

INCERTEZA E RISCO NO MERCADO DE TRABALHO:

UMA SÍNTESE PARCIAL

José Pedro Barosa

Working Paper nº 10

UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Faculdade de Economia

Campo Grande, nº 185

1 700 LISBOA

Novembro de 1983

INCERTEZA E RISCO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA SÍNTESE PARCIAL*

José Pedro Barosa**

Após estabelecer uma taxonomia simples dos tipos de incerteza e de caracterizar as possíveis atitudes dos agentes económicos que são obrigados a conduzir processos de optimização dispondo de informação imperfeita procura-se no texto aplicar essa taxonomia aos mercados de trabalho.

Constituindo apenas um passo de um projecto de investigação mais vasto, mais do que apontar soluções o texto tem por objectivo organizar e enquadrar esses mesmos problemas.

(*) Sem o querer de alguma forma comprometer com o output, devo ao Prof. Diogo Luena um agradecimento especial pois foi quem mais me incentivou para a elaboração deste texto.

(**) Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Economia.

"the uncertainties about economics are rooted in our need for a better understanding of the economics of uncertainty" in Arrow, 1974, op. cit.

1. Introdução

Um dos problemas mais difíceis que a teoria económica defronta é a modelização da informação dos agentes económicos.

Isto, porque a óbvia inexistência de um conjunto completo de mercados significa que o agente económico defronta um mundo com incerteza ou seja que a informação de que dispõe não é suficiente para que a ignorância deixe de condicionar o seu processo de optimização.

Perante a impossibilidade de encarar com toda a generalidade o problema da informação é útil separar diversas formas de incerteza de acordo com as suas diferentes implicações económicas, como passo necessário a um estudo parcelar das formas e mecanismos de que os agentes dispõem para ultrapassar as restrições a que estão sujeitos em consequência de a informação ser limitada.

Após estabelecer uma taxonomia simples dos tipos de incerteza, separando com objectivos operacionais os conceitos de incerteza propriamente dita e de risco, classificam-se (na secção 2) os tipos de atitudes a que os agentes podem recorrer quando são obrigados a conduzir processos de optimização dispondo de informação imperfeita.

Ainda na mesma secção perspectivam-se a partilha e a transferência do risco em termos de incidência económica.

Na secção 3 procura-se aplicar o esquema descritivo geral anteriormente apresentado ao mercado de trabalho, dando um ênfase particular à figura do contrato de trabalho enquanto mecanismo que pode permitir ultrapassar alguns dos problemas enunciados.

Porque este texto constitui apenas um passo de um projecto de investigação mais vasto o seu objectivo consiste apenas em contribuir para organizar e enquadrar os problemas que a incerteza e o risco implicam.

2. Incerteza e Risco

2.1. Tipos de incerteza

Em geral qualquer agente económico deve (tem que) tomar decisões de optimização num contexto de incerteza, isto é, de informação menos que perfeita.

Esta incerteza ou imperfeição da informação pode referir-se às variáveis endógenas do sistema em que o agente se pretende inserir, por exemplo o mercado onde pretende efectuar alguma transacção e que, na literatura é designada por "market uncertainty" onde:

"each individual is supposed to be fully certain about his own endowment and productive opportunities; what he is unsure about are the supply-demand offers of the other economic agents".

in Hirschleifer and Riley (1979)

Alternativamente pode referir-se às variáveis exógenas referentes ao mesmo quadro geral, o sistema económico no qual o agente pretende participar, e é designado por "event uncertainty":

"here individuals are uncertain not about the terms on which they might make market exchanges but rather about exogenous events".

idem

Por razões de conveniência na exposição podem subdividir-se as variáveis exógenas em dois tipos fundamentais. Por um lado, o conjunto de variáveis em relação às quais se presumiu informação perfeita na caracterização da incerteza no mercado e de que são exemplos as dotações dos agentes e as tecnologias e, por outro lado, o conjunto de todas as variáveis que contribuem para caracterizar o estado da natureza no momento em que ocorre a realização das decisões previamente tomadas. Em referência a este último subconjunto de variáveis a situação de incerteza resulta de as decisões de optimização dos agentes

terem sido tomadas anteriormente ao conhecimento dos valores assumidos por essas variáveis no momento ou nas condições em que terá lugar a transacção económica ou, em qualquer caso, no desconhecimento desse estado da natureza.

