria neoclássica do mercado de trabalho foi decisivamente influenciada pela metodologia e amplitude de horizontes analíticos trazidos por Gary Becker, a quem se ficou a dever a conceptualização da teoria da escolha⁷, enquanto maximização das vantagens individuais, a partir da relação entre recursos disponíveis e preferências. No que se refere ao mercado de trabalho, Becker contribuiu para o desenvolvimento da moderna economia ao analisar

³ Hicks, J. (1932) *The Theory of Wages*, London: Macmillan.

⁴ A análise de Hicks sobre a oferta de trabalho foi influenciada pelo trabalho de Lionel Robbins (1930) a respeito da curva de oferta de trabalho individual, respetiva inclinação e elasticidade, explicáveis por efeito de substituição e efeito de rendimento.

⁵ Samuelson, P. A. (1951), “Economic Theory and Wages”.

⁶ De acordo com Friedman (1953), p. 7 a ciência económica não tem como objetivo compreender ou explicar mas prever.

⁷ Na sua obra de 1976, *The Economic Approach to Human Behavior*.

a discriminação⁸; a relevância do capital humano⁹, entendendo a educação e a preparação para o trabalho como formas de investimento; assim como, ao considerar a produção doméstica, e a decisão individual entre trabalho doméstico, trabalho no mercado de trabalho e o tempo de lazer¹⁰.

Apesar desta expansão da economia do trabalho, a teoria neoclássica pressupõe um comportamento maximizador dos agentes e uma flexibilidade do salário que, por influência das forças de oferta e demanda, conduz ao equilíbrio. De acordo com este entendimento, e à semelhança da teoria geral das falhas de mercado, justifica-se a intervenção no mercado de trabalho quando este evidencie “viscosidades” ou “atritos” que o impeçam de evoluir para o equilíbrio.

A falta de explicação para os fenómenos de desemprego persistente deram origem de novas conceções, como a análise de George Stigler baseada na sua teoria económica da informação¹¹. Sendo a informação um bem raro cuja obtenção implica custos, obter informações no processo de busca de emprego é uma atividade cara. Assim, uma pessoa continuará a procurar emprego até ao ponto em que o rendimento esperado seja igual ao custo de procura. Existindo alternativas que representem menores custos, não aceitar a primeira proposta de emprego é, portanto, uma solução ótima. Isso significa que as pessoas ficam, muitas vezes, desempregadas por decorrência

⁸ Na sua obra de 1957, *The Economics of Discrimination*.

⁹ No artigo de 1962, “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, teoria desenvolvida noutros contributos. O capital humano refere-se ao conhecimento, à informação, às ideias, às capacidades e à saúde dos indivíduos: Becker, G. (2002), p. 3.

¹⁰ Com “A Theory of the Allocation of Time” (1965).

¹¹ Stigler, G. (1962).

de uma decisão racional, optando por prolongar a sua busca por trabalho. Nestes termos, o desemprego ganha uma configuração mais ampla, ao concluir-se que existe uma certa parcela de desempregados voluntários e que essa é uma característica do equilíbrio do mercado.

Perspetiva Neoinstitucionalista

De acordo com este paradigma de análise, o mercado de trabalho não é “um dado”, isto é, uma estrutura de características universais e estáticas, mas sim o produto de um determinado contexto. Os indivíduos e as empresas produzem, reproduzem e transformam os mercados de trabalho de diferentes maneiras, as quais resultam da forma como aqueles agentes interagem com os fenómenos sociais, económicos, culturais, políticos e ideológicos, em diferentes localizações espaço-temporais.

A vertente institucionalista reveste-se de uma dupla configuração pois se, por um lado, a configuração dos mercados de trabalho e o seu funcionamento depende das instituições ou estruturas sociais em que se inserem, por outro, tais mercados podem ter uma natureza institucionalizada, designadamente, quando se afiguram fortemente regulados¹².

