SÉRIE SEMINÁRIOS Nº 19/95
DIRETORIA DE PESQUISA

SEMINÁRIOS SOBRE ESTUDOS SOCIAIS E DO TRABALHO

Qualificação, Tecnologia e Salário na Teoria Econômica

Victor Hugo Klagsbrunn

DEZEMBRO DE 1995

Instituições Participantes:

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA-DIPES)
Instituto de Economia Industrial (IEI-UFRJ)
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE-DEREM/DEISO/DEIND)
Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ)
Universidade Federal Fluminense (UFF)
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ)
Universidade Santa Úrsula (USU)
Escola de Pós-Graduação em Economia (EPGE)
Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)

QUALIFICAÇÃO, TECNOLOGIA E SALÁRIO: UMA DISCUSSÃO TEÓRICA

Victor Hugo Klagsbrunn[1]

1. Introdução

O salário é uma categoria antes de mais nada econômica que tem profundas e extensas relações com um grande número de aspectos tratados por muitas ciências sociais. É portanto pertinente perguntar-se como a Ciência Econômica trata a questão do salário. Não são muitas as correntes de pensamento econômico que relacionam, de alguma maneira, o nível de salário com o grau de educação/formação profissional/qualificação do trabalhador, seja enquanto variável independente, seja enquanto aspecto central do que Marx chamou de custo de reprodução da força de trabalho.

O salário é no geral reconhecido como o principal custo de produção, afetando de forma central o preço final dos produtos como também a demanda dita agregada pelos bens finais na economia. Pelos dois motivos apontados, o nível de salários influencia fortemente a decisão do que produzir e como produzir. Além disto, influencia e impulsiona o desejo e a decisão do trabalhador de alcançar maior nível de qualificação para si e para seus filhos, com o objetivo, entre outros, de manter ou aumentar seu nível de renda. Por último, salários mais altos, seja por que motivo fôr, levam as empresas, muitas vezes, a substituir trabalho vivo por trabalho morto, modificando o processo de trabalho e de produção. O desenvolvimento das forças produtivas inclui a evolução das capacidades do trabalhador necessárias ao processo de produção e pode ter tanto o efeito de desqualificar a força de trabalho requerida ou implicar a exigência de maior qualificação e de polivalência do trabalhador, como se enfatiza hoje na discussão sobre o dito "modelo japonês" de organização da produção.

Vejamos inicialmente como a teoria econômica vem tratando a relação entre qualificação e salário. Podemos reconhecer linhas gerais de desenvolvimento teórico sobre o tema que, interessantemente, embaralha correntes e posições teóricas e políticas em torno das mesmas dificuldades conceituais e teóricas.

---

1 Professor-Titular do Departamento de Economia da UFF e coordenador do Núcleo de Estudos do Trabalho da UFF.

2. Os Salários na Teoria Econômica Clássica

Já Adam Smith, o fundador da Ciência Econômica, levanta a questão de como se determina o salário. Ele reconhecia a determinação dos salários por dois fatores: o jogo de oferta e demanda por trabalho, no mercado de trabalho, e o mínimo necessário para manutenção e reprodução dos trabalhadores. Para Smith em uma sociedade natural, anterior à capitalista, prepondera o segundo fator, na capitalista o primeiro[2]. David Ricardo[3], ao contrário, é mais explícito: os salários se conformam no mercado de trabalho, mas eles tendem, quando oferta e demanda efetiva se igualam, a se aproximar do salário de subsistência, considerado o "preço natural" dos salários. O salário de subsistência depende da soma dos preços das mercadorias que os trabalhadores precisam consumir. Portanto, aumentando estes preços o "salário natural" tenderia a subir, constituindo novo ponto de gravitação para os salários de mercado.

O ajuste entre preço de mercado e preço natural se dá, segundo estes autores, pelo movimento populacional: se o preço de mercado está acima do mínimo necessário para a manutenção do trabalhador, a população aumenta, o que acelera a oferta de trabalho por parte dos trabalhadores e, por conseguinte, força os salários de mercado para baixo. No caso de salários de mercado abaixo do salário natural, o mecanismo é semelhante mas no sentido inverso. Longe de prever salários próximos ao nível de subsistência, ambos autores afirmam que os salários de mercado podem e devem ficar muito tempo acima do mínimo necessário, desde que a economia cresça, pois assim aumenta a demanda por trabalho

A ciência econômica se mantém, de certa forma, até hoje na contradição, não aceita nem resolvida, entre estes dois pólos de explicação dos salários: o jogo de oferta e demanda no mercado de trabalho e uma determinação a longo prazo ou em última instância dos salários pelo custo de reprodução do trabalhador. A rejeição da dialética pela teoria econômica impede a integração destes dois pólos em uma explicação única e complexa, como o faz Marx. Ao contrário, as correntes teóricas se contrapõem, quase ignorando-se mutamente, embora o objeto de estudo imponha a necessidade de sua integração. Interessantemente esta dificuldade aflora também em correntes ditas ou na origem marxistas, que vêm adotando posturas menos dialéticas, como se verá no caso da Teoria da Regulação.

---

2 SMITH,A. (1985), Cap.VIII

3 RICARDO,D.(1985), Cap. V.

A partir de Smith e Ricardo formam-se duas vertentes: a de Marx e a neoclássica e. A segunda passa a privilegiar a mera relação das variáveis de mercado (oferta e demanda) e a primeira permite integrar os dois níveis de determinação do salário. Vejamos, em grandes linhas, a evolução do pensamento econômico, em suas principais correntes.

3. A teoria de Marx sobre o salário

3.1. A determinação do salário em Marx.

Marx parte da diferenciação de trabalho e força de trabalho. O trabalhador, ao ser empregado em uma empresa, não tem direito ao produto de seu trabalho, mas apenas à contrapartida à cessão temporária de uma mercadoria: sua capacidade de trabalho ou a força de trabalho. Portanto ele é pago por sua capacidade de trabalho não por seu trabalho, como o seria no caso de ele ser um produtor autônomo que detém a propriedade do que produz.

Como qualquer mercadoria a força de trabalho tem um preço de mercado - o salário. O salário é, determinado em última instância pelo valor, como lei subjacente, e também pelo que acontece no mercado de trabalho em cada momento e lugar. Este reconhecimento de uma dupla determinação, em níveis diferentes porém atuando concomitantemente, permite a Marx resolver alguns dos problemas que a teoria clássica não conseguira resolver.

O valor da força de trabalho se determina, conforme a Lei do Valor, segundo a qual o valor de uma mercadoria corresponde ao trabalho nela contido, ou seja, o quanto de trabalho fôr necessário para produzi-la. Aqui trata-se do trabalho socialmente necessário, não o de algum produtor isolado. Ou seja, o trabalho necessário, segundo a média da sociedade, para a produção de dada mercadoria, e segundo as necessidades de consumo dela para o valor assim determinado. Esta quantidade de trabalho socialmente necessária varia no tempo e tende a diminuir, em função do desenvolvimento das forças produtivas. Para a mercadoria força de trabalho vale a mesma determinação: seu valor se rege pelo somatório dos valores das mercadorias comumente consumidas pelo trabalhador e aqueles são determinados pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-las. A composição da cesta de consumo do trabalhador não só é variável, e tem portanto um caráter histórico, como também incorpora conquistas e avanços de consumo dos trabalhadores. Não é um mínimo de *subsis-*

tência, mas do que, em cada momento, a sociedade aceita como o nível de vida mínimo do trabalhador.

