Fundamentos das políticas de emprego contemporâneas

Autores: Paulo Sérgio Fracalanza e Adriana Nunes Ferreira [*]

Área: Trabalho, Indústria e Tecnologia

Sub-área: Mundo do Trabalho

Resumo

Este artigo tem por objetivo discutir os fundamentos teóricos das políticas de emprego contemporâneas – entendidas estas como as políticas de flexibilização do mercado de trabalho. Esses fundamentos teóricos podem ser encontrados nos modelos novo-keynesianos de explicação do desemprego. Os modelos em questão são apresentados, e criticados – por se assentarem na hipótese de que o mercado de trabalho pode ser tratado como um mercado de bens no qual não há uma *assimetria de poder* entre vendedores e compradores. Frente a esse aparato teórico-analítico, ofereceremos um contraponto, também "contemporâneo": a defesa da política de redução da jornada de trabalho, fundamentada em um universo de inspiração, sobretudo, marxista. Conclui-se que enquanto as medidas de flexibilização do mercado de trabalho que encontram suporte nas teorias novo-keynesianas tendem a reforçar a assimetria da relação capital-trabalho, as políticas direcionadas à redução da jornada de trabalho tendem a contrarrestar esta tendência, exigindo a necessária ação disciplinadora por parte do Estado.

Palavras-chave

Desemprego, flexibilização do mercado de trabalho, Novos Keynesianos, desemprego involuntário, redução da jornada de trabalho.

1 . Introdução

O presente artigo tem como objetivo discutir os fundamentos teóricos das políticas de emprego contemporâneas – compreendidas estas como as políticas de flexibilização do mercado de trabalho. Mostraremos que estas encontram substrato teórico, primordialmente,

[*] Professores doutores do Instituto de Economia da UNICAMP e das Faculdades de Campinas – FACAMP.

nas teorias novo-keynesianas de explicação do desemprego desenvolvidas a partir dos anos oitenta. Frente a esse aparato teórico-analítico e de prescrição de políticas públicas, ofereceremos um contraponto, também "contemporâneo": a defesa da política de redução da jornada de trabalho, fundamentada em um universo analítico absolutamente distinto, de inspiração, sobretudo, marxista.

Na próxima seção, tecemos algumas considerações, tanto sobre o que entendemos como "fundamentos", quanto sobre o que são para nós as "políticas de emprego contemporâneas". Feitas essas qualificações, na seção terceira deste artigo são alinhavadas as explicações teóricas dadas pelos Novos Keynesianos ao desemprego. A seguir, refletimos sobre a relação entre essas explanações teóricas e as políticas de emprego contemporâneas que são o objeto de nossa análise. Na quarta seção, oferecemos um contraponto a essas políticas de emprego contemporâneas, com base em um aparato analítico de origem marxista: a política de redução da jornada de trabalho. Por fim, a quinta seção reúne nossas considerações finais.

2. Fundamentos das políticas de emprego contemporâneas: algumas qualificações

Algumas qualificações se fazem indispensáveis, na definição de um tema vasto como o que dá nome a este artigo.

Em primeiro lugar, cabe uma reflexão sobre o termo "fundamentos". Neste artigo, denominamos de fundamentos o embasamento teórico das políticas de emprego contemporâneas. A relação entre teoria e política econômica é muito complexa e foge ao escopo deste artigo. Ainda assim, vale ressaltar que não se parte, aqui, da idéia de que as políticas sejam meras *decorrências* da teoria. Ao contrário, acreditamos ser correto afirmar que de um ponto de vista lógico – e retórico – determinadas propostas teóricas servem para prover às políticas concretas um embasamento teórico, uma *rationale*. Muitas vezes, o que ocorre é que temos "interesses à procura de idéias" e as ditas teorias podem servir para robustecer e prover corpo "científico" a interesses determinados. Por outro lado, é possível dizer que a esfera das idéias guarda uma *certa* autonomia em relação às políticas e

Os autores agradecem a valiosa contribuição de Simone de Deos, na discussão de muitas das idéias que deram base a este artigo.

interesses reais com as quais elas convergem. Embora, seguramente, este seja um tema instigante, não nos aprofundaremos nessa questão no presente artigo. Nos restringiremos a refletir sobre os aparatos teóricos que dão suporte às "políticas de emprego contemporâneas", sem atribuir nenhuma ordem de causalidade entre corpo teórico e aplicação prática de teorias.

Em segundo lugar, uma questão crucial: o que entendemos aqui como "contemporâneas"? Entenderemos como políticas de emprego contemporâneas aquelas que vêm sendo adotadas, em maior ou menor medida em diversos países, desde o fim dos chamados "anos dourados" do capitalismo, que se estenderam desde o pós-guerra até fins dos anos sessenta. Para usar uma terminologia própria da literatura regulacionista, são as políticas implementadas após o "modo de regulação fordista".[1]

Nas palavras de Castel (1996), a sociedade salarial foi "também uma sociedade no coração da qual o Estado se instalou".[2] E, definitivamente, esta foi sua marca distintiva. Precisamente, naquele contexto muito particular na história do capitalismo, as finanças estavam sob estreito controle. O mundo da produção apresentava-se como o centro privilegiado do processo de acumulação capitalista. A relação salarial era um dos pilares deste modo de regulação: o Estado consolidara sua posição de árbitro e mediador das relações conflituosas entre trabalhadores e empresários e, assim, se forjou, em grande parte dos países desenvolvidos ocidentais, um compromisso que garantia a apropriação, por parte dos trabalhadores, de parte dos expressivos ganhos de produtividade. Ademais, paralelamente à ampliação da massa salarial e a conseqüente expansão do consumo de massas – em grande parte ancorado nas novidades dos bens de consumo duráveis – o Estado ampliou consideravelmente sua participação na oferta de serviços públicos, particularmente nas áreas da educação e saúde. Estes serviços e a extensão dos direitos e benefícios da previdência social se constituíam numa forma de salário indireto. Finalmente, e este ponto para nossos propósitos reveste-se de particular importância, o Estado passou a agir ativamente através do registro das políticas de demanda efetiva no controle do volume de emprego, inclusive em sua forma mais direta, a contratação de trabalhadores. Keynes (1982) afirmara que não havia nenhum motivo pelo qual o nível de emprego efetivo em

[1] Para uma excelente resenha dos pilares desta construção teórica, ver Boyer (1990).
[2] Uma excelente interpretação dos fundamentos, da evolução e da crise da sociedade salarial é encontrada em Castel (1996).

uma economia devesse coincidir com o equilíbrio de pleno emprego. Para que fosse logrado este objetivo – o mais relevante em seu entender – o Estado deveria lançar mão de todos os instrumentos ao seu alcance e intervir na economia, sobretudo através dos instrumentos fiscais. Essa lição podia e foi lida como uma exortação à ampliação do espaço ocupado pelo governo na economia.

Em contraste, no regime de acumulação financeirizado que sucedeu aos "anos dourados", as atividades produtivas tornam-se crescentemente subordinadas à lógica das finanças, deixando de ser o *locus* privilegiado de valorização do capital. Nesse mundo contemporâneo, dominado pelas finanças, a mobilização de capital inerente à atividade produtiva torna-se crescentemente onerosa. A resposta dos capitalistas é a busca de flexibilização – no sentido de alcançar posições cada vez mais líquidas. É evidente que isto inclui, de forma privilegiada, o fator trabalho – que se torna cada vez mais supérfluo à acumulação de capital, e caro, aos olhos dos capitalistas. Quebra-se, portanto, o "vínculo solidário" entre capital e trabalho que vigorara até esta etapa. O aparato de proteção social, funcional à expansão anterior, passa a ser visto como uma carga tanto para o setor privado quanto para o setor público.

