

DOCUMENTOS DE APOIO
AO RELATÓRIO SOBRE O
DESENVOLVIMENTO
HUMANO NO BRASIL
1996

LAURO RAMOS
JOSÉ GUILHERME REIS

15/26

Lauro Ramos e José Guilherme Reis

Políticas de emprego.

POLÍTICAS DE EMPREGO

Lauro Ramos

José Guilherme Reis

1. Introdução

A estratégia de desenvolvimento baseada no modelo de substituição de importações, adotado pelo Brasil no período do pós-guerra, fez com que a economia brasileira se destacasse no cenário internacional pela grande capacidade de geração de empregos. O processo de industrialização experimentado pelo país acarretou uma expressiva elevação do emprego na indústria e no setor de serviços, permitindo assim que o mercado de trabalho absorvesse a grande expansão do contingente de mão-de-obra associada às elevadas taxas de crescimento demográfico características do período.

Este panorama foi significativamente revertido em virtude da crise da dívida externa no início da década passada, que se traduziu em uma virtual estagnação da atividade econômica nos anos oitenta. Em que pese a taxa de desemprego aberto não ter ultrapassado os 6% desde meados da década passada, há que se atentar para o fato que isto se deve, em grande parte, ao papel amortecedor desempenhado pelo setor informal, onde o salário real é flexível, viabilizando a absorção dos trabalhadores que perderam seus empregos no setor protegido da economia. A desejobilidade desta forma de ajuste é, todavia, no mínimo discutível, haja vista a baixa qualidade do emprego associado à grande parte dos postos de trabalho que lhe são característicos.

Por outro lado, os ajustes promovidos no setor industrial para fazer frente à estagnação econômica naquele período e, principalmente, em função da abertura comercial que vem sendo a tônica da política econômica nos anos noventa, enfatizaram o aumento da competitividade através de ganhos de produtividade. Estes ajustes são, em boa medida, permanentes, de tal forma que, embora imprescindível, a retomada do crescimento sustentado no futuro imediato dificilmente será suficiente, por si só, para a geração de

empregos na quantidade necessária. Faz-se imperativo, portanto, criar e avaliar estratégias para estimular a elevação do coeficiente emprego/produto no país.

Nestes termos, o propósito deste documento é proceder a uma revisão crítica e abrangente das propostas de incentivos à geração de empregos existentes, cobrindo tanto elementos de intervenção passiva quanto mecanismos de política ativa no mercado de trabalho, varrendo assim desde aspectos diretamente ligados à denominada “redução do custo Brasil” até propostas relacionadas ao assentamento rural, passando necessariamente pela discussão de instrumentos de ação sobre o desemprego friccional, programas de qualificação da mão-de-obra e estímulo às pequenas e médias empresas, entre outros.

2. Evidências Recentes

Uma das características mais marcantes do mercado de trabalho brasileiro em tempos recentes tem sido a manutenção da taxa de desemprego em níveis bastante baixos e relativamente estáveis. Conforme pode ser observado na Figura 1 a seguir, esta taxa oscilava em torno de 6 % na primeira metade dos anos oitenta, tendo caído ligeiramente abaixo dos 4 % na segunda metade daquela década e permanecido nas cercanias de 5% nos primeiros anos da atual.

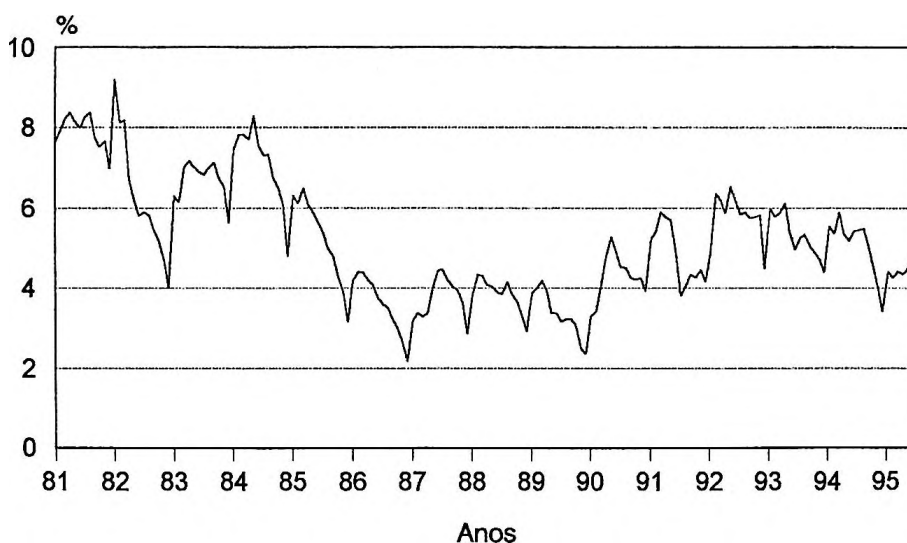
Levando em conta as constantes e drásticas mudanças no cenário macro-econômico, e seus efeitos potenciais sobre o funcionamento do mercado de trabalho, esta estabilidade nas taxas de desemprego tem sido muitas vezes interpretada como um indicador de que o mercado de trabalho brasileiro é bastante flexível. Embora em princípio correta, esta conclusão não necessariamente constitui um fato positivo, na medida em que é preciso considerar a natureza do ajuste deste mercado, mormente no que diz respeito ao tipo e qualidade dos postos de trabalho criados para absorver os novos integrantes da força de trabalho e para viabilizar a realocação do contingente já existente, ditada pelo processo de transformação em curso.

Em suma, para que se possa avaliar adequadamente a flexibilidade do mercado de trabalho é preciso examinar a forma do ajustamento responsável por ela: se através da geração de “bons” empregos, no sentido de serem protegidos pela legislação trabalhista, de pouca rotatividade e com oportunidades de treinamento e qualificação, ou se através de postos de trabalho de baixa qualidade, que oferecem baixa remuneração, estão à margem da legislação, são de natureza mais efêmera e não propiciam oportunidades de treinamento e qualificação da mão-de-obra.

Figura 1

Evolução do Desemprego

Dados Mensais



Fonte: PME - IBGE

Certamente o aspecto mais marcante do ajustamento ditado pela mudança de orientação de política econômica que pautou o início dos anos noventa está ligado ao nível de emprego no setor industrial. Em função do processo de abertura comercial, a indústria nacional se viu forçada a tornar-se mais eficiente e competitiva para fazer face à

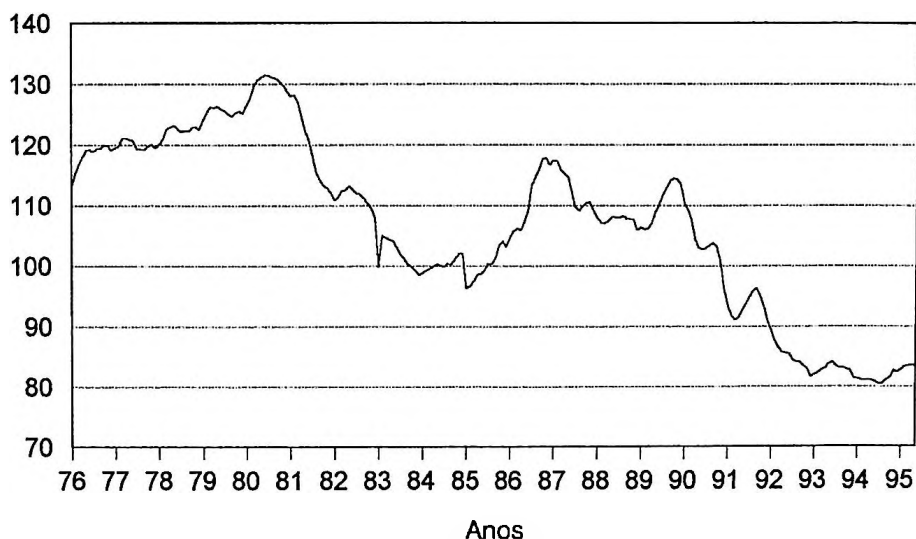
concorrência externa. Entre outras medidas, a estratégia adotada para tanto envolveu a reestruturação organizacional da estrutura produtiva das empresas, passando pelo “enxugamento” dos quadros de pessoal, como instrumento para atingir um maior nível de eficiência.

Como decorrência houve uma sensível redução do nível de emprego deste setor, conforme pode ser observado na Figura 2, a seguir. Entre 1990, quando foi deflagrado o processo de remoção de barreiras ao comércio internacional, e 1995, houve uma queda de cerca de 30% no nível de emprego, isto apesar da expressiva recuperação do nível de atividade global da economia que se seguiu à implementação do Plano Real em meados de 1994.

Figura 2

Nível de Emprego na Indústria

Média de 85 = 100



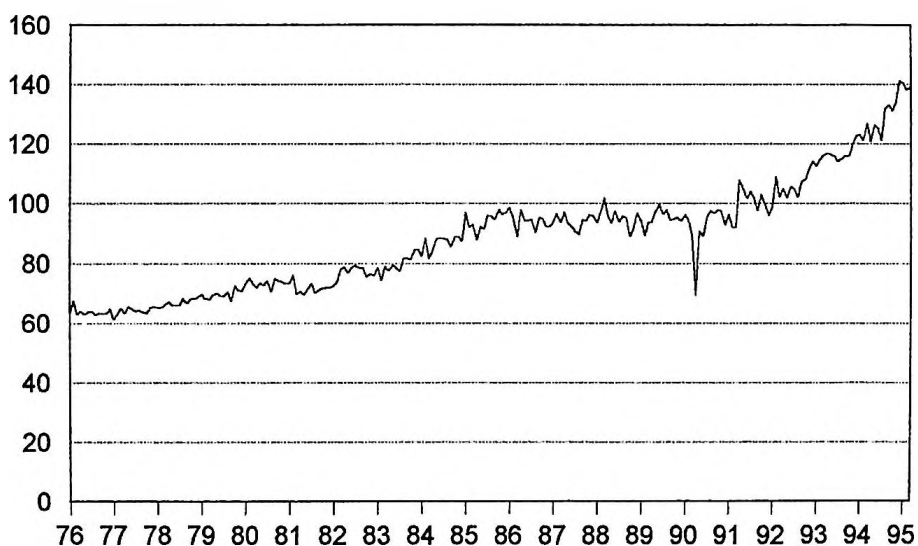
Fonte: PIM - IBGE

Esta redução no nível do emprego, em conjunção com a elevação do produto industrial, redundou em um substantivo aumento na produtividade, pelo menos enquanto medida pela relação *quantum* produzido/emprego. De fato, conforme mostrado através dos dados dessazonalizados da Figura 3, observa-se que, após um período de grande estabilidade na segunda metade dos anos oitenta, este coeficiente elevou-se, de forma contínua, cerca de 40 pontos percentuais nos anos 90.

Figura 3

Produtividade do Trabalho na Indústria

Base: Média de 1991 = 100



Fonte: PIM - IBGE (dessazonalizado)

É bem verdade que este aumento com certeza está superestimado, haja vista o progressivo processo de terciarização de algumas atividades antes realizadas no âmbito das empresas que vem ocorrendo em período recente. Além disso, no período mais recente, começou a ocorrer a substituição de insumos domésticos por importações, de modo que o crescimento do valor adicionado deve ter sido muito menor que o do volume total de vendas da indústria.