É claro que a incerteza se pode verificar simultaneamente em relação às variáveis endógenas e exógenas.

Porque a natureza da incerteza presente em cada uma das situações anteriormente descritas é diferente, é usual reservar o termo incerteza para referência às variáveis endógenas e ao primeiro subconjunto das variáveis exógenas enquanto se reserva a noção e o termo risco para referência às variáveis caracterizadoras do estado da natureza.

Isto significa que o termo incerteza é utilizado com referência à componente da ignorância que pode ser reduzida através de actividades de obtenção de informação. Em contrapartida o risco é o termo utilizável com referência à componente da ignorância que não pode ser reduzida.

Parece desde já conveniente chamar a atenção para o facto de embora o risco não poder ser reduzido a sua incidência económica poder ser contrariada através de vários tipos de actividades económicas como adiante se verá.

2.2. Caracterização das atitudes dos agentes face à incerteza e/ou risco

Em condições de incerteza e/ou risco os agentes económicos podem, em geral, tomar dois tipos de atitudes:

a) Podem tomar uma atitude passiva considerando a incerteza e/ou o risco que condicionam as suas decisões como dados que não podem influenciar.

Neste caso, as decisões de optimização serão tomadas com base na distribuição subjectiva de probabilidade, relevante no momento da decisão.

Obviamente a atitude passiva do agente não deve ser entendida como significando que o agente "ignora" a incerteza ou risco que o condicionam. Será preferível entender este tipo de atitudes como caracterizando um comportamento essencialmente adaptativo por parte do agente.

b) Podem, alternativamente, tomar uma atitude activa procurando reduzir a importância da incerteza e/ou risco que condicionam as suas decisões.

No que se refere à incerteza as atitudes activas envolvem em geral acções de obtenção de informação ou de investigação. Naturalmente estas acções de investigação implicam custos para os agentes.

Estes defrontam-se então com o problema de determinar uma regra de optimalidade com base na qual o agente possa decidir em cada momento se deve ou não prosseguir a actividade de investigação.

Esta regra de optimalidade resultará da comparação entre os custos e benefícios esperados da actividade de obtenção de informação. Assumindo comportamentos razoáveis para as funções custos e benefícios marginais, esperados, é trivial demonstrar que, em geral, não é óptimo eliminar a incerteza enquanto mal económico.

No que se refere aos riscos as atitudes activas dos agentes constituem diversas formas de associação de riscos negativamente correlacionados e/ou de dispersão desses mesmos riscos por um grupo maior de agentes económicos.

Exemplos destas actividades que podem eventualmente envolver transferência de risco entre agentes são os mecanismos de partilha dos resultados da transacção económica, a compra e venda do serviço seguros, a arbitragem e especulação nos mercados a prazo, as garantias, os contratos indexados, etc.

Finalmente, é conveniente notar que a partilha e eventuais transferências do risco, tal como aqui estão a ser consideradas, podem processar-se envolvendo apenas os agentes participantes na transacção económica que lhes dá origem ou podem processar-se envolvendo outros agentes. Um exemplo típico deste último caso será a existência autónoma de um mercado de seguros.

2.3. Partilha e transferência de risco

A verificação de actividades de partilha e transferência de riscos pressupõe em primeiro lugar que esses riscos sejam relevantes. Admita-se que sim!

Numa economia de mercado este tipo de actividades que deve ser perspectivado como uma transacção económica, necessariamente voluntária, pode resultar de duas ordens de razões:

a) A existência de diferentes níveis de informação entre os agentes que participam numa transacção económica ou, de forma mais geral, num mercado.

