NOTA TÉCNICA

*Regulamentação do mercado de trabalho: a experiência internacional e perspectivas para o Brasil**

Alessandro Ferreira dos Passos, Leonardo Ferreira Neves Júnior, Luis Henrique Paiva, Marcos Maia Antunes e Rogério Nagamine Costanzi**

1. Introdução

O mercado de trabalho é certamente um dos mais fundamentais e diferenciados mercados de uma economia, pois a maior parte das pessoas dele sobrevive ou obtém rendas que possam garantir a existência dos outros mercados em seu âmbito, funcionando como instrumento de alocação do mais importante recurso da economia: a mão-de-obra. A economia, como instituição social, não está dissociada do homem e no sistema capitalista é através do mercado de trabalho que a inclusão social ocorre. Mas o mercado de trabalho também tem outra característica: exatamente por ser um dos mais fundamentais na vida das pessoas, atrai uma considerável atenção legislativa. O mercado de trabalho é um dos mais regulamentados em qualquer país do mundo.

As profundas transformações do mercado de trabalho neste final do século impulsionaram um grande debate sobre a necessidade ou não de flexibilização ou desregulamentação — ou seja, sobre a necessidade de desregulamentar para que o mercado possa se adaptar às mudanças econômicas de maneira mais ágil e com isso funcionar de forma mais eficiente. Mais especificamente, fenômenos como crescimento da taxa de desemprego, alteração das características dos contratos de trabalho ou das relações de emprego, aumento da informalidade, mesmo em países desenvolvidos, e outros provocaram diferentes reações nos variados atores, com distintas recomendações de política no tocante à regulamentação do mercado de trabalho. Mas a regulamentação tem exercido um papel importante, e o próprio mercado de trabalho apresenta falhas, o que tem levado à discussão sobre o nível adequado de regulamentação.

Os objetivos deste artigo são: *a*) mostrar uma sucinta revisão da literatura, revelando que não existe consenso sobre os efeitos da regulamentação sobre o nível de desemprego; *b*) fazer uma breve revisão das políticas de regulamentação ou desregulamentação em diversos países, e seus resultados; e *c*) admitindo que exista um nível ótimo de regulação, contudo de difícil determinação e implementação, em especial, no curto prazo, sugerir quais seriam as alternativas de política para o Brasil.

2. Conceitos

Antes da revisão da literatura propriamente dita, cabe apresentar um breve marco conceitual a respeito de desregulamentação e flexibilização. Isso porque o tema flexibilização tem várias dimensões e cada autor dos mencionados a seguir pode estar utilizando o termo de forma distinta. Para uns o termo flexibilização tem a única função de legitimar um ponto de vista específico da destruição e restauração de empregos sobre novas bases sociais em um capitalismo em crise. Para outros, trata-se de restaurar a hegemonia do mercado na tentativa de fa-

* Uma versão preliminar deste artigo foi publicada por Marcos Maia Antunes e Rogério Nagamine Costanzi em *Informações FIPE*, "A regulamentação do mercado de trabalho", em março deste ano.

** Todos os autores são especialistas em políticas públicas e gestão governamental em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

cilitar a inserção das economias nacionais em um mundo mais competitivo, bem como aumentar a capacidade de absorção de mão-de-obra nesse mundo mais competitivo. Segundo Andrade e Jatobá (1993), Neulders e Wilkin propõem uma tipologia das formas de flexibilização útil para o entendimento dos autores mencionados a seguir: a flexibilização salarial, a de emprego e a técnico-organizacional.

A flexibilização salarial refere-se à adequação dos custos do trabalho diante de flutuações cíclicas ou choques exógenos e do desempenho das empresas. A rigidez dos custos do trabalho[1] levaria a um menor nível de emprego do que o que prevaleceria no mercado livre. Os que defendem esse tipo de flexibilização argumentam que seu resultado seria um aumento do emprego e a redução do desemprego.

A flexibilização do emprego refere-se ao contingente de trabalhadores das empresas para responder a variações cíclicas ou estruturais da demanda por trabalho, inclusive as decorrentes da utilização de novas tecnologias. Essa forma de flexibilização está associada à redução dos custos de admissão e demissão.

A flexibilização técnico-organizacional ou funcional [Regini (2000)] diz respeito à utilização de novas formas de gestão e organização, o que implica novas formas de mobilização da mão-de-obra e uma mobilidade maior de trabalhadores dentro das empresas.

Além dessas três, Regini (2000) sugere ainda a flexibilização da jornada, que diz respeito à possibilidade de adequar a jornada de trabalho aos ciclos de demanda pela variação das horas trabalhadas por dia, semana ou ano, em vez do ajustamento pelo número de trabalhadores contratados ou pelo grau de estabilidade dos empregados.

Regini (2000) ainda argumenta que a flexibilidade funcional é adotada por firmas que competem mais pela qualidade do que pelo preço, usando para tanto um padrão de utilização de recursos humanos caracterizado por freqüentes treinamentos e pela capacidade dos trabalhadores em executar múltiplas tarefas, bem como aprender novas tarefas e a estruturar e resolver problemas novos. Dessa forma, é necessária uma grande identificação dos empregados com a firma, o que por sua vez demanda maior estabilidade de cada empregado ou menor flexibilização do emprego. Em outras palavras, a flexibilização funcional e a do emprego são, segundo o autor, conceitos antagônicos.

Andrade e Jatobá (1993) chamam a atenção para o fato de todas as modalidades de flexibilização decorrerem da necessidade de uma resposta rápida do mercado de trabalho a mudanças do cenário econômico de curto e longo prazos. No entanto, as modalidades de flexibilização salarial e de emprego baseiam-se na hegemonia do mercado.

3. Revisão da literatura

A defesa da desregulamentação como necessária para redução do desemprego pode ser separada em três diferentes visões que, embora apontem diferentes causas do incremento do desemprego na Europa nos anos 70 e 80, têm em comum a flexibilização como parte da solução: *a*) o crescimento da desocupação é decorrência direta do aumento da regulamentação do mercado do trabalho nos anos 60 e 70; *b*) a legislação do mercado de trabalho, associada a um número de choques adversos, como o choque do petróleo na década de 70, permitiu a manutenção de uma taxa de desemprego elevada mesmo depois do efeito de o choque ter se dissipado; e *c*) mudanças tecnológicas em favor da mão-de-obra qualificada e em detrimento da não-qualificada associada a uma legislação trabalhista, que não permitiu o requerido ajuste na estrutura de salários, levaram a um incremento do desemprego concentrado nos trabalhadores de menor qualificação. Seja direta ou indiretamente, não permitindo ou dificultando o ajuste da economia a choques reais, a regulamentação do mercado de trabalho seria uma barreira à redução do desemprego.