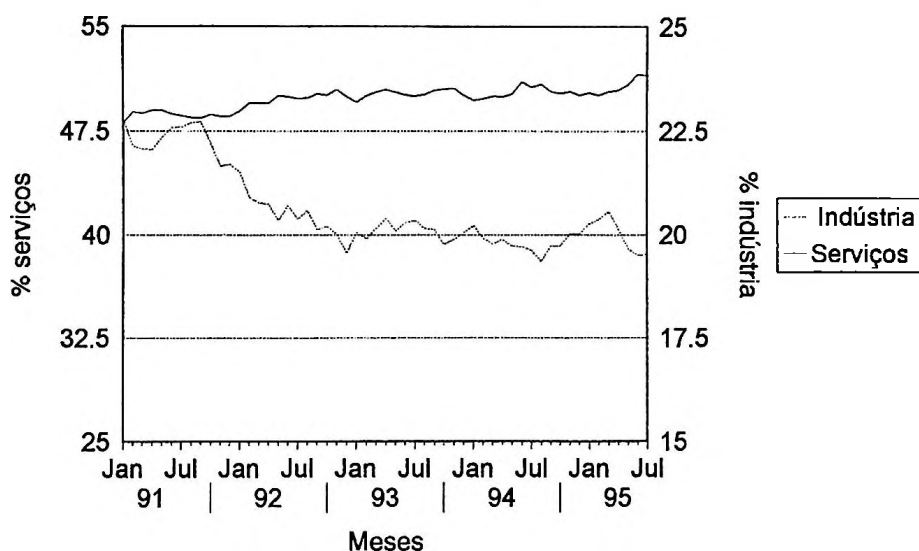
Não se deve, entretanto, superestimar a superestimativa. A medida de emprego industrial utilizada nos cálculos de produtividade refere-se ao pessoal diretamente ligado à produção, e, como é sabido, o fenômeno da terciarização atingiu mais as atividades das empresas não diretamente ligadas ao processo produtivo. Da mesma forma, os índices de produção física captam a substituição de insumos domésticos por importações através de uma queda, ou menor crescimento, dos produtos intermediários, fenômeno claramente perceptível após o plano Real. Sendo assim, não parece haver dúvidas a respeito da considerável magnitude do aumento da produtividade industrial. Mais ainda, existe o consenso de que esta mudança veio para ficar, sendo lícito esperar até um acirramento desta tendência daqui para a frente, de tal forma que não se possa esperar que o crescimento industrial venha a ser uma fonte de geração de postos de trabalho de qualidade em proporção suficiente para alterar de forma significativa a estrutura de emprego no Brasil. Esta não é, de resto, uma peculiaridade da realidade brasileira. O mesmo fenômeno ocorre no contexto da Comunidade Européia, onde o significativo crescimento industrial de 1994 não foi suficiente para induzir a redução do desemprego. Da mesma forma que no Brasil, o crescimento da produtividade é apontado lá como o grande empecilho para que isto ocorra.

A maior diferença entre o caso europeu e o brasileiro está ligado à forma como a falta de capacidade de geração de postos de trabalho de qualidade na indústria repercute sobre o mercado de trabalho. Enquanto na Europa têm-se como resultado elevadas taxas de desemprego (6,2% na Alemanha, 11,3% na França, 12,1% na Itália e 22,1% na Espanha, por exemplo), no Brasil observa-se uma crescente acomodação da parte força de trabalho que não é absorvida na indústria no setor terciário, notadamente no setor de serviços. Esta tendência, já observada na década anterior, tornou-se ainda mais acentuada nos últimos anos, quando ganhou vulto o processo de terceirização de tarefas e atividades antes desempenhadas no interior das empresas industriais, em boa parte sob a forma de terciarização.

Figura 4

Composição da Força de Trabalho

Segundo Nível de Atividade



Fonte: PME - IBGE

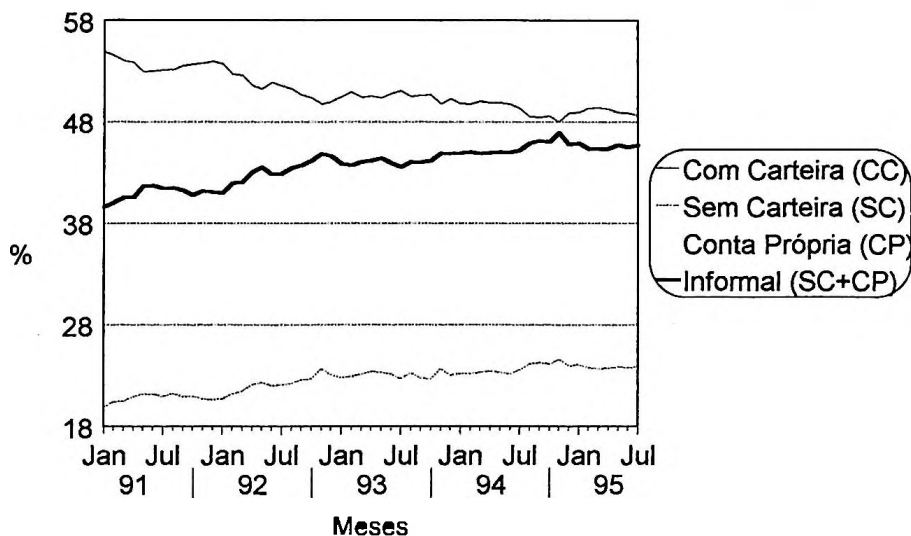
Ao mesmo tempo em que houve uma migração da força de trabalho da indústria para o setor de serviços, caracterizado por empresas de menor porte, maior rotatividade e menor capacidade e interesse para investimentos em treinamento dos empregados, observou-se uma queda na qualidade do emprego. Esta afirmação pode ser verificada de duas formas. A primeira delas, ilustrada na Figura 5, é através da evolução composição do emprego segundo a natureza do vínculo do empregado com a empresa. A proporção da força de trabalho com carteira assinada, que havia declinado no início dos anos oitenta e aumentado no final, experimenta uma queda acentuada na presente década (de quase 60% em 1990 para menos de 50% em 1995). Em contrapartida há uma grande elevação na proporção de trabalhadores por conta própria e, principalmente, de trabalhadores sem carteira assinada.

Estes últimos não apenas ficam à margem dos direitos e benefícios consagrados pela legislação trabalhista, mas também têm seu acesso ao mercado limitado a postos de trabalho de baixa qualidade e de condições precárias.

Figura 5

Composição da Força de Trabalho

Segundo Posição na Ocupação



Fonte: PME - IBGE

Na Tabela 1, a seguir, são apresentadas algumas características do emprego no setor industrial e no setor de serviços, com base na PNAD de 1990,¹ obtidas de Amadeo et alli (1994). No que diz respeito à educação, de forma até certo surpreendente, as diferenças não são muito elevadas, sendo que a única diferença marcante diz respeito a maior presença de

¹ Apesar de bastante adequada para fornecer este tipo de informação, a PNAD tem como inconveniente o fato de não estar disponível a partir de 1990. Isto limita a caracterização da diferença de qualidade do emprego nestes dois setores, uma vez que por certo houve um aumento neste hiato de 1990 para cá.

indivíduos com educação superior na indústria.² Já em relação à idade dos indivíduos em cada segmento as diferenças são bastante pronunciadas, valendo destacar a maior participação de trabalhadores jovens no setor de serviços (43,81%, contra 25,06% na indústria) e de indivíduos em sua *prime age* no setor industrial (61,30% em comparação com 51,89% em serviços). A proporção de trabalhadores com carteira assinada também é bastante mais elevada na indústria - 83,94% - que no segmento de serviços, onde 36,82% deles estão à margem da proteção conferida pela legislação trabalhista. Por fim, e talvez mais importante, pode-se perceber claramente a partir da Tabela 1 que a natureza do vínculo empregatício é muito mais precária no setor de serviços: neste segmento 39,23% dos trabalhadores possuíam menos de um ano de emprego no local em que trabalhavam por ocasião da pesquisa (contra 29,67% na indústria), enquanto não mais de 20,25% deles encontravam-se no mesmo emprego há mais de 5 anos (na indústria esta proporção era de 30,53%). Em ambos os casos os números para serviços eram piores que para a economia como um todo, o inverso ocorrendo para a indústria.

A combinação das evidências fornecidas até aqui aponta para um quadro de deterioração da qualidade do emprego no período recente, deixando patente que a flexibilidade do mercado de trabalho, responsável por baixos níveis de desemprego, não constitui necessariamente um fato positivo e alvissareiro. É necessário, portanto, que se analisem medidas e políticas que estimulem a criação de bons empregos na economia, tendo em mente que o crescimento da indústria não será capaz, por si só, de gerá-los na quantidade desejável.

² Vale frisar, todavia, que o perfil de rendimentos associado à educação é muito mais inclinado para setor industrial que no de serviços, principalmente para os trabalhadores com menor nível de escolaridade.

Tabela 1

Características dos Postos de Trabalho na Indústria e no
Setor de Serviços - 1990 (%)

	Indústria	Serviços	Total
<u>Educação</u>			
até 4 anos	41,70	40,44	41,31
5 a 11 anos	50,08	52,57	50,88
mais que 11 anos	8,21	6,99	7,82
<u>Idade</u>			
10 a 24 anos	35,06	43,81	37,85
25 a 54 anos	61,38	51,89	58,35
mais que 55 anos	3,56	4,26	3,79
<u>Carteira de Trabalho</u>			
Com	83,94	63,18	77,33
Sem	16,06	36,82	22,67
<u>Tempo no Emprego</u>			
menos que 1 ano	29,67	39,23	32,71
1 a 2 anos	15,32	17,12	15,89
2 a 5 anos	24,48	23,39	24,13
mais de 5 anos	30,53	20,25	27,26

Fonte: Amadeo et alli (1994), gerado a partir da PNAD de 1990

3. Políticas e estratégias para a geração de empregos

Como visto na seção anterior, apesar de continuar a apresentar taxas de desemprego aberto muito baixas, não há dúvida que a economia brasileira terá que dar muito mais atenção à questão da geração de empregos nas próximas décadas do que no passado. O aumento do emprego informal, a precarização dos empregos e a sensível redução no nível de emprego no setor industrial avalizam esta preocupação. Coloca-se, portanto, a questão de que políticas devem ser adotadas para maximizar a geração de emprego no futuro próximo.

Há, essencialmente, duas categorias amplas de respostas a esta questão. A primeira segue a tradição keynesiana de ver o problema da criação de empregos como um problema macroeconômico, cuja solução passa pelo manejo de instrumentos de controle da demanda agregada, notadamente a taxa de juros e a política fiscal. A segunda linha de resposta, mais típica deste último quinto de século, busca agir diretamente sobre as variáveis do mercado de trabalho para formular políticas de emprego.

As respostas são, é claro, complementares. Não é possível pensar em resolver o "problema do emprego" em um ambiente de estagnação econômica. A retomada do crescimento autosustentado é condição indispensável para a expansão do emprego, não só pelo vínculo direto entre renda e emprego, como também porque o crescimento sustentado pressupõe o controle da inflação, eliminando as incertezas associadas às distorções de preços relativos e à ausência de incentivos para a realização de contratos de longo prazo. Dada a crise hiperinflacionária por que passou a economia brasileira em tempos recentes, a retomada do crescimento sustentado no Brasil hoje requer não o aumento dos gastos públicos, e sim o equacionamento do desequilíbrio do setor público. A partir do efetivo controle das finanças públicas, de tal forma a eliminar temores de um eventual retorno ao processo inflacionário e restaurar de vez a credibilidade da política econômica, serão criadas as condições propícias à retomada dos investimentos que irão viabilizar a geração de mais empregos.