Um dos aspetos evidenciados pelo neoinstitucionalismo refere-se à heterogeneidade dos agentes que integram o mercado de trabalho. Com efeito, a oferta de trabalho, corporizada pelo conjunto de

¹² No domínio da economia do trabalho o neoinstitucionalismo é tributário da conceção de Keynes, numa configuração atual de pós-keynesianismo institucionalista. Whalen, C. (2012).

indivíduos que coloca ao dispor das empresas a sua força de trabalho, está muito longe de ser constituída por agentes indiferenciados, correspondentes ao *homo economicus* típico da economia ortodoxa. A população ativa é heterogénea pois, mesmo antes de entrar no mercado de trabalho, pode ser dividida por classe, género, raça, tipo de contexto familiar, nacionalidade, convicções políticas e religiosas, orientação sexual, aparência física, etc. Ora, o facto de cada indivíduo se inserir em uma ou várias dessas categorias irá influenciar o momento e a decisão entrada - ou não - no mercado de trabalho, assim como o segmento do mercado de trabalho em que essa entrada ocorre e, conseqüentemente, o tipo de ocupação, o nível de salário, as condições de trabalho, de autorrealização e de autonomia, ou o grau de alienação, vulnerabilidade e insegurança. Em suma, a força de trabalho disponível numa dada economia, num certo momento é, no essencial, o produto de um contexto institucional ditado pelas características da unidade familiar, pelo nível de preparação dos indivíduos, por via da educação e da qualificação, e pelo nível de informação, enquanto capacidade de conhecer a qualidade e a quantidade dos empregos disponíveis e, conseqüentemente, de saber quando entrar no mercado de trabalho.

A heterogeneidade existe também do lado da procura de trabalho na medida em que as empresas diferem no que toca à natureza da produção e da tecnologia empregada, ao estágio de maturidade, à dimensão, à estrutura de governação, à titularidade privada ou pública, etc. Isto é, o contexto institucional é igualmente determinante da configuração da procura no mercado de trabalho.

Interpenetração entre as Perspetivas Neoclássica e Neoinstitucionalista

Nem o paradigma neoclássico nem as análises neoinstitucionalistas permaneceram estanques e acantonadas nas suas formulações de base.

Assim, o modelo neoclássico não se manteve inalterado começando os economistas ortodoxos por reconhecer a existência do que genericamente se designa como “instituições” e passando, por isso, a incorporar o estudo de temas como os sindicatos, as famílias, o género, a raça, os salários de eficiência, os conceitos de agente-principal, de *insider-outsider*, entre outros. Refira-se que o entendimento destes autores é o de que o equilíbrio entre oferta e procura pode ser “perturbado” fatores institucionais, mas que aquelas forças de mercado serão sempre as principais influências e os aspetos determinantes do mercado de trabalho.

Ora, uma das principais apreciações críticas a respeito da perspetiva neoclássica radica, justamente, no questionamento sobre a validade da asserção de que as forças de mercado são sempre prevaletentes pelo que se, eventualmente, se demonstrar que as instituições, ao invés da oferta e da procura, são as principais influenciadoras dos resultados do mercado de trabalho, o modelo ortodoxo não estaria correto. Por outro lado, afirma-se que tende a existir uma modelação das instituições - funcionalizada ao objetivo de lhes conferir um tratamento científico - que pode desvirtuar a sua essência e influência. Um exemplo disso é a análise ortodoxa dos sindicatos, que não são entendidos na sua dimensão social,

económica, cultural, política e ideológica, mas sim enquanto agentes racionais orientados, exclusivamente para a maximização de ganhos dos seus filiados. Acresce que a tentativa de incorporar as “instituições” no modelo, não se preocupa em compreender a natureza e o funcionamento dessas instituições, mas sim em aferir de que modo influenciam os salários, os níveis de emprego e velocidade de ajuste dos mercados, bem como a forma como elas influenciam os incentivos de minimização de custos, maximização de utilidade e de lucro, típicos dos agentes que participam nos mercados.

Por seu turno, a nova economia institucional não rejeita os modelos matemáticos de otimização do comportamento, mas assume que as motivações tradicionalmente associadas aos agentes económicos devem ser consideradas de forma mais amplas. Com efeito, a satisfação individual pode advir de ações altruístas, e a dedicação ao trabalho não ser só motivada por altos ganhos ou promoções esperadas, mas também por motivações intrínsecas como a sensação de realização de um trabalho bem feito. Assim, os agentes agem e decidem de forma menos racional do que o esperado pelo modelo neoclássico tradicional, uma vez que não são exclusivamente maximizadores e o seu cálculo final também inclui a emoção. Acresce que a economia neoinstitucional reequaciona o conceito de preferências, em primeiro lugar porque se presume que as preferências individuais são mutuamente dependentes e, em segundo lugar, porque se considera que as preferências não são

automáticas e exógenas, mas sim endógenas, sujeitas a alterações e formadas com base nas mudanças do contexto económico e social¹³.