Braga (1993) lança luz sobre esse novo regime de acumulação em seu artigo "a financeirização da riqueza":

> *"O processo industrial-reprodutivo obviamente permanece e é crucial para a reprodução ampliada, porém o novo no capitalismo atual é que o "capitalismo industrial" está subsumido no movimento mais geral de gestão e realização da riqueza (lato sensu) sob dominância financeira; movimento em que o capital e a tecnologia não só tornam o "velho trabalho", e o próprio trabalhador, redundantes, como abarrotam o mundo não apenas de mercadorias, como antes, mas preponderantemente, de ativos financeiros, materialização abstrata e plena do Patrimônio; movimento em que o espaço e a temporalidade dominantes, intrinsecamente, para fins de riqueza, são engendrados pela dimensão financeiro-monetária internacionalizada.*
>
> *[...]A capitalização financeira e fictícia, componente estratégico deste processo, impõe aos processos sociais e à vida dos tempos atuais tanto seu ritmo frenético, inovador, quanto seus aspectos nefastos."* (Braga, 1993:47-48)

É nesse contexto que são implementadas o que aqui denominamos "políticas de emprego contemporâneas". Quais são os contornos dessas políticas? Genericamente, falamos de políticas de flexibilização do mercado de trabalho. O quadro abaixo discrimina cinco diferentes formas de flexibilidade do trabalho em quatro diferentes países da Europa. Por que destacamos os casos destes países? Ora, concentrar-se nos desdobramentos das medidas de flexibilização nos países europeus reveste-se de particular importância já que justamente estes países foram mais marcados pela constituição do *Welfare State* e, particularmente, das medidas de regulamentação e proteção do trabalho.

Quadro I

Formas de flexibilidade aplicadas ao mercado de trabalho em países europeus selecionados

Tipo de flexibilidade	Países			
	Reino Unido	França	Alemanha	Suécia
Quantitativa Externa	+ + +	+ + -	+ - -	- - -
Terceirização	+ + +	+ + -	+ - -	- - -
Quantitativa Interna	+ + +	+ + -	+ - -	- - -
Salarial	+ + -	+ - -	- - -	- - -
Funcional	- - -	+ - -	+ + -	+ + +

Legenda: os símbolos em cada célula devem ser interpretados como uma medida do grau comparativo em que as formas de flexibilidade do trabalho são aplicadas em cada país. Assim, a indicação de +++, ou - - -, indica, respectivamente, forte presença, ou quase ausência, dos mecanismos de flexibilidade correspondentes.
Fonte: Elaboração própria do quadro a partir das informações disponíveis no artigo publicado por BRUNHES, B. 1998. La flexibilité du travail en Europe. **Liaisons Sociales**, n° 30, p. 29-32, Juin.

A primeira forma de flexibilidade, chamada de "flexibilidade quantitativa externa", diz respeito à possibilidade da empresa de modificar o número de trabalhadores contratados. Depende, basicamente, da possibilidade de o empregador finalizar o contrato de trabalho sem ter que arcar com grandes custos, quando assim lhe convier, bem como da própria possibilidade de as empresas estabelecerem contratos de trabalho com períodos de duração variáveis. O Reino Unido aparece como exemplo de um país que vem aplicando intensamente tal forma de flexibilidade, e a Suécia como o exemplo oposto.

A terceirização é uma segunda forma importante de flexibilidade. Trata-se da substituição de um contrato de trabalho por um contrato comercial de prestação de serviços. Nesse caso, há possibilidade de a empresa adaptar mais livremente sua demanda de

trabalho às necessidades do ritmo de produção. Ademais, a adoção da terceirização pode ser entendida como uma forma de transferência do risco da atividade para a empresa terceirizada. Aqui se observa, em relação aos quatro países selecionados, o mesmo padrão observado no tipo de flexibilidade anteriormente mencionado.

A terceira forma de flexibilidade é a "quantitativa interna". Esta consiste em adaptar a quantidade de trabalho às necessidades da produção sem modificar o número de empregados. Trata-se, principalmente, de um remanejamento do tempo de trabalho. A idéia é que o *quantum* anual de trabalho está definido, mas sua alocação pode ser ajustada à conveniência do empregador. Em outras palavras, busca-se tornar mais flexível a gestão do tempo de trabalho. Assim, nos momentos em que a empresa se vê obrigada a produzir mais intensamente, abre-se a possibilidade de uma ampliação da jornada de trabalho de seus funcionários. Por outro lado, quando sobrevém o momento de uma menor intensidade de produção, a jornada de trabalho pode, sem nenhum empecilho, ser reduzida[3]. Aqui, também, repete-se o mesmo padrão anteriormente observado, em relação aos quatro países tomados como objeto de exame.

Uma quarta forma de flexibilidade, a salarial, apóia-se na idéia de "individualização" do salário. Tal modalidade de flexibilização expressa a conhecida proposição de que a situação ótima no mercado de trabalho ocorre quando a remuneração de cada trabalhador pode livremente se ajustar à sua produtividade marginal. De novo aqui, encontramos Reino Unido e Suécia como exemplos polarmente situados no espectro dos países europeus que nos servem de exemplos – sendo o Reino Unido o paradigma desse tipo de flexibilidade.

Finalmente, uma quinta forma de flexibilidade é a que chamamos de "flexibilidade funcional" – ou "qualitativa". Diz respeito à possibilidade de modificar não o tempo de trabalho, ou sua forma contratual, mas sim as funções dos trabalhadores dentro da empresa. A "palavra-chave", aqui, é a polivalência dos trabalhadores que lhes permite alternar suas funções dentro da empresa em razão das oscilações e necessidades da produção. O que se observa, no que diz respeito a este tipo de flexibilidade, é uma situação praticamente oposta à que observamos nos casos anteriores, pois agora é a Suécia o paradigma deste tipo de flexibilidade.

[3] Neste tipo de flexibilização podem ser incluídas as medidas de modulação dos horários de trabalho, ou de estabelecimento de um banco de horas.

3. Os Novos Keynesianos e os "fundamentos teóricos" das políticas de flexibilização

Feita a caracterização esquemática das principais formas de flexibilidade do trabalho – as políticas de emprego contemporâneas –, tratemos do que chamamos de seus "fundamentos teóricos". Encontramo-los expressos nas páginas dos principais manuais de macroeconomia, à venda nas melhores lojas do ramo. Seus autores são, em sua esmagadora maioria, reconhecidos como pertencentes à escola novo-keynesiana. A idéia central desses autores, no que diz respeito à explicação do fenômeno do desemprego, é a existência de imperfeições informacionais e contratuais no mercado de trabalho[4]. É exclusivamente nesse âmbito que se desenrola uma vasta gama de modelos dedicados a explicar a existência de pessoas que desejam trabalhar ao salário real vigente mas não encontram emprego. É possível dizer que, em todos eles, o desemprego decorre de uma falha de ajustamento entre o salário real e a produtividade marginal do fator trabalho. O desemprego decorre, em última instância, da fixação de um salário real "alto demais".

