

Resenha bibliográfica

Labor demand*

HAMERMESH, Daniel S. *Labor demand*. Princeton: Princeton University Press, 1993.

GUSTAVO M. GONZAGA**

Labor demand, de Daniel S. Hamermesh, veio preencher um vazio na área de Economia do Trabalho. De acordo com os próprios cálculos que o autor apresenta no Capítulo 1, este setor tem sido caracterizado por um desequilíbrio notável no que diz respeito ao enfoque das produções acadêmicas. De fato, os cálculos revelam que a grande maioria dos trabalhos publicados sobre o assunto (cerca de 70%) tem privilegiado abordagens referentes à oferta de trabalho, relegando a segundo plano o lado da procura.

Talvez a principal razão para tal desequilíbrio resida na pouca disponibilidade de dados desagregados por estabelecimentos referentes a emprego e outras variáveis necessárias para se estimar formas reduzidas de modelos de demanda por trabalho. Seja qual for o motivo, *Labor demand* pode servir como base para reverter esta tendência ao apontar direções para novas pesquisas nesta área e ao indicar sugestões para criação e aprimoramento de bases de dados microeconômicos.

O livro é uma referência fundamental na estante de qualquer economista interessado no estudo de questões relativas ao mercado de trabalho. Por sinal, a intenção do autor era exatamente esta: fazer um levantamento de tudo que tem sido escrito sobre demanda por trabalho e sugerir direções para pesquisa e coleta de dados.

Para cumprir tal objetivo, ele pesquisou mais de mil trabalhos, descrevendo seus principais resultados teóricos e empíricos. *Labor demand*, portanto, não tem um formato típico de um livro-texto de um curso teórico de pós-graduação na área de Economia do Trabalho. Na verdade, o livro é tecnicamente simples, sem grandes refinamentos teóricos, porém fortemente recomendável para qualquer pesquisador de demanda por trabalho e para orientar formuladores de políticas econômicas, além

* O autor agradece os comentários de Luiz Eduardo Miranda Cruz.

** Do Departamento de Economia da PUC/RJ.

de poder ser usado como referência complementar dentro de um curso com algum viés empírico.

De modo geral, são abordadas questões que podem ser bastante úteis para estudar a determinação do nível de emprego numa economia como a brasileira. Entre estas, podemos citar as políticas de fixação do salário mínimo, de encargos salariais, de subsídios à criação de emprego e de impostos sobre a folha de pagamentos, bem como a exigência de concessão de aviso prévio quando da dispensa de trabalhadores e a redução da carga horária semanal de trabalho.

O livro é composto de três partes além da Introdução (Capítulo 1) e da Conclusão (Capítulo 11): “A demanda estática por trabalho”; “A demanda dinâmica por trabalho”; e “Algumas aplicações”.

Na primeira parte (Capítulos 2 a 5), Hamermesh discute os modelos básicos de procura por trabalho na sua dimensão estática. O Capítulo 2 apresenta a formalização teórica do modelo estático.¹ A intenção não é desenvolver novos modelos de procura por trabalho, mas sim derivar aqueles já conhecidos, de tal forma que permita inferir os parâmetros a serem estudados nos trabalhos empíricos apresentados no capítulo seguinte. Mais especificamente, o autor apresenta três definições de “elasticidade-preço da demanda por trabalho” que diferem conceitualmente e que vinham sendo estimadas na literatura empírica sem menções a tais diferenças, dificultando sobremaneira comparações de resultados.

O instrumental usado é bastante simples, constituindo-se basicamente numa apresentação da teoria neoclássica da demanda por fatores. O autor também utiliza resultados de pesquisas teóricas mais recentes a respeito da forma funcional da tecnologia de produção e da função de custo.

Ao longo do capítulo, discute-se seguidamente a determinação ótima do fator trabalho em modelos com um, dois e vários fatores (como, por exemplo, trabalhadores heterogêneos), dedicando-se especial atenção ao mecanismo de substituição entre horas trabalhadas e número de trabalhadores.

Apesar de decepcionar um pouco o leitor mais técnico, o Capítulo 2 é útil para direcionar a discussão, sendo particularmente relevante a tipologia de custos trabalhistas apresentada na Seção VI, que contribui para balizar as tentativas de sua mensuração em trabalhos empíricos.

Uma das conclusões principais deste capítulo teórico é a de que, de acordo com os modelos estudados, “(...) a tendência das firmas de reduzir emprego quando o salário aumenta e de deslocar emprego relativo na direção dos trabalhadores relativamente mais baratos é indiscutível”.

1 Os custos estáticos da mão-de-obra correspondem à soma dos salários, benefícios e encargos sobre a folha de pagamentos que não estão relacionados à movimentação (admissão ou desligamento) de trabalhadores.

