

**Título:** Os novos keynesianos e o mercado de trabalho: uma abordagem crítica

**Autor:** Erick Ohanesian Polli<sup>1</sup>

**Área temática:** 7 – Trabalho e Sociedade

**Resumo:** Os novos keynesianos apresentam uma interpretação sobre o mercado de trabalho que parte da noção de equilíbrio econômico, relacionada a abordagem ortodoxa. No entanto, reconhecem a presença de rigidezes reais que impedem que o equilíbrio seja alcançado, ou seja, que explicam a ocorrência de desemprego involuntário nesses termos. Portanto, caso fossem removidas as rigidezes reais, a economia retornaria ao equilíbrio de pleno emprego. O objetivo do artigo é apresentar a teoria novo keynesiana sobre mercado de trabalho e suas críticas, como a marxiana, pós keynesiana, kaleckiana e institucionalista, apresentando uma análise sobre as implicações dessas diferentes teorias. Avalia-se que a teoria novo keynesiana argumenta a favor de políticas de flexibilização do mercado de trabalho para alcançar o equilíbrio, no entanto desconsideram possíveis efeitos negativos que a flexibilização pode apresentar. Ao passo que as abordagens críticas apresentam teorias mais completas para explicar o funcionamento do mercado de trabalho e que criticam a flexibilização do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Novos keynesianos, desemprego involuntário, flexibilização do mercado de trabalho, salário real.

**Códigos JEL:** B220, B510, E240, E610, J230

**Abstract:** The New Keynesians interpret the labor market from the principle of economic equilibrium. Nevertheless, they recognize the real rigidities that restrain the reaching equilibrium, which explains the occurrence of involuntary unemployment. Therefore, in case of removal of the real rigidities, the economy would return to an equilibrium of full employment. The purpose of this article is to present the New Keynesian's labor market theory and its critics, such as: Marxian, Post Keynesian, Kaleckian and Institutionalist. It's evaluated that the New Keynesian theory argues in favor of making the labor market more flexible, so it reaches its equilibrium. However, they disregard possible negative effects that labor market's flexibility might present. Whereas the critic approaches present more complete theories about the labor market's behavior and criticize its flexibility.

**Keywords:** New Keynesians, Involuntary unemployment, Labor market flexibility, Real salary

---

<sup>1</sup> Mestrando no programa de pós-graduação em Economia e Desenvolvimento (PPED) na Unifesp. E-mail: [erick.polli@unifesp.br](mailto:erick.polli@unifesp.br). O autor agradece a Capes pelo apoio financeiro.

## 1. Introdução

O tema mercado de trabalho é objeto de controvérsias na área da economia, com diferentes vertentes do pensamento econômico apresentando teorias para explicar o comportamento do mercado de trabalho. Os novos keynesianos apresentam uma teoria sobre mercado de trabalho que considera a ocorrência de rigidezes reais no próprio funcionamento do mercado de trabalho, e que impedem que o equilíbrio seja alcançado. A recomendação de política feita por essa corrente vai no sentido de estabelecer medidas que contribuam para o aumento da flexibilização no mercado de trabalho, de forma que haja redução de rigidezes e que, portanto, isso atue em prol do estabelecimento do equilíbrio de pleno emprego.

Outras escolas do pensamento econômico como a pós keynesiana e kaleckiana apresentam teorias distintas que argumentam a favor de uma atuação do governo para garantir o pleno emprego. Por sua vez, os institucionalistas levam em consideração a relevância das instituições para a determinação do funcionamento do mercado de trabalho e das estruturas internas das empresas. Os marxianos se baseiam na luta de classes para elaborar uma teoria em que a relação entre capitalistas e trabalhadores é assimétrica.

O objetivo deste artigo é apresentar a visão dos novos keynesianos sobre o mercado de trabalho e as críticas realizadas a essa corrente de pensamento, analisando as implicações das políticas de pleno emprego baseadas na teoria novo keynesiana e as diferentes soluções propostas pelos críticos. Resultando em formas distintas de se entender o problema do desemprego bem como formas diferentes de se combater o desemprego.

Consideramos a abordagem kaleckiana separadamente, apesar de algumas semelhanças com a pós keynesiana e a marxiana, por considerar que existem características que merecem ser tratadas de modo singular. Com o intuito de levar em consideração uma visão mais ampla sobre o mercado de trabalho, são indicadas também algumas divergências que possam se fazer notar dentro de uma mesma escola do pensamento econômico.

Na segunda seção descrevemos quais as principais teorias construídas pelos novos keynesianos para explicar a rigidezes reais, em seguida quais as implicações dessas teorias. Na terceira seção são apresentadas as abordagens críticas aos novos keynesianos, com a abordagem pós keynesiana, kaleckiana, institucionalista e marxiana. Na quarta seção apresentamos as conclusões e sugestões para investigações futuras.

## 2. O mercado de trabalho novo keynesiano

Nesta seção definimos os argumentos que sustentam os novos keynesianos sobre o mercado de trabalho.<sup>2</sup> Primeiro são apresentados os modelos utilizados pelos novos keynesianos para explicar o funcionamento do mercado de trabalho. Posteriormente são apresentadas as implicações desses modelos.

### 2.1. Os modelos de determinação de salário

De acordo com Ferreira (2003), os autores chamados de novos keynesianos são denominados assim por sustentarem dois resultados obtidos da teoria keynesiana, a quebra da dicotomia clássica e a existência de excesso de oferta no mercado de trabalho. Esses resultados decorrem, para os novos keynesianos, da existência de rigidezes reais determinadas de modo interno ao próprio funcionamento do mercado, mas apenas no curto prazo. No longo prazo os preços e salários reais seriam plenamente flexíveis; portanto, neste perfil temporal, os novos keynesianos concordam com as conclusões dos novos clássicos<sup>3</sup> de que a economia está sempre em equilíbrio, e é válida a dicotomia clássica. Essa abordagem se diferencia de outras correntes por não colocar o governo como o principal agente responsável por criar rigidezes ou outros impedimentos à obtenção do equilíbrio. Os modelos dos novos keynesianos se baseiam em oligopólio, ou seja, a firma define o salário do trabalhador; vale dizer, não é tomadora de preço, como no modelo de concorrência perfeita.

Existem diversos modelos utilizados para explicar os motivos da ocorrência de rigidez de salário real. Esses modelos explicam a existência de imperfeições reais, isso se relaciona com o fato de que os trabalhadores estão preocupados com o salário real, com o padrão de vida que realmente pode ser obtido; portanto, a produtividade do trabalhador é relacionada com os ganhos reais obtidos (Romer, 1993).

Nos modelos do “**salário eficiência**”, de acordo com Ferreira (2003), é racional para algumas empresas manter o salário real de seus funcionários acima do valor de equilíbrio, existindo uma relação direta entre salário real e produtividade do trabalhador. Como as firmas não querem que a produtividade de seus trabalhadores correntemente contratados se reduza, é racional que o valor do salário esteja acima do nível de equilíbrio. Uma outra explicação é que as empresas mantêm o salário

---

<sup>2</sup> A teoria novo keynesiana também apresenta modelos de rigidez de preços no mercado de bens, e.g. os “menu costs”, que evidenciam motivos para as empresas não reajustarem os preços mesmo havendo mudança nos custos, de forma que só há mudança nos preços nominais quando os “menu costs”, ou seja o custo de reajustar os preços são pequenos. Neste artigo trataremos apenas das rigidezes no mercado de trabalho. Embora Gordon (1990) defenda a visão de que a rigidez de salários não é o ponto central para atingir o market clearing, desde que os preços sejam flexíveis. Ou seja, o foco é deveria ser os preços e não os salários. Para o autor, não seria provável haver flexibilidade de preços e rigidez de salários, bem como também é improvável que se verifique flexibilidade salarial e rigidez de preços.