Vale ressaltar que embora o mercado de trabalho seja, para esses autores, o *locus* no qual ocorre a falha de ajustamento em direção ao desemprego – e nesse sentido, então, o mercado de trabalho guarda uma espécie de "autonomia" na determinação do desemprego – há um espaço para a ação de políticas de demanda agregada expansionistas. Afinal, não nos encontramos, nesse marco teórico, em um mundo no qual reina a "dicotomia clássica". Admite-se, aqui, que variáveis nominais têm impacto sobre variáveis reais. No entanto, e isso nos parece fundamental, se as fontes de rigidez no mercado de trabalho não forem removidas, continuará a haver excesso de oferta. Esse é um ponto comum a todos os modelos novo-keynesianos, que se dividem em três grandes classes: os modelos de salário de eficiência, de barganha salarial e de contratos implícitos. Vamos a elas, fazendo o exercício de relacioná-las aos tipos de flexibilidade acima apresentados.

A primeira grande classe é a dos modelos de salário de eficiência, que procuram explicar as razões pelas quais as firmas não reduzem o salário real quando há desemprego.[5]

---

[4] Para uma análise dos modelos novo-keynesianos de explicação do desemprego, ver Fracalanza (2002) e Ferreira (2003).

[5] O artigo seminal desta vertente de modelos é Yellen (1984).

O fulcro da explicação está na relação entre salário real e produtividade: uma queda do salário real tenderia a ter um efeito negativo sobre a produtividade do trabalho. São duas as principais vertentes de modelos de salário de eficiência. A primeira, conhecida como modelos da classe *moral hazard*, explora a idéia de que as firmas oferecem um salário acima do de equilíbrio com o objetivo de fornecer um incentivo para que o trabalhador seja mais produtivo, minorando seu "oportunismo pós-contratual". A imperfeição que causa o desemprego, nesse caso, é a imcompletude dos contratos de trabalho e a dificuldade de monitoramento do serviço prestado. Nessa vertente, o próprio desemprego gerado por essa imperfeição pode servir como um "mecanismo disciplinador" – na medida em que majora as perdas do trabalhador caso ela seja surpreendido em uma situação de baixa produtividade.[6]

Mas que outro incentivo pode ser dado ao trabalhador para que ele não gazeteie? A própria retirada das garantias sociais aos trabalhadores – do auxílio-desemprego, por exemplo – constitui-se num incentivo para tanto. Da mesma forma, e remetendo ao quadro anteriormente apresentado, a "flexibilidade quantitativa externa" – particularmente no que diz respeito aos custos de demissão dos trabalhadores, apresenta-se como uma política que reduz o assim chamado oportunismo pós-contratual.

A segunda vertente de modelos de salário de eficiência é a que remete ao problema de seleção adversa. A firma escolhe um salário real acima daquele que equilibraria o mercado em função da assimetria de informações pré-contratual, isto é, da dificuldade que a firma tem de avaliar corretamente a qualidade dos candidatos que se apresentam para preencher as suas vagas. O estabelecimento de um salário real acima do de equilíbrio aumenta a produtividade esperada dos candidatos.[7]

Como minorar esta fonte de desemprego? Em primeiro lugar, como defendem os próprios autores novo-keynesianos, por políticas que aumentem a decantada "transparência

---

[6] A esse respeito ver McDonald & Solow (1981).

[7] A idéia é que cada candidato tem o que se chama de "salário de reserva", que reflete sua produtividade – abaixo do qual ele não se apresenta como candidato a postos de trabalho. Na ausência de informações a respeito da "qualidade" dos trabalhadores, o artifício do estabelecimento de um salário real no nível que representa a esperança da produtividade marginal de trabalhadores com baixa e alta produtividade acabaria por expulsar do mercado os bons candidatos – isto é, aqueles com alta produtividade. A inspiração original dos resultados da seleção adversa podem ser encontrados no artigo seminal de Akerlof (1970) a respeito do mercado de automóveis de segunda mão.

de mercado". Nesse caso, por exemplo, agências de colocação de trabalhadores, que aumentem a eficiência do chamado "*job search"*.

Por outro lado, a terceirização, um dos tipos de flexibilidade anteriormente apontados, poderia contribuir para tornar mais ágil e eficaz o processo de seleção. Afinal, se as firmas contratam, de forma tradicional, apenas os trabalhadores diretamente envolvidos em sua atividade-fim, e "terceirizam" os demais serviços, por sua vez contratados por firmas especialistas naquela atividade, é possível pensar que temos um sistema no qual a assimetria informacional diminui.

Desta forma, é possível ligar as duas principais classes de modelos de salário de eficiência a duas formas de flexibilidade típicas do momento atual: tanto a "flexibilidade quantitativa externa" quanto a terceirização encontram respaldo teórico em modelos novo-keynesianos que exploram casos de oportunismo pós e pré-contratual por parte dos trabalhadores, no âmbito dos modelos de salário de eficiência. Passemos, assim, a uma outra classe de modelos novo-keynesianos de explicação do desemprego: os modelos de barganha salarial.

Numa de suas vertentes, o desemprego resulta de uma distorção criada pelos sindicatos que negociam, com os empregadores, em torno da variável "remuneração" em detrimento da "quantidade transacionada". Desta forma, os chamados "*insiders*", que são os empregados sindicalizados, ganham às custas dos "*outsiders"*, que ficam à margem do mercado de trabalho.

Qual seria, nessa linha, uma política eficaz de mitigação do desemprego? Logicamente, a diminuição do desemprego poderia advir de uma redução do poder dos sindicatos ou de uma individualização extrema do sistema de negociação salarial. Trata-se, em outros termos, de promover a "flexibilidade salarial".

Finalmente, a última grande classe dos modelos novo-keynesianos é a dos "contratos implícitos", segundo a qual é a rigidez contratual que se encontra na raiz d o desemprego. A idéia é que, supondo que os trabalhadores sejam mais avessos ao risco do que as firmas (pois que estas têm acesso ao mercado de crédito), eles escolhem uma forma de contrato que acaba por gerar desemprego. Com efeito, eles preferem empregar-se por um salário real que iguale a esperança média de ganho em um "estado bom" e um "estado ruim" da economia. Isto faz com que, se o "estado" ruim se verificar, o salário real será mais elevado

do que aquele que corresponderia ao equilíbrio, enquanto no "estado bom" o salário real estará abaixo do nível de *market clearing* e haverá, portanto, excesso de demanda por trabalho.

Pode-se pensar, nesta linha, que, se houvesse possibilidade, por parte da firma, de uma repartição mais eficiente do número total de horas contratadas, estendendo a jornada, sem custos adicionais, quando vigorasse um "estado bom da economia" e reduzindo-a num "estado ruim", o problema do desemprego seria minorado. Trata-se, aqui, nos termos aqui utilizados, de incrementar a "flexibilidade quantitativa interna" recorrendo às múltiplas formas dos mecanismos de modulação dos horários de trabalho.

Uma outra idéia recorrente na literatura novo-keynesiana é a da necessidade da implementação dos programas de treinamento, cujo objetivo seria atuar sobre os bolsões de desemprego localizados. Nesse ponto, cabe observar que há uma convergência entre esses autores e os neo-schumpeterianos, para os quais as políticas públicas de qualificação estão no centro das recomendações de políticas de mitigação do desemprego. Contudo, os autores neo-schumpeterianos partem de um quadro analítico absolutamente diverso, que propõe uma explicação absolutamente distinta para o desemprego: para esses autores, o desemprego resulta de um desajuste entre a estrutura social e institucional e o paradigma tecnológico em transformação.[8]

Aqui surge um ponto metodológico importante quando se cotejam teorias e políticas públicas consistentes com elas: não somente uma mesma teoria pode ser consistente com várias linhas de política, mas também uma mesma política pode sê-lo com várias linhas teóricas. O que se quer aqui é apenas mostrar que as políticas de flexibilização do mercado de trabalho estão amplamente amparadas, de um ponto de vista teórico, pelo aparato analítico desenvolvido pelos Novos Keynesianos.