No entanto, esta mercadoria tem uma característica especial: ao ser consumida produtivamente produz mais valor do que o seu próprio valor, pois o processo de trabalho é o próprio consumo dela. Ela só é utilizada pelo capitalista devido ao seu valor de uso especial de produzir mais valor do que custou para reproduzi-la, pois é desta característica especial da força de trabalho que o capitalista extrai seu excedente, a mais-valia. Desta forma, a força de trabalho é paga, como tendência geral e subjacente, pelo seu valor e o excedente apropriado pelo capitalista se origina do resultado do trabalho que não é pago a quem o realiza. Sobre esta determinação do valor da força de trabalho agem as forças de mercado: oferta e demanda por força de trabalho.

Com o desenvolvimento das forças produtivas diminui a quantidade de tempo de trabalho necessária socialmente para produzir as mercadorias; o mesmo ocorre com os produtos consumidos pelos assalariados: baixando o seu valor e seu preço aumenta a quantidade de mercadorias que o mesmo salário, expresso em dinheiro, pode comprar. Esta tendência se contrapõe a outra que é a da incorporação constante de novas mercadorias na cesta de consumo dos assalariados. Ambas resultam na tendência histórica do aumento do salário real, que é o salário expresso nas mercadorias que o assalariado adquire.

Por este fato já fica patente que a categoria do salário só pode ser entendida no contexto do constante processo de revolução técnica próprio do sistema capitalista. Neste, o objetivo do empresário, ao comandar o processo de produção, é o de auferir lucro. Em termos imediatos a luta dos trabalhadores por mais salários se contrapõe ao objetivo do empresário. Mas este constantemente atua introduzindo inovações para aumentar o seu excedente. O meio por excelência para alcançar este objetivo é o de aumentar a produção para a qual o capitalista busca constantemente a demanda correspondente. O capitalista está, assim, em constante concorrência com outros empresários, produtores das mesmas mercadorias ou de mercadorias diferentes que disputam parte da demanda social.

A tendência para o desenvolvimento incessante das forças produtivas, característica intrínseca ao sistema capitalista, está presente em todos os ramos produtivos. A diminuição do valor de mercadorias que entram no consumo dos trabalhadores, leva à tendência do encurtamento do tempo de trabalho necessário para a reprodução dos trabalhadores de todos os ramos. Este processo Marx denomina de produção de mais-valia relativa, que diferentemente da produção da mais-valia absoluta (baseada no aumento da jornada e da intensidade do trabalho) não encontra limites. Por mais que sejam introduzidos novos elementos

nos custos sociais ou médios de reprodução da força de trabalho, o tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-los diminui. Este movimento da produção da mais-valia relativa explica como o desenvolvimento das forças produtivas permite um contínuo aumento do excedente do trabalho, acima do necessário para cobrir os custos de reprodução do trabalhador em diminuição, cuja apropriação é disputada por trabalhadores e o capital. Se a quantidade de mais-valor que está em disputa aumenta, ambas partes podem aumentar seu quinhão, embora em termos relativos sempre aumenta mais a parte dos empresários. Desta forma, Marx resolve mais uma armadilha na qual se enredou Ricardo, que só via aumentos de salários às custas de diminuição dos lucros.

Do exposto fica evidente que a teoria de salários de Marx está longe de ser uma teoria de pauperização progressiva, como muitos o afirmam, inclusive em meios acadêmicos [4]. No mercado de trabalho, sobre a determinação subjacente dos salários pelo valor da força de trabalho, atuam forças de oferta e demanda por capacidade de trabalho. Como as empresas tendem, pelo próprio processo de acumulação, que implica numa diminuição relativa de trabalho vivo em relação ao trabalho morto incorporado em capital fixo e capital circulante (excluído o gasto com salários), a diminuir relativamente a demanda por trabalhadores, o resultado social tendencial é o aumento do que Marx denominou de Exército Industrial de Reserva: aquela parte da população trabalhadora desempregada mas em busca de emprego. No mercado de tranbalho é a proporção desta população desempregada sobre o total disponível de força de trabalho em uma economia que constitui, em cada momento, o principal fator imediato de inibição dos movimentos de aumento dos salários.

Decorre também do exposto que a qualificação dos trabalhadores, se por um lado depende do desenvolvimento das forças produtivas nos ramos e empresas em que são empregados, também constitui elemento importante no que Marx denominou custos de (re)produção da força de trabalho. Esta qualificação é passada através das gerações e de atividades de formação e qualificação mais ou menos formais. Se aumentam as exigências de qualificação nas empresas, de um modo geral, tendem também a aumentar os salários que acompanham tendencialmente os custos de reprodução da força de trabalho.

---

[4] Por exemplo: CAMPOS, S.H. (1991), p.146.

3.2. Tendências de Requalificação e/ou desqualificação dos trabalhadores segundo Marx

Ao escrever o Livro I de O Capital Marx pintou em tons dramáticos os efeitos do desenvolvimento da maquinaria e da grande indústria sobre os trabalhadores. Enfatizou em especial a tendência da generalização de máquinas e de sistemas de máquinas de tirar o conteúdo do trabalho fabril.O desenvolvimento das fábricas permitiria superar "o fundamento técnico sobre o qual repousa a divisão de trabalho na manufatura. No lugar da hierarquia de operários especializados que caracteriza a manufatura, surge, por isso, na fábrica automática, a tendência à igualação ou nivelação dos trabalhos, que os auxiliares da maquinaria precisam executar, no lugar das diferenças artificialmente criadas entre os trabalhadores parciais surgem de modo preponderante as diferenças naturais de idade e sexo."[5] Esta evolução no sentido de diferenciar um pequeno número de operadores de máquinas ("adicionam-se a estes alguns trabalhadores para vigiar ou então alimentar a máquina-motriz"[6]) da massa de auxiliares, permitiu aumentar extensivamente a produção de mais-valia e o emprego generalizado de mulheres e crianças.

Mesmo descontando-se objetivos denunciatórios na enumeração de condições adversas de trabalho e o desenvolvimento ainda precoce da grande indústria nos tempos de Marx, as citações acima não deixam dúvida de que ele via, como tendência, a igualação e nivelação com grau mais baixo de qualificação da grande massa de trabalhadores. Esta tendência é seguida por exemplo em BRAVERMAN (1981), que extrapola e ilustra-a para o século XX, reforçando-a em função do caráter monopolista da produção capitalista no mesmo século. Na trilha de Marx, este autor também reforça a idéia de uma segmentação dos trabalhadores produtivos, concentrando as exigências de conhecimentos e de qualificação em um número restrito de trabalhadores.

