

## Introdução

A literatura econômica há muito evidenciou que o mercado de trabalho é particularmente um mercado cujo funcionamento tende a se dar em condições distintas daquelas que caracterizariam um mercado em concorrência perfeita.

Exemplos de imperfeições são numerosas nesse mercado: assimetria de informação, como no caso em que firmas não conseguem distinguir o tipo (qualidade) dos trabalhadores ou as escolhas feitas por estes; fatores institucionais, como a legislação trabalhista e o salário mínimo, que limitam o escopo de decisão dos agentes; organização sindical dos trabalhadores a fim de aumentar a fração do produto apropriada por estes; entre outros.

A presença dessas imperfeições no mercado tendem a causar uma dissociação entre retornos (custos) privados e sociais, e então o equilíbrio de mercado não necessariamente maximiza o bem-estar da sociedade. Os reflexos macroeconômicos de tais imperfeições tendem a ser fatores como taxa de desemprego acima do que seria socialmente desejável, má alocação de recursos e geração excessiva de desigualdade. Assim, a análise de qual deve ser a performance econômica e social em economias caracterizadas por imperfeições e, particularmente, o desenho de políticas públicas a fim de induzir a que os agentes mudem suas escolhas de tal forma que se tenha agradavelmente um ganho de bem-estar é extremamente relevante.

O contexto acima enunciado norteou a elaboração da tese apresentada aqui, que se constitui em três artigos que têm como tema comum a questão de imperfeições no mercado de trabalho. Os assuntos sobre os quais os três artigos tratam são, respectivamente, a relação entre investimento em treinamento e rotatividade da força de trabalho, desenho de seguro desemprego em um ambiente com informação assimétrica e o papel de imperfeição no mercado de trabalho na relação entre distribuição de riqueza e desenvolvimento econômico. A partir de três modelos específicos, são abordados pontos como qual o equilíbrio resultante da interação estratégica dos agentes em um contexto de imperfeições de mercado, o desenho de políticas de intervenção no mercado a fim de induzir maior eficiência econômica e a análise de casos onde a conjugação de duas ou mais imperfeições de mercado gera um nível

de bem-estar social maior do que se houvesse apenas uma imperfeição.

No primeiro artigo se analisa a relação entre investimento em treinamento e rotatividade da força de trabalho. Tanto rotatividade quanto treinamento são importantes mecanismos de acumulação de capital humano, mas a literatura tem tradicionalmente enfatizado que, quando se trata de capital humano específico ou capital humano geral sob certas condições de imperfeição no mercado de trabalho, haveria um trade-off entre esses mecanismos. O ponto do artigo é mostrar que em um contexto dinâmico não necessariamente existe esse trade-off, uma vez que particularmente a formação de melhores parcerias hoje tendem a induzir maior investimento em treinamento no futuro. Esse resultado é importante pois tem a implicação de que se o objetivo da política pública é estimular o investimento em treinamento ao longo do tempo, políticas voltadas para reduzir o grau de rotatividade podem ser indesejáveis.

O modelo específico considera as decisões de investimento e separação quando essas são tomadas em dois períodos. Há dois tipos de firmas (uma operando com tecnologia mais eficiente) e dois tipos de trabalhadores. O mercado de trabalho é caracterizado por informação assimétrica sobre o tipo do trabalhador, e essa imperfeição influencia a natureza dos equilíbrios uma vez que a escolha de investimento por parte das firmas no segundo período depende das decisões de separação ao final do primeiro período. As decisões de investimento e separação são derivadas endogenamente, e como apontado anteriormente a principal conclusão do artigo é que não há necessariamente um trade-off entre rotatividade e investimento líquido em treinamento. Em um equilíbrio com rotatividade, embora o investimento corrente venha a ser reduzido, se rotatividade é explicada pela busca de melhores parcerias estas devem induzir maior nível de treinamento no futuro. E por outro lado, um equilíbrio sem rotatividade não necessariamente implica em provisão de treinamento elevada, uma vez que a perspectiva de migração para o setor eficiente caso os trabalhadores do setor ineficiente sejam mais treinados pode vir a inviabilizar a concretização desse treinamento.