1. Cabe destacar que o ajuste dos custos do trabalho tem dois componentes: os salários propriamente ditos e os encargos sociais e impostos sobre a folha.

Gregg e Manning (1997), utilizando a noção de flexibilidade de emprego conforme a tipologia de Neuders e Wilkins, argumentam que, na discussão sobre flexibilização, têm-se, constantemente, superestimado os ganhos e subestimado os custos com a desregulamentação do mercado de trabalho, em função da crença de que a flexibilização pode levar o mercado de trabalho ao ideal da concorrência perfeita, em que não haveria desemprego. Os autores ressaltam, entretanto, que nem toda regulamentação irá melhorar a *performance* do mercado de trabalho, mas sim, na realidade, existe uma forma e volume ótimos de regulamentação do mercado de trabalho. Portanto, mais que a mera e simples desregulamentação ou flexibilização, o ideal seria determinar a quantidade/forma ótima de legislação para o mercado de trabalho.

Esping-Andersen (2000*b*), por sua vez, afirma que o consenso de que a regulamentação aumenta o desemprego está fracamente ligado à teoria econômica e pesquisa empírica. Sobre dados empíricos, as evidências são, segundo o autor, dificilmente robustas e "a regulação do emprego teria muito pouco a ver com o nível de desemprego, mas provavelmente algo a ver com a composição do desemprego".

Esping-Andersen analisa a relação entre *performance* do mercado de trabalho e sua rigidez, que poderiam portanto ser divididas entre garantias de renda como seguro-desemprego, mecanismos de determinação dos salários, salário mínimo e dispersão salarial (falta de flexibilidade salarial) e limitações à liberdade do empregador de empregar e desempregar (falta de flexibilidade do emprego). Adverte, entretanto, que análises parciais são difíceis porque as regulações formam mais ou menos um "pacote coerente", que por sua vez está inserido numa circunstância histórica e num quadro institucional maior.

Há uma vasta literatura em proteção ao desemprego que afirma que garantias de renda generosas desestimulam a busca do emprego, de forma que qualquer garantia de renda prolongaria a duração do desemprego, afetando negativamente a oferta de mão-de-obra [Moffitt (1992), Pedersen e Westergaard-Nielsen (1993) e Bean (2000)]. Outros estudos, entretanto, afirmam que, se as políticas de garantia de renda têm algum efeito sobre o emprego, esse efeito é, no máximo, marginal, uma vez que mesmo que os trabalhadores permaneçam mais tempo no desemprego que o necessário isso aumentaria a eficiência alocativa do mercado, e o resultado líquido em termos de ganho ou perda de utilidade social seria indefinido.

Outro argumento a favor da relação direta entre o seguro-desemprego e o desemprego é o de que a desindustrialização, em conjunto com a saída de trabalhadores também da agricultura, criou um contingente de mão-de-obra de difícil colocação no mercado de trabalho [Jimeno e Toharia (1994), Glyn (1995) e Marimon (2000)], de modo que essa massa de desempregados supostamente poderia se recolocar no mercado de trabalho via empregos de baixo salário, mas isso não aconteceria, seja porque os custos da mão-de-obra são altos, ou por conta de uma estrutura de salários igualitária (este ponto será retomado mais adiante). Por outro lado, existe também o argumento de que há um excesso de desempregados simplesmente porque há um excesso de oferta de mão-de-obra; e se o problema é uma massa sem qualificação, uma economia de baixos salários simplesmente iria perpetuar o problema [OCDE (1996) e Alogoskoufis *et alii* (1995)].

No sentido de recolocar no mercado de trabalho contingentes de mão-de-obra com dificuldade de reinserção, Layard, Nickell e Jackman (1991) afirmam que políticas ativas de emprego, que subsidiam o treinamento ou a recolocação no mercado de trabalho, reduzem o desemprego, especialmente se a aceitação do treinamento ou emprego é obrigatória.

Foram ainda realizadas por Esping-Andersen (2000*b*) regressões a fim de avaliar a relação entre valor e duração do benefício líquido e desemprego. A conclusão apresentada pelo autor é a de que, se o mecanismo de garantia de renda afeta o desemprego, isso ocorre na margem. De fato, os coeficientes encontrados foram baixos, porém significativos para o caso do desemprego de baixa qualifi-

cação; e o efeito da duração do benefício é mais forte do que o do valor do benefício, afetando especialmente o fluxo de saída do desemprego.

Com relação aos mecanismos de determinação dos salários, ao salário mínimo e à dispersão salarial, eles podem causar desemprego independentemente de forças exógenas se, segundo Blanchard (1998), Blanchard e Summers (1987), OCDE (1994 e 1996) e Dolado *et alii* (1996), "a distribuição de rendimentos não reflete diferenciais de produtividade, os salários reais crescem mais rápido do que a produtividade ou se o nível dos salários não se ajusta a crescentes níveis de desemprego (histerese)". Salários mínimos altos, por sua vez, produziriam desemprego em um modelo-padrão de concorrência perfeita, efeito esse que poderia ser revertido para o caso de um modelo monopsônico de oferta de trabalho [Dolado *et alii* (1996)]. E tanto a estrutura de salários quanto o salário mínimo levariam a um problema similar àquele dos custos do trabalho/garantia de renda: o desemprego entre jovens e mão-de-obra menos qualificada. A demanda das firmas pelos trabalhadores menos qualificados e jovens tende a ser mais sensível aos preços relativos, ou seja, como em qualquer mercado, quanto mais homogêneo o produto, *caeteris paribus*, maior é a sua elasticidade-preço da demanda.