O Capítulo 3 descreve os principais resultados da literatura empírica dos modelos estáticos de procura por trabalho, discutindo detalhadamente dezenas de trabalhos que estimaram elasticidades-preço de demanda por trabalho e de substituição entre tipos de trabalhadores. O texto aborda inicialmente uma interessante discussão metodológica a respeito das fontes de dados usadas e dos problemas de estimação.

A seguir, os trabalhos analisados são classificados de acordo com a unidade de observação (agregado, indústria ou unidade microeconômica), a dimensão de análise (tempo ou espaço), a fonte dos dados (estabelecimento ou domicílio), o método de estimação (e, conseqüentemente, da definição conceitual de elasticidade usada) e o país em estudo (Estados Unidos ou resto do mundo).

O nível de detalhe utilizado pelo autor, embora suficiente para satisfazer mesmo o leitor mais exigente, é grande demais para permitir a sua reprodução nesta resenha. Em linhas gerais, conclui-se que a elasticidade-preço da demanda por trabalho homogêneo – com produção constante – para uma firma típica está provavelmente contida no intervalo $[-0,75, -0,15]$. Hamermesh também aponta para fortes evidências de que esta elasticidade decresce com o nível de qualificação do trabalhador.

O Capítulo 4 serve como uma ponte para a segunda parte, ao estudar o processo de surgimento e desaparecimento de firmas. O autor inova ao procurar modelar tal processo, já que este ponto tem sido em geral ignorado nos trabalhos de estimação empírica do nível de rotatividade na economia.

A Seção IV – a mais interessante – descreve os resultados empíricos de estimação das taxas de rotatividade, ressaltando a importância relativa da entrada e saída de firmas nestas estimativas. Constata-se que, em média, novas firmas são responsáveis por aproximadamente 35% da criação de emprego num determinado ano. Firmas que encerram seus negócios, por outro lado, são responsáveis por cerca de 30% da destruição dos postos de trabalho a cada ano.

Apesar de discutir algumas das qualidades e omissões das bases de dados usadas (da norte-americana *Longitudinal Research Database*, por exemplo), o capítulo peca por não analisar o viés de seleção de amostra causado pela inexistência de informações sobre as variações brutas de emprego (número de trabalhadores admitidos e demitidos em cada período).²

O Capítulo 5 discute – teórica e empiricamente – os efeitos das principais políticas relacionadas aos custos estáticos da mão-de-obra sobre o nível de emprego. Apesar de se tratar de uma discussão específica ao ambiente institucional dos Estados Unidos e de alguns países europeus, os resultados são bem interessantes. Em especial, destacam-se os estudos dos efeitos de alterações de impostos sobre a folha de pagamento, do adicional de hora extra e da política de salário mínimo.

2 No Brasil, o Ministério do Trabalho dispõe de uma invejável base de dados obtida de acordo com a Lei nº 4.923/65, que poderiam ser usados mais extensivamente em estudos sobre a importância da entrada e saída de empresas para os fluxos brutos de emprego. Estes dados também poderiam contribuir para um entendimento mais claro da relevância das pequenas empresas no processo de criação de emprego no Brasil.

Surpreendentemente, as evidências empíricas revelam que modificações nos impostos que incidem sobre a folha de pagamento (encargos salariais) aparentemente não têm qualquer efeito sobre o nível de emprego, sendo contrabalançadas por um movimento contrário nos salários.³

Em relação aos efeitos sobre o emprego de alterações na taxa de salário adicional por hora extra, Hamermesh também é pessimista. Com base nos parâmetros estimados no Capítulo 3, ele conclui que aumentos do adicional de hora extra não resultariam numa expansão significativa do emprego.

Finalmente, Hamermesh conclui que a importância do salário mínimo sobre o nível de emprego é diretamente proporcional à sua posição relativa na distribuição de salários nominais. Em países nos quais o salário mínimo nominal se situa muito à esquerda nesta distribuição, modificações no seu valor praticamente não afetam o nível de emprego. No entanto, quanto maior o salário mínimo efetivo, maior o efeito sobre o nível de emprego. Trabalhos mais recentes sobre o tópico — que têm sido agrupados como *new minimum wage research* — corroboram este resultado no caso dos Estados Unidos [ver, por exemplo, Card e Krueger (1993)].

A atualidade de tais questões é flagrante. Seria útil, por exemplo, que a discussão atual no Brasil, a respeito dos efeitos dos encargos salariais sobre o nível de emprego, se pautasse em estimativas confiáveis da elasticidade-preço da demanda por trabalho, seguindo métodos de estimação descritos neste capítulo.