Cabe, neste ponto uma avaliação acerca desse aparato teórico. Os Novos Keynesianos sucederam aos Novos Clássicos, no *mainstream* da teoria macroeconômica, procurando resgatar dois resultados "keynesianos": a quebra da dicotomia clássica (isto é, o fato de que alterações em variáveis nominais, monetárias, têm impactos reais) e a existência de um excesso de oferta no mercado de trabalho. No entanto, chama a atenção o fato de que, em

[8] Uma boa referência para a literatura neo-schumpeteriana é Freeman (1994).

muitos aspectos, os Novos Keynesianos "lutaram no terreno adversário", na medida em que mantiveram muitas das hipóteses constitutivas do aparato novo-clássico.

Em primeiro lugar, os Novos Keynesianos aceitaram o argumento de que a macroeconomia, para que pudesse ser considerada uma "ciência *hard*", deveria ser "fundamentada" em aparato microeconômico. O problema do desemprego – um problema macroeconômico *par excellence* – é, notadamente, explicado por uma miríade de modelos microeconômicos que explicam o "mau funcionamento" de um mercado específico, o de trabalho.

Em segundo lugar, a maior parte de seus modelos é construída com base no "agente representativo" – o que torna, no mínimo, difícil levar a cabo uma das tarefas fundamentais do campo do saber chamado "macroeconomia": a compreensão dos resultados da *interação* de agentes econômicos tomadores de decisão.

Em terceiro lugar, partem da hipótese de expectativas racionais, o que exclui a possibilidade de incerteza e, portanto, torna o papel do dinheiro por demais estreito – se concordarmos com Keynes de que este serva aos agentes como um "refúgio" contra a incerteza e tenha efeitos reais e disruptivos na economia. Por fim, e este ponto merece aqui especial atenção, o conceito de "desemprego involuntário" de Keynes perde lugar nessa construção.[9]

Com efeito, a explicação novo-keynesiana do que esta vertente chama de "desemprego involuntário" confina-se ao mercado de trabalho. Trata-se de um desequilíbrio – mais especificamente, uma situação de excesso de oferta no mercado de trabalho – que decorre do desajuste entre o nível de salário real e a produtividade marginal do trabalho que seria compatível com o pleno emprego. E por que se dá esse desajuste? É decorrência da racionalidade dos próprios agentes atuantes no mercado de trabalho.

O modelo de salário de eficiência, por exemplo, explica o desequilíbrio no mercado de trabalho como resultado de uma decisão da firma no âmbito da transação da mercadoria força de trabalho. Há desemprego, sim, mas ele não é resultado da dinâmica dos outros mercados. Ele resulta de uma escolha – voluntária – da firma. Para os modelos de barganha salarial, há desemprego involuntário como decorrência do comportamento dos "*insiders*" em relação aos "*outsider*s". Há, de fato, excesso de oferta no mercado de trabalho. Mas,

[9] Para uma análise mais exaustiva destes pontos ver especialmente Ferreira (2003), especialmente capítulo 3.

vale lembrar que supondo que se tomasse, como o faziam Keynes e os seus predecessores[10], a força de trabalho como um todo, este desemprego seria classificado como "voluntário" – trabalhadores "que preferem não trabalhar abaixo de certa remuneração real". Os expoentes do modelo de "contratos implícitos" explicam o fato de o mercado de trabalho não se equilibrar por uma escolha que é, na verdade, do trabalhador: ele prefere um contrato que embuta um seguro contra as flutuações da demanda por trabalho. Assim, se houver desemprego (no caso de o "estado ruim" se verificar), dificilmente o caráter de "involuntário" lhe poderá ser atribuído.

O ponto a ressaltar é o pressuposto "pré-analítico" que está na base desses modelos: que o mercado de trabalho pode ser tratado como um mercado qualquer – no qual há assimetria de informações e imperfeições contratuais, mas basicamente, não se verifica uma *assimetria de poder*. A existência de desemprego caracteriza uma situação de desequilíbrio macroeconômico, resultante da presença de fontes de rigidez que, se removidas, deixariam a economia livre para se ajustar no nível de *market clearing*[11].

No entanto – para chamar à discussão o autor do qual esses autores emprestam o nome – Keynes explicitou um ponto fundamental, que merece ser aqui ressaltado: há, *sim*, uma assimetria básica de poder entre demandante e ofertantes da força de trabalho. Somente os primeiros têm a prerrogativa de determinar a quantidade que será transacionada. Os desemprego, assim, resulta das decisões capitalistas sobre como manter e acumular riqueza – e não de fontes de rigidez no mercado de trabalho. Uma economia capitalista – e monetária – está sujeita a violentas flutuações, e o desemprego resulta das decisões capitalistas, sendo característica inerente ao funcionamento normal da economia. Não é fruto do mau funcionamento de um mercado específico. Não decorre, de forma alguma, da racionalidade dos trabalhadores. Este é, aliás, o significado mais profundo do termo "desemprego involuntário" de Keynes: os trabalhadores não possuem nenhum meio

[10] Predecessores que Keynes denominava "clássicos", e de quem ele tomou Pigou como representante.

[11] É bem verdade que, para os Novos Keynesianos, não necessariamente estas fontes de rigidez serão removidas, pois *elas* fazem parte do funcionamento normal de uma economia de mercado, e são o ponto de partida para sua modelagem (e não mais uma "hipótese arbitrária", como para seus predecessores). Assim, o fenômeno de "racionamento de emprego" é gerado por características intrínsecas à economia na qual vivemos e, ao caracterizar uma situação de desequilíbrio, constitui-se num "*long lasting disequilibrium*" (Blinder, 1987).

de ter acesso a postos de trabalho. Mesmo se aceitassem uma enorme redução de suas remunerações, isso não lhes garantiria emprego.

Keynes, quando inaugurou um novo campo do saber em teoria macroeconômica, se propôs a tratar dos resultados agregados de tomadas de decisão dos proprietários da riqueza. E o objetivo desses proprietários de riqueza não era outro a não ser acumular riqueza. Essa era para Keynes – assim como, é bom que se note, para Marx – a essência de uma economia capitalista.