O que verdadeiramente diferencia o momento atual do passado recente é que, apesar de fundamental, a retomada do crescimento por si só não parece ser suficiente para garantir

a criação de empregos na quantidade requerida pela expansão demográfica. As evidências já comentadas apontam para uma inegável redução, em princípio de caráter permanente, no coeficiente de emprego por unidade produzida na indústria, tradicionalmente o setor da economia responsável pela criação de "bons" empregos. Esta constatação reforça, portanto, a avaliação anterior de que é preciso combinar um ambiente macroeconômico favorável com a criação de incentivos específicos para a geração de empregos.

É útil classificar as políticas voltadas para o mercado de trabalho em dois grandes grupos: o primeiro envolve a questão do grau de flexibilidade do mercado de trabalho, notadamente no que se refere ao custo da mão-de-obra, a partir de um ponto de vista que identifica na rigidez deste mercado um dos elementos que dificulta a possibilidade de geração de empregos; o segundo grupo compreende as chamadas políticas ativas de mercado de trabalho, as quais, usando a definição de Calmfors³, englobam um elenco de medidas destinadas a aperfeiçoar o funcionamento do mercado de trabalho para beneficiar os desempregados. Tanto medidas destinadas a reduzir o desemprego friccional e o desemprego de grupos específicos, como entre os jovens e aqueles que estão desempregados por muito tempo, assim como políticas de treinamento e iniciativas que visem a criação direta de empregos podem ser incluídas neste grupo.

Na discussão que se segue no restante deste documento procuraremos nos referir à classificação acima para analisar as principais questões e propostas que vêm sendo debatidas com referência ao emprego no Brasil.

³Ver Calmfors [1994], página 8.

3.1 Custo da mão-de-obra e alternativas de flexibilização

No debate atual sobre o desemprego na Europa, o custo da mão-de-obra e sua rigidez têm sido identificados como os mais importantes obstáculos à geração de empregos.⁴ O acirramento da concorrência internacional, a globalização da produção e as profundas mudanças na tecnologia e nos sistemas de gestão obrigam as empresas a buscar custos unitários do trabalho mais baixos e uma maior flexibilidade para se adaptar a um ambiente em permanente mutação. Tendo em vista que os traços comuns dos mercados de trabalho naquele continente são exatamente a rigidez, o excesso de regulação e os elevados custos do trabalho, explicam-se, segundo esta visão, as altas taxas de desemprego alcançadas.

O foco principal de atenção tem sido direcionado aos chamados *non-wage labor costs*, ou seja, à cunha interposta por contribuições sociais e impostos entre o salário recebido pelo trabalhador e o custo efetivo do trabalho para o empregador. Da mesma forma, também a flexibilização das regras de contratação e demissão, tais como a jornada de trabalho e esquema de *lay off*, e também alguns direitos dos trabalhadores têm sido objeto de intensa discussão.

No Brasil esta questão ganhou maior atenção recentemente porque após a redemocratização do país a legislação trabalhista foi alterada no sentido de aumentar a proteção e os benefícios aos trabalhadores. O ápice deste processo se deu com a Constituição de 1988, que instituiu novos direitos, alguns até hoje sendo regulamentados, e ampliou benefícios já existentes.⁵ Para diversos autores, o resultado destas mudanças foi uma sensível redução no incentivo para a contratação de mão-de-obra, e uma das causas que explicam o fenômeno da menor geração de "bons" empregos nos anos 90.⁶ De fato, diversas

⁴Naturalmente, esta afirmativa não é consensual. Expressa, entretanto, uma posição que pode ser qualificada como dominante, apresentada, por exemplo, no documento da OECD sobre empregos (OECD[1994]) e no documento da OIT [1995].

⁵Algumas análises feitas à época da promulgação da nova Constituição estimaram em 25% o aumento dos custos do trabalho decorrentes das mudanças introduzidas.

⁶Ver, por exemplo, Pastore e Pinotti [1995]. Jatobá [1994] conclui de forma semelhante que o aumento de encargos afeta mais a qualidade dos empregos - grau de formalização - que a criação de empregos propriamente dita.

comparações internacionais indicam que o tamanho dos encargos no Brasil tende a ser mais elevado que em países de renda semelhante.⁷

Pastore [1994] destaca-se, certamente, entre os que defendem com maior veemência a necessidade de rever a estrutura de encargos que oneram a folha de pagamentos e, principalmente, flexibilizar alguns dos direitos dos trabalhadores, transformando-os em itens de negociação, preferencialmente em nível de empresa. É dele o cálculo mais difundido do impacto dos encargos trabalhistas sobre a folha de pagamentos, reproduzido na tabela 2, que atinge pouco mais de 102%. Para ele, "o predomínio da lei sobre o contrato e da justiça sobre a negociação dá ao sistema brasileiro de relações do trabalho um caráter muito inflexível".⁸

Contra esta posição podem ser selecionados dois argumentos que merecem uma discussão mais aprofundada.⁹ O primeiro chama a atenção para o fato que, mesmo com os encargos acima mencionados, o custo da mão-de-obra no Brasil segue sendo bastante reduzido, menor mesmo que o dos países com os quais o país compete diretamente na atração de investimentos externos. O segundo argumento sugere que a flexibilidade dos salários reais na economia brasileira torna muito menos relevante o impacto dos encargos sobre o nível de emprego¹⁰.

⁷Uma comparação realizada no âmbito do subgrupo 11 do Mercosul mostra que o Brasil tem encargos mais altos que Argentina, Paraguai e Uruguai. Ver Pochman [1994].

⁸Pastore [1994], páginas 18 e 19.

⁹Durante algum tempo o debate sobre o tema concentrou-se no "verdadeiro" valor dos encargos, com a preocupação de diferenciar o que é encargo e o que é salário indireto. Há consenso, entretanto, que todos os itens considerados na tabela 2 representam aumento dos custos do trabalho.

¹⁰Ver Camargo [1995].

Tabela 2**Encargos Sociais no Setor Industrial**

Tipos de Encargos	Incidência (%)
A. Obrigações Sociais	
Previdência Social	20,00
FGTS	8,00
Salário Educação	2,50
Acidentes de Trabalho (média)	2,00
SESI	1,50
SENAI	1,00
SEBRAE	0,60
INCRA	0,20
Subtotal A	35,80
B. Tempo Não trabalhado I	
Repouso Semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de Férias	3,64
Aviso Prévio	1,32
Auxílio Enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C. Tempo Não Trabalhado II	
13º Salário	10,91
Despesa de Rescisão Contratual	2,57
Subtotal C	13,48
D. Reflexos dos Itens Anteriores	
Incidência de A sobre B	13,68
Incidência do FGTS no 13º Salário	0,87
Subtotal D	14,55
Total Geral	102,06

Fonte: Pastore [1994]

É verdade que o custo da mão-de-obra em dólares **por hora** no setor manufatureiro brasileiro é menor que na maioria dos nossos competidores. Ocorre, todavia, que para a competitividade da economia brasileira, vale dizer, para a determinação do preço do produto, interessa o custo da mão-de-obra por unidade produzida, isto é, o correspondente ao salário hora **multiplicado pelo número de horas necessárias para produzir um produto**. É sabido que este número, que nada mais é senão o inverso da produtividade do trabalho, é muito mais alto no Brasil que na maioria de seus concorrentes diretos. Na Coreia, para citar um exemplo, o número de horas necessárias para produzir um carro é de 30,6, enquanto no Brasil este mesmo número atinge 48,3. É equivocado, portanto, dizer que o custo do trabalho no Brasil é baixo com base em dados de salário hora. Em suma, é verdade que o salário hora é baixo no Brasil, mas a baixa produtividade do trabalho mais do que anula as vantagens potenciais advindas deste custo reduzido.

O segundo argumento é sem dúvida mais sofisticado, ainda que igualmente discutível. Antes de mais nada, é preciso qualificar o que se entende por flexibilidade de salário real. Parte expressiva dessa flexibilidade decorre dos salários pagos no setor informal, este sim bastante flexível, entre outras razões para escapar do custo e da rigidez representados pelos encargos trabalhistas a que estariam sujeitos no setor formal. Além disso, a flexibilidade observada nos salários do setor formal decorreu, no passado recente, da constante aceleração e das bruscas oscilações da inflação, ambos os fenômenos dificilmente antecipados pelas empresas, e que, provavelmente, não voltarão a ocorrer na intensidade do passado.

Independentemente desta avaliação, entretanto, há um ponto sobre o qual parece existir um razoável consenso, que diz respeito à extrema dificuldade de se obter uma significativa desoneração da folha de pagamentos. Os encargos propriamente ditos, contribuições e impostos para financiar gastos sociais, representam uma parcela relativamente pequena do total, cerca de 35%. Assim mesmo, dadas as características dos sistemas previdenciário e tributário brasileiros, a hipótese de mudar a base de incidência deste encargos, de forma significativa, é muito remota.

Tome-se, por exemplo, a idéia de mudar a incidência da contribuição previdenciária dos empregadores, o maior item dos encargos, da folha de pagamentos para outra base. Não há dúvida que esta outra base não poderia ser o faturamento, uma vez que já existem duas contribuições sociais, o Cofins e o PIS, que incidem sobre o faturamento, com todas as distorções conhecidas, onerando sensivelmente as exportações e os investimentos. Restaria o valor adicionado, mas mesmo aí a solução não é trivial, pois pode levar a uma substancial perda de arrecadação, já que a base atual é mais facilmente fiscalizável, além do que implicará um aumento da alíquota efetiva sobre valor adicionado, que já é elevada para padrões internacionais.

Restam então os benefícios e direitos trabalhistas em geral, incluindo as indenizações rescisórias e a jornada de trabalho, tanto em termos de horas por semana quando em termos de período de férias. Até mesmo por ser difícil imaginar a eliminação pura e simples destes direitos, a proposta para favorecer o emprego, que conta também com razoável grau de consenso, está calcada na sua flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho.

No Brasil a flexibilização passa pela mudança no sistema de relações do trabalho, que deve deixar de ser estatutário para ser negocial. A adoção da negociação coletiva - defendida em tese por empresários e trabalhadores - deve ser acompanhada por uma revisão da legislação, na qual, idealmente, seriam suprimidos vários direitos previstos em lei, garantindo-se apenas direitos básicos para os trabalhadores.

A transição de um modelo para o outro envolve um problema de coordenação que está longe de ser trivial. Para os empresários, por um lado, não interessa adotar a figura da contratação coletiva caso o excesso de legislação e o poder normativo da justiça do trabalho forem mantidos. Para os trabalhadores, por outro, há o receio de perder conquistas já sacramentadas em lei, em troca de ganhos incertos na negociação. Além disso, enquanto os empresários expressam uma clara preferência pela negociação em nível de empresa, os trabalhadores parecem inclinados a optar por um nível mais centralizado de negociação.