No segundo artigo, o foco é sobre a intervenção de política pública no mercado de trabalho a partir do desenho de um mecanismo de seguro-desemprego. A literatura que analisa a questão da provisão de seguro-desemprego enfatiza a assimetria de informação em relação à escolha do trabalhador (esforço de busca ou salário de reserva), ou seja, é enfatizado um problema de risco moral. A fração da literatura que aborda adicionalmente a questão da assimetria de informação em relação ao tipo do trabalhador conclui que sob certas condições gerais o contrato ótimo que o governo

oferece aos trabalhadores desempregados deve ser separador, ou seja, em equilíbrio tipos distintos recebem benefícios distintos. A contribuição do artigo é incorporar nesse contexto uma terceira parte que seriam as firmas, e analisar a partir de um modelo simples qual seria o desenho do seguro-desemprego quando o governo antecipa que a escolha de contratos distintos por parte dos trabalhadores deve transmitir informação relevante para as firmas (o que afeta o pagamento dos trabalhadores quando empregados). A principal conclusão é que o governo é capaz de desenhar um esquema onde os trabalhadores se auto-selecionem, o que permite maior eficiência econômica (assim como na literatura que considera apenas a relação entre governo e trabalhadores), mas o modo de se fazer a auto-seleção, que envolve a participação das firmas, permite que em muitos casos o custo de provisão do seguro-desemprego seja reduzido.

O modelo considera então a interação de três agentes; governo, trabalhadores e as firmas, onde os trabalhadores e as firmas são heterogêneos (trabalhadores eficientes e ineficientes, firmas que podem criar empregos bons - capital intensivos - ou ruins) e supõe-se que a habilidade dos trabalhadores é informação privada desses. O esquema proposto é que o governo estabeleça níveis distintos de benefício para tipos de trabalhadores distintos (auto-seleção). Os trabalhadores mais eficientes receberiam um menor nível de seguro-desemprego, mas em contrapartida essa escolha sinalizaria para as firmas o seu tipo e esses passariam a receber propostas das firmas capital intensivas. A idéia básica então é conferir ao seguro-desemprego, que é originalmente um instrumento de transferência, um caráter de sinalização, o que tende a gerar mais eficiência econômica e pode permitir uma redução no custo do governo em prover essa transferência.

O terceiro artigo estuda a relação entre distribuição de riqueza e desenvolvimento econômico. Enquanto a nova literatura sobre o tema enfoca imperfeições no mercado de crédito a fim de demonstrar a possibilidade de dependência entre distribuição inicial de riqueza e crescimento econômico no longo prazo, a contribuição do artigo é combinar imperfeição no mercado de trabalho (associada à existência de um salário de eficiência) à imperfeição do mercado de crédito dentro de um modelo de escolha ocupacional.

A partir de uma adaptação do modelo de escolha ocupacional de Banerjee e Newman (1993), a principal conclusão obtida é que dentro do contexto analisado essa imperfeição do mercado de trabalho combinada com perspectiva de mobilidade social ascendente elevada tende a levar a economia a um estado de prosperidade, enquanto que se o mercado de trabalho fosse competitivo um equilíbrio com prosperidade não seria

alcançado em casos onde a fração inicial de agentes pobres na economia fosse alta.

Esse resultado se insere dentro da idéia geral de que a conjugação de imperfeições pode vir a gerar maior bem-estar social em relação à economias onde cada uma dessas imperfeições atuem isoladamente. E uma vez que se associa a imperfeição no mercado de trabalho ao estabelecimento pelas firmas de um salário de eficiência esse resultado é particularmente interessante pois confronta a concepção geral de que economias caracterizadas por salário de eficiência tendem a ser ineficientes.