A segunda parte de *Labor demand* (Capítulos 6 a 8), que discute os modelos dinâmicos de demanda por trabalho, é sem dúvida alguma a mais interessante do livro, por apresentar resultados de pesquisas bem recentes.

O autor discute, no Capítulo 6, o modelo de determinação da procura por trabalhadores quando existem custos não-triviais de ajustamento da mão-de-obra. No caso, o interesse é em derivar a trajetória ótima do emprego entre *steady states* escolhida pela firma maximizadora de lucros, levando em consideração o fato de que o ajuste do emprego leva tempo.⁴ Estuda-se, portanto, a *transição* entre os níveis de emprego-meta (de *steady state*).

Os custos de ajustamento — aqueles incorridos quando há movimentação de trabalhadores — são definidos como: os custos de despedir, em geral relacionados a questões institucionais previstas em lei e, no Brasil, por exemplo, se destacam pela obrigatoriedade do aviso prévio de um mês e pelo pagamento da multa de 40% do FGTS do trabalhador demitido sem justa causa; e os custos de contratar, que englobam os custos de anunciar as vagas disponíveis, entrevistar e selecionar candidatos e treinar os novos contratados. Há também, nos dois casos (contratação e demissão), custos indiretos (evidenciados pela queda da produção) incorridos pela

3 Mais especificamente, Hamermesh apresenta os resultados de estudos sobre os efeitos de mudanças nas alíquotas de contribuição para os programas de seguro social nos Estados Unidos.

4 A base destes modelos dinâmicos foi proposta no início da década de 60 por Oi (1962), que reconheceu que o trabalho é um fator quase-fixo. Os primeiros modelos dinâmicos foram usados em Holt *et alii* (1960).

firma devido à necessidade de reorganização interna – geralmente causados por efeitos psicológicos e morais advindos desta reorganização.

Ao longo do capítulo, Hamermesh deriva o modelo dinâmico de demanda por trabalho assumindo diferentes estruturas funcionais dos custos de ajustamento (quadráticos, lineares e fixos) e diferentes mecanismos de formação de expectativas por parte das firmas (previsão perfeita, expectativas adaptativas e racionais). Discute-se também o modelo mais completo com trabalhadores heterogêneos e com a possibilidade de substituição entre número de trabalhadores e horas trabalhadas.

Uma das conclusões teóricas é que uma firma não vai demandar mais mão-de-obra qualificada (de altos custos de seleção e treinamento) se não acreditar que os choques de demanda pelo seu produto são permanentes. Isto porque, caso os choques sejam temporários, a firma incorreria em custos futuros de dispensa dos novos trabalhadores contratados. Mesmo que perceba os choques como persistentes, o custo de contratação para a firma pode ser tão alto que não vale a pena admitir novos trabalhadores.

Hamermesh se utiliza de um instrumental simples, não adotando técnicas mais modernas de controle estocástico ótimo [ver, por exemplo, Bertola e Caballero (1990)], que, no entanto, poderiam ser particularmente úteis para o estudo de ajustes bruscos (*lumpy*) que resultam do modelo de custos fixos (aqueles que independem do número de trabalhadores movimentados). Tais técnicas já estão bastante difundidas e poderiam enriquecer ainda mais esta parte do livro. Não obstante, é bom ressaltar que os métodos utilizados permitem ao autor derivar a maior parte dos resultados obtidos sem usar as técnicas mais modernas.

Por outro lado, uma das maiores virtudes do Capítulo 6 está na ênfase na discussão sobre a necessidade de se considerar modelos com custos de ajustamento assimétricos, contrariamente à teoria tradicional que considera apenas o caso simétrico. Tal hipótese de simetria é irrealista, já que os custos de contratar e despedir dependem de fatores bem diferentes.

O Capítulo 7, por sua vez, revê a vasta literatura de evidências empíricas a respeito das hipóteses e implicações dos modelos teóricos do capítulo anterior. Em relação a estas hipóteses, Hamermesh descreve os resultados de pesquisas que estudam a estrutura, o tamanho e a possível assimetria dos custos de ajustamento.

Os cinco capítulos que investigaram a hipótese de simetria dos custos de ajustamento usando dados microeconômicos a rejeitaram. Quanto à estrutura desses custos, as evidências apontam contra a hipótese tradicional de custos quadráticos, baseados na estimação da forma reduzida do modelo.

O texto também apresenta as estimativas da velocidade de ajuste do emprego. Atenção especial é dedicada a uma comparação destas estimativas para diferentes países e níveis de qualificação de trabalhadores. O autor conclui que o ajuste do emprego é relativamente rápido, em geral sendo completado em menos de um ano. Por outro lado, horas trabalhadas e emprego parecem se ajustar mais rápido nos Estados Unidos do que em outras economias industrializadas. Finalmente, há fortes evidências de que a velocidade do ajuste do emprego é inversamente proporcional ao nível de qualificação dos trabalhadores.