Estas assimetrias de informação podem ser de dois tipos:

- Sistemático, isto é, entre diferentes grupos de agentes participando de forma característica no mercado como por exemplo entre consumidores e vendedores ⁽¹⁾, que podem conduzir ao desaparecimento do próprio mercado.

- Aleatório, caso constituam particularidades dos agentes enquanto indivíduos independentemente da forma e das funções com que estes participam no mercado.

Em qualquer caso estas assimetrias de informação poderão originar o aparecimento de mecanismos ou instituições visando sustentar o funcionamento dos mercados.

Estes mecanismos ou instituições, visando ultrapassar as falhas ou condições de falência dos mercados podem assumir diversas formas. Uma poderá ser a emissão de sinais não-preço ou para além do sistema de preços, com o objectivo de corrigir directa ou indirectamente as assimetrias de informação referidas. São exemplos da primeira hipótese a educação, os testes e os estágios e, da segunda hipótese - envolvendo transferências de risco - a emissão de garantias.

Alternativa ou complementarmente a esta emissão de sinais não-preço podem surgir estruturas de "intermediários" os quais por vantagens de escala, informação ou outras ou ainda simplesmente aproveitando eventuais divergências em relação às probabilidades subjectivas dos agentes participantes no mercado, estão em condições de absorver em parte ou na totalidade os riscos envolvidos, cobrando naturalmente um preço pelo serviço do tipo seguro que estão indirectamente a fornecer.

b) Os diferentes agentes económicos ou diferentes classes de agentes económicos podem caracterizar-se por apresentarem diferentes graus de aversão ao risco.

Estas diferenças no grau de aversão ao risco apresentado por diferentes agentes repercutem-se naturalmente na parte do risco que cada um estará disposto a absorver, no preço que estará disposto

(1) Ver, a este respeito, vários exemplos interessantes em Akerlof, 1970, op.cit.

a pagar ou exigirá receber por unidade de risco transferida ou ainda em ambas as variáveis.

Os agentes ou classes de agentes com menor grau de aversão ao risco poderão então absorver uma parte do risco proporcionalmente maior do que a que absorveriam se se limitassem ao papel de participantes na transacção económica original, através da cobrança de um preço.

Estas transferências de risco resultarão portanto do funcionamento simples da arbitragem na medida em que, por "unidade", em termos marginais, o agente menos avesso ao risco exige para a absorção desse risco um preço inferior ao máximo que o agente mais avesso ao risco está disposto a pagar.

Em equilíbrio estes valores, em termos marginais, serão iguais ou algum dos agentes, se uniformemente menos avesso ao risco, absorverá a totalidade do risco, definindo uma solução de "canto".

Na presença de risco a verificação dos pressupostos a) ou b) será suficiente para exigir transferências de risco entre os agentes. Porque promovem a eficiência na afectação dos riscos, estas transferências podem constituir movimentos de Ponto.

Note-se que, na medida em que a partilha óptima do risco envolva transferências de risco (obviamente em termos de incidência económica do mesmo) a transacção económica original pode ser vista como envolvendo uma dupla dimensão. Por um lado, a perspectiva tradicional como se existisse informação perfeita e consequentemente ausência de risco e, por outro lado, a própria partilha da incidência económica dos riscos presentes entre e pelos agentes económicos envolvidos.

Para maior simplicidade na exposição é conveniente classificar em dois grupos as formas que as transferências de risco podem assumir:

a) À priori, do tipo "seguro" motivando a transacção de, pelo menos, mais um bem ou serviço, como se se tratasse de um bem composto, envolvendo ou não agentes exteriores ao mercado.

b) À posteriori, de tipo "sharecropping" quando a partilha e consequente transferência do risco é efectuada através de uma repartição especificada à partida dos resultados da actividade económica desenvolvida em comum.

Nada obsta, como é evidente, a que formas de partilha de risco caracterizáveis em ambos os grupos acima coexistam na mesma transacção económica.