Uma alternativa interessante foi sugerida por Camargo, Jatobá e Mezzera [1994]. Estes autores identificam na legislação trabalhista, e no próprio funcionamento da Justiça do Trabalho, elementos que atuam no sentido de induzir e reforçar a tendência de existência de empregos precários no Brasil, ou seja, empregos com baixos salários, de curta duração e com pouco ou nenhum investimento em treinamento, além de induzir uma segmentação no mercado de trabalho.

A legislação trabalhista tornaria a alta rotatividade do emprego uma estratégia de baixo custo para as empresas no que diz respeito à mão-de-obra pouco qualificada, e até mesmo interessante para este conjunto de trabalhadores. Como os custos de demissão são relativamente baixos no Brasil,¹¹ tanto do ponto de vista monetário quanto como sob a ótica dos custos de reposição da mão-de-obra pouco qualificada, as firmas não têm maiores incentivos para reter tais trabalhadores por muito tempo. O contrário ocorreria com a mão-de-obra mais qualificada, quando as firmas recorreriam a recursos como promoções e mercados internos de trabalho, para reter estes trabalhadores e evitar os custos mais elevados de reposição. Já do ponto de vista dos indivíduos pouco qualificados, que normalmente são os mais pobres e que possuem uma elevada taxa intertemporal de desconto, a demissão pode ser uma boa estratégia de geração de renda no curto prazo, na medida em que eles receberiam o FGTS acumulado mais uma multa de 40%, além de um mês de salário à guisa de aviso prévio.¹² A combinação destes fatores induz uma alta rotatividade da mão-de-obra não-qualificada, e por conseguinte elimina o incentivo ao investimento no treinamento destes trabalhadores. Fica assim estabelecido uma espécie de círculo vicioso de baixa qualificação, curta permanência no emprego e ausência de treinamento.

Além disso, os elevados níveis de encargos trabalhistas acabam por gerar uma forma complementar de segmentação, uma vez que para evitá-los a solução “natural” consiste em recorrer à informalidade, ou seja, à contratação sem carteira de trabalho assinada, que é o

¹¹ Em uma comparação com outros países da América Latina, Marquez (1994) constatou que apenas no caso do Uruguai, para o caso de demissões após 15 anos de empresa, os custos de demissão seriam mais baixos que no Brasil.

¹² É importante frisar que as empresas normalmente preferem pagar de vez o aviso prévio e abrir mão do seu comparecimento ao trabalho durante o mês que se segue à demissão.

instrumento que assegura aos trabalhadores o acesso àquele tipo de proteção. Tendo em vista que são as empresas de maior porte aquelas que estão mais expostas à fiscalização do Ministério do Trabalho quanto ao cumprimento dos preceitos constitucionais, o que se obtém na prática é a segmentação do mercado de trabalho na forma de pequenas empresas com alto grau de informalidade e empresas de maior porte com baixo grau de informalidade.

No que diz respeito a este tipo de segmentação, o funcionamento da Justiça do Trabalho só faz reforçar a tendência. Apesar da legislação pertinente ser bastante clara e detalhada, na prática os recursos de trabalhadores que por uma razão ou outra se viram privados de seus direitos são resolvidos através de processos de barganha. Isto ocorre devido à existência de um Conselho de Conciliação e Mediação em conjunto com a extrema morosidade no trâmite dos recursos junto à Justiça de Trabalho.¹³ Como no mais das vezes são exatamente os indivíduos com baixa qualificação, e portanto pobres e com alta taxa de desconto no tempo, aqueles que têm seus direitos mais aviltados, criam-se assim as condições propícias para que as firmas ofereçam compensações imediatas e em valores bastante inferiores aos que eventualmente teriam de pagar. Estabelece-se desta forma um incentivo a mais para a informalização da força de trabalho, pois torna-se mais barato, do ponto de vista das firmas, contratar informalmente e barganhar o ressarcimento dos encargos caso o trabalhador recorra ao aparato legal.

Por fim, os autores identificam no sistema de seguro-desemprego uma nova forma de estímulo à informalidade devido à inexistência de maior controle sobre se de fato o beneficiário está trabalhando ou não. Assim pode ocorrer a situação em que um trabalhador é despedido e prossegue trabalhando informalmente na mesma firma, percebendo agora um salário equivalente ao original menos uma fração do seguro-desemprego. Caso isto ocorra tanto as firmas quanto os trabalhadores acabam tirando proveito do sistema e tolhendo sobremaneira a sua efetiva capacidade de diminuir as agruras daqueles que estão de fato desempregados.

¹³ Cumpre lembrar que no resto do mundo, quando existe uma justiça do trabalho, ela se limita a dirimir conflitos jurídicos, sem intermediar processos de negociação entre empregados e empregadores.

Em vista destas distorções, Camargo, Jatobá e Mezzera [1994] propõem uma série de alterações. Em primeiro lugar os autores defendem a extinção do processo de barganha sobre direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho, assim como a aceleração do trâmite dos processos ali instaurados. O processo de barganha poderia ser transferido para o âmbito das próprias empresas, diretamente entre empregadores e empregados, representados por seus respectivos sindicatos. Dado que a interferência da Justiça do Trabalho em conflitos econômicos inibe a vontade negociadora das partes, esta alteração, além de aumentar o poder de barganha dos trabalhadores, poderia também redundar em maior cooperação entre os diversos atores e, possivelmente, contribuir para um aumento da produtividade.

Uma segunda sugestão apresentada por eles refere-se ao funcionamento do FGTS. Os autores defendem a transformação do sistema atual em uma forma de fundo de pensão. Em outras palavras, o trabalhador só receberia o seu FGTS por ocasião de sua aposentadoria, eliminando-se a possibilidade de recebê-lo por ocasião da perda do emprego. Isto suprimiria o estímulo embutido na forma atual a que o próprio empregado se interesse por sua demissão. Pelo lado das empresas eles recomendam uma elevação da multa sobre o acumulado, de modo a aumentar os custos de demissão por parte dos empregadores.¹⁴ Este fundo poderia ser utilizado para financiar programas de treinamento para trabalhadores desempregados.

Por fim, Camargo, Jatobá e Mezzera [1994] defendem uma flexibilização dos direitos trabalhistas relacionados com a quantidade de horas trabalhadas, como férias e jornada semanal de trabalho, através da permissão de negociação em nível da empresa a este respeito. Esta negociação ocorreria entre membros representantes de empregados e empregadores, proporcionando assim aos primeiros algum controle do nível de emprego e um ambiente de cooperação que potencialmente acarretaria maior produtividade. Onde não fosse possível chegar a um acordo, seja por falta de consenso seja por falta de representação de uma das partes, prevaleceria o atualmente previsto em lei.

¹⁴ Vale notar que a própria acumulação não-interrompida do FGTS faria com que as firmas incorressem em maiores custos de demissão mesmo sem a elevação da multa.

Este conjunto de sugestões encerra, sem dúvida, um avanço considerável no processo de flexibilização das relações do trabalho em nível da empresa. Embora seja difícil imaginar a sua implementação em um futuro imediato, a sua contribuição é importante para o debate sobre a questão, haja vista que deixa claro que o país já foi longe demais no que diz respeito à criação de encargos trabalhistas que, embora concebidos com o intuito de proteger os trabalhadores, acabam por prejudicá-los na medida em que tornam o mercado de trabalho mais rígido e acabam por reduzir o nível do emprego. Torna-se patente, portanto, que mesmo que não seja politicamente simples alterar o sistema atual no curto prazo, é importante que pelo menos se evite a criação de mais leis e imposições que o tornem ainda mais rígido. Este é um ponto importante já que tramitam hoje pelo Congresso brasileiro dezenas de projetos que redundam em elevação do custo do trabalho.

Há, também, algumas críticas que podem ser apresentadas às propostas de Camargo, Jatobá e Mezzera [1994], particularmente no que tange à reformulação no funcionamento do FGTS. A primeira delas refere-se ao aumento do custo de demissão embutido na sugestão de elevação da multa a ser paga pela firma por ocasião da dispensa de um trabalhador. Embora não fique claro a base sobre a qual ela incidiria, se o total acumulado ao longo do período em que o trabalhador está no mercado de trabalho ou se apenas sobre o recolhido durante sua permanência na firma em questão, dada a alta rotatividade observada para a mão-de-obra não-qualificada, em ambos os casos isto implicaria maiores custos de demissão, o que por certo acabaria por afetar negativamente a decisão de contratar formalmente este tipo de trabalhadores.

Mais preocupante ainda é a descaracterização das finalidades precípuas do FGTS, quais sejam as de prover meios de subsistência para o trabalhador durante o período de procura de um novo emprego. Sem dúvida o sistema atual acaba por estimular, em alguns casos, o trabalhador a forçar ou negociar sua demissão para se apoderar destes recursos, e a eliminação deste incentivo se faz necessária. Por outro lado, todavia, a completa supressão do acesso a tais recursos por ocasião da perda do emprego pode tornar este período de transição entre um emprego e outro inviável para os trabalhadores, uma vez que sua única dotação orçamentária passaria a ser o seguro desemprego, que além de, corretamente diga-

defasagem de dois a três meses entre sua solicitação e respectiva concessão. Em suma, de acordo com a proposta, o FGTS transformar-se-ia num mecanismo de pecúlio com alta superposição com o atual sistema previdenciário, deixando de desempenhar por completo o papel de provisão orçamentária para períodos de desemprego conforme originalmente idealizado. Uma solução intermediária, que preservasse esta função mas diminuísse o incentivo à rotatividade (como, por exemplo, negar o acesso ao fundo propriamente dito mas permitir o recebimento da multa paga pelo empregador) parece uma alternativa superior.

Uma outra proposta relativa aos encargos trabalhistas ora em discussão, contando inclusive com o aval do Ministério do Trabalho, está relacionada com a contribuição previdenciária. Uma análise mais detalhada desta linha de política terá lugar mais adiante no documento.

3.2 Políticas ativas de mercado de trabalho

Por políticas ativas de mercado de trabalho entendemos tanto as medidas desenhadas para reduzir o desajustamento entre a oferta e a demanda de trabalho, como políticas destinadas a expandir esta última, seja através da criação de empregos públicos, seja através de subsídios ao trabalho no setor privado.

Seguindo uma classificação proposta por Calmfors, é possível identificar três subcategorias básicas compreendidas nas políticas ativas: i) a intermediação de emprego, que visa aproximar a oferta e demanda por trabalho e tornar mais eficiente o processo de *matching* entre postulantes e vagas disponíveis; ii) o treinamento no mercado de trabalho, destinado a qualificar a mão-de-obra para ajustá-la aos novos requerimentos da demanda por trabalho; e iii) a criação direta de empregos, via setor público ou subsídios ao setor privado. Usando uma terminologia antiga, mas nem por isso incorreta, as duas primeiras subcategorias lidam, respectivamente, com o desemprego friccional e com o desemprego tecnológico.

Há uma restrição importante para a abrangência e o escopo das políticas de mercado de trabalho, particularmente relevante no caso brasileiro, que é dada pelo imperativo de um profundo ajuste fiscal, indispensável para a estabilização da economia e consequente retomada do crescimento sustentado - condição *sine qua non* para uma efetiva solução do problema do emprego - impondo severas limitações ao uso de recursos públicos para políticas de promoção de emprego.