<sup>3</sup> Para mais detalhes sobre a teoria dos novos clássicos ver Bleaney (1985).

real alto com o objetivo de reduzir a rotatividade, para evitar o gasto com treinamento de novos trabalhadores.

Para Yellen (1984), a hipótese de salário eficiência explica a ocorrência de rigidez de salário real, o mercado de trabalho dual, a existência de distribuição desigual de salários para trabalhadores com as mesmas características e a presença de discriminação no mercado de trabalho. Em relação à rigidez de salário, as empresas não reduziriam o salário real para manter a produtividade do trabalhador. No caso do mercado de trabalho dual, a distribuição desigual de salários ocorre porque o salário eficiência é relevante em um determinado setor, que podemos chamar de primário, mas não é relevante num outro setor, que podemos chamar de secundário, em que não existe a relação entre salário e produtividade; logo, ocorreria *market clearing* nesse setor. Mesmo dentro do setor primário a distribuição de salários seria desigual entre as firmas, porque a relação entre salário e eficiência também seria diferente para cada firma. A discriminação, por sua vez, seria explicada porque o empregador pode selecionar um grupo de trabalhadores com características observáveis que sejam da sua preferência - sem que isso incorra em um custo, já que não se verifica uma situação de pleno emprego.

Dentre as explicações que se baseiam na teoria do salário eficiência, para a justificar a existência de um salário real acima do nível de equilíbrio, temos a de Shapiro e Stiglitz (1984). Os autores argumentam que a existência do desemprego involuntário decorre de uma particularidade da relação entre empregados e empregadores: já que existem dificuldades em monitorar o desempenho dos funcionários, as empresas podem estabelecer um salário mais alto para criar um custo extra ao trabalhador se ele for demitido, de forma a exercer pressão para o funcionário manter um bom desempenho. Para os autores, um salário mais alto do que seria o de pleno emprego gera desemprego involuntário. Esse modelo adiciona alguns elementos para a função de esforço aplicado ao trabalho dentro da firma, que é a média de salários, o desemprego agregado e os benefícios para desempregados, de forma que a entrada de novos trabalhadores no mercado de trabalho resulta em aumento do desemprego, o que por sua vez induz a um esforço maior dos empregados a qualquer nível de salário (Yellen, 1984). Nesse sentido, o salário real acima do equilíbrio funciona como uma coerção econômica, aumentando o custo da perda do emprego.

Em uma outra abordagem relacionada à teoria do salário eficiência temos a **seleção adversa**. Nesse modelo, as empresas entenderiam que não têm meios de avaliar a real qualificação dos trabalhadores na contratação; por conta disso, colocar um salário real mais alto aumentaria as chances de contratar alguém mais qualificado, pois os indivíduos mais qualificados teriam um maior salário de reserva, que se trata do menor valor de salário real pelo qual o trabalhador aceita o emprego (Ferreira, 2003).

Yellen (1984) ainda apresenta mais dois modelos com base no salário eficiência. Um deles é o **modelo de rotatividade**, em que a empresa oferece um salário real acima do equilíbrio para evitar uma alta rotatividade da mão de obra, reduzindo assim os seus custos de treinamento. Com um salário real mais alto, os trabalhadores evitam sair do emprego; logo, a lógica é similar ao modelo apresentado por Shapiro e Stiglitz. O outro é o **modelo sociológico**, em que a rigidez salarial é explicada menos por um comportamento individualista e mais por convenções sociais. Nesse caso, temos o modelo feito por Akerlof (1982) que desenvolve a ideia de que os contratos de trabalho são “trocas de presentes parciais”, o que significa que os salários são, em parte, determinados por certas normas de esforço do trabalhador, e que o esforço realizado pelos trabalhadores também depende dessas normas. Como os trabalhadores baseiam seus esforços de acordo com essas normas, a empresa paga um salário melhor como forma de influenciar essas normas. Dessa forma, a relação entre termos de troca e normas é o que diferencia essas trocas de presentes de trocas puramente determinadas pelo mercado.

O **modelo *insider-outsider*** parte de uma premissa diferente para explicar a existência de salários reais acima do nível de equilíbrio. Considera-se que existem dois grupos de trabalhadores: um grupo está empregado (*insider*), tem qualificação, proteção dos sindicatos, enquanto o outro grupo está desempregado (*outsider*) e não conta com a mesma organização ou proteção do grupo que está empregado. Nesse modelo, os empregadores evitam contratar os *outsiders*, mesmo que esses aceitem trabalhar por um salário inferior, pois existe pressão dos sindicatos para não haver demissões e também por conta dos custos de treinamento de novos funcionários (Ferrari Filho, 1996).

Blanchard e Summers (1986) utilizam o modelo *insider-outsider* para abordar a **teoria da histerese**, em que a taxa de desemprego de equilíbrio depende da taxa histórica de desemprego. Os autores argumentam que o salário é majoritariamente definido pelos *insiders*, e a influência dos *outsiders* depende do tempo em que ficam desempregados. Isso ocorre porque um maior tempo fora do mercado de trabalho resulta em uma menor produtividade do trabalhador, o que faz as firmas não quererem contratar indivíduos desempregados por um período longo de tempo.

O **modelo de contrato implícito** supõe trabalhadores avessos ao risco e com acesso limitado ao mercado de capitais, e firmas neutras ao risco. O salário real é dado pela média dos ganhos ao longo do ciclo econômico, sendo assim o salário real não apresenta grandes oscilações e os trabalhadores estão protegidos em um cenário econômico ruim, da mesma forma que não apresentam ganhos num cenário bom (Ferreira, 2003). A inovação da teoria do contrato implícito é que a relação de emprego não é vista como uma simples troca de trabalho por dinheiro, mas uma relação mais complexa de longo prazo, em que existe um contrato de seguro que protege os trabalhadores no caso de haver queda da produtividade marginal do trabalho (Azariadis e Stiglitz, 1983). Esse modelo

dialoga com o modelo de Akerlof (1982) sobre trocas de presentes citado anteriormente; a diferença é que o contrato implícito se baseia em compartilhamento dos riscos e não em normas.

No **modelo de defasagem temporal de reajuste**, um grupo de trabalhadores poderia aceitar uma redução salarial, caso os demais grupos de trabalhadores também aceitassem uma diminuição na remuneração. O problema nesse caso é que existe uma relutância entre os grupos no que tange a definir quem será o primeiro a aceitar uma redução; por conta disso, não existe um acordo para chegar em uma redução dos salários (Sicsú, 1999).

Sobre a rigidez no mercado de trabalho, Ferreira (2003) ressalta um ponto importante para a visão dos novos keynesianos, o fato de que as fontes de rigidezes não são necessariamente removidas, já que são formadas dentro do próprio funcionamento do mercado, de forma que tratar-se-ia de um desequilíbrio duradouro, a priori. Blinder (1987) afirma que o nível salarial pode não ser capaz de equilibrar o mercado de trabalho mesmo no longo prazo, considerando um modelo de informação imperfeita. No entanto, Sicsú (1999) defende que a rigidez faz com que o ajuste seja lento, mas que existe uma tendência para o equilíbrio, uma vez que, se houvesse plena flexibilidade de preços, o ajuste ocorreria de maneira automática. Nesse caso, surge a necessidade de se flexibilizar o mercado de trabalho, para que o equilíbrio seja alcançado mais rapidamente.