Keynes, aliás, cita explicitamente Marx, concordando com ele sobre a natureza do capitalismo – não sem desferir-lhe uma alfinetada, como era de seu estilo:

> *"A distinção entre uma economia cooperativa e uma economia empresarial guarda alguma relação com uma fértil observação feita por Karl Marx, – apesar de o uso subseqüente desta observação ter sido bastante ilógico. Ele destacou que a natureza da produção no mundo real não é, como economistas parecem freqüentemente supor, um caso de M – D – M', i.e., de troca de mercadorias (ou de esforço) por dinheiro, de forma a obter outra mercadoria (ou esforço). Este pode ser o ponto de vista do consumidor privado. Mas não é a atitude que impera nos negócios, em que se verifica um caso de D – M – D', i.e., de partir do dinheiro para a mercadoria (ou para o esforço) de forma a obter mais dinheiro".* (Keynes, CW v.29:81) [12]

Desse ponto de vista, as visões de Keynes e Marx têm um ponto em comum: partem da idéia de que são os proprietários de riqueza, com seu desejo de acumulação, o motor da economia. Os trabalhadores não têm o poder de decidir nem a quantidade da força de trabalho que será transacionada, nem o seu preço. Nessa linha, Macedo e Silva (1999) faz uma reflexão acerca das assimetrias entre os agentes, aproximando as visões de Marx e de Keynes, em contraste com a dos Neoclássicos:

> *"Numa economia capitalista, não há escravos ou servos; os agentes são livres para se relacionarem mediante contratos. Em contraste com Marx e Keynes, a economia neoclássica atém-se a este fato. O estudo da concorrência relega as diferenças entre os agentes a um segundo plano e se concentra naquilo que têm em comum. Para os neoclássicos, todos os agentes, numa economia capitalista, são igualmente proprietários; usufruem igual liberdade para agir conforme os interesses*

> *individuais. E mais, as decisões dos proprietários obedecem a uma mesma lógica – a da maximização da "utilidade". Os neoclássicos reconhecem a existência de diferenças entre os agentes, conforme os "fatores de produção" de que sejam proprietários (terra, capital ou trabalho) e conforme as diferentes "funções-utilidade" que apresentem. No entanto não atribuem a elas a importância que têm na visão de Marx e Keynes".*(Macedo e Silva, 1999:46)

Portanto, os autores novo-keynesianos, ao partirem dos pressupostos de que não há assimetrias de poder entre empregados e empregadores e do seu corolário – que o mercado é o melhor mediador entre eles –, produzem um aparato analítico que tende a reforçar a assimetria de poder constitutiva das economia capitalista.

Com efeito, as medidas de flexibilização resultam na extrema precarização do mercado de trabalho – e na explosão das várias formas de "insegurança" apontadas por Mattoso (1994): a insegurança no emprego, pela expansão de formas de contratação parcial ou temporária; a insegurança na renda, pela falta de garantia quanto aos rendimentos do trabalho (concomitante à redução das provisões da seguridade social); a insegurança na contratação, pela adoção de formas mais individualistas de contratação e a insegurança na representação do trabalho – pela queda dos níveis de sindicalização.

4. A redução da jornada de trabalho

Mas existe uma outra "política de emprego contemporânea" que vem sendo objeto de discussão e que servirá de contraponto a essas políticas de flexibilização do mercado de trabalho. Trata-se de uma política associada a um quadro conceitual absolutamente distinto do que examinamos até aqui. Se as medidas de flexibilização do mercado de trabalho tendem a reforçar a assimetria da relação capital-trabalho, as políticas direcionadas à redução da jornada de trabalho tendem a contrarrestar esta tendência. Remete-se, aqui, sobretudo, ao aparato analítico marxista. Nesta visão, o mercado de trabalho não é um mercado qualquer. A força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, e o mercado de trabalho se constitui em um espaço de luta política entre capital e trabalho.

As políticas de redução da jornada de trabalho voltaram ao centro dos debates sobre as políticas ativas de emprego com a iniciativa francesa da "Lei das 35 horas", aprovada

---

[12] Torr (1980) faz uma excelente resenha do volume 29 dos *Collected Writings* de Keynes, analisando a distinção – expressa nesses escritos – entre uma economia empresarial e uma economia cooperativa.

pela Assembléia Nacional francesa em maio de 1998, após a eleição que conduziu Lionel Jospin ao posto de primeiro-ministro francês. Seu calendário de aplicação previa, inicialmente, um período incitativo durante o qual os empresários que aderissem voluntariamente às disposições legais obteriam acesso a benefícios de natureza fiscal. A Lei disciplinava que as empresas com mais de 20 empregados passariam ao regime das 35 horas de trabalho semanal a partir de janeiro de 2000, enquanto para as empresas de menor porte, um tempo mais dilatado lhes foi concedido, sendo que o início da aplicação da lei foi fixado a partir de janeiro de 2002.[13]

As discussões na França sobre as possíveis conseqüências e sobre a eficiência da "Lei das 35 horas" como instrumento de combate ao desemprego foram bastante acaloradas. Defensores e detratores da medida muniram-se de extenso arsenal na defesa de suas idéias: modelos de simulação macroeconômicos, análises amparadas nos modelos microeconômicos do mercado de trabalho – sobretudo na trilha aberta pelos autores novo-keynesianos –, relatos de experiências de outros países e dos resultados práticos das medidas pretéritas de redução do tempo de trabalho, e, finalmente, argumentos embasados na interpretação do modo de funcionamento da economia capitalista e das transformações recentes sobre o mundo do trabalho.[14]

Entre os críticos da proposta da redução da jornada de trabalho, autores do *mainstream* da macroeconomia, valendo-se do instrumental fornecido pelas teorias novo-keynesianas do mercado de trabalho, procuravam demonstrar os prováveis impactos negativos de uma política de redução da jornada de trabalho sobre o volume de emprego. Na avaliação destes autores, a relação entre a duração do trabalho e o emprego é bastante difícil de ser apreendida e que para que uma política de redução da jornada de trabalho pudesse lograr algum êxito, algumas condições muito restritivas – que exigiriam uma urgente adaptação (flexibilização) das instituições do mercado de trabalho – teriam de ser satisfeitas. Portanto, frente a estas dificuldades, os autores da ortodoxia sugerem extrema

[13] Para uma exposição simples e didática dos dispositivos da "Lei das 35 horas" na França, ver especialmente Holcman, Delalande e Lelievre (1998). Para acesso ao texto completo da lei consultar o sítio http://www.35h.travail.gouv.fr/docs_refs/index_textes_off.htm .

[14] Para uma exposição das interpretações dos críticos da medida de redução do tempo de trabalho consultar Corneo (1994) e D`Autume et Cahuc (1997). Para uma síntese dos argumentos dos defensores da medida, consultar especialmente o excelente livro de Cette et Taddéi (1997).

prudência na adoção de políticas de redução da jornada de trabalho e que, talvez, fosse mais sensato o estímulo a medidas cujos impactos se acreditam mais certeiros e conhecidos.

Em nossa avaliação, uma das principais insuficiências das análises da ortodoxia, que recorrem ao instrumental microeconômico para avaliar os efeitos da redução da jornada de trabalho sobre o volume de emprego, é o fato de serem estas essencialmente estáticas ao não abordarem a crucial questão da evolução da produtividade que, como veremos a seguir, é condição necessária para a redução da jornada de trabalho na ordem capitalista.[15]

Sete anos passados do início da aplicação das disposições da "Lei das 35 horas" na França, ainda perdura o debate sobre a real contribuição das políticas recentes de redução da jornada para o combate ao desemprego. Embora nos balanços governamentais estime-se que, de 1996 até o final de 2001, as medidas de redução da jornada e de redução das cotizações fiscais tenham sido responsáveis pela criação de 300 mil empregos, o que corresponde a 18% do total de empregos criados neste período nas empresas privadas não agrícolas, nem todos concordam com o êxito das medidas.[16] Muitas das controvérsias suscitadas sobre a eficiência das medidas de redução do tempo de trabalho, aliás como em muitos outros problemas econômicos, repousa sobre diferentes visões dos princípios que animam as políticas de redução da jornada de trabalho.