Examinamos a seguir alguns aspectos básicos que vêm sendo debatidos no Brasil acerca de cada um dos elementos que compõe as políticas ativas de mercado de trabalho. Um ponto que merece uma discussão detalhada diz respeito à possibilidade de integração entre os diversos instrumentos e políticas, caracterizando uma política de emprego de forma mais abrangente.

3.2.1 Intermediação de mão-de-obra

Existem basicamente duas instituições cuja atuação contribui para a redução de desemprego friccional: o seguro desemprego, que concorre para tornar o *matching* mais eficiente, reduzindo o desemprego friccional a longo prazo, e os serviços públicos de emprego, que buscam auxiliar a recolocação de trabalhadores. Apesar do nome, os serviços públicos de emprego não necessariamente são compostos apenas por instituições públicas, podendo incluir agências privadas.

A ação destes dois tipos de instituições é potencializada quando realizada de forma conjunta. O seguro desemprego, se por um lado amplia a possibilidade de busca do trabalhador, viabilizando melhores colocações e, portanto, reduzindo a rotatividade, tende, por outro lado, a aumentar a duração do desemprego, pois reduz o custo de ficar desempregado.¹⁵ A existência de um sistema eficiente de colocação de mão-de-obra pode reduzir a duração média do desemprego, sem aumentar a rotatividade, isto é, sem aumentar o desemprego friccional a longo prazo (o que ocorreria se, por exemplo, o seguro desemprego fosse eliminado).

A experiência brasileira com o sistema de seguro desemprego é recente, tendo sido iniciada em 1986. O programa sofreu substancial modificação a partir de 1990, quando passou a contar com um mecanismo seguro de financiamento, baseado no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), cujos recursos provêm de um imposto de 0,65% (PIS) incidente sobre o faturamento das empresas. Também em 1990 houve um considerável aumento da força de trabalho coberta pelo programa, com a redução dos requisitos para a obtenção do seguro.

Para receber o seguro desemprego hoje o trabalhador brasileiro deve i) ter sido demitido sem justa causa; ii) ter tido um contrato formal de trabalho ou ter sido autônomo legal em períodos especificados; e iii) não ter outras fontes de renda. O período de cobertura

¹⁵Na terminologia dos modelos de *search unemployment*, o seguro desemprego provoca um aumento no salário de reserva do trabalhador.

vai até quatro meses e o valor do seguro é uma função do salário recebido pelo trabalhador nos últimos três meses antes da perda do emprego, variando entre um e quatro salários mínimos.

A taxa de cobertura do sistema parece ser muito alta, a julgar pelo número de trabalhadores que recebem o seguro anualmente. Em 1995, em particular, o número de concessões do seguro tem sido bastante elevado, fazendo com que o saldo acumulado do FAT seja reduzido. É possível que a combinação do seguro desemprego com a sistemática do FGTS tenda a incentivar os trabalhadores a uma rotatividade mais alta, como já apontado por Camargo¹⁶. De todo modo, como já mencionamos, o problema está mais na legislação sobre dispensa - FGTS mais a multa de 40% - do que na sistemática do seguro desemprego.

Se o seguro desemprego funciona de forma bastante adequada, até por não ter adquirido vícios do passado, o mesmo não se pode dizer do sistema público de emprego. É praticamente consensual a avaliação que o SINE, criado em 1975, com o objetivo explícito de "atuar na intermediação de mão-de-obra, buscando equilibrar oferta e demanda por trabalho", teve, pelo menos até recentemente, uma atuação pífia¹⁷. Chahad aponta várias razões para explicar este desempenho, destacando-se:

a) a ausência de normas de funcionamento das agências privadas, fazendo com que a atuação do SINE fosse muitas vezes semelhante à de uma agência privada, com excessiva ênfase na colocação imediata do trabalhador;

b) a ausência de um conjunto amplo de políticas sociais, complementares à tarefa de recolocação dos trabalhadores, entre elas políticas de treinamento e, até 1986, o próprio seguro desemprego;

c) a escassez de recursos, principalmente os destinados a aparelhar o sistema e especializar os profissionais do SINE.

A escassez de recursos é algo que dificilmente será superado a curto prazo, embora pareça razoável imaginar que, se o emprego passa a ser uma preocupação crescente do

¹⁶Ver Camargo [199]

¹⁷Ver Chahad [1989] e Amadeo [1994].

governo e da sociedade, justifica-se aumentar a parcela do orçamento voltada para instituições e políticas voltadas para o combate ao desemprego. Além disso, providências simples como um mínimo de informatização e uma preocupação incessante com a oferta de informações podem ser efetivadas a um custo pouco significativo. As principais recomendações que daí emergem dizem respeito a uma delimitação mais precisa dos campos de atuação do SINE e das agências privadas de colocação de mão-de-obra e, principalmente, uma atuação mais integrada do SINE, na busca de um verdadeiro sistema público de emprego. A ação conjunta com a política de seguro desemprego é uma experiência recente e tem tudo para dar frutos positivos, aperfeiçoando a colocação de trabalhadores desempregados nas vagas disponíveis.

3.2.2 Treinamento

O treinamento dos desempregados, visando sua recolocação no mercado de trabalho em postos de maior qualificação, é visto por muitos como uma das principais políticas destinadas a reduzir o desemprego. Afinal, dado que o desemprego atual vem sendo caracterizado como essencialmente tecnológico, nada mais natural que apostar na requalificação da mão-de-obra como forma de minorar os impactos da introdução das novas tecnologias sobre o nível de emprego.

Apesar da quase unanimidade que cerca esta idéia, a verdade é que as experiências de programas de treinamento têm se mostrado pouco efetivas, notadamente na Europa. São esparsas as evidências bem sucedidas de fazer os desempregados voltarem ao trabalho através de programas de treinamento, principalmente para os menos qualificados, para os quais falta um mínimo de educação básica.

Apesar desta constatação, não cabe dúvida que a noção de ampliar a oferta de trabalhadores treinados é correta e deve ser estimulada. Tanto do ponto de vista do emprego, como da competitividade, o grupo de trabalhadores qualificados deve tornar-se o maior possível. A noção de "empregabilidade", entendida como dar aos segmentos mais

vulneráveis da população trabalhadora as condições mínimas necessárias à obtenção de emprego, vem ganhando realce cada vez maior.

O problema é que, seja qual for o ângulo escolhido de análise, a questão crítica da educação brasileira está localizada no ensino básico. É indiscutível que dotar trabalhadores pouco qualificados de empregabilidade requer tempo e envolve uma complexidade considerável. De todo modo, investimentos em educação básica são essenciais na medida em que aumentam o capital humano, garantem direitos da cidadania, aumentam a produtividade e reduzem as disparidades de renda.

Uma questão mais específica envolve o retreinamento para desempregados, cujo traço essencial deve ser a ênfase em habilidades gerais, de forma a aumentar a empregabilidade do trabalhador. Uma tese muito disseminada é que as principais instituições de formação profissional no Brasil, notadamente o Senai e o Senac, não estão preparadas para o processo de ajustamento que demande a realocação de trabalhadores, devendo, então, voltar-se para o treinamento de desempregados.¹⁸

Há quem seja cético quanto a esta mudança de orientação. Moura Castro¹⁹ chama a atenção para a experiência desastrosa de alguns países da OECD de voltar a atuação de entidades de formação profissional para o assistencialismo. Sua argumentação é que a formação profissional não gera empregos, mas sim prepara para o exercício mais competente em empregos já existentes. As instituições precisam ter um bem definido foco, o que não exclui, é claro, a atuação em parceria com o poder público para buscar a requalificação de trabalhadores desempregados.

De todo modo, a busca de maior integração entre as entidades responsáveis pelo treinamento da mão-de-obra e o SINE certamente pode contribuir para a expansão do emprego. Trata-se, em última análise, de por em prática no país o tripé seguro desemprego, intermediação de emprego e formação profissional.

3.2.3 Políticas de criação de empregos

¹⁸ Ver Amadeo [1994], página 9.

¹⁹Moura Castro [1994], página 161.

As políticas de criação de empregos englobam tanto a geração de empregos pelo setor público diretamente, como incentivos para que o setor privado absorva mais mão-de-obra. Estes incentivos são muitas vezes desenhados especificamente para a absorção de mão-de-obra não qualificada, e podem ser acoplados a programas de qualificação que incrementem a produtividade da mão-de-obra.

Uma primeira linha de atuação é o apoio a segmentos da economia que são intensivos em mão-de-obra. A mais horizontal destas políticas é a que propugna o apoio às pequenas e micro empresas, tradicionalmente *labor intensive*, em virtude de suas conhecidas dificuldades de acesso ao mercado de capitais. No dizer de um analista, "uma política industrial que tem por objetivo explícito não apenas a competitividade mas também o emprego bem remunerado, não tem outra alternativa realista se não o apoio à pequena e média empresa."²⁰ No seu estudo, Camargo, Jatobá e Mezzerra apresentam propostas para incentivar estas empresas a investirem na qualificação de sua mão-de-obra, buscando superar os problemas de direitos de propriedade típicos de investimentos em capital humano.

Outra linha de ação neste sentido está relacionada com a agricultura. A implementação de projetos de assentamento rural, como o programa de vilas rurais ora em andamento no Estado do Paraná, pode ser uma política duplamente eficiente no combate ao problema do emprego, pois além de estarem baseados em atividades altamente intensivas em mão-de-obra de baixa qualificação, iniciativas desta natureza contribuem também para diminuir a pressão sobre a geração de emprego nos núcleos urbanos, na medida em que retêm no campo um contingente de trabalhadores que, caso contrário, acabariam, ao menos em parte, por migrar para as cidades em busca de oportunidades de emprego.

De modo geral, a ampliação dos investimentos em infraestrutura no Brasil pode constituir uma importante fonte de geração de empregos. Mais que isso, como observam Camargo, Jatobá e Mezzerra [1994], esta infraestrutura produtiva faz com que aumente a produtividade marginal do trabalho através do aumento da produtividade global da econo-

²⁰Ver Frischtak [1993], página 13.

ma. Investimentos em estradas, eletrificação, irrigação, saneamento básico etc., reduzem a incidência de doenças, diminuem os custos de transporte, atuando, enfim, para aumentar a competitividade sistêmica da economia, ao mesmo tempo em que geram empregos. A possibilidade de parcerias entre os setores público e privado foram ampliadas com as recentes reformas da Constituição brasileira, abrindo a perspectiva de concretização destes investimentos, até então afastada em função da restrição orçamentária do governo.

Uma questão mais polêmica envolve a adoção de incentivos para a absorção de mão-de-obra no setor privado, em setores não expostos à concorrência internacional, diretamente ou através da cadeia produtiva, já que nestes setores o critério predominante é o da competitividade. São frequentemente mencionadas as experiências de países europeus e, principalmente, do Japão, que adotam uma postura explícita de incentivar a absorção de mão-de-obra em determinados setores, notadamente no setor serviços de suas economias.

O caráter polêmico destas sugestões decorre do fato de proporem um diminuição, ou pelo menos o não incremento, da produtividade do trabalho em alguns setores, gerando ou reforçando o dualismo entre os setores moderno e competitivos, por um lado, e setores tradicionais com baixa produtividade (e baixos salários) por outro. Uma forma mais palatável de ver esta questão é propor incentivos que neutralizem a tendência de substituição de mão-de-obra por capital advinda do avanço tecnológico.²¹ Assim, parece fazer pouco sentido para a sociedade como um todo adotar tecnologias poupadoras de mão-de-obra em alguns setores de serviços fortemente empregadores de mão-de-obra não qualificada (postos de gasolina, transportes coletivos, por exemplo), sendo justificável incentivar a manutenção do status quo nestes casos.