Esta visão por assim dizer negativa da tendência da qualificação dos trabalhadores contrasta com a teoria dos salários de Marx, exposta acima, que prevê o aumento tendencial dos mesmos. Por outro lado, em decorrência do desenvolvimento das máquinas e dos sistemas de máquinas, aumenta o valor da maquinaria e dos equipamentos manejados pelos operários. Com isto, diminui o número de operadores de máquinas mas aumenta sua responsabilidade frente a uma parcela maior do capital[7], acompanhando a tendência geral de aumento da composição orgânica do capital. Havemos de concordar que tanto a tendência ao

---

5 MARX, K. (1985), Livro Primeiro, Vol. II, p.43.
6 Idem, p.42.
7 Idem, p.30

aumento dos salários quanto a maior responsabilidade de cada trabalhador por parcela maior de capital não combinam bem com a outra tendência também indicada por Marx de desqualificação progressiva da massa dos trabalhadores.

Uma apreciação da problemática, incorporando os últimos avanços na tecnologia empregada e na organização do trabalho é feita no final deste trabalho, levando em conta os desenvolvimentos teóricos ligados à Teoria da Regulação.

4. As teorias neoclássicas do salário

A primazia das forças de mercado, também com relação ao salário, se estabelece com Marshall[8]. A qualificação do trabalhador é incorporada no seu esquema de explicação dos fatos econômicos no mercado de trabalho, junto com outros fatores, sempre e exclusivamente do ponto de vista de sua capacidade de afetar o chamado preço de oferta de trabalho por parte dos trabalhadores. Esta tendência está informada não tanto pela preocupação com o trabalhador, mas pelo individualismo econômico: o que acontece a cada um depende de sua própria decisão de se instruir.

A primazia da assim chamada oferta de trabalho não deixou de receber novas contribuições durante todo este tempo, calçada no fato de ser o pensamento hegemônico na Ciência Econômica. Destacamos neste campo a teoria do Capital Humano, não só por ser paradigmática para o pensamento neoclássico mas também por ser a mais difundida.

4.1 A Teoria do Capital Humano

SCHULTZ (1961) parte da dificuldade de diferenciar nitidamente consumo e "investimento" entre os gastos dos assalariados e reconhece que a maioria dos gastos atende tanto a um quanto a outro objetivo[9]. Entre todos os elementos que compõem o custo de reprodução da capacidade de trabalho, a teoria do capital humano privilegia o investimento em

---

8 MARSHALL, A. (1095), Vol II, Livro Sexto, Cap.3-5.

9 SCHULTZ (1961), p.8. Devidos às dificuldades de mensurar o que seria investimento em capital humano, o autor propõe um método alternativo altamente discutível: avaliar o investimento não por seu custo mas por seu rendimento ("The resulting increase in earnings is the yield on the investment."(Idem). Desta forma o que se quer demonstrar - que o investimento em capital humano redunda em parte no aumento de rendimento atribuível a aquele, passa a ser pressuposto. Certamente seria mais fácil perguntar-se se não haveria outro fator que também contribuiria para o aumento do rendimento.

atividades para adquirir habilidades e conhecimentos. Entre estas SCHULTZ (1961) se concentra em cinco categorias: "(1) health facilities and services; (2) on-the-job training; (3) formally organized education; (4) study programs for adults that are not organized by firms; e (5) migration of individuals and families." (p.9) Após reconhecer a importância de cada um destes fatores, ele mais um vez se concentra nos investimentos em educação, aparentemente por ser mais fácil sua mensuração[10].

Esta opção é facilmente explicável: deste elemento dos custos de reprodução da força de trabalho depende imediata e visivelmente a produtividade do trabalho e, além disto, desde que se tenha "mão-de-obra" em quantidade suficiente e bem alimentada, ela deve ser combinada, a cada momento, com máquinas e equipamentos, matérias-primas, etc, conforme o padrão tecnológico empregado. Para tal o trabalhador deve ter capacidade de manejar o equipamento da forma prevista, sob pena de não trazer a produtividade esperada. O investimento em capital humano pode ser realizado pelos trabalhadores, por empresas e pelo Estado[11]. Porém, não há como negar que a causalidade pode ser e é também no sentido contrário: do nível de rendimento para os níveis de educação.

As dificuldades para a aplicação empírica deste esquema simples revelam-se de imediato. A utilização de indicadores para o nível de educação - por exemplo o número de anos de educação formal - não mostra em muitos casos a correlação esperada com os níveis salariais. A inclusão de fatores tais como "educação no emprego, treinamento, experiência de vida e outros meios informais de adquirir "capital humano" permite resultados melhores [12]. Contudo, a adição de mais aspectos, todos na esfera do indivíduo e diretamente quantificáveis, nunca permitirá "explicar" satisfatoriamente os níveis de rendimento, já pela complexidade nem sempre quantificável do tema. Por exemplo, não se justifica a exclusão da educação pré-escolar, já que é nesta idade que os indivíduos adquirem a maior parte de sua capacidade de aprender e conhecer.

Como se observa, a teoria do capital humano incorpora a preocupação com a formação do indivíduo trabalhador como aspecto explicador do nível de seu rendimento. Mas ao tratar todos os gastos com educação em termos de investimento e fixando-se apenas em aspectos quantificáveis, não dá conta de toda a problemática da determinação do salário. Ao contrário, ao se limitar a estes aspectos restringe a questão aos aspectos quantificáveis da educação, como se eles fossem os únicos importantes, e transporta subrepticiamente o suposto

---

10 Idem. p.10: "Happily we reach firmer ground in regard to education".

11 WACHTEL (1992), p.192-202.

12 Para uma crítica intrínseca da teoria veja-se p.ex. WACHTEL (1992), p. 202-208.

de que a decisão de investir em educação está aberta igualmente a todos, independentemente de seu nível de renda.

5. A Teoria de Keynes sobre os salários

Keynes se lança na empreitada de enunciar uma teoria alternativa à teoria neoclássica e em especial critica a idéia de que o mercado, sózinho, determina emprego e salário. Sua teoria centra na análise da demanda por trabalho mas também desmonta a visão neoclássica da oferta de trabalho por parte dos trabalhadores. Comecemos por esta.

Keynes critica os dois postulados da teoria neoclássica para o emprego e o salário, conforme sistematizados por PIGOU. O segundo postulado se refere exatamente à oferta e assim foi reproduzido por Keynes: "A utilidade do salário, quando se emprega determinado volume de trabalho, é igual à desutilidade marginal desse mesmo volume de emprego." Em outras palavras, "O que se entende por desutilidade é qualquer motivo que induza um homem ou grupo de homens a recusar trabalho, em vez de aceitar um salário que para eles representa uma utilidade inferior a certo limite mínimo."[13] Incomoda a Keynes que se afirme que o trabalhador está sempre comparando o salário com o lazer do qual ele poderia desfrutar. De fato, para o assalariado esta opção só se coloca para aqueles com nível elevado de renda. Para os demais não há muita opção, já que está em jogo a sua sobrevivência e a de sua família. Assim, o postulado referente à oferta é negado, não sendo substituído por nenhuma outra afirmação. Para Keynes tanto o emprego quanto o salário médio, são ditados por condicionantes gerais da economia entre os quais o investimento constitui o mais importante por ser autônomo na sua visão.