Para além de conceber a decisão como o produto de um dado contexto, a perspetiva neoinstitucionalista afirma que, a par das forças de mercado, há que ter em conta as forças institucionais, enquanto influência de várias organizações, evidenciando, em especial, o protagonismo dos sindicatos e dos governos sobre a formação dos preços e a alocação do trabalho. Uma das formas das instituições influenciarem o mercado de trabalho consubstancia-se no facto de estas introduzirem um maior nível de segmentação e, conseqüentemente, de viscosidade. Veja-se, por exemplo, a implementação de barreiras por parte dos sindicatos ou de organizações sócio-profissionais autorreguladoras que pode assumir, entre outras, a configuração de períodos de formação obrigatórios, de emissão de licenças e de carteiras profissionais. Trata-se de um conjunto de regras de pendor corporativo, implementadas em benefício dos *insiders*, que alcançam níveis de remuneração superiores, ou quase rendas, ao limitar a concorrência. Para além da regulação de cariz corporativo, o mesmo efeito de redução da concorrência pode ser gerado a partir da contratação coletiva ou a regulação estadual.

A introdução destas limitações ou mais simplesmente, de rigidez no mercado de trabalho por força das instituições, faz com que o funcionamento neoclássico de ajustamento entre setores - mesmo que limitado por falhas de informação e pelas capacidades dos trabalhadores - não ocorra, não se verificando, por exemplo, uma

¹³ Woodbury, S. A. (1987).

fácil transferência de trabalhadores entre sectores e atividades com excesso de oferta, para outros com níveis menores de oferta. A *mobilidade* do fator trabalho é, portanto, altamente condicionada por aspetos institucionais e a economia neoinstitucionalista passa a contribuir decisivamente para explicar a não corroboração, pela realidade, de alguns pressupostos da análise económica tradicional.

Um desses aspetos respeita ao facto de a teoria neoclássica afirmar que os trabalhadores com as mesmas qualificações e funções são remunerados com o mesmo salário pois, de contrário, aqueles que auferem salários mais baixos migrariam para empregos mais bem remunerados, e os salários atingiriam, progressivamente o equilíbrio. O desemprego seria facilmente “corrigido”, ficando apenas de fora do mercado de trabalho aqueles que, em resultado de um cálculo marginalista entre utilidade do rendimento e do lazer, decidem, voluntariamente, não integrar aquele mercado. Ora, como se sabe, os mercados reais afastam-se deste modelo, o que demonstra a insuficiência das conceções económicas tradicionais em oferecer uma explicação satisfatória para as situações de desemprego.

Um outro tema de importante complementaridade entre as perspetivas em análise respeita às diferenças salariais. Os neoclássicos não negam a existência de diferenciais salariais, mas entendem que elas devem corresponder, no essencial, às diferentes características dos trabalhadores (*capital humano*) e à taxa de risco associada às funções desempenhadas. No entanto, os mercados de trabalho reais produzem diferenças salariais persistentes entre setores ou empresas que contratam trabalhadores semelhantes para tarefas idênticas. Tal pode ser explicado a partir das teorias do

“mercado interno”, de acordo com as quais as empresas de grandes dimensões, se organizam como “ordenamentos específicos”, ao criar normas formais e informais, o que faz com que a concorrência entre trabalhadores ocorra no âmbito dessa empresa e não nos mercados de trabalho externos¹⁴. Isto significa que a economia do trabalho não pode ser indiferente às formas de governação e organização das empresas, as quais podem estar na origem de segmentações do mercado de trabalho¹⁵.

Também a teoria dos salários de eficiência¹⁶ veio acrescentar uma outra explicação para os diferenciais salariais e para o desemprego persistente. Um salário superior ao equilíbrio melhora a produtividade e o esforço dos trabalhadores, alinhando a respetiva conduta com o interesse de maximização do lucro pelo empresário, ao mesmo tempo que pagar salários mais altos torna o trabalhador “refém” do empregador. Mas, se em alguns setores ou empresas os trabalhadores auferem um salário superior ao de equilíbrio, e nas demais o salário de equilíbrio permanece, os salários de eficiência contribuem para a segmentação dos mercados de trabalho.