Regressões realizadas por Esping-Andersen (2000*b*) para analisar o impacto da estrutura de salários e do salário mínimo sobre o desemprego concluíram que uma estrutura de salários desigual está negativamente correlacionada com o desemprego, o que encontra respaldo na idéia de que estruturas igualitárias de salários levam à exclusão de trabalhadores menos desejáveis. Entretanto, uma estrutura de salários igualitária pode conviver com baixo desemprego, como no caso da Holanda, onde os parceiros sociais são capazes de realizar um processo de barganha coordenado.

Um sistema de barganha coordenado tende a eliminar os potenciais problemas da regulamentação do mercado de trabalho [Layard, Nickell e Jackman (1991)]. A idéia é que sistemas de barganha salarial coordenados permitem a inclusão de metas socioeconômicas na negociação, como a própria taxa de desemprego, a redução da segmentação do mercado de trabalho, ou maior igualdade de salários.

Com relação à falta de liberdade do empregador de contratar e demitir, ou seja, a falta de flexibilidade do emprego, segundo Esping-Andersen (2000*b*), a afirmação de que proteção ao emprego causa desemprego não possui ligação direta dentro da teoria econômica formal. A relação correta seria então, segundo o autor, a de que os custos de empregar e demitir estariam diretamente relacionados à movimentação da mão-de-obra ao longo dos ciclos econômicos, de forma que o aumento desses custos levaria a um ajustamento mais lento do mercado de trabalho às flutuações econômicas, com redução nos fluxos de saída e entrada no desemprego. Como os dois efeitos se anulam, o resultado final seria então indeterminado sobre o nível do desemprego, mas não sobre sua composição.

A histerese do desemprego pode ser causada pela falta de flexibilidade do emprego, uma vez que trabalhadores empregados e desempregados deixam de ser mutuamente substituíveis em face dessa inflexibilidade. Dessa forma, a proteção ao emprego tende a excluir do mercado de trabalho grupos de menor produtividade marginal, basicamente jovens e trabalhadores menos qualificados [Esping-Andersen (2000*b*)], implicando maior desemprego de longa duração. Layard, Nickell e Jackman (1991), embora concordem que a diminuição da proteção ao emprego (custos de demissão) incremente as contratações e, portanto, reduza o desemprego de longa duração, questionam o potencial da flexibilização para reduzir de forma significativa a taxa de desemprego, afirmando que há, por outro lado, um aumento das demissões que eleva o desemprego de curta duração. Segundo o autor, o resultado líquido ou os ganhos líquidos da flexibilização, em termos de redução do desemprego, são pequenos.

Conforme analisado por Regini (2000) e visto anteriormente, a flexibilidade do emprego é incompatível com a flexibilidade funcional. Isso foi verificado empiricamente por

Houseman e Abraham (1995), numa comparação que mostra que firmas alemãs, sujeitas a uma menor flexibilidade de emprego, ajustam-se às oscilações da demanda através das horas trabalhadas, enquanto as firmas norte-americanas, com maior facilidade para contratar e demitir, preferem ajustar quantitativo de pessoal.

De qualquer forma, de acordo com Esping-Andersen (2000*b*), apesar da dificuldade em encontrar uma relação direta entre os mecanismos de proteção do emprego e desemprego, alguns estudos foram bem-sucedidos nesse sentido combinando proteção ao emprego com outros fatores institucionais. Bertola e Rogerson (1995), por exemplo, verificam que, na medida em que são combinadas proteção ao emprego e uma estrutura de salários igualitária, há um aumento no fluxo de entrada no desemprego, sem contrapartida no fluxo de saída.

Belot e Ours (2000) mostram que existem evidências empíricas contraditórias a respeito dos efeitos da proteção ao emprego e dos encargos sociais sobre o desemprego, ou seja, estudos demonstrando que essa legislação aumenta o desemprego e outros em que as evidências empíricas mostram que não há efeito sobre o desemprego. Regressões realizadas por Esping-Andersen (2000*b*) sugerem que proteção ao emprego tem impacto fraco em níveis de desemprego e em saída do desemprego, especialmente no caso do desemprego de jovens. Mas os autores afirmam que os baixos coeficientes encontrados não chegam a configurar uma relação de causalidade robusta entre proteção ao emprego e desemprego. O mesmo é afirmado para o impacto da estrutura de salários e salário mínimo e das políticas de garantia de renda, sua generosidade e duração, tendo em vista os baixos coeficientes encontrados.

Os autores concluem então que, em geral, a regulamentação, em vez de determinar o nível do desemprego, afeta sua composição, ou seja, determina quem está desempregado. As rigidezes do mercado de trabalho prejudicam de forma diferenciada jovens e trabalhadores menos qualificados, ou seja, a parte mais homogênea da oferta de trabalho.

Segue uma breve discussão sobre a experiência européia em regulamentação e desregulamentação do mercado de trabalho, com o objetivo de ilustrar e, mais ainda, pôr em causa a análise teórica apresentada.

4. A experiência internacional

4.1. Mecanismos de garantia de renda (seguro-desemprego)

Na Suécia, conforme analisado por Björklund (2000), o benefício do seguro-desemprego tem prazo limitado, porém sempre há uma "ponte" para um programa de treinamento ou emprego temporário subsidiado pelo National Labour Market Board, que acabam contando para a renovação do período aquisitivo do seguro-desemprego. Foram expandidos recentemente os programas de promoção do emprego e treinamento. Cerca de 5% da força de trabalho sueca têm participado desses programas, número que vem caindo desde 1997 por conta da concessão de oportunidade de participar do ensino regular e continuar recebendo os benefícios.

Já na Dinamarca, ainda de acordo com Björklund (2000), os prazos e condições para recebimento do seguro-desemprego foram restringidos durante as reformas de 1994 e 1996, por serem considerados generosos demais. O limite de duração dos benefícios do seguro passou então a ser de no máximo sete anos em 1994, com participação compulsória em programa de reinserção a partir do quarto ano de desemprego, como se esse não mais fosse um programa generoso. Em 1996 menores de 25 anos passaram a ter limite de seis meses de benefício com ponte para "programa protegido", e maiores tiveram período máximo reduzido para cinco anos com participação compulsória em política de reinserção a partir do segundo ano de desemprego. De acordo com o autor, tais medidas teriam colaborado para a forte redução recente no desemprego juvenil, de longa duração e de trabalhadores não-qualificados.