O nível de investimento é realizado segundo as expectativas de rentabilidade futura do investimento produtivo comparadas com a taxa de juros, que é quanto qualquer empresário pode receber com a mera aplicação financeira de seu capital. O investimento implica a instalação de capacidade produtiva e o emprego de trabalhadores a uma dada taxa de salários para pôr o equipamento em funcionamento. Esta taxa de salários é determinada não mais no jogo das forças atuantes no mercado de trabalho - como na teoria neoclássica - mas a partir do nível de emprego ditado pelo investimento realizado.

---

[13] KEYNES (1985), p.18.

Keynes aceita explicitamente o primeiro postulado de Pigou, segundo o qual "O salário é igual ao produto marginal do trabalho"[14] Pela aplicação deste postulado, uma dada constelação de emprego, decorrente de um nível de investimento, implica um nível de salário real, independente do que se passe no mercado de trabalho. Deste modo emprego e salário real médio - a taxa de salário - ficam totalmente determinados por decisões dos empresários. Assim, só existem forças demandando trabalho, os custos de reprodução da força de trabalho e outras condicionantes do mercado de trabalho desaparecem da análise[15].

A aceitação pura e simples deste primeiro postulado não deixa de ser problemática. Que o salário seja no máximo igual ao produto marginal é antes de tudo um interesse do empregador [16]. Mas o salário pode subir por razões alheias à sua vontade e decisão, como devido à escassez de mão-de-obra, por exigência de mais qualificação devido à introdução de novas tecnologias, por conquistas sociais e sindicais, por aumento do custo de vida dos trabalhadores, entre outras. A empresa pode reagir de várias maneiras aos aumentos salariais: aumentando o preço de venda de seu produto, quando a concorrência e o mercado o permitem; economizando na utilização de força de trabalho ou em outros elementos de custo e introduzindo novas técnicas poupadoras de mão-.de-obra. Na verdade, o primeiro postulado só se enquadra em um modelo estático, como o de Keynes, no qual uma vez decidido o investimento nada mais muda.[17]

Aqui importa salientar que, no esquema de Keynes e de seus seguidores das mais variadas correntes, não há qualquer referência ao mercado de trabalho, muito menos a condicionantes do lado dito da oferta de trabalho. Também desaparecem todos os elementos do custo de reprodução da força de trabalho, que afetam o que os economistas chamam de preço de oferta. Resulta que a demanda por trabalho por parte das empresas domina sozinha o emprego e, através do primeiro postulado o salário, igualando-o à produtividade marginal do trabalho.

Com sua crítica à teoria neoclássica Keynes abriu o caminho para todo um campo de visões que deixam fora de foco os fatores que afetam os salários pelo lado da manutenção e reprodução dos trabalhadores, incluindo os gastos com educação, formação profissi-

---

14 KEYNES (1985), p. 18. A idéia subjacente a este enunciado parece ser de que as empresas seguirão aumentando sua demanda por trabalho enquanto o produto marginal do trabalho (quer dizer, da última unidade empregada) fôr maior que o salário, até chegar ao ponto de equilíbrio.

15 Para uma avaliação pormenorizada da teoria de Keynes sobre os salários, v. KLAGSBRUNN (1993).

16 .MacCOMBIE (1991), p.450: "the marginal product of labor should not be less than the real wage".

17 Alguns autores pós-keynesianos tentam diminuir a importância do primeiro postulado na teoria de Keynes, como CHICK, Victoria (1984), p. 142/3 ou GARRISON (1991), p. 436.

onal e treinamento. Teorias mais recentes, de cunho keynesiano ou não, levam esta exclusão ao extremo, absolutizando ainda mais a determinação dos salários pelas decisões das empresas. No âmbito da teoria do *Salário-Eficiência*, por exemplo, os autores chegam até a conceber aumentos salariais devido a estratégia e a política de pessoal das firmas: elas aumentariam os salários para ter, em contrapartida, um maior esforço despendido pelos trabalhadores, em uma espécie de troca de presentes, na expressão usada por ACKERLOF.

Núcleo e ponto de partida desta visão é o argumento de que"se há desemprego involuntário em um situação de equilíbrio, deve haver firmas que, por uma razão ou outra, querem pagar mais que o salário que equilibra oferta e demanda".[18] Esta, na verdade, inverte a causalidade do primeiro postulado da teoria neoclássica: agora é o salário que determina a produtividade do trabalho. O mesmo tipo de argumentação fundamenta, em parte, a *Teoria dos Mercados Internos de Trabalho*, segundo a qual as firmas organizam mecanismos internos de ascenção salarial, com o mesmo objetivo de aumentar os esforços de seus empregados e sua dedicação à firma.[19]

6. A Teoria da Regulação

A autonomeada Teoria da Regulação surge como um desenvolvimento pretendido da Teoria Marxista, a partir da Teoria do Capitalismo Monopolista do Estado, pelo menos em autores como Aglietta, Coriat e Lipietz. Para os dois últimos, Marx continua sendo um referencial. Contudo, desde as primeiras formulações de Aglietta, em seu livro publicado em 1976, encontramos uma interpretação pouco rigorosa da teoria de Marx, especialmente no desenvolvimento da categoria salário.

O salário - nominal de referência na expressão de Aglietta - é definido quantitativamente a partir de variáveis macroeconômicas como massa salarial social e massa de valor produzida na sociedade, sem qualquer relação com a Teoria do Valor da Força de Trabalho.[20] O procedimento em muito se assemelha ao adotado por Keynes, ficando devendo a origem daquelas variáveis macroeconômicas ou sociais. Já na mesma obra a ênfase é posta no *uso da força de trabalho*, sem dúvida essencial, deixando de lado o fato da força de trabalho ser uma mercadoria, com valor próprio, que tem que ser determinado. A ênfase no uso da

---

18 ACKERLOF (1984), p. 79. Tradução do autor.
19 Ideem, p. 80.
20 AGLIETTA (1976), p.30-32.

força de trabalho leva os teóricos da Regulação a colocar no centro de suas formulações a noção de *relação salarial* e o processo de *formação do salário*.

Sob o termo relação salarial Boyer (1978) "designera l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail"[21]. A relação salarial compreende, segundo o mesmo autor, cinco componentes: a organização da produção, a estratificação das qualificações, a mobilidade do trabalho, a formação dos salários e o estilo de vida e normas de consumo [22].

Quanto à estratificação das qualificações, BOYER entende, por exemplo ao analisar as estrutruras introduzidas no Japão, em primeira linha a distribuição de responsabilidades de gestão entre mestres e operadores, a relação entre os estamentos e os critérios de seleção e avaliação dos trabalhadores. Portanto, a questão da qualificação é tratada a partir de estratégias e políticas de organização de pessoal aplicadas pelas empresas e não como um custo de reprodução que deve ser pago com o salário.

Corresponde a esta visão a formação dos salários (e não determinação do valor da força de trabalho, como seria em Marx), também por parte das empresas que no Japão, por exemplo, passaram da política tradicional de fixar salários segundo os postos de trabalho a outra de salários segundo o mérito do trabalhador e a situação financeira da empresa.[23] Acentua-se que no modelo japonês enfatiza-se a política de salários e de promoções, composta por salário por competência e não por posto, salário por antiguidade e o mercado interno de trabalho[24].

Mais uma vez a decisão da empresa - cuja importância nunca deve deixar de ser sublinhada - pesa *sozinha* sobre o nível de salário. Tendo em vista a qualificação desejada, ela fixa o salário, segundo critérios próprios, fora dos limites e das condições impostas pela mercado de trabalho local, do que se considera como mínimo ou aceitável no país e na região, da evolução do custo de vida, do quanto custou acumular a qualificação exigida, etc.[25]

É simtomático como BOYER evolui, em seus últimos escritos, para limitar ainda mais a noção de relação salarial, centrando suas análises no que ele denomina de nexos

---

21 BOYER (1978), p. 33

22 BOYER (1991), P.15 e 17/9

23 Idem, p. 19.

24 Por exemplo: CORIAT (1991), p.80-84

25 A dependência do salário nominal com relação ao custo de vida - que só pode ser visto como indicador do custo de reprodução da força de trabalho - não podia deixar de ser reconhecida por BOYER, no mesmo texto (p. 7-10) mas na forma de correlação econométrica, sem maiores consequências teóricas (ver mais adiante). Algo semelhante ocorre com as consequências do aumento do desemprego para o nível salarial, pelo menos no segmento concorrencial do mercado de trabalho japonês.

saldrio-trabalho e *qualificação-trabalho* no modelo japonês [26]. Mas como qualificação e salário pouco ou nada se relacionam, na sua visão, o autor não fala em um nexo qualificação-salário-trabalho, que integraria os dois outros.

Que o salário, de alguma maneira, também está relacionado com o mercado de trabalho e, mais especificamente com o desemprego (indicador do exército industrial de reserva, na terminologia de Marx) e com a evolução do custo de vista (indicador do custo de reprodução do trabalhador) acaba sendo acusado por BOYER em um estudo sobre a realidade concreta. Ele menciona os resultados de análises econométricas para o Japão que indicam forte correlação entre os salários reais e nominais, por um lado, e o desemprego e outras tensões conjunturais no mercado de trabalho no Japão, bem como a evolução da produtividade, as negociações coletivas concentradas também na primavera e sobretudo os lucros no período imediatamente anterior, por outro lado.[27] BOYER tenta justificar estes resultados, que se chocam com sua teoria, com o grande peso das pequenas e médias empresas no Japão, que continuam sob o regime de regulação concorrencial.

Os regulacionistas partem, como ressaltamos, da determinação do salário centrada no *uso* da força de trabalho e enfatizam os fatores advindos de decisões das empresas e os institucionais (como contratos coletivos), perdendo-se de vista a conexão com o todo do mercado de trabalho e os custos de reprodução da força de trabalho. Consequentemente, embora a mudança da qualificação requerida pelas empresas seja reconhecida e posta no centro do debate sobre o pós-fordismo, hoje localizado no Toyotismo, a matriz teórica da Teoria da Regulação não comporta uma conexão entre qualificação e salário, a não ser em consequência de política deliberada e "esclarecida" das firmas.

7. Algumas observações sobre a relação entre o desenvolvimento tecnológico recente e as tendências atuais quanto à qualificação dos trabalhadores.

Normalmente associa-se a evolução técnica na produção industrial com o investimento necessário - para se continuar competitivo - em equipamentos cada vez mais integrados e caros. Pelo seu tamanho e custos crescentes associa-se o investimento em capital fixo com uma menor flexibilidade de utilização. Esta era a tendência histórica, sempre contradi-

---

[26] BOYER (1995), p.cit. p. 57-60.
[27] BOYER (1991), p. 9 e 25-27

tória com desenvolvimentos que tendiam a baratear os elementos do capital fixo.[28] Na fase do pós-guerra, caracterizada pela expansão da produção em massa, baseada nas economias de escala, a tendência de rápido aumento absoluto e sobretudo relativo do capital fixo só fez aumentar. Equipamentos com dispositivos microeletrônicos rompem com esta suposição intuitiva, que nunca se colocou, na verdade, como necessidade lógica ou histórica. O capital fixo pode não aumentar tanto, mas o capital constante, que inclui também todo o capital circulante sem salários, incluindo o que se gasta com insumos, segue aumentando tendencialmente.Há a tendência de se substituir trabalho e máquinas por máquinas cada vez mais complexas e por sistemas de máquinas, mas elas não precisam ser em conjunto sempre mais dispendiosas. A microeletrônica permite reprogramar os equipamentos e, até certo ponto, utilizá-los para processos produtivos diferentes [29].

O equipamento com elementos microeletrônicos apresenta outra vantagem essencial: no geral ele se controla a si mesmo, uma vez programado. Deste modo, a tendência que vinha sendo observada, de restringir progressivamente a atividade do trabalhador fabril a mero controlador de máquinas, se modifica em muitos casos. Agora o trabalhador é chamado a intervir sobretudo quando há problemas no processo e estes problemas são denunciados e localizados pelo próprio equipamento.Sua qualificação tem que ser maior, para resolver problemas de menor gravidade, evitando assim que o capital investido fique parado por muito tempo. A atividade de manutenção passa a ser parte integral do trabalho do operador de máquina e a equipe especializada de manutenção e reparação só precisa ser chamada quando o problema fôr de solução não imediata. Esta evolução começou a se consolidar em ramos ditos de processo, como a indústria química, no qual a produção hoje em dia ocorre em circuitos fechados, mas se consolida aos poucos, como princípio, nos demais ramos de produção.

Esta é a razão de encontrarmos em tantos setores da indústria moderna uma crescente exigência quanto à qualificação dos trabalhadores [30]. Mesmo que estes ganhem forçosamente mais, seu custo como parte do custo total torna-se por um lado menor e, por outro, aumenta sua importância estratégica para manter o capital crescente em funcionamento. Assim entende-se também a importância redescoberta, creditada ao sistema japonês de gestão, de enfatizar a capacidade e a autonomia relativa do trabalhador industrial no processo de produção e até mesmo de integrá-lo na fase de projeto de novos investimentos.

---

28 A este respeito veja-se MARX,K. (1985), Livro Primeiro, Cap.XIII.

29 Sobre as transformações tecnológicas ocorridas nas últimas três décadas, especialmente no Japão, no contexto da evolução econômica no período, veja-se por exemplo CORIAT (1990).

30 NEVES (1992) salienta o aumento da qualificação dos trabalhadores em tarefas de manutenção, negando a mesma necessidade para os demais trabalhadores operadores.

Com equipamentos munidos de elementos microeletrônicos de controle e programação abre-se mais espaço para o trabalho em grupos em mais setores das fábricas. As formas contemporâneas de produção e especificamente o trabalho em grupo exigem trabalhadores com mais autonomia, maior preparo e mais confiança em suas opiniões. São qualidades que nas formas de organização anteriores não eram estimuladas, pelo contrário. Por outro lado, deixa-se em boa parte a escolha do *como trabalhar* a critério do próprio grupo desde que a meta imposta seja alcançada. Como em qualquer esporte por equipe, ficam apenas os melhores.

BIBLIOGRAFIA

ACKERLOF, G.A. (1982), *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, in: The Quarterly Journal of Economics, Vol.XCVII, No.4, pp.543-569.

ACKERLOF, G.A. (1984), Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views, in: The American Economic Review, Vol.72, No.2, pp.79-83, May 1984.

AGLIETTA, M. (1976), Regulacion y Crisis del Capitalismo. La Experiencia de los Estados Unidos. Ed. Siglo Veintiuno, México D.F., Madrid, Buenos Aires, Bogotá.

BOYER (1978), *Les Salaires en Longue Periode*, in: Economie et Statistique n°.103, 1978

BOYER (1991), *Rapport Salarial et Régime d'Accumulation au Japon - Emergence, Originalités et Prospective*. CEPREMAP, CNRS, EHESS. Document préparé pour le VIème Colloque Franco-Japonais d'Economie, Grenoble 10-12 Octobre 1991.Mimeo, Septembre 1991.

BOYER (1995), *The Contemporary Transformations of the Japanese Wage Labor Nexus in Historical Retrospect and some International Comparisons*, paper prepared for the seminar on "The Regulation Approach to Japanese Styled Capitalism, January 28-29 th, in Tokyo, Mimeo, February 1995.

BRAVERMAN, H. (1981), *Trabalho e Capital Monopolista*, Ed.Zahar, Rio de Janeiro, 3ª ed. 1981

CAMPOS, Silvia Horst (1991), *A Questão dos Determinantes dos Salários nas Teorias Clássica, Marxista e Neoclássica*, in: Ensaios FEE, Porto Alegre, 12 (1): 131-157.

CHICK, Victoria (1984) *Macroeconomics after Keynes - A Reconsideration of the General Theory*. The MIT Press, Cambridge Massachusetts, 2nd.Print 1984.

CORIAT,B. (1990), *L'Atelier et le Robot*, Christian Bourgois Ed., Paris.

CORIAT (1991), *Penser à l'envers - travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, Chr.Bourgois Éditeur, Paris.

GARRISON, C.B. (1991), *Cyclical Variation in the Capital Utilization Rate*, in: Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 13, no.3, pp. 431-445, Spring 1991.

KEYNES, J.M. (1985), *A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda*, Ed. Nova Cultural, São Paulo.

KLAGSBRUNN, V. (1993), *Demanda Efetiva e Salários: uma Teoria sem Mercado*, in: Série Seminários nº 30/93, Seminários sobre Estudos Sociais e do Trabalho, IPEA, Rio de Janeiro, novembro de 1993.

KLAGSBRUNN, V. (1994), *As Formas de Organização do Trabalho: Algumas Considerações*. In: Anais do III Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, Vol. II, Rio de Janeiro, 1994, págs. 673-690.

McCOMBIE, J.S. (1991), *Cyclical Variation in the Capital Utilization Rate: a response to Garrison*, in: Journal of Post Keynesian Economics, Vol. 13, no.3, pp.446-454.

MARX,K. (1985), *O Capital*, Ed. Nova Cultural, São Paulo.

NEVES, M.de A. (1991), *Mudanças Tecnológicas e Organizacionais e os Impactos sobre o Trabalho e a Qualificação Profissional*, 6a.Conferência Brasileira de Educação, São Paulo, setembro, mimeo.

RICARDO,D. (1985), *Princípios de Economia Política e Tributação*, Ed. Nova Cultural, São Paulo, 2ª edição.

ROSDOLSKY, R. (1989), *Génesis y Estructura de El Capital de Marx (estudios sobre los Grundrisse*. Ed. Siglo Veintiuno, 6ª ed., México D.F, Madrid, Buenos Aires e Bogotá.

SAHOTA, G.S. (1978), *Theories of Personal Income Distribution: A Survey*, in: Journal of Economic Literature, Vol. XVI (March 1978), pp.1-55.

SMITH, A. (1985), *A Riqueza das Nações - Investigação sobre sua Natureza e suas Causas*, Ed. Nova Cultural, São Paulo.

SCHULTZ, T. (1961), *Investment in Human Capital*, in: The American Economic Review, Vol.LI, No.1, March 1961, pp.1-17

WACHTEL, H.M. (1992) *Labor and the Economy*, Harcourt Brace Jovanovich, Publishers, Orlando, USA, 3rd. Edition, 1992.

YELLEN,J.L. (1984), *Efficiency Wage Models of Unemployment*, in: The American Economic Review, Vol.74, No.2, May 1984, pp.200-205.

Série Seminários

N.01/92 - Notas Sobre Flexibilidade Dinâmica, Competitividade e Eficácia Econômica - José Tauille (IEI-UFRJ).
N.02/92 - A Duração do Desemprego no Brasil - Wasmália Bivar (DEIND-IBGE) .
N.03/92 - A Experiência Francesa da Renda Mínima de Inserção (RMI), Michel Schiray (CNRS, CRBS-EHESS,. França).
N.04/92 - A Carteira de Trabalho no Mercado de Trabalho Metropolitano Brasileiro, Valéria Lúcia Pero (IEI-UFRJ e DIPES-IPEA).
N.05/92 - Participação das Organizações de Pequenos Comerciantes Urbanos nas Reformas Institucionais e de Políticas em Nível Local - Três Estudos de Casos no Rio de Janeiro, João Sabóia (NEST e IEI-UFRJ) e Ricardo Mello (IEI-UFRJ e DIPES-IPEA).
N.06/92 - A Evolução Temporal da Relação entre Salários e Educação no Brasil: 1976-1989, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA,. IEI-UFRJ,. IUPERJ e Yale University) e Lauro Ramos (DIPES-IPEA, USU).
N.07/92 - Desproteção: outra face da pobreza, Maria Lúcia Werneck (IEI-UFRJ).
N.08/92 - Trabalho à Domicílio: uma contribuição para o estudo de um conceito complexo, Cristina Bruschini (Fundação Carlos Chagas).
N.09/92 - Projeção da Demanda de Produtos Agrícolas, Ajax Reynaldo Bello Moreira (DIPES-IPEA).
N.10/92 - Bem-Estar, Pobreza e Desigualdade no Brasil, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ,. IUPERJ e Yale University), Rosane Mendonça (DIPES-IPEA e PUC-RJ), Lauro Ramos (DIPES-IPEA e USU) e Sônia Rocha (DIPES-IPEA).
N.11/92 - Uma Alternativa para a Reformulação da Seguridade Social, Francisco E.B.Oliveira (DIPES-IPEA e E.E./UFRJ), André Cezar Médici (ENCE-IBGE e IESP) e Kaizô I. Beltrão (ENCE-IBGE).
N.12/92 - Efeitos Redistributivos das Políticas de Estabilização numa Economia Dual: o caso do Brasil - 1981-1988, André Urani (IEI-UFRJ e DIPES-IPEA) e Carlos D. Winograd (DELTA e Nuffield College).
N.13/92 - Processo Técnico, Processo de Trabalho e Acumulação: uma periodização do processo de trabalho, José RicardoTauille (IEI-UFRJ).
N.14/92 - Projeções de Demanda ao Ensino Básico: 1980-2010, Nelson do Valle Silva (LNCC e IUPERJ) e José Bernardo B. Figueredo (OIT).
N.15/92 - A Pedagogia da Repetência, Sérgio Costa Ribeiro (LNCC).
N.16/92 - Qualidade do Ensino Básico e Igualdade de Oportunidades, Rosane Mendonça (DIPES-IPEA e PUC-RJ).
N.17/92 - Income Distribution in Brazil: longer term trends and changes in inequality since the mid-1970s, Regis Bonelli (DIPES-IPEA), Lauro Ramos (DIPES-IPEA e USU).
N.18/92 - Espaçamento, Aleitamento Materno, Serviço de Saúde e Mortalidade na Infância na República Dominicana, Peru e Brasil, Stephen D. McCracken (CEDEPLAR-UFMG).
N.19/92 - Insatisfacción y Conflicto como los Principales Problemas en las Relaciones Laborales en Bolívia, Fernando Andres Blanco Cossio (PUC-RJ).

Mudança de série

N.01/92 - O Programa Brasileiro de Seguro-Desemprego: Diagnóstico e Sugestões para o seu Aperfeiçoamento, Beatriz Azeredo (IEI-UFRJ e CEPP) e José Paulo Chahad (FEA-USP).
N.02/92 - An Autonomous Approach to Modernity? Ivan da Costa Marques (NCE-UFRJ).
N.03/92 - Life and Death of Children in the Streets: a marginalized and excluded generation in Latin America Society, Irene Rizzini (USU).
N.01/93 - Human Resources in the Adjustment Process, Edward Amadeo (PUC-RJ), Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ e Yale University), José Márcio Camargo (PUC-RJ), Rosane Mendonça (PUC-RJ e DIPES-IPEA), Valéria Lúcia Pero (IEI-UFRJ e DIPES-IPEA) e André Urani (IEI-UFRJ e DIPES-IPEA).
N.02/93 - Nível e Distribuição de Renda: Brasil e Macroregiões, 1979, 1985-89, Lilian Maria Miller (DEISO-IBGE).
N.03/93 - Entrepreneurial Risk and Labour Share in Output, Renato Fragelli Cardoso (EPGE-FGV).
N.04/93 - Inflação e Desemprego como Determinantes do Nível e da Distribuição da Renda do Trabalho no Brasil Metropolitano: 1982-92, André Urani (IEI-UFRJ e DIPES-IPEA).
N.05/93 - Indexação e Regulamentação na Dinâmica do Mercado de Trabalho, Guilhermo Tomás Málaga (FGV-SP).
N.06/93 - Indexação e Inflação de Equilíbrio, Antônio Fiorencio (UFF).
N.07/93 - Uma Nova Abordagem do Conflito Distributivo e a Inflação Brasileira, Jorge Saba Arbache Filho (UNB).
N.08/93 - Em Busca das Raízes da Pobreza na América Latina, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ e Yale University) e José Márcio Camargo (PUC-RJ).
N.09/93 - Human Capital Investiment and Poverty, Heitor Almeida (PUC-RJ) e José Márcio Camargo (PUC-RJ).
N.10/93 - Políticas de Concorrência e Estratégicas Empresariais: Um Estudo da Indústria Automobilística, Lúcia Helena Salgado (DIPES-IPEA).

N.11/93 - Capital Humano e Custo de Ajustamento, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ e Yale University), José Carlos Carvalho (Yale University) e Rosane Mendonça (PUC-RJ e DIPES-IPEA).
N.12/93 - A Competitividade das Exportações Brasileiras no Período 1980/89, Armando Castelar Pinheiro (DIPES-IPEA) e Maria Helena Horta (DIPES-IPEA).
N.13/93 - Quem Ganha o Salário Mínimo no Brasil?, Lauro Roberto Albrecht Ramos (DIPES-IPEA e USU) e José Guilherme Almeida Reis (CNI e PUC/RJ).
N.14/93 - Medidas de Consumo de Capital Natural no Brasil, Ronaldo Serôa da Mota (DIPES-IPEA).
N.15/93 - Relações de Trabalho, Educação e Mecanismos de Proteção Social, Carlos Medeiros (IEI-UFRJ), Cláudio Salm (IEI-UFRJ) e Maria Lucia Werneck (IEI-UFRJ).
N.16/93 - Returns to Education in Brazil: a flexible function form estimation, José Carlos dos Reis Carvalho (PNUD/IPEA e Yale University).
N.17/93 - The Politics of Economics in Brazil, Wilber Albert Chaffee (Saint Mary's College of California e IUPERJ).
N.18/93 - A Flexibilidade no Mercado de Trabalho: Teoria e Experiências Internacionais, Carlos Alberto Ramos (UNB).
N.19/93 - Avaliação do Ensino Superior no Brasil, Jean-Jacques Paul (Institut de Recherche sur L'Economie de l'Education).
N.20/93 - Inflation Wage Indexation and the Permanent Income Hypotesis, Marcelo Neri (UFF, DIPES-IPEA e Princeton University).
N.21/93 - The Role of Education on the Male-Female Wage Gap in Brazil: 1981-1990, Suzanne Duryea (University of Michigan).
N.22/93 - Entre a Lógica Particular e a Eficiência Social, Edward J. Amadeo (PUC-RIO).
N.23/93 - Geração e Reprodução da Desigualdade de Renda no Brasil, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ, IUPERJ e Yale University) e Rosane Mendonça (PUC-RJ, DIPES-IPEA).
N.24/93 - Asymmetric Employment Cycles and Firm Level, Gustavo Gonzaga (PUC-RJ).
N.25/93 - Duração da Pobreza no Brasil, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA,IEI-UFRJ, IUPERJ e Yale University), Rosane Mendonça (DIPES-IPEA,PUC-RJ) e Marcelo Neri (UFF, DIPES-IPEA e Princeton University).
N.26/93 - Contrato Coletivo, Negociação Coletiva, Competitividade e Crescimento: Principais Conceitos e Quadro Comparativo, Hans Mathiew (ILDESFES) e Achim Wachendorfer (ILDESFES).
N.27/93 - Brazilian Women in the Metropolitan Labour Force: A time series study across region and households status, Jorge Jatobá (PIMES-UFPE).
N.28/93 - Distribuição Mundial de Renda no Pós-Guerra, Crescimento Econômico e Desigualdade entre Países (1950-1988), Regis Bonelli (DIPES-IPEA).
N.29/93 - The Informal and Demographic Dynamics in Brazil: implications from the age structure, Eduardo Rios Neto (CEDEPLAR-UFMG), Lauro Ramos (DIPES-IPEA) e Simone Wajman (CEDEPLAR-UFMG).
N.30/93 - Demanda Efetiva e Salários: uma teoria sem mercado, Victor Hugo Klagsbrunn (UFF).
N.31/93 - Uma Matriz de Contabilidade Social para a Região Nordeste, André Urani (FEA-UFRJ e DIPES-IPEA) e Ajax Moreira (DIPES-IPEA).
N.01/94 - Conferência sobre Regulamentação do Mercado de Trabalho, março de 1994.
N.02/94 - As Consequências de Melhoras do Status da Mulher e da Queda de Fertilidade sobre o Desenvolvimento Infantil e a Pobreza Familiar, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ, IUPERJ e Yale University), Rosane Mendonça (DIPES-IPEA e IEI-UFRJ) e Tatiana Velazco (PUC-RJ e DIPES-IPEA).
N.03/94 - O Impacto do Seguro-Desemprego no Mercado de Trabalho: o Caso Brasileiro, Danielle Carusi Machado (DIPES-IPEA).
N.04/94 - Desemprego: Aspectos Teóricos e o Caso Brasileiro, Carlos Henrique Leite Corseuil (EPGE-FGV).
N.05/94 - Porca Miséria II - As Causas da Pobreza no Brasil, José Márcio Camargo (PUC-RJ) e Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ,IUPERJ e Yale niversity).
N.06/94 - Crescimento da Produtividade e Geração de Emprego na Indústria Brasileira, Edward Amadeo (PUC-RJ) e André Villela (BNDES).
N.08/94- The Evolution of Welfare, Poverty and Inequality in Brazil over the Last Three Decades: 1960-1990, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ, IUPERJ e Yale University), Rosane Mendonça (DIPES-IPEA e IEI-UFRJ).
N.09/94 - O IDS e o Desenvolvimento Social nas Grandes Regiões e nos Estados Brasileiros, Maria Cecília Prates Rodrigues (FGV-IBRE).
N.10/94 - Um Estudo da População de Altos Rendimentos no Brasil nos Anos Recentes, Paula de Medeiros Albuquerque (FEA-UFRJ).
N.11/94 - Instituições Trabalhistas e a Dinâmica do Mercado de Trabalho Brasileiro.
N.12/94 - Wage Indexation and the effects of money, Antônio Fiorêncio (DIPES-IPEA e UFF).
N.13/94 - Is Poverty the Main Cause of Child Work in Urban Brazil? , Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ, IUPERJ e Yale University), Rosane Mendonça (DIPES-IPEA e IEI-UFRJ) e Tatiana Velazco (PUC-RJ e DIPES-IPEA).
N.14/94 - Qualificação de Mão-de-obra e Mercado de Trabalho não Regulamentado, Reynaldo Fernandes (FIPE-USP).
N.15/94 - On the Measurement of the Purchasing Power of Labor Income in an Inflationary Environment, Marcelo Neri (UFF, DIPES-IPEA e Princeton University).