Uma teoria relevante dos novos keynesianos que vale a pena ser comentada é a abordagem feita por esses teóricos sobre a NAIRU<sup>4</sup> (*Non-Accelerating-Inflation Rate of Unemployment*), que desempenha um papel análogo a taxa natural de desemprego (na abordagem monetarista), ou seja, uma taxa de desemprego que não aumentaria a inflação. A diferença entre a NAIRU e a taxa natural de desemprego reside no fato de que a última é baseada na hipótese de expectativas adaptativas, enquanto a primeira se baseia nas expectativas racionais. Os novos keynesianos oferecem uma nova abordagem da curva de Phillips, de quando a taxa de desemprego está abaixo do equilíbrio a inflação é crescente. Uma outra característica que diferencia a interpretação dos novos keynesianos de outras escolas do pensamento é que os preços e salários não são dados em um ambiente perfeitamente competitivo, mas sim de forma consistente com firmas monopolisticamente competitivas (Ferreira, 2003).

Blinder (1987) apresenta uma crítica ao conceito da taxa natural de desemprego pelo fato de o nível de desemprego ter mudado muito ao longo dos anos, de forma que invalida a hipótese da existência de uma taxa natural de desemprego, e que esses fatos têm feito os economistas olharem mais para a teoria da histerese do que para a taxa natural de desemprego. No entanto, Ball e Mankiw (2002) defendem a importância da NAIRU, já que no curto prazo existe um trade off, portanto existe

---

<sup>4</sup> Proni (2015) apresenta uma evolução das teorias de emprego, em que é apresentado o surgimento da NAIRU pelos monetaristas. Esse conceito se refere a uma interpretação feita da curva de Phillips em que existe uma taxa natural de desemprego que não gera aceleração da inflação.

uma taxa de desemprego consistente com uma inflação estável. Também explicam que os motivos da NAIRU variar com o tempo são complexos e as evidências ainda são fracas, embora mudanças demográficas, políticas governamentais e produtividade parecem ter um papel para explicar as mudanças na taxa natural de desemprego.

## 2.2. Implicações da teoria novo keynesiana

Como a teoria novo keynesiana se baseia em microfundamentos para explicar rigidez salarial, e como isso impede que se alcance o pleno emprego, as medidas propostas por essa corrente estão focadas no âmbito microeconômico, ou seja, reformas que façam diminuir a rigidez no mercado de trabalho. Dessa forma, o Estado não teria um papel central para resolver a questão do pleno emprego; de fato, os novos keynesianos propõem um papel restrito ao Estado. Segundo Ferreira e Fracalanza (2006), como os novos keynesianos rejeitam a dicotomia clássica, existe algum espaço para políticas de estímulo a demanda agregada, mas como as fontes de rigidez no mercado de trabalho são relevantes para explicar o excesso de oferta de mão de obra, ainda haverá desemprego se as rigidezes não forem removidas.

Regini (2000) distingue quatro tipos de flexibilização do trabalho; a flexibilização salarial, que se refere à capacidade da empresa de alterar os salários, de maneira que esses não são determinados somente por acordos coletivos ou regulação; a flexibilidade numérica, que corresponde a facilidade da empresa demitir ou contratar com maior fluidez; a flexibilidade funcional, que se refere à adaptação dos funcionários a novas funções na empresa; e a flexibilidade temporal, que diz respeito à possibilidade de ajustes na quantidade de trabalho, variando o número de horas trabalhadas no dia, na semana ou no ano. Os novos keynesianos enfatizam a questão do salário real acima do nível de equilíbrio para a ocorrência de desemprego; no entanto, de acordo com os modelos que explicam a ocorrência de um salário mais alto, temos que a facilidade de ser demitido pode fazer com que o trabalhador seja mais produtivo sem a necessidade de aumentar o salário para isso.

Regini (2000) ainda esclarece as diferenças entre os conceitos de flexibilização e desregulamentação. A flexibilização significa retirar rigidezes, mas não depende necessariamente de modificações nas leis trabalhistas, embora esse seja o caso mais comum. Uma maior flexibilização pode ocorrer por meio de ajustes informais dentro do mercado de trabalho, mantendo a regulamentação inalterada. Um exemplo pode ser dado com base no caso dos contratos implícitos, Azariadis e Stiglitz (1983) esclarecem que por conta de os contratos serem implícitos, não é possível utilizar nenhum recurso legal contra uma violação do contrato.

As teorias que explicam a rigidez salarial apresentadas têm implicações diferentes para se abordar o motivo do desemprego persistir. No caso dos modelos de salário eficiência a responsabilidade pela manutenção de um salário acima do nível de *market clearing* é da empresa,

pois seria ótimo para esta manter um salário mais alto. No caso dos modelos de barganha salarial e contrato implícito a responsabilidade por um salário mais alto, e, conseqüentemente, um desemprego mais alto, é dos próprios trabalhadores, que preferem manter condições de trabalho melhores do que permitir que o salário caia para absorver um número maior de trabalhadores (Ferreira e Fracalanza, 2006).

Ferreira e Fracalanza (2006) explicitam as propostas dos novos keynesianos para aumentar a flexibilidade dos salários. Considerando os modelos de salário eficiência, uma forma de reduzir a rigidez é aumentando os incentivos para o trabalhador ser produtivo sem aumentar o salário. Uma forma de realizar isso é pela retirada de direitos sociais dos trabalhadores, aumentando os custos para um trabalhador que é demitido. Reduzir os custos de demissão para a empresa também é uma forma de aumentar a produtividade do trabalho. Outra possibilidade inserida nos modelos de salário eficiência é a seleção adversa, uma solução para esse problema é a melhora na atuação das agências responsáveis pela colocação dos indivíduos no mercado de trabalho. A terceirização também pode ser utilizada para uma maior flexibilização, nesse tipo de contrato, as empresas contratam outras empresas especializadas em certas atividades. Em relação aos modelos de barganha salarial, é possível reduzir a influência dos sindicatos, e também promover uma maior flexibilização salarial, de forma a permitir que a empresa tenha maior liberdade em determinar o salário dos empregados. No caso do contrato implícito, sendo possível a empresa alocar a carga horária de trabalho de seus empregados de uma maneira mais eficiente, aumentando as horas trabalhadas no estado bom e diminuindo no estado ruim da economia, o problema do desemprego poderia ser resolvido, não sendo necessária a demissão dos trabalhadores quando o salário ficar acima da produtividade marginal do trabalho – desde que o aumento da jornada de trabalho não implique em custos adicionais para as empresas. Essas são as propostas que estão no cerne da argumentação em prol da desregulamentação do mercado de trabalho.

Além das políticas de desregulamentação do mercado de trabalho, os novos keynesianos propõem algumas políticas de abertura comercial que podem ser implementadas no sentido de reduzir as rigidezes. Sicsú (1999) expõe que os novos keynesianos sugerem abertura comercial e câmbio perfeitamente flexível como uma política de pleno emprego. Isso contribuiria para reduzir a rigidez por conta da maior concorrência que as empresas estariam sujeitas, forçando uma redução nos custos e na rigidez dos preços. Mankiw (1991) apresenta uma visão próxima ao dos novos clássicos ao recomendar políticas com regras de feedback, o autor rejeita políticas discricionárias por parte do governo, já que políticas discricionárias geram maior inflação sem gerar um menor desemprego.



### 3. Abordagens críticas ao pensamento novo keynesiano

Diferentes escolas do pensamento econômico apresentam críticas à teoria dos novos keynesianos. As críticas se baseiam na ideia de que a rigidez seria o principal obstáculo para se alcançar o pleno emprego. Dessa forma, existem questionamentos em relação às medidas de flexibilização do mercado de trabalho como forma de combater o desemprego, e dos efeitos negativos que essas medidas podem ter na sociedade.

#### 3.1. Abordagem marxiana

A abordagem marxiana considera uma sociedade dividida entre capitalistas e trabalhadores, ou seja, leva em conta a luta de classes. Essa corrente teórica também se utiliza da análise histórica para construir seus argumentos. Entende que a produção no capitalismo é um processo de trabalho e valorização, sendo que nas relações salariais os capitalistas dominam a classe trabalhadora por conta do monopólio dos meios de produção (Green, 1988).

Marx (2011) diferencia o trabalho e a força de trabalho, sendo que esta última é entendida como as capacidades físicas e mentais de um indivíduo para produzir valor de uso, isso significa que a força de trabalho é a mercadoria, enquanto o trabalho representa um processo. Green (1988) considera essa distinção fundamental, pois a partir dessa divisão surge a necessidade do gerenciamento do trabalho, o que faz surgir teorias sobre organização do trabalho.

Os marxianos tendem a concordar com a estrutura do mercado interno dos institucionalistas<sup>5</sup>, no entanto colocam a objeção que esse modelo não presta a devida atenção a luta de classes na produção, de forma que as estruturas de carreira, progressão salarial, promoções, hierarquia no trabalho, servem para a fragmentação da mão de obra e facilitar a manipulação, criando divisões artificiais entre os trabalhadores. Marx acreditava que a organização do trabalho fosse ditada pelo capitalista, de forma que o local de trabalho deixasse de ser significativo para a luta de classe e se movesse para fora da fábrica, direto para a arena política (King, 1990). Bowles (1985) constrói um modelo de maximização do lucro em que ele demonstra que a discriminação salarial e de tarefas é rentável por dificultar a união entre os trabalhadores, isso somado ao desemprego involuntário seriam aspectos centrais para a sobrevivência do capitalismo.

Sobre a determinação da remuneração dos trabalhadores King (1990) considera que os marxianos aceitam a premissa da teoria do capital humano como relevante para explicar os salários, pois, para Marx, os salários tendem a equalizar o valor da força de trabalho no longo prazo. Mas os marxianos a consideram apenas como uma explicação parcial, já que existem desigualdade de oportunidades. No entanto, Bowles e Gintis (1975) afirmam que a teoria do capital humano não é

---

<sup>5</sup> Vide seção 3.4.

correta para uma estrutura de pesquisa empírica e nem para guiar políticas públicas. Isso ocorre porque a análise da teoria do capital humano não leva em consideração a relevância da luta de classes para explicar o funcionamento do mercado de trabalho. De forma que a estrutura salarial, os atributos individuais e as relações sociais e educacionais só podem ser entendidas dentro de um contexto de classes.

Levando em consideração a luta de classes, podemos afirmar que a remuneração do trabalho depende do poder de barganha dos trabalhadores. A flexibilização das leis trabalhistas é uma forma de reduzir esse poder que os empregados detêm e, conseqüentemente, reduzir seus salários. Uma maneira de limitar o fortalecimento da barganha dos trabalhadores é pelo enfraquecimento dos sindicatos. Hyman (1971) afirma que a tese elaborada por Marx considera que, sem a presença de sindicatos, os capitalistas cortariam os salários durante a recessão, e se recusariam a restabelecer a remuneração quando houvesse uma melhora no cenário econômico. O alcance dos sindicatos é considerado limitado, por conta do avanço do capitalismo, que tende a aumentar as condições desfavoráveis aos trabalhadores. No entanto, a organização dos trabalhadores é relevante por conta de um potencial político significativo, o que seria alcançado por meio de um fortalecimento dessa instituição.

Green (1988) apresenta ainda outras contribuições da teoria marxiana que se assemelham a teoria neoclássica nas suas conclusões, mas que partem de visões muito distintas. Os marxianos, assim como os novos keynesianos e Kalecki, concordam com a ideia de que o desemprego tem uma função de disciplinar a mão de obra. Os marxianos também consideram que a discriminação no mercado de trabalho é útil para dividir os trabalhadores, de forma que pode haver discriminação mesmo em mercados competitivos. Outra contribuição é que os métodos de produção no capitalismo seguem o princípio da maximização dos lucros, o que implica em uma disputa entre empregados e empregadores, e não em um problema de estática comparativa.

### *3.2. Abordagem Pós keynesiana*

Os pós keynesianos retomam a teoria elaborada por Keynes na Teoria Geral. A primeira diferença que pode ser apontada entre os pós keynesianos e a ortodoxia econômica é que estes consideram que a análise econômica deve ser feita com base no comportamento individual maximizador, o que explica a ideia de microfundamentação da teoria feita pelos novos keynesianos. Já os pós keynesianos rejeitam tanto o individualismo metodológico como a importância da microeconomia sobre a macroeconomia (King, 2001). Nessa abordagem, a lei de Say<sup>6</sup> é rejeitada, de

---

<sup>6</sup> De acordo com a lei de Say o limite para a demanda é dado pela produção, de forma que a demanda potencial é ilimitada, e os obstáculos ao crescimento são dados pelas dificuldades do crescimento da produção. Uma importante implicação é que se o volume de trabalho é dado pela produção, então é natural que a economia tende ao pleno emprego. No entanto, a plena flexibilidade de salários é uma condição para se obter e manter o pleno emprego (Miglioli, 1979).

forma que a economia não tende para um nível de equilíbrio específico, portanto não faz sentido esperar que apenas mudanças nos salários (ou nos preços) possam resolver o problema do pleno emprego.

Keynes (1936) afirma que a decisão dos empresários do quanto produzir e de quantas pessoas empregar depende da formação de expectativas sobre o nível de demanda e da lucratividade daí esperada. O nível de emprego depende da demanda efetiva, que é o ponto em que a função de demanda agregada se iguala a função de oferta agregada, de forma que se a demanda agregada esperada for maior do que a oferta agregada haverá incentivo para aumentar a produção e a contratação de trabalhadores. Em outras palavras, se os empresários tiveram uma expectativa de que podem aumentar sua receita se aumentarem a oferta, então haverá um aumento da produção, conseqüentemente um aumento do nível de emprego. O ponto da demanda efetiva determina o nível de emprego, no entanto, não existe motivo para afirmar que esse ponto consiste em uma situação de pleno emprego, em qualquer tempo e em qualquer estrutura de mercado.

Ainda de acordo com Keynes (1936), uma redução no salário nominal gera um aumento do emprego apenas se considerarmos que a propensão marginal a consumir, a eficiência marginal do capital e a taxa de juros<sup>7</sup> se mantenham constantes, o que seria um evento improvável. Isso ocorre porque esses fatores determinam a demanda efetiva e, caso não haja uma maior expectativa de ganhos associada aos bens de capital, não existe incentivo para o investimento. Considerando que algum empresário – isoladamente – decida aumentar os investimentos, em vista dos menores custos com os salários, no futuro ele será obrigado a demitir novamente, já que não haverá demanda suficiente para absorver o aumento de oferta ocasionado pela contratação de mais trabalhadores.

Dessa forma, Keynes explica que não existem motivos para acreditar que uma política de salários plenamente flexíveis possa eliminar o desemprego. Uma queda no salário tem o efeito de postergar a contratação, até o momento em que as expectativas dos empresários com a esse respeito sejam revertidas e se espere um aumento nos salários. O desejável, portanto, seria uma política de manutenção de salários, pois isso mantém a estabilidade de preços e evita flutuações no nível de emprego no curto prazo, sendo assim, a rigidez faz parte da solução para o problema do desemprego. No longo prazo, seria desejável uma política de valorização dos salários e mantendo os preços estáveis, isso porque é mais fácil manter o nível de emprego considerando que existe a expectativa dos salários aumentarem do que se os salários diminuíssem. Dessa forma, uma flexibilidade salarial

---

<sup>7</sup> Keynes (1936) define a propensão marginal a consumir como a parcela da renda gasta consumo, de acordo com a equação  $C = C_0 + cY$ , em que  $C$  é o consumo  $C_0$  é o consumo autônomo (ou seja, que não depende da renda)  $Y$  é a renda e  $c$  é a propensão marginal a consumir (que assume um valor entre 0 e 1). A eficiência marginal do capital é definida como a taxa de desconto que equaliza o fluxo de renda esperada de um bem produzido com o preço de oferta. O investimento é determinado pela eficiência marginal do capital, de forma que o investimento ocorre até o ponto em que não tenha mais algum bem de capital com eficiência marginal do capital superior à taxa de juros. Assim uma menor taxa de juros aumenta o incentivo para investimento.

seria prejudicial para os empresários, por conta de gerar uma maior incerteza sobre o futuro. Keynes ainda considera, ao contrário dos novos keynesianos e dos marxianos, que o desemprego não tem nenhuma função social, e que sua existência reflete uma incompetência de política econômica.

Seguindo a teoria de Keynes, King (2001) afirma que a análise dos pós keynesianos considera que nem a demanda nem a oferta de trabalho dependem do salário real. De acordo com essa corrente do pensamento econômico, o desemprego involuntário não é explicado por conta da ocorrência de rigidez de salários impedindo que o ajuste seja dado pelo preço. Para os pós keynesianos, o desemprego involuntário decorre do funcionamento normal de uma economia capitalista, dessa forma, ocorreria mesmo com plena flexibilidade de preços.

Desenvolvendo a teoria pós keynesiana para a demanda de trabalho, Appelbaum (1979) defende que um componente desse argumento é a natureza institucional do negócio, que pode ser determinada pela economia dual. Que consiste em indústrias centrais marcadas por uma estrutura oligopolista e que apresentam como características salários mais altos, mão de obra mais qualificada, tecnologias sofisticadas, maior estabilidade e treinamento dos trabalhadores, e presença sindical. As indústrias periféricas apresentam menor poder de mercado, salários mais baixos, baixa especialização da mão de obra, menor especialização, e a taxa de lucro também é menor nesse setor. Isso implica que os empregados das empresas centrais são tratados como custos quase fixos, de forma que esses trabalhadores não são demitidos quando diminui o nível de produção. O que também significa que a rotatividade no setor periférico é maior.

É importante ressaltar o contraste entre o dualismo apresentado por Appelbaum e o dos novos keynesianos. Para os últimos, o setor secundário (ou periférico) apresenta *Market Clearing*, mesmo que o nível salarial seja menor, sendo o desemprego um problema que se encontra no setor primário (ou central). Na abordagem de Appelbaum, o desemprego se concentra no setor periférico, em que os trabalhadores têm menor poder de barganha e estão inseridos em condições trabalhistas mais precárias do que os empregados do setor central.

Embora Keynes (1936) tenha aceitado o postulado clássico sobre a demanda de trabalho, de que o salário real é igual a produtividade marginal do trabalho<sup>8</sup>; em relação à oferta de trabalho, Keynes rejeitou o postulado clássico de que a utilidade do trabalho, dado um volume de trabalho empregado, é igual a desutilidade marginal do montante de emprego. Isso ocorre porque os trabalhadores não conseguem determinar o salário real, mas somente tem alguma influência sobre o valor do salário nominal, e quando ocorre uma queda no salário real por conta do aumento nos preços os trabalhadores não abandonam os seus empregos (Sicsú, 1999).

---

<sup>8</sup> O que significava aceitar, por uma questão de conveniência retórica, a estrutura de mercado da concorrência perfeita.

A abordagem pós keynesiana, de que não há queda na oferta de trabalho conforme o salário real se reduz, foi mais detalhadamente abordada por Appelbaum (1979). A autora afirma que o mercado de trabalho não pode ser caracterizado como um mercado, pois não apresenta um comportamento típico dos estímulos de “mercado”. Isso se dá, exatamente, por conta de não haver redução da oferta de trabalho quando há queda nos salários reais; o comportamento dos ofertantes de trabalho está condicionado a uma estratégia de sobrevivência na qual a unidade relevante é o domicílio, não o indivíduo. Naquele, é indispensável a existência de ao menos um(a) provedor(a) de rendimentos do trabalho, a despeito do nível de salário (nominal ou real) de mercado. Outro ponto considerado fundamental é que a demanda de trabalho também não depende do valor do salário real (conforme já sugerido por Keynes); dessa forma, o nível de salário não poderia apresentar qualquer função de *market clearing* para o mercado de trabalho, não podendo ser o desemprego involuntário eliminado apenas com mudanças no nível salarial.

Appelbaum (1979) ainda afirma que por conta de haver uma segmentação no mercado de trabalho com indústrias centrais<sup>9</sup> e periféricas, a oferta de trabalho também se ajusta a esse comportamento, de forma que as indústrias centrais contratam uma força de trabalho mais especializada e com maior treinamento e incentivo para se manter no trabalho. Sendo assim, o desemprego se concentra nas indústrias periféricas, e ocorre por conta das características do setor e não por conta do nível salarial. No setor periférico as empresas já conseguem reduzir os salários o quanto desejam, de forma que quedas nos salários não tem o efeito de gerar mais empregos.

Para os pós keynesianos, o nível emprego e dos salários são determinados separadamente, sendo que o emprego é determinado pelo nível de demanda no mercado de bens, ou seja, depende da demanda agregada da economia como um todo (King, 1990). Portanto, a função de emprego depende da demanda efetiva, o que significa que mudanças na quantidade de mão de obra empregada só ocorrem a partir de mudanças na demanda efetiva; dessa forma a demanda no mercado de trabalho é uma demanda derivada (Ferreira, 2003). A determinação do salário nominal é dada pelo poder de barganha das firmas e dos trabalhadores, e como os preços das mercadorias dependem do poder de mercado e da necessidade de fundos próprios para financiar o investimento da empresa, o salário real depende do nível de investimento e do ritmo de crescimento da economia, dessa forma salários reais e nominais estão sujeitos a influências separadas e podem se mover em direções opostas, como defendido por Keynes (Appelbaum, 1979).

King (2001) argumenta que os pós keynesianos podem concordar com boa parte da teoria do salário eficiência, principalmente com suas implicações. São citadas três implicações que podem ser

---

<sup>9</sup> A oferta de mão de obra nas indústrias centrais que Appelbaum descreve é baseada na teoria do mercado de trabalho interno, conforme explicado na seção sobre os institucionalistas.

aceitas: (i) a não validade da lei da oferta e demanda, já que o comportamento racional maximizador não elimina o desemprego; (ii) a lei do preço único não é válida, pois a relação entre salário e produtividade varia de firma para firma; e também que (iii) o teorema do bem-estar econômico não é válido, por conta dos sentimentos de justiça e equidade influenciarem no nível de esforço do trabalhador, o que torna impossível separar os problemas de alocação e os distributivos. No entanto, King deixa claro que a aceitação dessas implicações não significa que não existam críticas a este modelo ortodoxo; a principal é que a teoria do salário eficiência não substitui a análise macroeconômica com a demanda efetiva tendo um papel central na determinação do nível de emprego.

Os pós keynesianos concluem que não se trata de deficiência de informações ou existência de rigidez que explica o desemprego involuntário, mas sim que a produção que maximiza os lucros frequentemente não seria compatível com o pleno emprego, o que envolve um problema de assimetria de poder, já que os trabalhadores não têm interferência no nível de força de trabalho empregada (Ferreira, 2003).

Mesmo considerando que a demanda efetiva é o ponto principal para a determinação do nível de emprego, King (2001) afirma que os pós keynesianos não rejeitam a hipótese de que possa existir vagas de trabalho abertas, mas com trabalhadores com habilidades insuficientes ou em localizações inadequadas. Essa relação é dada pela “curva de Beveridge”, que evidencia o quanto do desemprego se deve à incompatibilidade entre as vagas ofertadas e os desempregados. Por mais que as evidências sugiram que a demanda efetiva é o componente mais relevante, o autor sugere que é necessário analisar a relação entre capital e trabalho, pois se o estímulo à demanda efetiva não é suficiente para garantir o pleno emprego, então deve-se pensar outras alternativas<sup>10</sup>.

### *3.3. Abordagem kaleckiana*

Kalecki é outro autor que rejeita a lei de Say e não considera que a economia tende para um equilíbrio. Para o autor, o nível de emprego é determinado por uma decorrência implícita a partir da demanda por um dado nível de produção, ou seja, é a decisão de um gasto autônomo que gera uma receita, o que determina o princípio da demanda efetiva para Kalecki (Possas, 1999). Algo relevante na teoria de Kalecki é a relação entre salário real e emprego, em que o autor destaca o efeito positivo que um aumento no salário real tem sobre o nível de emprego, por conta de um aumento na demanda (Sawyer, 1985).

---

<sup>10</sup> A alternativa que King (2001) se refere é a Renda Básica Universal, como uma forma de garantir renda – e também como justiça social – para as pessoas afetadas pelo desemprego tecnológico. Mas o problema de o estímulo à demanda efetiva não ser suficiente para gerar o pleno emprego também pode ser analisado pelo desemprego estrutural nas economias subdesenvolvidas abordado por Kalecki (vide seção 3.3).

De acordo com Sawyer (1985), Kalecki não enfatiza o funcionamento do mercado de trabalho, pois o mercado de bens é mais importante para a determinação dos salários reais, o que é efetivamente determinado pelo grau de monopólio (em nível setorial / agregado). O que é definido no mercado de trabalho é o salário nominal; os sindicatos podem exercer pressão e contribuir para a determinação do salário real, desde que consigam alterar o grau de monopólio. Sawyer ainda argumenta que Kalecki e Keynes têm uma visão similar sobre a determinação do salário nominal se dar no mercado de trabalho, mas o salário real ser determinado no mercado de bens, e também de que uma redução no salário nominal não necessariamente implica em redução do salário real. E essa explicação vai contra o argumento ortodoxo de que o desemprego ocorre por conta de os salários reais estarem altos demais (geralmente por conta de ação de sindicatos e/ou legislação de salário mínimo), pois se os salários reais são determinados fora do mercado de trabalho, então não seria correto utilizar argumentos sobre o funcionamento do mercado de trabalho para explicar o desemprego. Mesmo se considerado o cenário hipotético de concorrência perfeita, não existe nenhuma implicação de que um menor salário real gera uma maior produção, já que ambos dependem de um maior nível de demanda agregada.

Dessa forma, Kalecki também possui uma visão crítica quanto ao aumento de flexibilização do mercado de trabalho como uma forma de gerar mais empregos. Kalecki considera que a economia capitalista é cíclica, de forma que existem “*booms*” em que o nível de emprego aumenta e também recessões em que o desemprego é alto, de forma que o desemprego é algo inerente à dinâmica da economia capitalista, e o ciclo é fundamentalmente determinado pelos investimentos privados, e estes têm um caráter dual<sup>11</sup>, que impede sua constância. A superação do ciclo somente seria possível pela ação do Estado, ou com mudanças políticas e sociais que forneçam maior poder aos trabalhadores (Sawyer, 1985).

A partir da definição do conceito de demanda efetiva como o que determina o nível de emprego, podemos abordar três propostas feitas por Kalecki (1944) para manter o nível de pleno emprego. Um dos caminhos é através do gasto do governo, o que deve ser feito por meio de investimentos públicos ou subsídios para o consumo da população, a ideia é realizar gastos que não

---

<sup>11</sup> Kalecki (1954) define o investimento com um caráter dual, sendo que por um lado o investimento tem um componente de demanda que estimula o investimento, por outro tem um aumento da capacidade instalada, que diminui o incentivo para o investimento. A taxa de decisão de investimento,  $D_t$ , é igual ao investimento em capital fixo,  $F_{t+\tau}$  (sendo o hiato  $\tau$  a distância entre a curva temporal das decisões de investimento), e pode ser escrita a partir da seguinte equação:  $F_{t+\tau} = D_t = aS_t + b \frac{\Delta P_t}{\Delta t} - c \frac{\Delta K_t}{\Delta t} + d$ , sendo que  $a, b$  e  $c$  são coeficientes,  $S_t$  é a poupança bruta,  $\frac{\Delta P_t}{\Delta t}$  é a taxa de modificação do montante dos lucros,  $\frac{\Delta K_t}{\Delta t}$  é a taxa de modificação do estoque de capital em equipamento, e  $d$  é uma constante para o componente autônomo do investimento, sujeita a modificações no longo prazo. A poupança afeta positivamente o investimento por permitir que as empresas financiem novos investimentos sem a necessidade de tomar empréstimos. O aumento dos lucros também torna mais atraente a realização de novos investimentos. O aumento líquido de capital em equipamento gera um desincentivo ao investimento, de forma que se os lucros se mantêm no mesmo patamar e ocorre uma elevação de capital em equipamento os lucros serão menores. Isso ocorre por conta de um aumento na capacidade ociosa da empresa, o que torna menos atrativo o planejamento de novos investimentos.

concorrem com o setor privado, e como seria financiado por meio de empréstimos não afeta o investimento privado e nem reduz o consumo. Uma vantagem adicional dessa proposta é que o aumento da renda é acompanhado por um aumento na receita tributária, o que faz o déficit do governo ser menor do que o aumento das despesas.

Outra proposta sugerida por Kalecki é pelo estímulo ao investimento privado, o que pode ser alcançado por meio de redução nas taxas de juros, diminuição dos impostos. Essa forma de se aumentar a demanda efetiva é considerada mais indesejável pelo autor por estar sujeita ao caráter dual do investimento, de forma que se o nível de investimento exceder o que seria necessário para um aumento da capacidade produtiva, então haverá aumento da capacidade ociosa, e uma queda na utilização dos equipamentos gera uma queda no lucro, de forma que é necessário haver novos estímulos ao capital privado. Como o investimento público não estaria sujeito ao caráter dual do investimento, este seria mais desejável para alcançar o pleno emprego.

Um outro caminho é pela redistribuição de renda. A ideia básica dessa proposta é que os mais pobres têm uma maior propensão marginal a consumir, de forma que um imposto redistributivo teria o efeito de aumentar a propensão média a consumir. Essa proposta não apenas contribui para aumentar a demanda efetiva, mas também para diminuir a desigualdade de renda, o que é um fator que faça essa proposta receber maior resistência do que as outras.

Kalecki (1943) também discorre sobre as dificuldades políticas de se implementar o pleno emprego. O autor afirma que o aumento da produção e do emprego beneficiam não só os trabalhadores, mas também os empresários, por conta do maior lucro que pode ser obtido, mas mesmo assim não costuma haver um apoio por parte desses para as políticas de pleno emprego. Kalecki cita alguns motivos para essa resistência, como o desagrado dos empresários por conta de o governo interferir no pleno emprego, o desagrado no direcionamento do gasto público e das mudanças sociais e políticas que resultam da manutenção do pleno emprego. Dessa forma, um regime de manutenção do pleno emprego retira o caráter disciplinar do desemprego, e a disciplina nas fábricas e a estabilidade política tem um valor maior do que o lucro para os empresários.

Outro ponto importante que Kalecki (1965) evidencia é a diferença entre os problemas econômicos das economias desenvolvidas e das subdesenvolvidas. Enquanto o principal problema das economias desenvolvidas se trata da subutilização de recursos, o das economias subdesenvolvidas é mais complexo. A demanda efetiva também é um problema para países subdesenvolvidos, porém, mesmo que a economia esteja aquecida não será possível absorver toda a força de trabalho. Dessa forma, a capacidade produtiva não deve apenas ser utilizada plenamente, mas também deve se expandir rapidamente. Existem três obstáculos à aceleração do crescimento; (i) o investimento privado pode não ser suficiente para expandir a capacidade produtiva na taxa desejável; (ii) pode haver deficiência de recursos físicos para a produção de bens de investimento; (iii) mesmo que os



dois primeiros problemas sejam resolvidos, ainda haverá problema no suprimento bens de consumo essenciais, que terá um aumento na demanda por conta da expansão do emprego. A solução para esses obstáculos passa por um planejamento de longo prazo, com participação do governo e tributação sobre os mais ricos, o que, por sua vez, também enfrenta resistências.

É possível verificar que a explicação oferecida por Kalecki para tratar a ocorrência do desemprego é próxima à que é feita pelos novos keynesianos, com respeito ao caráter disciplinar do desemprego. As duas teorias consideram vantajoso para o empregador que exista algum desemprego, ou, conforme a terminologia marxista, um *exército industrial de reserva* para aumentar a produtividade dos empregados.

Para os novos keynesianos, o desemprego é funcional não apenas para o aumento da produtividade da mão de obra, mas também é funcional para a estabilidade de preços, com base na NAIRU. Kalecki rejeita qualquer existência de uma taxa natural de desemprego, para o autor a inflação ocorre se o governo insistir em estimular a demanda efetiva em uma situação em que a economia já se encontra no pleno emprego.

#### 3.4. Abordagem Institucionalista

King (1990) afirma que os institucionalistas consideram que o poder econômico é fundamental no sistema de mercado, pelo grau de autonomia dos empresários em definir preços, produção, emprego. A economia ortodoxa superestima o poder de mercado e não reconhece a relevância das instituições econômicas. Sendo assim, essa corrente teórica leva em consideração a relevância econômica das instituições e a sua construção histórica, desenvolvendo uma crítica à economia ortodoxa.

Os autores institucionalistas também criticam o individualismo da análise neoclássica. Os institucionalistas partem da ideia do *mercado de trabalho interno* para explicar a existência de rigidezes de salário real e nominal. Doeringer e Piore (1985) apresentam três características específicas do mercado de trabalho interno. A primeira é que deve haver um alto nível de permanência do vínculo de emprego, ou seja, a relação de trabalho é duradoura. Também devem existir possibilidades de avançar na carreira dentro da mesma empresa, dessa forma a empresa oferece treinamentos para seus funcionários e proporciona maiores oportunidades para seus funcionários, em detrimento de indivíduos desempregados ou de outras firmas. A terceira característica é que a empresa possui regras bem definidas, deixando claro os direitos e deveres de cada funcionário; essas regras incluem como se dá a forma de remuneração dos trabalhadores, o que é determinado de maneira isolada, em maior ou menor grau, do mercado de trabalho externo.

Essa abordagem apresenta algumas implicações, como o salário não ser dado pela produtividade do trabalhador, já que a empresa define regras para a remuneração da força de trabalho.

Logo os diferenciais de remuneração do trabalhador não são os responsáveis por fazer o empregado se esforçar mais. King (1990) explica que se o salário não é determinado pela produtividade do trabalhador, isso implica um questionamento da teoria do capital humano<sup>12</sup>, em que os institucionalistas negam que maiores salários necessariamente refletem uma maior produtividade, principalmente para os cargos mais altos.

Sobre os efeitos dos sindicatos na remuneração e contratação dos trabalhadores Freeman e Medoff (1984) realizam uma crítica à teoria ortodoxa, por esta ignorar efeitos positivos que os sindicatos possuem. Entre estes efeitos temos uma melhor distribuição de renda entre os trabalhadores, tanto dentro da mesma empresa, quanto em empresas diferentes. Outro aspecto é que sua ação reduz as taxas de demissão, o que aumenta a motivação dos trabalhadores, sendo que a produtividade é maior com a presença de sindicatos, mesmo que o lucro possa ser menor. Essa característica se diferencia dos novos keynesianos, já que esses consideram que a produtividade seria maior havendo uma coerção econômica, com os trabalhadores temendo o desemprego. Ao passo que os institucionalistas consideram que o esforço dos trabalhadores é maior quando não existe o risco do desemprego. Dessa forma, os trabalhadores conseguem maiores conquistas com a presença de um sindicato do que se houvesse uma negociação individual com os empregadores.

#### **4. Conclusão**

Os novos keynesianos apresentam resultados que colaboram para a ideia de que o mercado deve ser o responsável para se chegar ao equilíbrio, de forma que mudanças deveriam ser introduzidas no sentido de aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho para acelerar a chegada ao equilíbrio, preferencialmente sem que o governo tenha que intervir de modo direto para gerar empregos. Essa abordagem desconsidera possíveis efeitos negativos que uma maior flexibilização do mercado de trabalho possa ter na geração de empregos e na remuneração dos trabalhadores. Para os novos keynesianos o desemprego é uma forma de aumentar a produtividade dos trabalhadores, por conta do risco de ficar desempregado caso não tenha um desempenho considerado aceitável no trabalho. Nesse sentido as correntes críticas apresentam teorias mais completas para explicar esses fenômenos.

Os pós keynesianos consideram que reduzir salários não resulta em aumento do emprego, e ainda pode trazer maior incerteza para o cálculo capitalista. Além disso, o desemprego não tem nenhuma função social, ou seja, é um desperdício ou uma incompetência de política econômica. Kalecki, assim como autores marxistas, concorda com o argumento de que o desemprego tem uma função social, de que é útil para os capitalistas que exista um “exército industrial de reserva” à

---

<sup>12</sup> A teoria do capital humano relaciona a qualificação dos trabalhadores com a sua remuneração, de forma que trabalhadores mais qualificados, conseqüentemente, mais produtivos, ganham mais. Essa teoria é utilizada em diversos estudos sobre desigualdade de renda. Para mais detalhes ver Sahota (1978).

disposição. Os institucionalistas apresentam a estrutura de mercado interno e argumentam que as relações de trabalho acontecem de acordo com as normas determinadas pela empresa, colocando maior ênfase na construção histórica das instituições e a importância da ação coletiva do que o poder do mercado em regular a economia. Os marxianos enfatizam a necessidade de se abordar a luta de classes para compreender o funcionamento do capitalismo, de forma que as relações de trabalho visam fragmentar os grupos de trabalhadores e disciplinar, sem atender ao interesse dos trabalhadores.

As diferentes concepções do mercado de trabalho trazem implicações importantes para outros temas, como a desigualdade de renda. Uma maior flexibilização do mercado de trabalho tem a tendência de piorar as condições de trabalho, bem como a remuneração. Se o nível de emprego não depende da flexibilidade dos contratos de trabalho, então essa última pode trazer consequências sociais indesejáveis, como aumento de desigualdade e pobreza, muito embora a escola neoclássica considere que a teoria do capital humano é relevante para explicar a distribuição de renda individual, muitas outras correntes teóricas destacam a importância do funcionamento do mercado de trabalho e da atuação do governo na geração de postos de trabalho com garantias para os trabalhadores, com o objetivo de melhorar a qualidade de distribuição de renda. De forma que investigar a relação da teoria do capital humano com o salário eficiência, e as críticas dessas teorias é relevante para o estudo da desigualdade.

## **Bibliografia**

- AKERLOF, George A. (1982). **Labor Contracts as Partial Gift Exchange**. Quarterly Journal of Economics, vol. 97, pp. 543-69.
- APPELBAUM, Eileen. (1979). **Post-Keynesian Theory: The Labor Market**. Challenge, 21:6, 39-47.
- AZARIADIS, Costas; STIGLITZ, Joseph E. (1983). **Implicit contracts and fixed price equilibria**. The Quarterly Journal of Economics, 2-22.
- BLANCHARD, Olivier J.; SUMMERS, Lawrence H. (1986). **Hysteresis in unemployment**. NBER Working Paper 2035.
- BLEANEY, Michael. (1985). **The Rise and Fall of Keynesian Economics**. New York: St. Martin's Press, Inc.
- BLINDER, Alan S. (1987). **Keynes, Lucas, and scientific progress**. The American Economic Review, 77.2: 130-136.
- BOWLES, Samuel. (1985). **The production process in a competitive economy: Walrasian, neo-Hobbesian, and Marxian models**. The American economic review, 75.1: 16-36.
- BOWLES, Samuel; GINTIS, Herbert. (1975). **The Problem With Human Capital Theory - A Marxian Critique**. American Economic Review, vol. 65, pp. 74-82.

- DOERINGER, Peter B.; PIORE, Michael J. (1985). **Internal labor markets and manpower analysis**. ME Sharpe.
- FERRARI FILHO, Fernando. (1996). " **Keynesianos**", **monetaristas, novos-clássicos e novos-keynesianos: uma crítica pós-keynesiana**. Ensaio FEE, 17: 78-101.
- FERREIRA, Adriana Nunes. (2003). **Teoria macroeconômica e fundamentos microeconômicos**. Tese de Doutorado. Campinas: IE-Unicamp.
- FERREIRA, Adriana Nunes; FRACALANZA, Paulo Sérgio. (2006). **Visões do capitalismo e rationale de duas políticas de emprego contemporâneas**. Economia e Sociedade, 15.2: 241-267.
- FREEMAN, Richard B.; MEDOFF, James L. (1984). **What Do Unions Do?** (New York: Basic Books).
- GORDON, Robert J. (1990). **What is new-Keynesian economics?**. Journal of Economic Literature, 28.3: 1115-1171.
- GREEN, Francis. (1988). **Neoclassical and Marxian Conceptions of Production**. Cambridge Journal of Economics, Vol. 12, N. 3.
- HYMAN, Richard. (1971). **Marxism and the sociology of trade unionism**. Pluto Press.
- KALECKI, Michal. (1943). **Political Aspects of Full Employment**. The Political Quarterly. Vol. 14, No. 4.
- \_\_\_\_\_. (1944). **Three Ways to Full Employment**. In: BURCHARDT, F. A. The Economics of Full Employment. Oxford: Basil Blackwell. Tradução brasileira: Três Caminhos para o Pleno Emprego. In: MIGLIOLI, J. (org.). Kalecki. São Paulo: Ática, 1980.
- \_\_\_\_\_. (1954). **Theory of Economic Dynamics**. London: Allen and Unwin. Tradução brasileira: Teoria da Dinâmica Econômica. São Paulo: Abril Cultural, 1983.
- \_\_\_\_\_. (1965). **The Difference Between Crucial Economic Problems of Developed and Underdeveloped Non-Socialist Economies**. In: Essays on Planning and Economic Development. Warsaw: PWN.
- KEYNES, John M. (1936). **The General Theory of Employment, Interest and Money**. London: Macmillan.
- KING, John Edward. (1990). **Labour economics**. Macmillan International Higher Education.
- \_\_\_\_\_. (2001). **Labor and unemployment**. In: HOLT, R. P. F.; PRESSMAN, S. (eds.) A new guide to post Keynesian economics. London: Routledge.
- MANKIWI, N. Gregory. (1991). **The reincarnation of Keynesian economics**. National Bureau of Economic Research.
- MARX, Karl. (2011). **O capital: crítica da economia política**. Boitempo Editorial.
- MIGLIOLI, Jorge. (1979). **Acumulação de Capital e Demanda Efetiva**. Tese de Livre Docência. Campinas: IFCH-UNICAMP.

- POSSAS, Mario Luiz. (1999). **Demanda efetiva, investimento e dinâmica**. Revista Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, 3.2.
- PRONI, Marcelo W. (2015). **Teorias do desemprego: um guia de estudo**. Texto para Discussão, N. 256. Campinas: IE-UNICAMP.
- REGINI, Marino. (2000). **The dilemmas of labour market regulation**. In: ESPING-ANDERSEN, Gøsta; REGINI, Marino (ed.). Why deregulate labour markets?. OUP Oxford.
- ROMER, David. (1993). **The new Keynesian synthesis**. Journal of economic perspectives, 7.1: 5-22.
- SAHOTA, Gian Singh. (1978). **Theories of personal income distribution: a survey**. Journal of Economic Literature, 16.1: 1-55.
- SAWYER, Malcolm C. (1985). **The Economics of Michal Kalecki**. London: Macmillan.
- SHAPIRO, Carl; STIGLITZ, Joseph E. (1984). **Equilibrium unemployment as a worker discipline device**. The American Economic Review, 74.3: 433-444.
- SICSÚ, João. (1999). **Keynes e os novos-keynesianos**. Revista de Economia Política, 19.2: 74.
- YELLEN, Janet L. (1984) **Efficiency Wage Models of Unemployment**. American Economic Review, vol. 74 (Papers and Proceedings), pp. 200-5.