Na Itália há um grande sistema de proteção do núcleo formal, o que reduziu o custo so-

cial da reestruturação do "núcleo duro" do mercado de trabalho, isto é, do setor industrial, com *lay-off*, generoso seguro-desemprego e aposentadoria precoce. O sistema tem baixo custo porque é muito restrito, compreendendo principalmente empregados formais em firmas com mais de 15 empregados e o setor público, excluindo 85% a 90% das firmas e 60% da força de trabalho. Os altos custos do trabalho acabam por impor barreiras à entrada de jovens e mulheres no mercado de trabalho [Lodovici (2000*a*)].

Na França, de acordo com Malo, Toharia e Gautié (2000), o sistema de compensação ao desemprego, que vinha sendo considerado um dos mais generosos na área da OCDE, sofreu cortes nos gastos e na cobertura do sistema, o que reduziu substancialmente os seus gastos. Na Alemanha, de acordo com Fuchs e Schettkat (2000), o seguro-desemprego cobre 60% a 65% da renda do trabalhador por um ano em média, sendo que depois de expirado o prazo ele tem direito a outro benefício que cobre 50% do salário anterior. É financiado por contribuições divididas entre patrões e empregados. Os autores argumentam que a generosidade do benefício não parece impactar o desemprego porque o seu valor se manteve estável desde 1970, e o desemprego subiu. Entretanto, partindo da hipótese de que existem muitas outras variáveis que potencialmente influenciam os níveis de desemprego, o fato de o desemprego ter aumentado poderia representar variação nos seus demais determinantes, não invalidando, portanto, a possível relação causal existente entre o valor do benefício e a taxa de desemprego, como argumentam os autores.

Na Inglaterra o seguro-desemprego foi substituído por uma *jobseeker's allowance* (pensão para quem busca o emprego), em 1985, de maneira que o trabalhador passou a ficar obrigado a assinar um acordo em que estará especificado o salário mais baixo que ele deverá aceitar e a direção da atividade de intermediação, sem o qual o período máximo do benefício fica restrito a seis meses. O período aquisitivo do benefício aumentou de seis meses para dois anos, e foi verificada uma queda no seu valor em relação ao salário médio do empregado.

Em todos os países analisados, excetuando-se Alemanha, Itália e Suécia, houve uma redução nos valores e nos prazos do benefício do seguro-desemprego e um incremento nas condições a serem cumpridas para a sua habilitação. Na Alemanha e na Suécia, deve-se salientar, há um forte debate acerca da generosidade do benefício e seu impacto sobre o salário de reserva do trabalhador e, por conseguinte, sobre a duração do desemprego. Outro aspecto que deve ser ressaltado é a implementação ou expansão de políticas ativas de emprego, conforme as experiências da Dinamarca e da Suécia.

4.2. Estrutura de determinação dos salários, salário mínimo e dispersão salarial

Na Dinamarca e na Suécia, de acordo com Björklund (2000), o sistema de negociação salarial é centralizado. Na Suécia, de 1956 a 1981, a negociação nacional era coordenada através de acordos centrais entre a confederação sueca de empregadores (SAF) e a confederação sindical sueca (LO). Por volta dos anos 90, o governo teve sua maior intervenção no processo negocial no sentido de propor aumentos salariais mais baixos. Tanto na Suécia como na Dinamarca, tem ocorrido um gradual processo de descentralização no sistema de negociação salarial, com considerável perda de poder de barganha dos sindicatos.

Na França o sistema de negociação é fraco, argumentam Malo, Toharia e Gautié (2000), com tendência de maior descentralização e menor intervenção do governo, com um número de acordos no nível da firma cada vez maior e uma tendência à individualização do salário, cada vez mais relacionado a características pessoais e de desempenho. Já na Itália, de acordo com Lodovici (2000*a*), os pisos salariais eram negociados nacionalmente, o que teria provocado maior desemprego na região Sul do país. A partir de 1983, as negociações no nível da firma passaram a tratar do componente salarial da produtividade. Em 1996 foi definido que os parceiros sociais em áreas economicamente deprimidas poderiam inclusive negociar salários.

Na Alemanha, conforme descrito por Fuchs e Schettkat (2000), o mercado de trabalho é altamente regulamentado com negociação nacional coletiva garantida na constituição. Entretanto, a unificação da Alemanha fez com que os empregadores da ex-Alemanha Oriental, pouco organizados, fossem forçados a se submeter a condições negociadas praticamente no âmbito da ex-Alemanha Ocidental, situação que levou à criação do mecanismo das cláusulas abertas, que permite inclusive renegociação de salários, enfraquecendo a negociação nacional. O mecanismo descrito conduz a uma baixa dispersão salarial na Alemanha, prejudicando os trabalhadores menos qualificados. Os autores argumentam que deveria haver um subsídio à recolocação dos menos qualificados.

No Reino Unido, Margaret Thatcher aboliu a legislação do salário justo e do salário mínimo em 1980 e descentralizou a negociação coletiva, deixando inclusive de reconhecê-la, enfraquecendo os sindicatos. Tony Blair voltou a reconhecer a negociação coletiva, mas apenas no nível da firma, e reintroduziu o salário mínimo nacional.

Já na Holanda, de acordo com Gorter (2000), há um sistema de barganha salarial descentralizadamente organizado, que possibilita troca de salários por metas socioeconômicas como criação de empregos e redução da jornada de trabalho. Tal sistema surgiu a partir de 1982, quando o governo parou de intervir diretamente nos salários, mas continuou participando da negociação coletiva em reuniões tripartites. Excetuando-se a Holanda, em todos os países analisados houve, nos últimos 20 anos, uma descentralização no processo de negociação salarial e/ou enfraquecimento dos sindicatos.

4.3. Proteção ao emprego

Na Dinamarca a legislação leva os parceiros sociais a resolverem de comum acordo sobre o nível desejado de proteção ao emprego, podendo ocorrer *lay-offs*. Os trabalhadores com contrato suspenso têm direito ao seguro-desemprego. Na França, foram introduzidos nos anos 80 os contratos temporários e por tempo parcial, e foi removida a necessidade de autorização prévia para demissão coletiva, com imposição de obrigações mais "amarradas" às firmas que demitiam [Malo, Toharia e Gautié (2000)].