N.16/94 - Programmable Automation and Employment Practices in Brazilian Industry, Ruy de Quadros Carvalho (UNICAMP).
N.17/94 - Inflation and Economic Policy Reform: Social Implications in Brazil, Edward Amadeo (PUC-RJ) e Gustavo Gonzaga (PUC-RJ).
N.18/94 - Pobreza, Estrutura Familiar e Trabalho, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA, IEI-UFRJ, IUPERJ e Yale University), Rosane Mendonça (Bolsista ANPEC-IPEA e aluna do doutorado em Economia no IEI-UFRJ) e José Márcio Camargo (PUC-RJ).
N19/94. - Debate sobre Programa de Garantia de Renda Mínima, Organizadores: André Urani (DIPES-IPEA e IEI-UFRJ), e Hans Mathieu (ILDESFES).
N.20/94 - Debate sobre Política Salarial e Distribuição de Renda, Organizadores: André Urani (DIPES-IPEA e IEI-UFRJ), e Hans Mathieu (ILDESFES).
N.21/94 - Participação Feminina na População Economicamente Ativa no Brasil: Elementos para Projeções de níveis e padrões, Simone Wajnman, (CEDEPLAR-UFMG) e Eduardo Rios Neto (CEDEPLAR-UFMG).
N.22/94 - Câmaras Setoriais - Notas sobre sua Constituição, Quadro Atual e Perspectivas, Ivan Gonçalves Ribeiro Guimarães (DESEP-CUT).
N.01/95 - Uma Avaliação da Qualidade do Emprego no Brasil, Ricardo Paes de Barros (DIPES-IPEA,IEI-UFRJ, IUPERJ e Yale University) e Rosane Mendonça (IEI-UFRJ e DIPES-IPEA).
N.02/95 - The Contemporary Transformations of the Japanese Wage Labor Nexus in Historical Retrospect and some International Comparisons, Robert Boyer (CEBREMAP-Paris).
N.03/95 - Merenda Escolar e Desigualdade: O Caso de São Paulo, André Cezar Médici (IESP-FUNDAP e Instituto Fenand Braudel de Economia Mundial).
N.04/95 - Regulations and Flexibility of the Labor Market in Brazil, Edward J. Amadeo (PUC-RJ).
N.05/95 - A Administração Pública como Empregadora: Uma Avaliação da Década de 80, Mariana Ramalho (DIPES-IPEA e FEA-UFRJ) e André Urani (DIPES-IPEA e FEA-UFRJ)
N.06/95 - Mercado de Trabalho Não-Regulamentado: Participação Relativa e Diferenciais de Salários, Reynaldo Fernandes (FIPE-USP).
N.07/95 - Relatório sobre o Desenvolvimento Social na Sociedade Brasileira, Amélia Cohn (CEDEC-SP).
N.09/95 - Pigou, Dalton and the principle of transfers: an experimental investigation, Yoram Amiel (Ruppin Institute) e Frank A.Cowell (The London School of Economics and Political Science).
N.10/95 - Labor Market Institutions and Labor Market Performance, Ricardo Barros (Yale University and Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA) e Rosane Mendonça (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA).
N.11/95 - Estruturas de Negociação Salarial e Desempenho Macroeconômico, José Carlos dos Reis Carvalho (Yale University).
N.12/95 - Análise Estrutural do Emprego e dos Rendimentos na Indústria de Transformação de São Paulo, Márcia Helena de Lima (SENAI-SP).
N.13/95 - Rigidezes de Práticas de Pagamento, Marcelo Neri (UFF, PNPE/IPEA e Princeton University).
N.14/95 - A Reestruturação Industrial e a Natureza do Trabalho Capitalista, Liana Maria da Frota Carleial (Universidade Federal do Paraná).
N.15/95 - Mudanças na Estrutura Ocupacional na Década de 80, Ana Flávia Machado (FACE/UFMG) e Mônica Viegas Andrade (FACE/UFMG).
N.16/95 - Ambiente Econômico e Resposta Empresarial: O Ajuste da Indústria Brasileira nos Anos 90, Paulo Fernando Fleury (COPPEAD/UFRJ).
N.17/95 - Distribuição de Renda e Pobreza nos Anos 90: Uma Análise da Situação na Região Metropolitana de São Paulo, Paulo de Martino Jannuzzi (SEADE) e Sandra Márcia Chagas Brandão (SEADE).
N.18/95 - Terciarização e Qualidade do Emprego: Uma Análise da Região Metropolitana de São Paulo no Início dos anos 90, Valéria Pero (CIET/SENAI).
N.19/95 - Qualificação, Tecnologia e Salário na Teoria Econômica, Victor Hugo Klagsbrunn (UFF)