Estes incentivos podem tomar a forma de regulamentação específica para estes setores, ou seja, medidas típicas de política industrial. Mas não há dúvida que esta avaliação põe em foco a questão das políticas voltadas para os trabalhadores não qualificados, notadamente a política de salário mínimo e a questão dos encargos sobre esta parcela da mão-de-obra. Quanto ao salário mínimo, embora seu nível atual e do passado recente não

²¹Tecnicamente estamos falando de um movimento ao longo de uma isoquanta, e não mudando de isoquantas.

possa ser responsabilizado pelo desemprego, é importante que sua inevitável e até desejável valorização real no futuro seja moderada e diferenciada, com níveis regionais compatíveis com a capacidade de pagamento local. Quanto aos encargos, cabe discutir possibilidades de buscar uma redução mais que proporcional dos mesmos para os trabalhadores menos qualificados.

Uma alternativa que vem sendo debatida publicamente nos últimos tempos é a desoneração da contratação de trabalhadores de grupos específicos através de tratamento diferenciado da contribuição previdenciária e outros encargos. Tendo em vista que os grupos mais afetados pelo desemprego ou pela informalidade são os constituídos por trabalhadores mais jovens e mais idosos, discute-se a idéia de criar diferenciais nos percentuais desta contribuição, de forma a desonerar os custos não-trabalho e estimular a geração de empregos e um maior grau de formalização para estes grupos. Alguns países europeus, a Bélgica por exemplo, já adotam a isenção da contribuição à seguridade social para a contratação de jovens desempregados.

Embora interessante do ponto de vista de permitir a focalização do instrumento de ação, este tipo de política apresenta alguns problemas claros. Em primeiro lugar haveria que se atentar para evitar descontinuidades na sua forma de aplicação, de modo a impedir que ela se transforme em um desincentivo à contratação de trabalhadores de outros grupos etários (aqueles na *prime age*, no caso). Para tanto seria necessário introduzir uma redução gradativa no subsídio implícito, de tal sorte que na medida em que quanto mais próximo dos limites inferior e/ou superior de sua aplicação estiver o trabalhador, menor seja a magnitude do diferencial de alíquotas. Além disso, há uma evidente conotação de *dead weight loss* associada a esta política, uma vez que o subsídio estaria, forçosamente, sendo estendido a trabalhadores que, embora pertencendo a estes grupos mais vulneráveis, estariam empregados de qualquer maneira e, portanto, não precisam dele. Por fim, levando em consideração a condição extremamente delicada do sistema de seguridade social, para abrir mão da receita advinda de alguns grupos alguma forma de compensação haveria de ser criada, de forma a não agravar ainda mais a precariedade do equilíbrio financeiro do sistema.

4. Conclusões

Nos últimos dez anos a economia brasileira vem passando por profundas transformações. O processo de abertura comercial, a privatização das empresas estatais do setor produtivo e, mais recentemente, a estabilização de preços, aumentaram de forma significativa o grau de concorrência da economia, tanto externa como interna, obrigando as empresas a perseguirem padrões de eficiência e competitividade até então explorados apenas pelos segmentos mais integrados ao comércio internacional.

Uma das consequências deste processo foi sem dúvida, uma mudança na elasticidade emprego-produto da economia, em geral, e do setor industrial, em particular. Embora a taxa de desemprego aberto mantenha-se em níveis baixos para padrões internacionais, há evidências claras de aumento da informalidade e consequente redução na qualidade dos empregos gerados. Dito de outra forma, o Brasil começa a enfrentar o problema de geração de empregos, e o ritmo de introdução de novas tecnologias sugere que este problema tende a se agravar no futuro. Cabe, portanto, discutir alternativas para a geração de empregos no país.

Há quem minimize estas questões e identifique como único empecilho para a criação de empregos na atualidade a reduzida taxa de crescimento da economia. Para estes, até por ceticismo quanto à eficácia das demais políticas de incentivo à absorção de mão-de-obra, a principal e quase exclusiva recomendação para gerar empregos é a retomada do crescimento. Mesmo concordando que o crescimento é indispensável, nossa argumentação é que há sinais nítidos de mudanças permanentes na relação emprego-produto, explicadas pelo ritmo e magnitude das transformações por que vem passando a economia brasileira.

Estas transformações exigem, a nosso ver, mudanças também significativas nas relações trabalhistas no país. O Brasil tem de longa tradição um sistema de relações do trabalho com forte intervenção do Estado, com uma idéia de proteção aos trabalhadores permeando a legislação e a atuação da Justiça do Trabalho. Passados mais de dez anos da redemocratização plena do país, não cabe dúvida que é necessário reformar o modelo de relações trabalhistas, privilegiando a negociação e a flexibilização acima de tudo. A flexi-

bilização é indispensável, pois o custo da mão-de-obra foi sensivelmente elevado nos últimos anos, e é extremamente difícil reduzi-lo, não só pelas dificuldades políticas de eliminar conquistas trabalhistas, como pela falta de alternativas de financiamento de gastos previdenciários no contexto do atual sistema tributário brasileiro. O que sim deve ser buscado, preferencialmente com a participação de trabalhadores, empresários e governo, é um acordo para não onerar ainda mais o trabalho, o que geraria incentivos crescentes para a informalização. Considerando-se os diversos projetos hoje existentes que aumentam o custo do trabalho, esta pode ser uma providência importante.

Caminhar no sentido da flexibilização e desregulamentação é um imperativo, mas é um processo de implementação lenta. Torna-se importante, neste contexto, discutir as chamadas políticas ativas de mercado de trabalho, que podem contribuir para expandir o emprego a curto prazo. A atuação sobre o desemprego friccional, integrando as ações de intermediação de mão-de-obra, de treinamento e de pagamento do seguro desemprego é uma estratégia adotada com sucesso pelos países europeus. Do mesmo modo, políticas destinadas a incentivar a contratação de mão-de-obra, principalmente a não-qualificada, devem ser apoiadas. Na medida do possível, devem-se incentivar políticas, tais como investimentos em infraestrutura, que simultaneamente contribuam para elevar a produtividade e absorção de trabalhadores. Mas não se deve descartar a possibilidade de adoção, em setores tipicamente *non-tradeables*, de medidas destinadas a neutralizar o viés poupador de mão-de-obra do progresso tecnológico.

Bibliografia

- AMADEO, E., Notas sobre Políticas de Emprego e Mercado de Trabalho no Brasil, ILDEFES, Policy Paper n° 9, janeiro de 1994.
- AMADEO, E., Ajuste Empresarial, Emprego e Terceirização, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Economia, Texto para Discussão n° 322, setembro de 1994.
- CALMFORS, L., Active Labour Market Policy and Unemployment - a Framework for the Analysis of Crucial Design Features, OECD Economic Studies n° 22, spring 1994.
- CAMARGO, J. M., Jatobá, J. e Mezzera, J., Stability, Growth, Modernisation and Prsuasive Flexibility: A Feasible Comination?, International Labour Office, Santiago Multidisciplinary Technical Team, 1994.
- CAMARGO, J. M., Encargos Trabalhistas: Custos, Flexibilidade e Informalidade in BNDES Sinopse Industrial, junho de 1995.
- CHAHAD, J. P. Z., O Programa Seguro-Desemprego sob a Ótica da Intermediação da Mão-de-Obra: Teoria e Perspectiva para o Caso Brasileiro, Ministério do Trabalho, Texto para Discussão n° 20, novembro de 1989.
- FRISHTAK, C., O que é a Política Industrial, mimeo., outubro de 1993.
- JATOBÁ, J. Encargos Sociais, Custo da Mão-de-obra e Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil, PIMES/UFPE, mimeo., 1994.
- MARQUEZ, G. Reformas del Mercado Laboral ante la Liberalización de las Economías. PID - 1995.
- MOURA CASTRO, C., Educação Brasileira, Consertos e Remendos, Ed. Rocco, Rio de Janeiro, 1994.
- OECD, The OECD Jobs Study - Facts, Analysis, Strategies, França 1994.

OIT World Employment 1995 International Labour Office, Geneva, 1995

PASTORE, A. C. e Pinotti, M. C., Produtividade, Emprego e Paridade Cambial, Revista da FIESP, pp. 15-21, janeiro de 1995.

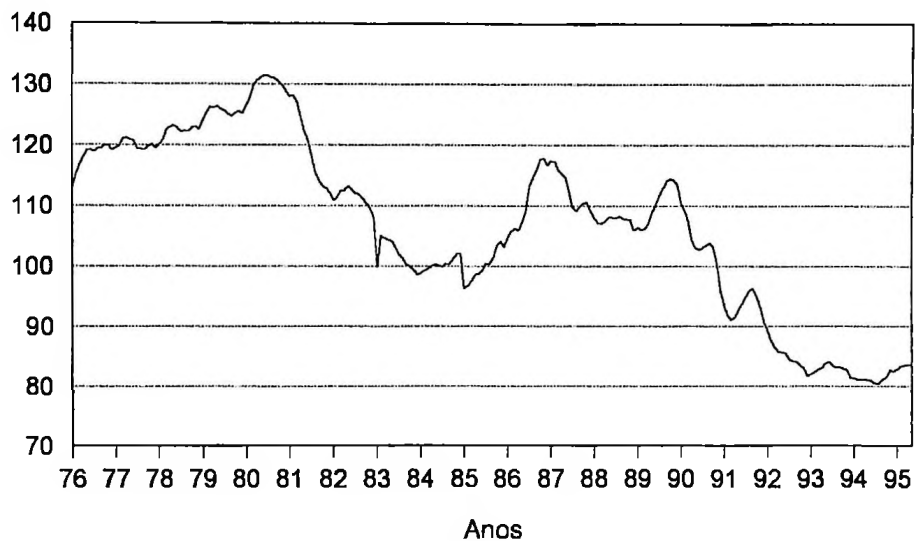
PASTORE, J., Encargos Trabalhistas no Brasil e no Exterior. Edição SEBRAE, Brasília, 1994.

POCHMAN, M., Cálculo dos Componentes dos Custos do Trabalho nos 10 Setores mais Importantes da Economia dos Países do Mercosul, mimeo, outubro de 1994

RAMOS, C. A., Geração de Empregos: Os Riscos de uma Nova Dualização, Informe Corecon, abril de 1994.