Na Itália, conforme já mencionado, o mercado de trabalho formal era altamente protegido e regulamentado, compreendendo, entretanto, apenas 40% da força de trabalho, com uma alta participação da economia informal e do auto-emprego no mercado de trabalho. A partir de 1997, o *Treu Package* criou maiores facilidades para a demissão coletiva e contratos atípicos. O contrato temporário para jovens foi incentivado e, segundo Lodovici (2000*a*), aumentou a probabilidade de o jovem encontrar emprego estável, mas também promoveu a substituição de mão-de-obra, implicando "peso morto" devido à única variável para focalização ser a idade. As demissões coletivas foram rerreguladas, de forma que os trabalhadores formais passaram a poder ser demitidos e colocados numa lista que os habilitasse aos benefícios de mobilidade.

Na Alemanha, conselhos de trabalho e proteção contra demissão são garantidos por lei — toda demissão deve ser justificada por questões econômicas ou por insuficiência de desempenho. O Ato de Promoção do Emprego (1985), instituído por Helmut Köhl, aumentou as possibilidades de utilização do contrato por prazo determinado. O prazo do contrato ficou, após mudanças, em 24 meses podendo ser renovado três vezes. Empresas com até nove empregados (80% do total) ficaram liberadas da proteção à demissão (1996). Tais mudanças acabaram por ser revertidas com Schröder em 1999. Na Inglaterra, por outro lado, há um baixo nível de proteção aos contratos-padrão e, portanto, um baixo incentivo ao uso de contratos atípicos, de acordo com Deakin e Reed (2000).

Na Holanda foram promovidos os contratos atípicos de trabalho, especialmente os contratos por tempo parcial. Essa modalidade de contrato na Holanda representa 1/3 do emprego, do qual 80% dos postos de trabalho em tempo parcial são preenchidos por mulheres, e metade das mulheres empregadas na Holanda está em contrato de traba-

lho por tempo parcial. Segundo o Gorter (2000), as medidas de flexibilização não influenciaram ou tiveram influência limitada sobre o grau de proteção ao emprego e sobre a flexibilidade dos salários, de forma que não pode ser considerada como uma flexibilização radical.

Na Espanha, de acordo com Toharia e Malo (2000), o contrato permanente de trabalho possuía uma indenização por demissão que chegava a 45 dias de salário por ano trabalhado. No caso do contrato temporário a firma ficava impossibilitada de contratar outro trabalhador temporário para a mesma vaga. Tal regra foi quebrada nos anos 80, de forma que o empregador passou a poder contratar e recontratar trabalhadores temporários sucessivamente, pelo prazo mínimo de seis meses e máximo de três anos, com indenização de 12 dias de salário por ano trabalhado, e revista em 1994 e 1997 pela avaliação de que foi excessiva a utilização de contratos atípicos.

Mais uma vez pode ser observada uma tendência de desregulamentação, dessa vez pela promoção de contratos atípicos de trabalho, redução ou eliminação de entraves à demissão coletiva.

4.4. Resultados e conclusões

Na Suécia, o desemprego se manteve baixo nos anos 80, com elevação nos anos 90. De acordo com Björklund (2000), a excessiva proteção social desincentiva a busca do emprego, podendo ser verificada uma forte concentração da saída do desemprego para empregos regulares próximo do término do prazo do benefício, a despeito da participação prévia em programas de recolocação no mercado de trabalho. Entretanto, a política de subsídio ao ensino regular sueco deve ser observada como forma de combater problemas estruturais no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com Björklund (2000), houve uma sensível queda no desemprego juvenil, de trabalhadores menos qualificados e de longa duração na Dinamarca recentemente, mas é cedo para avaliar se o declínio se deu por conta das políticas ativas de emprego implementadas ou pela recuperação econômica recente.

Segundo Malo, Toharia e Gautié (2000), a flexibilização dos contratos na França pouco adicionou em termos de estoque médio de emprego, porém elevou o número de trabalhadores em formas atípicas de emprego. O nível de desemprego cresceu dos anos 70 até 1985, atingindo dois dígitos, com subseqüente queda e nova ascensão atingindo 12% em 1990. Os desempregos juvenil, de menos qualificados e de longo prazo também aumentaram, na mesma proporção.

Na Itália, segundo Lodovici (2000*a*), a rigidez da regulação de contratação e demissão, apesar da facilitação da contratação coletiva, e o sistema de proteção social pioraram a segmentação do mercado de trabalho, desencorajando a mobilidade para os protegidos e dificultando a saída do desemprego dos excluídos, principalmente os com pouca ou nenhuma experiência e mulheres, que quase só têm acesso a contratos temporários. A esclerose do mercado de trabalho italiano se reflete também no menor fluxo de saída do desemprego e no fato de o desemprego de longo prazo se concentrar nos jovens. Na ascensão econômica crescem os contratos atípicos e a quantidade de horas trabalhadas no setor formal, mas não os contratos no setor formal, e nas recessões o impacto no emprego formal é maior.

As conclusões a se tirar da experiência alemã são ambíguas, de acordo com Fuchs e Schettkat (2000). O impacto medido do Ato de Promoção do Emprego é modesto — teria aumentado a população ocupada em 0,1% —, de modo que os autores acreditam que a experiência empírica não confirma a teoria de que a regulamentação alemã leva ao desemprego alemão. Por outro lado, a desregulamentação de Kohl não teve os efeitos destrutivos previstos pela oposição.

A Inglaterra experimentou uma sensível queda no desemprego desde 1993, chegando a 6,3% em 1998, na definição da OIT. Deakin e Reed (2000) argumentam, entretanto, que a ligação dessa performance no mercado de trabalho com a desregulamentação é frágil, e que o desemprego inglês simplesmente tor-

nou-se mais volátil, sendo de 6,4% em 1980, 12,4% em 1983, 6,8% em 1990, 10% em 1993 e 6,3% em 1998. Por outro lado é inegável o impacto na composição do desemprego, tendo havido uma "democratização do desemprego", cuja incidência se tornou mais equilibrada em termos de idade, setor industrial, ocupações e faixas de renda. O desemprego de longo prazo caiu em relação ao nível dos anos 70 — a taxa de saída do desemprego aumentou no final dos anos 90. Empregos permanentes e em horário integral passaram a ser maioria a partir de 1996. O percentual dos trabalhadores protegidos pelo seguro-desemprego ou *jobseeker's allowance* caiu de 90% em 1975 para 70% em 1995. Ainda de acordo com Deakin e Reed (2000), há um consenso de que o aumento da flexibilidade e o baixo desemprego foram conseguidos à custa da deterioração dos salários, aumento da insegurança e da desigualdade social.