Como nota final é importante referir que a escolha do mecanismo de absorção e repartição do risco não é economicamente neutra uma vez que, na medida em que tenha lugar alguma transferência de risco, haverá em geral uma modificação no sistema de incentivos e, por essa via, repercussões nos resultados da actividade económica. De facto o jogo não é de soma nula!

Este facto contribui, aliás, para tornar a análise económica em contexto de incerteza particularmente complexa uma vez que, em geral, não é possível separar as condições de eficiência económica como tradicionalmente definida das condições de eficiência na partilha dos riscos.

Sendo assim poder-se-á então verificar um "trade-off" entre eficiência produtiva e, eficiência na distribuição da incidência económica da incerteza e/ou risco.

3. Incerteza e risco no mercado de trabalho

3.1. A especificidade do mercado de trabalho

As inúmeras formas que a incerteza e o risco podem assumir no mercado de trabalho são uma consequência directa dos vários tipos de falhas, insuficiências ou assimetrias de informação que, em geral, afec tam não apenas o mercado de trabalho em si mesmo, mas também os merca- dos dos bens e serviços em cuja produção é utilizado o factor trabalho.

A ligação estreita que se verifica entre o mercado de trabalho e os mercados de bens e serviços resulta do facto de, sendo o trabalho um factor produtivo, a procura dos serviços deste ser uma procura deri- vada, interdependente com os equilíbrios que se verifiquem nos mercados de bens e serviços.

A análise da incerteza e do risco que afectam o mercado de tra- balho, que se fará em seguida constitui, uma tentativa de sistematizar e enquadrar as particularidades do mercado deste factor, através da apli- cação do esquema taxonómico geral, sumariado na secção anterior.

Há duas particularidades do mercado de trabalho que embora por si próprias não introduzam qualquer elemento de incerteza ou risco con- tribuem ou podem contribuir de forma crucial para acentuar o impacto e a importância das diversas formas que a incerteza e o risco podem assu- mir.

A primeira dessas particularidades consiste no facto de a utili- zação dos serviços do factor trabalho exigir a presença física do pro- prietário do factor. Contrariamente ao que pode suceder com os outros factores a remuneração dos serviços do factor trabalho não é apenas constituída por fluxos monetários; aspectos como o "ambiente" em que se desenvolve a prestação de serviços do factor aparecem por si pró- prios como relevantes.

A segunda particularidade a considerar consiste na perecibilida- de absoluta dos serviços do factor trabalho que para o seu proprietá- rio não são transferíveis no tempo.

De forma geral o tempo pode ser encarado como um recurso ine- xaurível cujo princípio e fim se não compreendem. Contudo cada indivi- duo é dotado de um stock de tempo que porventura apenas pode ser defini- do em termos estocásticos mas que terá princípio e fim perfeitamente caracterizáveis.

O facto de, para cada indivíduo, o seu stock de tempo ser limi- tado confere uma dimensão económica, necessariamente derivada da escas- sez, ao problema da afectação óptima deste recurso, introduzindo a

necessidade de escolha.

Mais importante é, porém, o facto de o fluxo do "tempo" no tempo não ser controlável. Trata-se portanto de um factor cujos serviços não são transferíveis no tempo e que não pode ser acumulado.

Deste facto resulta uma acentuação decisiva dos custos de oportunidade implícitos nas decisões dos agentes económicos sobre a utilização de cada elemento do seu stock de tempo, do qual obviamente sairá a oferta dos serviços do factor trabalho.

Estas considerações permitem compreender a natureza dos custos associados à formação dos equilíbrios no mercado de trabalho. Custos estes que, nestas condições, podem ser vistos como custos de transacção.

Por sua vez a existência destes custos de transacção limitam gravemente as possibilidades de organização de mercados de trabalho tipo "auction markets" sequenciais, quer se trate de mercados "spot" quer se trate de mercados a prazo.