Nível de Emprego na Indústria

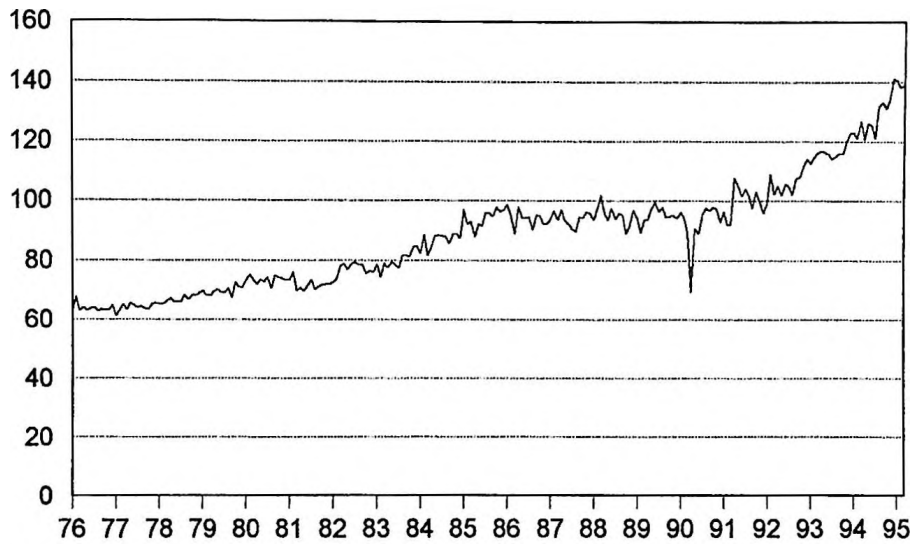
Média de 85 = 100



Fonte: PIM - IBGE

Produtividade do Trabalho na Indústria

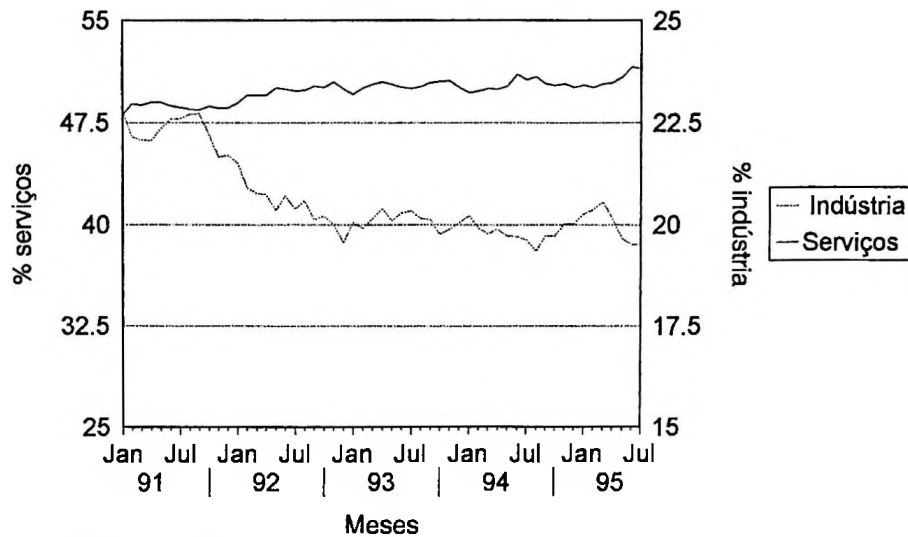
Base: Média de 1991 = 100



Fonte: PIM - IBGE (dessazonalizado)

Composição da Força de Trabalho

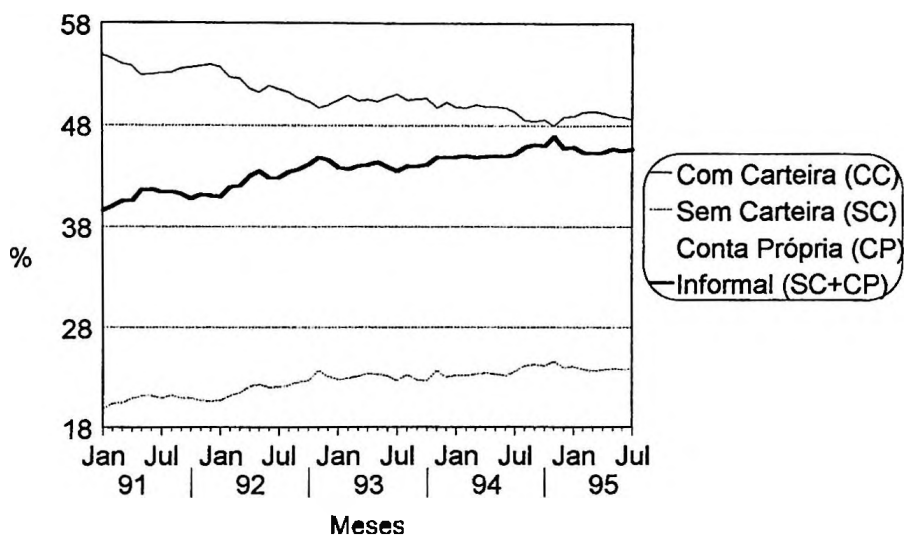
Segundo Nível de Atividade



Fonte: PME - IBGE

Composição da Força de Trabalho

Segundo Posição na Ocupação



Fonte: PME - IBGE

PME		Serie Orig.
1981	1	7.63
1981	2	7.90
1981	3	8.22
1981	4	8.38
1981	5	8.16
1981	6	7.99
1981	7	8.26
1981	8	8.38
1981	9	7.74
1981	10	7.52
1981	11	7.66
1981	12	6.97
1982	1	9.18
1982	2	8.12
1982	3	8.19
1982	4	6.69
1982	5	6.18
1982	6	5.81
1982	7	5.89
1982	8	5.80
1982	9	5.47
1982	10	5.15
1982	11	4.71
1982	12	4.00
1983	1	6.30
1983	2	6.14
1983	3	7.02
1983	4	7.17
1983	5	7.03
1983	6	6.90
1983	7	6.82
1983	8	7.00
1983	9	7.12
1983	10	6.75
1983	11	6.51
1983	12	5.63
1984	1	7.45
1984	2	7.82
1984	3	7.81
1984	4	7.71
1984	5	8.28
1984	6	7.57
1984	7	7.29
1984	8	7.32
1984	9	6.77
1984	10	6.48
1984	11	6.10
1984	12	4.80
1985	1	6.31
1985	2	6.12
1985	3	6.48
1985	4	6.08
1985	5	5.90
1985	6	5.63
1985	7	5.40
1985	8	5.00
1985	9	4.80

1985	10	4.30
1985	11	3.90
1985	12	3.15
1986	1	4.18
1986	2	4.40
1986	3	4.39
1986	4	4.21
1986	5	4.08
1986	6	3.76
1986	7	3.60
1986	8	3.50
1986	9	3.23
1986	10	2.98
1986	11	2.64
1986	12	2.16
1987	1	3.19
1987	2	3.38
1987	3	3.28
1987	4	3.39
1987	5	3.97
1987	6	4.43
1987	7	4.47
1987	8	4.22
1987	9	4.03
1987	10	3.96
1987	11	3.63

1987	12	2.86
1988	1	3.80
1988	2	4.33
1988	3	4.30
1988	4	4.08
1988	5	4.04
1988	6	3.90
1988	7	3.84
1988	8	4.16
1988	9	3.84
1988	10	3.65
1988	11	3.32
1988	12	2.92
1989	1	3.87
1989	2	3.99
1989	3	4.18
1989	4	3.94
1989	5	3.37
1989	6	3.37
1989	7	3.17
1989	8	3.22
1989	9	3.22
1989	10	3.06
1989	11	2.49
1989	12	2.36
1990	1	3.30

1990	2	3.43
1990	3	4.04
1990	4	4.78
1990	5	5.27
1990	6	4.90
1990	7	4.53
1990	8	4.50
1990	9	4.25
1990	10	4.21
1990	11	4.25
1990	12	3.93
1991	1	5.23
1991	2	5.41
1991	3	5.89
1991	4	5.76
1991	5	5.70
1991	6	4.86
1991	7	3.82
1991	8	4.03
1991	9	4.35
1991	10	4.26
1991	11	4.45
1991	12	4.15
1992	1	4.86
1992	2	6.36
1992	3	6.21
1992	4	5.86
1992	5	6.53
1992	6	6.19
1992	7	5.83
1992	8	5.90
1992	9	5.74
1992	10	5.77
1992	11	5.82
1992	12	4.50
1993	1	5.99
1993	2	5.77
1993	3	5.88
1993	4	6.12
1993	5	5.39
1993	6	4.95
1993	7	5.23
1993	8	5.33
1993	9	5.05
1993	10	4.89
1993	11	4.74
1993	12	4.39
1994	1	5.54
1994	2	5.37
1994	3	5.90
1994	4	5.37
1994	5	5.18
1994	6	5.42
1994	7	5.46
1994	8	5.49
1994	9	5.05

1994	10	4.53
1994	11	4.00
1994	12	3.42
1995	1	4.42
1995	2	4.25
1995	3	4.42
1995	4	4.35
1995	5	4.49
1995	6	4.59
1995	7	4.83

INDUSTRIA
GERAL

1976.....	JAN	113.13
.....	FEV	115.01
.....	MAR	116.93
.....	ABR	117.93
.....	MAI	119.13
.....	JUN	119.24
.....	JUL	118.94
.....	AGO	119.40
.....	SET	119.54
.....	OUT	119.97
.....	NOV	119.89
.....	DEZ	119.08
1977.....	JAN	119.49
.....	FEV	119.77
.....	MAR	121.07
.....	ABR	121.14
.....	MAI	120.88
.....	JUN	120.71
.....	JUL	119.42
.....	AGO	119.35
.....	SET	119.23
.....	OUT	119.75
.....	NOV	120.07
.....	DEZ	119.47
1978.....	JAN	119.97
.....	FEV	120.84
.....	MAR	122.47
.....	ABR	122.95
.....	MAI	123.24
.....	JUN	122.80
.....	JUL	122.17
.....	AGO	122.35
.....	SET	122.22
.....	OUT	122.80
.....	NOV	123.04
.....	DEZ	122.52
1979.....	JAN	124.14
.....	FEV	125.35
.....	MAR	126.25
.....	ABR	126.10
.....	MAI	126.33
.....	JUN	125.92
.....	JUL	125.56
.....	AGO	125.07
.....	SET	124.61
.....	OUT	125.23
.....	NOV	125.48
.....	DEZ	125.16
1980.....	JAN	126.56

.....FEV	127.72
.....MAR	129.66
.....ABR	130.54
.....MAI	130.95
.....JUN	131.43
.....JUL	131.38
.....AGO	131.09
.....SET	130.87
.....OUT	130.47
.....NOV	129.92
.....DEZ	128.80
1981.....JAN	127.99
.....FEV	128.15
.....MAR	127.05
.....ABR	124.75
.....MAI	122.42
.....JUN	120.66
.....JUL	118.18
.....AGO	115.57
.....SET	114.29
.....OUT	113.34
.....NOV	112.84
.....DEZ	112.03
1982.....JAN	110.86
.....FEV	111.48
.....MAR	112.39
.....ABR	112.54
.....MAI	113.21
.....JUN	112.57
.....JUL	112.04
.....AGO	111.81
.....SET	111.18
.....OUT	110.48
.....NOV	109.48
.....DEZ	107.92
1983.....JAN	99.77
.....FEV	105.04
.....MAR	104.68
.....ABR	104.33
.....MAI	104.09
.....JUN	103.01
.....JUL	101.93

.....AGO	101.21
.....SET	100.25
.....OUT	99.89
.....NOV	99.29
.....DEZ	98.58
1984.....JAN	98.82
.....FEV	99.17
.....MAR	99.53
.....ABR	100.01
.....MAI	100.25
.....JUN	100.13
.....JUL	99.89