A Holanda, dentre os países analisados, foi o que obteve o melhor desempenho no mercado de trabalho. A taxa de desemprego ficou em 3,6% em 1999, de acordo com a OCDE, e o emprego cresceu 1,8% em média entre 1983 e 1993, para uma média dentre os países da OCDE de 6,4% e 0,4%, respectivamente.

Com relação à Espanha, de acordo com Toharia e Malo (2000), apesar do incremento na taxa de desemprego de 1970 a 1995, a economia apresentou uma forte criação de postos de trabalho, especialmente a partir da segunda metade dos anos 80, em decorrência da flexibilidade "na margem" introduzida em 1984. Foi observado ainda que os postos de trabalho temporários apresentam características estáveis ao longo do tempo — são tipicamente de mercados em que o produto requer um mercado de trabalho mais flexível, e que não há, como na Itália, uma esclerose do mercado de trabalho [Lodovici (2000*a*)], uma vez que existe uma migração do "setor temporário" para o permanente.

É difícil analisar o impacto das diferentes formas de regulamentação sobre o desemprego, ainda que à luz da experiência internacional. A verificação empírica às vezes parece não ser coerente com a teoria, e é difícil refutá-la com base nos dados pela interveniência de outras variáveis, como a circunstância histórica e variáveis de política econômica de fato, que aliás não são intervenientes, mas as principais variáveis a determinar os níveis de desemprego. Alguns pontos, entretanto, devem ser ressaltados.

Puderam ser verificadas tendências desregulamentadoras em todos os três aspectos da regulamentação, aqui utilizados, para os países analisados, que em geral optaram por atos pontuais de desregulamentação, sendo o Reino Unido o único caso de desregulamentação ampla, em todos os aspectos. Segundo Esping-Andersen (2000*b*), a redução do benefício do seguro-desemprego, seja em sua abrangência, duração ou valor, foi uma das medidas predominantes, tendo tido inclusive efeito positivo sobre o fluxo de saída do desemprego na Dinamarca, onde foi adotada em conjunto com políticas ativas de reinserção de mão-de-obra. Tal evidência tende a corroborar resultados encontrados pelo próprio Esping-Andersen em análises de séries temporais.

A liberação do uso de contratos atípicos teve efeito positivo sobre o mercado de trabalho holandês, onde foi crucial para a promoção da entrada das mulheres no mercado de trabalho. Por outro lado, a liberação de contratos atípicos na Itália, em conjunto com a facilitação das demissões coletivas, levou à crescente precarização do trabalho, dado que o impacto das recessões passou a ser mais sentido no setor formal, enquanto em épocas de recuperação econômica há um maior crescimento dos contratos atípicos, em detrimento do setor formal.

Provavelmente, o efeito positivo da introdução dos contratos atípicos na Holanda, outro ponto importante, se deva à estrutura de barganha salarial, altamente coordenada, vigente nesse país.

5. Perspectivas para a política pública no Brasil

O exame da situação do mercado de trabalho internacional foi estruturado em torno dos seguintes temas: *a*) mecanismos de ga-

rantia de renda (seguro-desemprego); *b*) estrutura de determinação dos salários, salário mínimo e dispersão salarial; e *c*) proteção ao emprego.

Parte substantiva de toda a discussão envolve, fundamentalmente, a relação entre esses temas e as taxas de desemprego que, desde a década de 70, apresentaram aumentos substantivos em parte considerável dos países examinados — com as exceções já ressaltadas.

A análise do caso brasileiro deve ser precedida exatamente pela discussão sobre se esse (o desemprego aberto) também é, efetivamente, o principal problema — bem como se os fatores tidos como "determinantes clássicos" para as altas taxas de desemprego estão presentes no país.

Uma análise prévia, e necessariamente breve, parece mostrar que as taxas de desemprego aberto — independentemente da variação ocorrida nos últimos três anos e, ao menos parcialmente, revertida no ano corrente — não constituem o principal problema do mercado de trabalho brasileiro, e que fatores tidos como causas importantes do desemprego (como as inflexibilidades salariais, o salário mínimo alto ou a proteção excessiva ao emprego) não devem ser considerados como traços decisivamente atuantes na manutenção do desemprego nos atuais patamares.

Com efeito, os salários têm apresentado um grau importante de flexibilidade para se ajustarem aos ciclos econômicos, tanto para os trabalhadores com carteira quanto para os trabalhadores sem carteira. Estima-se, ainda, que existe uma ampla margem de flexibilidade para a contratação e dispensa de trabalhadores. Assim, não cabe atribuir às inflexibilidades do mercado laboral perdas significativas de emprego. Rodgers (1998) destaca que no mercado de trabalho brasileiro os salários são responsivos às flutuações da oferta e demanda, o nível de rotatividade é da ordem de 30% a.a. (o que pode ser considerado alto para os padrões internacionais) e o desemprego é relativamente de curta duração, o que demonstra um funcionamento intensivo do mercado.

O principal problema parece estar ligado à qualidade dos postos de trabalho, mais que às taxas de desemprego. A evolução da qualidade do trabalho na última década pode ser descrita recorrendo-se a algumas de suas dimensões: em primeiro lugar, houve um substantivo deslocamento setorial, do emprego industrial para o setor de comércio e serviços; em segundo lugar, aumentou a subcontratação — o que parece ter contribuído para a perda de qualidade do emprego [MTb (1998)]; finalmente, e talvez o mais importante, pode-se apontar a participação decrescente do emprego assalariado "protegido" (com carteira assinada), extremamente preocupante, na medida em que implica, de uma perspectiva da efetividade das políticas públicas, uma redução na cobertura da seguridade social, bem como no pagamento de contribuições que sustentam essa cobertura.[2]

A piora da qualidade dos postos de trabalho existentes no mercado de trabalho brasileiro, representada especialmente pela redução da participação do seu segmento protegido, parece estar diretamente associada à alta dispersão salarial aqui encontrada, levando à consideração de que os esforços para reduzir a participação do emprego não-formal no total do emprego contribuem para melhorar a distribuição da renda.