Neste artigo, defendemos a idéia de que na produção capitalista, o crescimento da força produtiva do trabalho não tem por objetivo reduzir a jornada de trabalho.[17] A tendência constante do capital em desenvolver as forças produtivas do trabalho tem por fim reduzir o valor da força de trabalho e, por conseqüência, ampliar a grandeza da mais-valia, fornecendo novo impulso ao processo de valorização do capital.[18]

---

[15] Para uma apreciação detalhada das insuficiências das abordagens microeconômicas da redução da jornada de trabalho e a questão fundamental do caráter estático das abordagens do *mainstream* com respeito à evolução da produtividade do trabalho, ver especialmente Fracalanza (2003).

[16] Há muita controvérsia a respeito dos *reais* resultados da aplicação da lei das "35 horas" na França. Os dados que apresentamos podem ser encontrados no balanço oficial do governo intitulado *La Réduction Négociée du Temps de Travail: Bilan 2000-2001 (2002)*. Embora fuja ao escopo deste artigo uma avaliação criteriosa das diferentes percepções dos resultados da aplicação das medidas na França, é útil dizer, no mesmo sentido das proposições que destacamos, que um estudo recente da Dares (2003) calcula que, entre 1997 e 2002, 350 mil empregos foram criados na França em conseqüência das medidas de redução da jornada de trabalho.

[17] Conforme Marx (1985, Vol I, p. 254).

[18] Ou, como afirma Marx, nesta passagem: "*O desenvolvimento da força produtiva do trabalho, no seio da produção capitalista, tem por finalidade encurtar a parte da jornada de trabalho durante a qual o trabalhador tem de trabalhar para si mesmo, justamente para prolongar a outra parte da jornada durante a qual pode trabalhar gratuitamente para o capitalista."* (Marx, 1985, Vol. I, p. 255).

Precisamente, para o capitalista, o valor de uso da mercadoria força de trabalho é sua capacidade, em movimento, de criar valor. Portanto, compreende-se que seu comprador queira utilizá-la o mais extensamente possível. Entretanto, para o trabalhador, o consumo de sua força de trabalho esgota-lhe sua vitalidade e este tem, portanto, todo o interesse em limitar a extensão de sua jornada de trabalho.

No mercado de trabalho, na ausência de regras que disciplinem a duração do tempo de trabalho, capitalistas e trabalhadores confrontam-se, como quaisquer outros compradores e vendedores de mercadorias, investidos de iguais direitos.

O que esta singela imagem não desvenda é que esta relação reveste-se de grande assimetria de poder. O capitalista detém o poder de fazer valer sua vontade, até mesmo contra resistências. E o fundamento deste poder, que o legitima, provém do fato do capitalista ser o proprietário dos meios de produção, enquanto o trabalhador, despossuído destes, não logra manter-se vivo.

Portanto, uma redução da jornada de trabalho, movimento *não inscrito* na ordem do capital, só pode ocorrer, num primeiro momento, como produto da resistência dos trabalhadores, ou seja, como o resultado da luta movida pela classe trabalhadora.[19] Isto, porém, pressupõe, é bem certo, que os trabalhadores encontrem-se organizados e, para que isto suceda é fundamental que a classe trabalhadora comporte certa densidade, em termos de seu número e proporção, e acumule poder político.

Assim, não devemos estranhar que os primeiros movimentos pela redução do tempo de trabalho e o surgimento das primeiras leis que procuravam disciplinar a duração do tempo de trabalho tenham surgido na Inglaterra, berço das primeiras agremiações sindicais.

Sem desprezar a ameaça que o crescente movimento dos trabalhadores oferecia, Marx sugere que é por força e iniciativa do Estado que a jornada de trabalho fora limitada nas fábricas da Inglaterra. Comparando o teor das primeiras leis fabris inglesas ao *réglement organique* dos principados danubianos, Marx assevera que a disposição do Estado inglês em regulamentar a extensão da jornada de trabalho devia-se, sobretudo, a um cálculo racional. Os intoleráveis limites a que haviam chegado as jornadas de trabalho na Inglaterra

[19] Marx afirma que o processo de regulamentação da duração do tempo de trabalho só pode ser adequadamente compreendido como uma história de lutas que compreende duas tendências opostas. No momento de gênese do modo de produção capitalista, entre os séculos XIV e XVIII, há uma ampliação

minavam as raízes das forças vitais da nação.[20] Neste contexto, as "raízes" são metáfora para o trabalho infantil e serão justamente as crianças os primeiros alvos das leis fabris em solo inglês.

Em termos sucintos, um dos mais incisivos argumentos dos que defendem a redução da jornada de trabalho está apoiado na idéia de que no modo de produção capitalista a concorrência entre os capitais impõe a disciplina da constante busca por inovações, do contínuo aperfeiçoamento dos métodos produtivos e da progressiva sujeição do trabalho vivo. Conseqüentemente, o contínuo desenvolvimento das forças produtivas que revolucionam os meios e métodos de trabalho, por um lado, e o processo intensificação do ritmo de consumo da força de trabalho, por outro, resultam num aumento progressivo da produtividade do trabalho. O crescimento da produtividade do trabalho, por sua vez, permite a ampliação do excedente econômico.

Esta grandeza ampliada de tempo excedente, sem prejuízo da valorização do capital, pode ter quatro destinações não exclusivas: pode, é bem certo, e este é seu objetivo precípuo, possibilitar um incremento da taxa de mais-valia, revigorando assim o ritmo de valorização do capital; pode servir para aumentar os salários reais dos trabalhadores; pode ser apropriada pelo Estado que a redistribuirá na forma de bens ou serviços (ou mesmo para o benefício dos setores rentistas); e, finalmente, pode servir para reduzir a jornada de trabalho.

Portanto, se o desenvolvimento das forças produtivas do trabalho e a intensificação do trabalho são condições necessárias para que ocorra a redução do tempo de trabalho elas não são de modo algum suficientes.

Concretamente, na realidade histórica vivida em cada país, estas quatro formas de utilização do excedente econômico ampliado combinaram-se de formas distintas. No pós Segunda Guerra, por exemplo, em muitos países desenvolvidos, o intenso incremento da produtividade horária do trabalho foi canalizado principalmente para a elevação dos salários dos trabalhadores - o que permitiu a expansão e a sustentação do consumo de massa - como também para a constituição de fundos públicos que financiaram as atividades do Estado de Bem-Estar Social.

---

progressiva da jornada de trabalho que irá atingir, ao final do século XVIII, limites intoleráveis. A seguir, nos séculos XIX e XX, assiste-se ao movimento inverso, de lenta redução da jornada de trabalho.

[20] Marx (1985, Vol. I, p. 193).

Neste sentido, é possível conjeturar uma série de fatores que moldam e permitem interpretar a evolução particular da duração do tempo de trabalho em cada país. Para além do crescimento da produtividade do trabalho, é conveniente destacar, entre outros fatores, a força política e a importância atribuída à redução do tempo de trabalho pelos movimentos operários, a leitura pela sociedade do conjunto das experiências anteriores de redução do tempo de trabalho, o papel do Estado na construção de uma forma particular de relação salarial e o efeito demonstração exercido pelas conquistas das classes trabalhadoras em outros países.

A proposta de redução da jornada de trabalho defende, portanto, que os efeitos benéficos dos ganhos de produtividade e intensidade do trabalho sejam revertidos para o trabalhador, na forma de tempo livre. Essa, aliás, é uma tendência histórica, pois nos últimos cento e cinqüenta anos, para o conjunto dos países industrializados, a duração anual efetiva do trabalho conheceu um movimento de sensível declínio, embora é certo que em diferentes países a redução do tempo de trabalho tenha ocorrido segundo ritmos e modalidades próprios.[21]

Mas, se defendemos a caracterização da redução da jornada de trabalho no rol das políticas de emprego, talvez devamos dizer algo mais sobre a eficácia desta medida na mitigação do desemprego. A resposta não é trivial e como vimos essa questão tem sido objeto de grande controvérsia. Em nosso entender, é possível dizer, sim, que sob determinadas condições, há um efeito potencialmente benéfico da redução da jornada de trabalho sobre o nível de emprego. Ademais, no sentido desta proposição, destacamos três elementos que nos parecem centrais no correto equacionamento e interpretação dos impactos potenciais das políticas de redução da jornada de trabalho.