Em conclusão, pode afirmar-se que a economia do trabalho neoclássica tem vindo a incorporar, progressivamente, contributos

¹⁴ Doering, P. & M. Piore (1971). A teoria do mercado interno de trabalho conduz à divisão entre dos mercados em primário e secundário; o primário é composto por cargos bem remunerados, com condições de trabalho vantajosas, estabilidade no emprego e probabilidades de promoção. Por outro lado, no mercado secundário, existem trabalhos com baixa remuneração, elevada flutuação de trabalhadores, más condições de trabalho e poucas possibilidades de promoção. O “sector primário” está ligado aos mercados internos de trabalho, sendo de difícil acesso. Nos mercados secundários existem pessoas pouco qualificadas e com maior probabilidade de ficarem desempregadas.

¹⁵ P. Héloïse (2007).

¹⁶ Akerlof, G. & J. Yellen (1986); Shapiro, C. & J. Stiglitz (1984).

do neoinstitucionalismo, que permitem explicar diversos problemas reais do mercado de trabalho, e que os ganhos da interação entre as perspetivas neoclássica e neoinstitucionalista se revelam, sobretudo, na compreensão das formas de *desemprego involuntário*, de *desemprego persistente* e de *diferenciais salariais*.

No entanto, importa ter presente que as perspetivas em análise continuam a diferir a respeito do nível aceitável e eficaz de intervenção institucional, em particular, provinda de instituições públicas. Assim, e em síntese, a matriz neoclássica enfatiza o caráter competitivo dos mercados de trabalho e o protagonismo das forças de mercado na determinação do emprego e do nível de salário, sem ignorar a necessidade de alguma intervenção corretiva dos resultados daquela interação; por seu turno, os economistas neoinstitucionalistas explicam as vicissitudes do mercado de trabalho a partir das instituições e confiam-lhes um papel decisivo na configuração do próprio mercado.

Referências bibliográficas

Akerlof, George & Janet Yellen (1986), *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge: Cambridge University Press

Becker, Gary S. (1962), “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *Journal of Political Economy*, 70(5), pp. 1-9

Becker, Gary S. (1965), “A Theory of the Allocation of Time”, *The Economic Journal*, Vol. 75(299), pp. 493-517

Becker, Gary S. (2002), “The Age of Human Capital”, in *Education in the Twenty First Century*, Palo Alto: Hoover Institution Press, pp. 3-8

Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J. (1971), *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Heath Lexington Books

Friedman, Milton (1953), “The Methodology of Positive Economics”, In *Essays In Positive Economics*, Chicago: Univ. of Chicago Press, 1966, pp. 3-16, 30-43

<http://fs2.american.edu/dfagel/www/Class%20Readings/Friedman/Methodology.pdf>

Hicks, J. R. (1932), *The Theory of Wages*, London: Macmillan
<https://dspace.gipe.ac.in/xmlui/bitstream/handle/10973/24960/GIPE-009904.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Hillard, M. McIntyre, R. (1994), “Is There a New Institutional Consensus in Labour Economics?”, *Journal of Economic Issues*, XXVIII, pp. 619-629

Katselidis, Ioannis A. (2019), “Institutions, Policy and the Labour Market: The Contribution of the Old Institutional Economics”, *Economic Thought*, 18(2), pp. 13-30

Knigh, Frank (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, Houghton Mifflin, Boston

<https://fraser.stlouisfed.org/files/docs/publications/books/risk/riskuncertaintyprofit.pdf>

Petit, Héloïse (2007), “Is the Concept of Labour Market Segmentation Still Accurate?”, *Économies et Sociétés, Série AB, Économie du Travail*, XLI (28), pp. 891-896

Robbins, Lionel (1930), “On a Certain Ambiguity in the Conception of Stationary Equilibrium”, *The Economic Journal*, 40(158), pp. 194-214

<https://academic.oup.com/ej/article/40/158/194/5283479>

Samuelson, P. A. (1951), “*Economic Theory and Wages*”, In *The Collected Scientific Papers of Paul A. Samuelson*, Volume 3, MIT Press, 1972

Shapiro C. & Joseph E. Stiglitz (1984), “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device”, *The American Economic Review*, 74(3), pp. 433-444

http://static.stevereads.com/papers_to_read/equilibrium_unemployment_as_a_worker_discipline_device.pdf

Stigler, George (1962), “Information in the Labor Market”, *Journal of Political Economy*, 70(5), pp. 94-105

Whalen, Charles J. (2012), “Post-Keynesian Institutionalism after the Great Recession” http://www.levyinstitute.org/pubs/wp_724.pdf

Woodbury, Stephen A. (1987), “Power in the Labor Market: Institutionalist Approaches to Labor Problems”, *Journal of Economic Issues*, 21 (4), pp. 1781-1807

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa