

EAE 543 – Instituições do Mercado de Trabalho

Prof. Hélio Zylberstajn – 2º. Semestre de 2016

Aula 04

**Os sucessores dos institucionalistas:
“*Industrial Relations*” e NEI**

Bibliografia: Kaufman

Os herdeiros: Os 4 cavalos (Dunlop, Kerr, Harbison e Myers) nos anos 1950/60 (Guerra Fria, classe média afluyente).

SRI (Sistema de Relações Industriais), convergência, “*web of rules*”, principalmente por meio da negociação coletiva.

Estudaram o mercado de trabalho da Europa e de países em desenvolvimento, principalmente na África e na Ásia.

Conceito evolutivo do “*labor commitment*”.

O debate institucionalistas x neoclássicos

O modelo do capital humano

Resposta institucionalista: segmentação/MIT (mercado interno de trabalho – Doeringer e Piore)

Essência do debate: Demanda x Oferta

NEI – Nova Economia Institucional

NEI e as imperfeições do mercado de trabalho: assimetrias, oportunismo, agente.

Coase (anos 1930): O conceito de custos de transação. Qual a natureza da firma? Porque a firma existe? O que determina as fronteiras da firma?

NEI: estuda as instituições políticas, sociais e econômicas usando as ferramentas da Microeconomia neoclássica.

Foco: a teoria da firma e o contrato de trabalho, com custos de transação positivos.

Emprego (um fenômeno interno à firma) x contratação independente (que é uma transação externa à firma).

O contrato de trabalho: instrumento para compartilhar riscos com incentivos.

Cláusulas explícitas e implícitas. Contratos completos e incompletos.

Mas, cumpre-se automaticamente, quando interessa aos dois.

Conceitos: agência, compartilhamento de risco, incentivos, assimetria informacional, oportunismo (selection bias, moral hazard, carona, rent seeking).

Salários são rígidos no ciclo. Não é um mercado “*spot*”.

Trabalhadores demandam um seguro contra o risco de oscilação da sua renda.

Desempenho observável sem assimetria informacional: requer seguro e incentivos.

Com assimetria informacional: moral hazard por parte do trabalhador.

Ambas situações coerentes com a rigidez salarial.

Desempenho não observável: multitarefas e rent seeking.

Solução: MIT e/ou sistemas com hierarquias (promoções equivalem a torneios).

Tudo isso coerente com o fato empírico da remuneração crescente com o tempo de serviço.

Finalmente, o *shirking model* (enganação): se fizer corpo mole e for descoberto, é demitido e perde a “caução”.

Variação: salário eficiência de Shapiro-Stiglitz. Apenas a ameaça da demissão e do desemprego já é suficiente para incentivar o esforço.

Modelos refinados e formalizados. Mas, têm traços em comum com o velho institucionalismo:

Rompem a conexão salário-produtividade (ao menos em termos correntes).

Recomendam a relação de longo prazo como solução para contratos incompletos.

Na vertente da NEI: Instituições importam. MIT, reputação, regulação.

Diferença em relação aos primeiros institucionalistas: mercado de trabalho é diferente porque é imperfeito, não porque trabalho não é mercadoria.

NEI defende regulação para:

Facilitar a organização do sindicato (resolve o problema do *free rider*) e induzir a negociação coletiva e o contrato de longo prazo.

Retirar algumas decisões relevantes do poder das partes (por exemplo, dando portabilidade ao plano de aposentadoria).

Expandir a participação dos trabalhadores nos níveis decisórios.

A NEI obriga os defensores da regulação a explicar quais falhas de mercado pretendem corrigir com a regulação.

A NEI indica quais falhas precisariam ser observadas e evitadas.

Regulação - conclusão

Direitos individuais (exemplo – CLT e Constituição brasileira)

Direitos coletivos – (mesmo exemplo)

Muito difícil acertar o “ponto” na regulamentação

Prioridade aos direitos coletivos ou aos individuais? No Brasil: individuais.