Em primeiro lugar, acreditamos que num quadro de análise estático parecem muito limitados os impacto potenciais das medidas de redução da jornada sobre o volume de emprego. De outra parte, numa perspectiva dinâmica que considere explicitamente a evolução do progresso técnico, torna-se possível conceber, amparados em lei, acordos salariais que não reduzam os salários nominais, no momento da passagem para os horários de trabalho reduzidos, e a adoção de cláusulas de moderação salarial para alguns anos

[21] Cette et Taddéi (1997, p. 20-30) constroem uma análise comparativa das estatísticas internacionais sobre a duração do tempo de trabalho para uma amostra mais ampla de países industrializados.

seguintes, o que permitiria amortecer, num prazo mais dilatado, os impactos iniciais sobre os custos salariais.[22]

Em segundo lugar, os impactos benéficos da redução da jornada dependem em grande medida das perspectivas do crescimento econômico. Com efeito, as condições de realização de uma política de redução da jornada de trabalho não têm como ser consideradas em abstrato, independentemente de uma prospecção sobre a evolução dos agregados macroeconômicos. Desta forma, num momento que sinaliza o crescimento econômico a redução da jornada de trabalho tem muito mais chances de êxito. Com a expansão da atividade econômica os impactos iniciais negativos sobre a rentabilidade das empresas são melhor suportados. De outra parte, com o crescimento do ritmo de atividade e com a conseqüente diminuição das taxas de desemprego, os sindicatos fortalecem seu poder de barganha e podem conquistar condições mais favoráveis aos trabalhadores. Além disso, a redução da jornada de trabalho produz o resultado de elevar a elasticidade do emprego com relação ao crescimento – o que cria as condições para um crescimento mais rico em empregos. Finalmente, como último elo de um círculo virtuoso, a redução do desemprego em ritmo mais acelerado contribui para a melhoria do estado das expectativas.

Em terceiro lugar, a redução da jornada de trabalho exige uma reorganização dos processos de trabalho. Essa reorganização pode envolver, entre outros aspectos, uma profunda mudança nos horários de trabalho, sobretudo se os acordos entre empresários e trabalhadores previrem o recurso a uma das formas de modulação dos horários de trabalho. Por outro lado, se as empresas considerarem vantajosa uma ampliação da duração de utilização dos equipamentos, novas equipes de trabalho deverão ser contratadas e conseqüentemente novos turnos de trabalho serão criados. É certo que neste campo dificilmente o governo poderia estabelecer uma regra única à qual todas as empresas deveriam aderir forçosamente.

Contudo o que nos parece fundamental é que ainda que pairem dúvidas sobre a *eficiência* das políticas de redução da jornada de trabalho, sob outro aspecto, seu efeito benéfico sobre a classe trabalhadora parece incontestável. O que desejamos afirmar é que o

[22] O que, ademais, está a ocorrer na realidade como bem demonstra o relatório preparado por Acouturier et Coutrot (2000) e principalmente o relatório do governo francês ao seu parlamento, intitulado *La réduction négociée du temps de travail: bilan 2000-2001* (2002) que sistematiza os principais resultados colhidos pela aplicação da lei das "35 horas" na França.

desemprego *não* é um problema de «eficiência econômica», mas sim um problema que coloca em questão a sobrevivência do homem, o que exige que pensemos na economia, como tão bem propõe Polanyi, no seu sentido *substantivo*, ou seja, que nenhum ser humano pode manter-se vivo e em condições dignas sem um ambiente material que o sustente.[23] E que em nossa sociedade, o trabalho continua a representar a condição privilegiada de inserção social.[24]

5. Considerações finais

Mostramos que o que chamamos de "políticas de emprego contemporâneas" encontram respaldo teórico no aparato analítico novo-keynesiano. Todas as explicações fornecidas por este aparato teórico para o fenômeno do desemprego confinam-se ao mercado de trabalho e, mais do que isso, são derivadas da racionalidade dos agentes que nele atuam. Curiosamente, nessa visão, os trabalhadores são responsabilizados por sua pouca "empregabilidade". Os sindicatos, que supostamente deveriam defender os interesses desses trabalhadores, são acusados de promover uma distorção de poder entre os trabalhadores empregados e desempregados. O sistema de proteção social é, na verdade, prejudicial a quem deveria proteger.

Assim, as propaladas medidas de "flexibilização" do mercado de trabalho defendem a idéia de que são as fontes de "rigidez" presentes no mercado de trabalho que impedem seu mecanismo automático de ajustamento no nível de pleno emprego[25]. Pode-se afirmar que os Novos Keynesianos retiram do governo seu papel estritamente "macroeconômico" contra o desemprego, e lhe atribuem um papel fundamentalmente "microeconômico", de forma consistente com o seu aparato analítico.

---

[23] A esse respeito consultar Polanyi (1983, especialmente o segundo capítulo).

[24] Ainda mais, atualmente, o processo de urbanização e a «conseqüente desestruturação das tutelas tradicionais e das formas "orgânicas" de solidariedade», tornam ainda mais vitais os elementos de proteção construídos pelo Estado. «*Les éradiquer ne serait pas seulement supprimer des "acquis sociaux" plus ou moins contestables, mais casser la forme moderne de la cohésion sociale*.» A esse respeito ver Castel (1995, p. 435-460).

[25] Layard, Nickell e Jackman (1991), pais da NAIRU, dedicam boa parte de seu livro à explicitação destas políticas. Algumas delas são a reforma do sistema de benefícios para os desempregados, no sentido de reduzi-los; a reforma do sistema de barganha salarial, de modo a diminuir o poder dos "i*nsiders*" em relação aos "*outsider*s"; o treinamento da força de trabalho (dos "*hard-to-place workers*") de forma que mais trabalhadores estejam aptos a se oferecer no "setor primário" do mercado de trabalho; e a melhoria dos serviços de informação aos desempregados, para aumentar a eficiência do "*job search*".

O ponto fulcral é que este aparato parte do pressuposto de que o mercado de trabalho pode ser tratado como um mercado de bens no qual não haja assimetria de poder entre ofertantes e ofertantes. Assim, retiradas as fontes de rigidez, os forças de mercado são o melhor coordenador entre os agentes que dele participam. Constatamos então que, apesar de se denominarem keynesianos, esses autores partem de uma premissa frontalmente oposta a quem lhes empresta o nome.