O Capítulo 8 estuda as principais regras de política econômica que afetam os custos de ajustamento do emprego. Do lado das contratações, constata-se que muito pouco esforço acadêmico tem sido despendido para estudar os efeitos da introdução de medidas visando reduzir o *mismatching* entre trabalhadores e empresas. Por outro lado, a maior parte das estimativas do impacto de políticas de alterações nos custos de contratar sobre o emprego obtidos pela literatura empírica sumariada no Capítulo 7 é inadequada, já que em geral têm como base o modelo estrutural com custos simétricos (e convexos).

Do lado das demissões, discutem-se os efeitos sobre a trajetória do emprego de “políticas de estabilidade no emprego”, como a exigência de aviso prévio de dispensa de trabalhadores e indenizações trabalhistas por ocasião de demissões. Hamermesh apresenta evidências empíricas do efeito de cada uma destas políticas seguindo os modelos teóricos do Capítulo 6.

Os resultados preliminares mostram que, em geral, medidas de proteção ao emprego acarretam uma queda do nível de emprego de longo prazo e não alteram muito a dinâmica do emprego no curto prazo. Esta é, no entanto, uma área bastante promissora para pesquisas futuras, já que modelos mais realistas de dinâmica da procura por trabalho estão numa fase inicial ainda pouco estudada.

Na terceira parte (Capítulos 9 e 10), o autor esboça as principais implicações dos modelos discutidos ao longo do livro relacionadas às áreas de macroeconomia e desenvolvimento econômico. A qualidade desta parte do texto, no entanto, é bastante irregular.

No Capítulo 9, Hamermesh procura relacionar os modelos desenvolvidos em capítulos anteriores com alguns tópicos de macroeconomia. No entanto, o autor faria maior contribuição se se reservasse apenas ao estudo da relação entre agregação e custos de ajustamento, estendendo alguns raciocínios esboçados na Seção IV do Capítulo 7 e de importância crescente para a Economia do Trabalho [ver Caballero (1992)].

No Capítulo 10, ele procura adaptar os modelos de demanda por trabalho para as economias de países em desenvolvimento, mas infelizmente não dá a devida importância ao setor informal nelas existente. Apesar de a seção sobre diferenciais de salários ser interessante pelo levantamento de alguns dados, pouco esforço é dedicado no sentido de integrá-la melhor ao resto do livro.

O último capítulo sumaria os principais resultados e aponta novas direções para pesquisa. É, desta forma, um guia bastante útil para pesquisadores da área, formuladores de política econômica e coletores de dados.

Em suma, *Labor demand* é uma brilhante descrição dos principais modelos teóricos e das evidências empíricas da literatura sobre procura por trabalho. Sua leitura e uso como base para pesquisas no campo de Economia do Trabalho são fortemente recomendados.

Finalmente, algumas palavras sobre o autor. Desde sua tese de doutorado em Yale [Hamermesh (1969)], ele tem-se dedicado ao estudo de demanda por trabalho. Como descrito no prefácio do livro, a motivação básica do estudo foi a passagem por

órgãos oficiais que lidavam com políticas de emprego. Durante estes períodos, o autor notou a inexistência do uso de trabalhos empíricos confiáveis sobre demanda por trabalho como subsídios para a formulação destas políticas.

Hamermesh ocupou o cargo de Diretor de Pesquisa do “Office of the Assistant Secretary of Labor for Policy, Evaluation and Research” nos anos de 1974 e 1975. Sua contribuição anterior pode ser medida por um currículo extenso que inclui publicações de livros e artigos em *top journals* como *American Economic Review*, *Quarterly Journal of Economics* e *Review of Economics and Statistics*, além de um capítulo sobre modelos estáticos de demanda por trabalho no *Handbook of labor economics*. Atualmente, é Professor de Economia da Michigan State University e Pesquisador Associado do National Bureau of Economic Research.

Bibliografia

- BERTOLA, G., CABALLERO, R. Kinked adjustment costs and aggregate dynamics. In: BLANCHARD, O. J., FISCHER, S. (eds.). *NBER Macroeconomics Annual*. 1990.
- CABALLERO, R. A fallacy of composition. *American Economic Review*, v.82, p.1.279-1.292, 1992.
- CARD, D., KRUEGER, A. *Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania*. 1993 (NBER Working Paper, 4.509).
- HAMERMESH, D. A disaggregative econometric model of gross changes in employment. *Yale Economic Essays*, v.9, p.107-145, 1969.
- HOLT, C. *et alii. Planning production, inventories and work force*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1960.
- OI, W. Labor as a quasi-fixed factor. *Journal of Political Economy*, v.70, p.538-555, 1962.