Dessa forma, o problema — e conseqüentemente o foco analítico — muda quando se passa da análise da experiência européia para a brasileira. Independentemente disso, há ensinamentos valiosos, que precisam ser considerados.

As causas correntemente atribuídas a essa piora da qualidade do nosso mercado de trabalho passam, invariavelmente, pelo apontamento do desgaste das instituições laborais — legislação trabalhista, seguridade social e sindicatos [Cacciamali (1999) e Barros, Corseuil e Foguel (2001)] —, a ausência de coordenação das negociações coletivas [Cacciamali (1999)], a ausência de um período de crescimento econômico sustentado

2. A participação média dos empregados com carteira assinada no total da população ocupada (para as regiões metropolitanas) caiu de 53,7% em 1991 para 43,5% em 2000 (PME/IBGE).

(que impacta o nível de formalização da mão-de-obra por intermédio das expectativas construídas pelo setor patronal) e o nível educacional e de capacitação da mão-de-obra.

Nesse último aspecto, deve-se ressaltar que os progressos realizados na última década parecem desautorizar uma forte associação entre os níveis educacionais e de capacitação (que sem dúvida aumentaram)[3] e a queda observada, por exemplo, no emprego formal.

No que diz respeito ao desgaste da legislação trabalhista, argumenta-se correntemente que ele incentiva a ocorrência de um processo de "privatização de regras" no uso da força de trabalho, de desregulamentação do uso social do trabalho [Cacciamali (1999)]. Isso se daria não apenas pelo custo não-laboral da mão-de-obra imposto pela legislação (cujo valor é objeto de acalorados debates), como por incentivos que estariam presentes no próprio mecanismo de garantia de renda em caso de demissão involuntária (seguro-desemprego), que acabariam levando à criação de arranjos informais de trabalho [Barros, Corseuil e Foguel (2001)]. As propostas de alterações na legislação trabalhista, entretanto, especialmente no que concerne à imposição de custos laborais supostamente altos, são muito controversas, na medida em que esses custos estão associados ao financiamento público das políticas sociais e da rede de proteção social no país [Pochmann e Santos (1999)].

Por outro lado, a experiência da Dinamarca reveste-se de interesse para o país, na medida em que sugere que a promoção de políticas ativas de reinserção no mercado de trabalho tiveram substancial impacto sobre o desemprego de longa duração, de jovens, e de trabalhadores não-qualificados. Nesse sentido, seria interessante para o Brasil a passagem de uma política passiva para uma política ativa de emprego, no sentido de facilitar a reinserção dos trabalhadores excluídos do mercado de trabalho. Essa passagem traria, ademais, o benefício de limitar (ou mesmo eliminar) os incentivos aos arranjos informais dados pelo pagamento do benefício do seguro-desemprego [Barros, Corseuil e Foguel (2001)].

Na questão da ausência de coordenação das negociações coletivas, esse parece ser um tópico em que a experiência européia pode contribuir. No Brasil, a negociação coletiva é reconhecida pelo governo, porém o mecanismo de negociação salarial é descentralizado e descoordenado e há um alto nível de dispersão salarial.

Cacciamali (1999) mostra que o país carece de um sistema de coordenação das negociações coletivas, buscando envolver os atores em práticas políticas de interesses coletivos, a fim de alinhar as práticas setoriais com as metas da política macroeconômica, diminuição do desemprego e estabilização, bem como para reduzir a dispersão salarial e a desigualdade na distribuição de renda.

A experiência européia parece revelar que a coordenação nacional das negociações coletivas abre espaços para controlar três importantes variáveis do mercado de trabalho: dispersão salarial, segmentação e taxa de desemprego. Em países em que essa coordenação não ocorre, as negociações coletivas acabam reduzindo a dispersão salarial, mas levando a uma taxa de desemprego maior e uma segmentação maior do mercado de trabalho — com grandes dificuldades de públicos desfavorecidos (jovens, mulheres e trabalhadores menos qualificados) alcançarem os postos de trabalho mais protegidos. Naqueles em que essa coordenação ocorre, as negociações conseguem limitar a dispersão salarial e, ao mesmo tempo, construir compromissos envolvendo aqueles segmentos mais frágeis da mão-de-obra.

Deve-se ressaltar, entretanto, que esse sistema de coordenação, ao menos para a Europa, é bem-sucedido, quase sempre, quando está imerso em arranjos institucionais mais amplos, que convencionalmente são chamados de neocorporativistas e que permitem a existência de uma ampla pauta de negociação. Para o Brasil, portanto, a questão passa a ser em que medida é possível, ao mesmo tempo, coordenar as negociações coletivas e aumentar a pauta de negociações e compro-

3. Isso pode ser evidenciado a partir da evolução da escolaridade média da mão-de-obra brasileira, que se encontrava nos 5,4 anos em 1992 e chegou aos 6,4 anos em 1999 (PNADs de 1992 e 1999).

missos entre empregadores e empregados, apesar da inexistência desses arranjos institucionais mais amplos antes mencionados.

Por fim, deve-se mencionar em que medida a ausência de um crescimento econômico sustentado por um prazo longo tem impacto sobre a diminuição do nível dos empregos protegidos. As últimas duas décadas foram não apenas marcadas por baixas taxas médias de crescimento econômico mas, sobretudo, por uma volatilidade relativamente alta do nível de atividade — o que, por hipótese, resulta num rebate menor tanto sobre a demanda de trabalho quanto sobre sua formalização, do que ocorreria no caso de baixa variabilidade da atividade. Nesse sentido, o aumento da demanda agregada, num cenário de incerteza sobre sua sustentabilidade, faz com que as empresas tendam a utilizar mais intensamente a mão-de-obra disponível ou realize contratações atípicas (informal, por exemplo), "que reduzam os custos do contrato na expectativa de uma reversão do quadro conjuntural" [FAT (1999)].

Essa hipótese parece ser corroborada pela tímida mas inesperada (e, por isso mesmo, surpreendente) recuperação relativa da ocupação formal, quando se compara os dados de dezembro de 2000 e 1999. Com a consolidação das tendências de crescimento econômico e a percepção de sua consistência, ao longo do ano 2000, a evolução dos postos de trabalho formais foi relativamente superior aos sem carteira e autônomos no último quadrimestre do ano [IPEA (2001)].