Keynes tinha clareza sobre a assimetria de poder constitutiva das economias capitalistas. Sabia que o nível de emprego era determinado pelos resultados da interação dos agentes capitalistas em busca de manutenção e valorização de sua riqueza. Assim, reconhecia a importância do Estado, zelando pela reprodução do sistema econômico e social, em condições socialmente (e moralmente) aceitáveis. Sabia bem que, se os agentes proprietários de riqueza fossem deixados a si mesmos, os resultados sociais de sua interação seriam muito possivelmente nefastos. Essa idéia, explorada no capítulo 24 da Teoria Geral, já se encontrava dez anos antes da publicação desta obra, em seu "O fim do Laissez-faire" (1926):

> *"Muitos dos maiores males econômicos de nosso tempo são frutos do risco, da incerteza e da ignorância. É porque indivíduos específicos, afortunados em sua situação ou aptidões, são capazes de se aproveitar da incerteza e da ignorância, e também porque, pela mesma razão, os grandes negócios constituem freqüentemente uma loteria, que surgem as grandes desigualdades de riqueza; e estes mesmos fatores são também a causa do desemprego dos trabalhadores, ou da decepção das expectativas razoáveis do empresariado, e da redução da eficiência e da produção. Entretanto, a cura reside fora das atividades dos indivíduos; pode até ser do interesse destes o agravamento da doença.*
>
> *Creio que a cura desses males deve ser procurada no controle deliberado da moeda e do crédito por uma instituição central (...)"* (Keynes, 1984:123-124).

Oferecemos, além deste contraponto evidente entre os Novos Keynesianos e o pai do conceito de desemprego involuntário, um outro – com um aparato que se depreende do autor que primeiro e melhor explicitou a assimetria de poder presente na relação capital-trabalho.

Nos parágrafos finais do quarto capítulo do livro primeiro de O Capital, Marx nos convida a ir além da esfera da circulação das mercadorias – onde "*o que (...) reina é unicamente Liberdade, Igualdade, Propriedade e Bentham*" (Marx, 1985:145) – para adentrar a esfera da produção de mercadorias, onde se desvenda o segredo da produção de mais-valia e se revela esta assimetria de poder, constitutiva do modo de produção capitalista.

Pode-se dizer que os Novos Keynesianos, ao explicarem o desemprego no âmbito do mercado de trabalho, no qual se efetiva a compra e a venda da força de trabalho, deixam de lado aspectos essenciais da economia na qual vivemos, somente revelados quando se examinam os motores das decisões dos agentes proprietários de riqueza. Ora, é a partir dessa compreensão mais ampla da assimetria de poder inerente à relação capital-trabalho que se pode desenhar um papel para o Estado que vá além da garantia do "bom funcionamento" do mercado.

Assim, entendemos que as políticas de redução da jornada de trabalho podem ser lidas como uma forma de intervenção disciplinadora e necessária, por parte do Estado, no mercado de trabalho, justamente em um momento em que este manifesta, de maneira mais contundente, suas assimetrias – alijando os trabalhadores de seus direitos, histórica e penosamente conquistados, colocando-os à mercê das forças disruptivas da economia capitalista.

Bibliografia

ACOUTURIER, A., COUTROT, T. (2000) **Prophètes en leur pays:** les pionniers de 35 heures et les autres. Paris: relatório de pesquisa do instituto CSA para a DARES do Ministère de l´emploi e de la solidarité, Janvier. 28p.

AKERLOF, G. 1970. The market for «lemons»: quality uncertainty and the market mechanism. **The Quarterly Journal of Economics**, vol. LXXXIV, n° 3, p. 488-500, August.

BLINDER, A.S. (1987) **Keynes, Lucas, and scientific progress**. American Economic Review, v. 77, n.2, p. 130-36, May.

BOYER, R. (1990) **A Teoria da Regulação**: uma análise crítica. São Paulo: Nobel, 192p.

BRAGA, J.C. de SOUZA (1993) A financeirização da riqueza. **Economia e Sociedade**, Campinas, no. 2, pp. 25-57, agosto.

BRUNHES, B. (1998) La flexibilité du travail en Europe. **Liaisons Sociales**, n° 30, p. 29-32, Juin.

CASTEL, R. (1996) **Les métamorphoses de la question sociale:** une chronique du salariat. France: Editions Fayard. 490p.

CETTE, G., TADDEI, D. (1997). **Réduire le temps de travail:** de la théorie à la pratique. Paris: Le Livre de Poche. 349p.

CORNEO, G. (1994) La réduction du temps de travail dans les modèles de chômage d'équilibre: une revue de la literature. **Economie et Prévision**, vol. 4, nº 115, p. 63-73.

D`AUTUME, A., CAHUC, P. (1997) Réduction de la durée du travail et emploi: une synthèse. In : CAHUC, P., GRANIER, P. (Coord.). **La réduction du temps de travail:** une solution pour l'emploi? Paris: Editions Economica. 353p.

DARES, (2003) **Les politiques de l'emploi et du marché du travail.** Paris : La Découverte, Collection Repères.

FERREIRA, A. N. (2003) **Teoria macroeconômica e microfundamentos**. (Tese de Doutoramento). Campinas: IE/Unicamp

FRACALANZA, P. S. (2003) Insuficiências das abordagens microeconômicas da redução da jornada de trabalho a partir de uma leitura marxista. **Anais do VII Encontro Nacional de Economia Política**, Curitiba. Disponível em www.sep.org.br

FRACALANZA, P. S. (2001) **Redução do tempo de trabalho:** uma solução para o problema do desemprego? (Tese de doutorado). Campinas: IE/Unicamp, p. 204.

FRACALANZA, P. S. (2002) Uma leitura das teorias do *desemprego de equilíbrio*. **Revista EconomiA**, v. 3, nº 1, p. 77-111, janeiro-junho.

FREEMAN, Christopher, et al. (1994). **Work for all or mass unemployment?**: computerized technical change into the twenty first century. Thomson Learning: Londres.

HOLCMAN, R., DELALANDE, D., LELIEVRE, F. (1998) **Les 35 heures en 35 questions**. Paris: Editions Gammaprim. 111p.

KEYNES, J. M. (1985) **A Teoria Geral do Emprego do Juro e da Moeda.** São Paulo: Nova Cultural. 287p. (Coleção «Os Economistas»).

KEYNES, J.M. (1984) O fim do Laissez-Faire. In: SZMRECSÁNYI, T.(Coord.) **John Maynard Keynes**. São Paulo: Ática.

LA RÉDUCTION NÉGOCIÉE DU TEMPS DE TRAVAIL: bilan 2000-2001 (2002) Paris. (Projet de rapport du Gouvernement au Parlement). Disponível em: http://www.travail.gouv.fr/actualites/pdf/cp-050902-4.pdf

LAYARD, R.; NICKELL, S.; JACKMAN, R. (1991) **Unemployment**: macroeconomic performance and the labor market. Oxford: Oxford University Press.

McDONALD, I., SOLOW, R. (1981) Wage Bargaining and Unemployment. **American Economic Review**, vol. 71, n° 5, p. 896-908, December.

MARX. K. (1985) **O Capital.** São Paulo: Nova Cultural. 301p. (Coleção «Os Economistas»).

MATTOSO, J.E.L.(1994) O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: **O Mundo do trabalho:** crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta. 671p.

POLANYI, K. (1983) **La sussistenza dell´uomo**: il ruolo dell´economia nelle società antiche. Torino: Giulio Einaudi Editore.

MACEDO E SILVA, A.C. (1999) **Macroeconomia sem equilíbrio**. Petrópolis: Editora Vozes e Campinas: FECAMP.

TORR, C.S.W. (1980) The Distinction Between an Entrepreneur Economy and a Co-operative Economy (Review Note), **Die Suis-Afrikaanse Tydskril vir Ekonomie**, v.48, n.4, p.429-434

YELLEN, J. L. (1984) Efficiency Wage Models of Unemployment. **American Economic Review,** vol. 74, n° 2, p. 200-205, May. (Papers and Proceedings).