.....AGO	100.37
.....SET	100.25
.....OUT	101.21
.....NOV	102.05
.....DEZ	102.05
1985.....JAN	96.30
.....FEV	96.70
.....MAR	97.50
.....ABR	98.50
.....MAI	98.70
.....JUN	99.30
.....JUL	100.40
.....AGO	100.30
.....SET	101.40
.....OUT	103.40
.....NOV	104.10
.....DEZ	103.10
1986.....JAN	104.80
.....FEV	105.70
.....MAR	106.20
.....ABR	105.90
.....MAI	107.40
.....JUN	109.10
.....JUL	113.20
.....AGO	114.70
.....SET	116.00
.....OUT	117.70
.....NOV	117.80
.....DEZ	116.70
1987.....JAN	117.40
.....FEV	117.30
.....MAR	115.80
.....ABR	115.30
.....MAI	114.80
.....JUN	112.50
.....JUL	109.90
.....AGO	109.10
.....SET	109.90
.....OUT	110.40
.....NOV	110.60
.....DEZ	109.20
1988.....JAN	107.99

.....FEV	107.20
.....MAR	106.99
.....ABR	107.51
.....MAI	108.06
.....JUN	108.02
.....JUL	107.93
.....AGO	108.27
.....SET	107.84
.....OUT	107.79
.....NOV	107.68
.....DEZ	105.87
1989.....JAN	106.40

.....	FEV	106.00
.....	MAR	106.20
.....	ABR	107.10
.....	MAI	108.80
.....	JUN	110.10
.....	JUL	111.80
.....	AGO	112.90
.....	SET	114.10
.....	OUT	114.50
.....	NOV	114.30
.....	DEZ	113.50
1990.....	JAN	110.30
.....	FEV	109.25
.....	MAR	107.33
.....	ABR	104.39
.....	MAI	103.04
.....	JUN	102.74
.....	JUL	102.96
.....	AGO	103.52
.....	SET	103.79
.....	OUT	103.06
.....	NOV	100.65
.....	DEZ	95.83
1991.....	JAN	93.50
.....	FEV	91.80
.....	MAR	91.10
.....	ABR	91.40
.....	MAI	92.60
.....	JUN	93.80
.....	JUL	94.80
.....	AGO	95.90
.....	SET	96.30
.....	OUT	95.00
.....	NOV	93.10
.....	DEZ	90.80
1992.....	JAN	89.40
.....	FEV	87.70
.....	MAR	86.60
.....	ABR	85.80
.....	MAI	85.60
.....	JUN	85.40
.....	JUL	84.50

.....	AGO	84.20
.....	SET	84.10
.....	OUT	83.50
.....	NOV	83.00
.....	DEZ	81.60
1993.....	JAN	82.00
.....	FEV	82.30
.....	MAR	82.70
.....	ABR	83.10
.....	MAI	83.80
.....	JUN	84.10
.....	JUL	83.50

.....AGO	83.10
.....SET	83.20
.....OUT	82.90
.....NOV	82.70
.....DEZ	81.41
1994.....JAN	81.34
.....FEV	81.15
.....MAR	81.06
.....ABR	81.16
.....MAI	81.05
.....JUN	80.75
.....JUL	80.33
.....AGO	80.52
.....SET	81.15
.....OUT	81.55
.....NOV	82.67
.....DEZ	82.37
1995.....JAN	82.81
.....FEV	83.24
.....MAR	83.48
.....ABR	83.57
.....MAI	83.45

 FONTE:IBGE, Diretoria de Pesquisas,

0305

INDUSTRIA
GERAL

Jan 76	62.87
Fev	67.44
Mar	62.88
Abr	63.95
Mai	62.85
Jun	63.73
Jul	63.87
Ago	62.83
Set	63.37
Out	63.10
Nov	63.17
Dez	64.64
Jan 77	61.23
Fev	62.85
Mar	64.91
Abr	63.27
Mai	65.45
Jun	64.69
Jul	63.87
Ago	64.40
Set	63.82
Out	63.24
Nov	65.11
Dez	65.46
Jan 78	65.18
Fev	65.18
Mar	66.18
Abr	67.08
Mai	65.99
Jun	65.93
Jul	65.93
Ago	67.97
Set	66.66
Out	68.03
Nov	68.03
Dez	68.64
Jan 79	69.74
Fev	68.18
Mar	67.81
Abr	69.20
Mai	70.07
Jun	69.26
Jul	68.85
Ago	70.41

Set	67.27
Out	72.34
Nov	71.00
Dez	70.70
Jan 80	73.31
Fev	75.05
Mar	73.26

Abr	71.91
Mai	73.41
Jun	72.63
Jul	74.19
Ago	70.48
Set	74.73
Out	74.11
Nov	73.72
Dez	73.22
Jan 81	73.24
Fev	76.04
Mar	69.58
Abr	70.72
Mai	69.40
Jun	71.29
Jul	73.24
Ago	70.10
Set	71.05
Out	71.66
Nov	71.93
Dez	71.90
Jan 82	72.39
Fev	73.96
Mar	77.95
Abr	78.76
Mai	76.74
Jun	78.80
Jul	79.33
Ago	78.36
Set	78.58
Out	75.44
Nov	76.28
Dez	75.76
Jan 83	78.60
Fev	74.27
Mar	79.04
Abr	77.46
Mai	79.34
Jun	78.49
Jul	77.17
Ago	81.46
Set	81.65
Out	81.17
Nov	84.51
Dez	84.48
Jan 84	82.35
Fev	88.37
Mar	81.59
Abr	84.03
Mai	88.24
Jun	88.37
Jul	88.27
Ago	88.07
Set	85.55
Out	88.88
Nov	88.83
Dez	87.44
Jan 85	96.86
Fev	91.90
Mar	92.94

Abr	87.86
Mai	92.22
Jun	91.47
Jul	96.02
Ago	95.75
Set	94.64
Out	97.95
Nov	96.06
Dez	97.14
Jan 86	98.67
Fev	95.09
Mar	88.85
Abr	97.84
Mai	94.31
Jun	94.20
Jul	94.63
Ago	90.19

Set	95.21
Out	95.02
Nov	92.20
Dez	92.10
Jan 87	93.80
Fev	96.61
Mar	93.57
Abr	97.17
Mai	93.43
Jun	92.44
Jul	90.87
Ago	89.55
Set	94.54
Out	94.11
Nov	96.08
Dez	95.78
Jan 88	93.52
Fev	97.31
Mar	101.83
Abr	95.88
Mai	93.35
Jun	97.55
Jul	93.82
Ago	95.76
Set	95.10
Out	88.91
Nov	91.66
Dez	96.75
Jan 89	94.02
Fev	89.18
Mar	93.53
Abr	93.76
Mai	97.33
Jun	99.67
Jul	96.36
Ago	97.90
Set	94.29

Out	94.67
Nov	95.08
Dez	94.11
Jan 90	96.21
Fev	94.45
Mar	89.16
Abr	69.29
Mai	90.63
Jun	89.09
Jul	95.14
Ago	97.70
Set	96.65
Out	97.88
Nov	97.49
Dez	92.79
Jan 91	96.36
Fev	92.16
Mar	92.04
Abr	107.88
Mai	105.19
Jun	101.62
Jul	104.03
Ago	101.87
Set	97.60
Out	103.07
Nov	99.44
Dez	95.98
Jan 92	99.19
Fev	108.98
Mar	102.06
Abr	105.00
Mai	101.82
Jun	105.56
Jul	104.75
Ago	102.09
Set	107.43
Out	108.27
Nov	111.64
Dez	114.12
Jan 93	112.58
Fev	114.78
Mar	116.07
Abr	116.82
Mai	116.50
Jun	115.65
Jul	114.20
Ago	114.97

Set	116.00
Out	115.88
Nov	119.89
Dez	122.62
Jan 94	123.03
Fev	121.12
Mar	127.04

Abr	120.66
Mai	126.39
Jun	125.35
Jul	121.14
Ago	131.76
Set	133.10
Out	131.05
Nov	134.38
Dez	141.15
Jan 95	140.53
Fev	138.28
Mar	139.26

Jan/91	22.76	48.1
Fev	22.15	48.90
Mar	22.08	48.81
Abr	22.06	49.02
Mai	22.35	49.03
Jun	22.59	48.74
Jul	22.60	48.64
Ago	22.70	48.51
Set	22.74	48.46
Out	22.21	48.71
Nov	21.67	48.59
Dez	21.71	48.6
Jan/92	21.52	48.95
Fev	20.91	49.51
Mar	20.76	49.54
Abr	20.75	49.53
Mai	20.35	50.08
Jun	20.71	50.01
Jul	20.38	49.85
Ago	20.59	49.91
Set	20.12	50.22
Out	20.21	50.14
Nov	20.01	50.5
Dez	19.55	50.01
Jan/93	20.05	49.59
Fev	19.91	50.07
Mar	20.16	50.32
Abr	20.4	50.52
Mai	20.1	50.33
Jun	20.29	50.1
Jul	20.34	50.03
Ago	20.15	50.18
Set	20.13	50.48
Out	19.77	50.55
Nov	19.9	50.61
Dez	20.04	50.1
Jan/94	20.22	49.76
Fev	19.92	49.86
Mar	19.78	50.03
Abr	19.9	49.98
Mai	19.73	50.21
Jun	19.72	51.08
Jul	19.63	50.67
Ago	19.35	50.89
Set	19.73	50.4
Out	19.73	50.24
Nov	20.03	50.37
Dez	20.02	50.12
Jan/95	20.27	50.31
Fev	20.37	50.13
Mar	20.57	50.39
Abr	20.16	50.45
Mai	19.65	50.88
Jun	19.51	51.63
Jul	19.53	51.49

CC SC CP

Jan/91	54.97	19.90	19.72
	54.60	20.45	19.57
	54.04	20.51	20.06
	53.92	20.94	19.62
	52.97	21.22	20.44
	53.01	21.18	20.54
Jul/91	53.14	20.98	20.49
	53.22	21.25	20.23
	53.59	20.98	20.27
	53.74	20.94	19.87
	53.84	20.74	20.48
	53.98	20.67	20.45
Jan/92	53.80	20.72	20.24
	52.73	21.19	20.78
	52.61	21.48	20.63

	51.61	22.15	20.92
	51.26	22.29	21.24
	51.91	22.03	20.79
Jul/92	51.57	22.06	20.82
	51.30	22.25	21.23
	50.72	22.60	21.10
	50.40	22.74	21.46
	49.75	23.67	21.19
	50.01	23.12	21.51
Jan/93	50.51	22.85	21.03
	50.97	22.91	20.83
	50.47	23.20	20.87
	50.56	23.38	20.81
	50.38	23.34	21.10
	50.81	23.19	20.78
Jul/93	51.11	22.73	20.81
	50.50	23.28	20.76
	50.66	22.77	21.21
	50.69	22.72	21.46
	49.79	23.68	21.24
	50.26	23.07	21.78
Jan/94	49.85	23.22	21.72
	49.78	23.23	21.85
	50.03	23.33	21.55
	49.90	23.44	21.58
	49.88	23.36	21.67
	49.74	23.19	21.81

Jul/94	49.33	23.57	21.65
	48.52	24.17	21.77
	48.48	24.25	21.91
	48.57	24.15	21.89
	48.03	24.61	22.37
	48.87	24.00	21.82
Jan/95	48.98	24.10	21.80
	49.35	23.79	21.61
	49.41	23.72	21.64
	49.29	23.75	21.63
	48.93	23.89	21.86
Jun/95	48.90	23.80	21.74
	48.66	23.85	21.92