A continuidade e estabilidade do crescimento relativo do emprego formal, no futuro, poderá lançar novas luzes sobre a relação entre o desempenho econômico e a formalização do mercado de trabalho.

Por fim, deve-se salientar que o Ministério do Trabalho e Emprego tem tomado diversas medidas com intuito de modernizar a legislação e as relações trabalhistas, bem como de integrar suas ações de emprego.

Foram instituídas a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, o contrato de trabalho por prazo determinado, o "banco de horas", o regime de trabalho a tempo parcial e suspensão do contrato de trabalho com qualificação profissional (*lay-off*), o rito sumaríssimo, as comissões de conciliação prévia e os Condomínios de Empregadores Rurais. Essa última medida vem tendo bons impactos em termos de formalização das relações de trabalho na área rural.

Por outro lado, têm sido contínuos os esforços no sentido de coordenar o conjunto de ações e programas do ministério, executados em geral descentralizadamente, que dão caráter progressivo à construção do Sistema Público de Emprego brasileiro, em todos os seus níveis.

BIBLIOGRAFIA

ALOGOSKOUFIS, G., BEAN, C., BERTOLA, G., COHEN, D., DOLADO, J., SAINT-PAUL, G. *Unemployment: choices for Europe*. London: Centre for Economic Policy Research, 1995, *apud* Esping-Anderson (2000*b*).

ANDRADE, G. L. de, JATOBÁ, J. *A desregulamentação do mercado de trabalho no Brasil; potencial e limitações*. IPEA, 1993 (Texto para Discussão, 312).

BARROS, R. P. de, CORSEUIL, C. H, FOGUEL, M. Os incentivos adversos dos programas de proteção ao trabalhador no Brasil. *Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise nº 15. IPEA / MTE, 2001.*

BEAN, C. European unemployment: a survey. *Journal of Economic Literature,* v. 32, p. 573-619, 1994, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

BELOT, M., OURS, J. C., van. *Does the recent sucess of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?* Center for Economic Policy Research, 2000 (Discussion Paper, 2.492).

BERTOLA, G., ROGERSON, R. *Institutions and labor reallocation,* 1995, mimeo, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

BJÖRKLUND, A. Going different ways: labour market policy in Denmark and Sweden. In: ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000.

BLANCHARD, O. Thinking about unemployment. *Paolo Baffi lecture on money and finance*. Rome: University of Rome, 1998, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

BLANCHARD, O., SUMMERS, L. H. Histerisis and the European employment problem. *NBER macroeconomics annual I*. Cambridge, Mass: MIT Press, 1987, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

CACCIAMALI, M. C. Desgaste na legislação laboral e ajustamento do mercado de trabalho brasileiro nos anos 90. In: POSTHUMA, A. C. *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade,* p. 207-232. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

DEAKIN, S., REED, H. River crossing or cold bath? Deregulation and unemployment in Britain in the 1980s and 1990s. In: ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000.

DOLADO, J., KRAMARZ, F., MACHIN, S., MANNING, A., MARGOLIS, D., TEULINGS, C. The economic impact of minimum wages in Europe. *Economic Policy,* v. 23, p. 319-372, 1996, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

ESPING-ANDERSEN, G. Regulation and context: reconsidering the correlates of unemployment. In: Gosta ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000*a*.

_____. Who is Harmed by Labour Market Regulations? In: Gosta ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000*b*.

FAT. *Relatório gerencial de 1998.* Brasília, MTE, 1999.

FUCHS, S., SCHETTKAT, R. Germany: a regulated flexibility. In: Gosta ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000.

GLYN, A. *Unemployment and inequality,* 1995 (WZB Working Paper, FSI, p. 95-303).

GORTER, C. The dutch miracle? In: Gosta ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000.

GREGG, P., MANNING, A. Labour market regulation and unemployment. In: SNOWER, D. J., DEHESA, G. de la (org.). *Unemployment policy – government options for the labor market,* p.395-429. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.

HOUSEMAN, S., ABRAHAM, K. Labour adjustement under different institutional structures. *In:* BUTTLER, F. *et alii* (eds.). *Institutional frameworks and labor market performance.* London: Routledge, p. 285-315, 1995, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

IPEA. Análise do Mercado de Trabalho. *Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise* nº 15, IPEA/MTE, 2001.

JIMENO, J., TOHARIA, L. *Unemployment and labor flexibility: the case of Spain.* Geneva: ILO, 1994.

LAYARD, R. Combating unemployment: is flexibility enough ? In: *Tackling unemployment,* p. 257-288, 1999.

LAYARD, R., NICKELL, S., JACKMAN, R. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market.* Oxford: Oxford University Press, 1991, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

LODOVICI, M. S. Italy: the long times of consensual re-regulation. In: ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000*a*.

_____. The dinamics of labour market reform in European countries. In: ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000*b*.

MALO, M. A., TOHARIA, L., GAUTIÉ, J. France: the deregulation that never existed. In: ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000.

MARIMON, R. *Actual versus virtual employment, 1996* (European University Institute Working Paper, 96/21), *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

MOFFITT, R. Incentive effects of the US Welfare System. *Journal of Economic Literature,* v. 30, p. 1-61, 1992.

MTB. *Emprego no Brasil.* Brasília: MTb, 1998.

OCDE. *The OECD jobs study.* Paris: OECD, 1994, *apud* Esping-Andersen (2000*b*).

_____. *Literacy and the economy.* Paris: OECD, 1996, *apud* Esping-Andersen (2000*b*)

PEDERSEN, P., WESTERGAARD-NIELSEN. Unemployment: a review of the evidence from panel data. *OECD Economic Studies*, n. 20, 1993.

POCHMANN, M., SANTOS, A. L. Encargos sociais no Brasil: debate e propostas recentes de flexibilização. In: POSTHUMA, A. C. *Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade,* p. 267-294. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

REGINI, M. The dilemmas of Labour Market Regulation. In: ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000.

RODGERS, G. Perspectivas do Mercado de Trabalho Brasileiro. In: *Relatório final do projeto de modernização das instituições do trabalho.* Brasília: OIT e MTb, 1998.

TOHARIA, L., MALO, M. A. The Spanish experiment: pros and cons of the flexibility at the margin. In: ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.). *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press, 2000.