São portanto estes custos de transacção que, a par da especificidade dos objectivos dos agentes, contribuem para explicar a existência de contratos de trabalho definidos em espaços de tempo discretos. Como se verá adiante, também a incerteza e o risco contribuirão para explicar o aparecimento dos contratos de trabalho.

Em seguida, após algumas considerações sobre a natureza e os tipos de contratos de trabalho, procurar-se-á averiguar quais os mecanismos que provocando uma diminuição da incerteza ou transferindo o risco entre os agentes, poderão evitar a falência do mercado de trabalho.

As actividades informacionais bem como os mecanismos de partilha e transferência do risco serão, respectivamente, desenvolvidas e utilizadas como forma de tornar viáveis situações que, pelo nível de incerteza e risco envolvidos poderiam inviabilizar o funcionamento do mercado. Nestas condições, acções com estas características poderão, apesar dos seus custos, constituir também por esta via movimentos de Pareto.

3.2. Tipos e características dos contratos de trabalho

Em geral um contrato de trabalho descreve um acordo entre os agentes económicos envolvidos sobre a relação entre a quantidade de

serviços do factor a ser utilizada a favor do empregador e as contrapartidas, monetárias ou outras, que lhe corresponderão.

Sob esta definição genérica podem ser considerados quer os contratos que explicitem o volume de emprego, medido por exemplo através do número de horas trabalhadas quer os contratos "a peça".

É também frequente o contrato especificar um prazo de validade. Quanto a este ponto é conveniente notar uma assimetria entre os agentes particularmente no caso em que os contratos especificam o volume de emprego:

- Verifica-se frequentemente ser a rescisão do contrato muito mais fácil para o empregado do que para o empregador. Os problemas resultantes desta assimetria podem sinteticamente ser considerados como problemas de incentivos e/ou de "enforcement".

Também se verifica ser, em geral, mais fácil ao trabalhador do que à empresa provocar a rescisão do contrato por "acordo mútuo" na medida em que aquele, por exemplo reduzindo o fluxo de serviços que efectivamente fornece à empresa, seja capaz de criar condições que levem a empresa a concordar com a rescisão do contrato.

Esta questão aparentemente quase irrelevante tem na literatura uma importância crucial na medida em que muitos dos resultados dos modelos dependem da hipótese explicitamente assumida ou não, segundo a qual:

- "The worker does not have an ex-post employment opportunity outside the firm of his ex-ante contract".

in Akerlof and Miyazaki, 1980, op.cit.

Em qualquer caso e com mais generalidade o problema reside em, como atrás se referiu, construir um sistema de incentivos que levam o trabalhador a agir "como se" se verificasse aquela hipótese.

Os contratos de trabalho podem ser classificados em dois tipos característicos:

a) Os contratos implícitos, através dos quais e apesar da inexistência de qualquer compromisso formal a cujo cumprimento ambas as partes se obriguem, a empresa se comprometa a, durante um certo período de tempo, empregar o trabalhador nos termos mutuamente acordados.

O elemento distintivo destes contratos reside na inexistência de um vínculo formal que obrigue qualquer das partes ao seu cum-

primento, assim desaparecendo a assimetria atrás referida.

Analiticamente o problema consiste em considerar a relação empregador-empregado como se, implicitamente, existisse entre eles um contrato de trabalho. Será contudo necessário justificar a eventual existência deste tipo de contratos verificando quais as restrições ao, aparentemente elevado, grau de arbitrariedade no cumprimento que apresentam.

Obviamente qualquer dos agentes, a empresa ou o trabalhador, só aceitará um "contrato" deste tipo se e quando acreditar que a outra parte o vai cumprir. Mais uma vez trata-se de um problema de incentivos.

A empresa, tendo que fazer algum contrato de trabalho com os seus empregados, poderá optar por um contrato implícito por este se lhe afigurar como mais flexível dado que lhe deixa alguma liberdade quanto ao grau e à forma como o cumprirá em função da avaliação que fizer de todos os parâmetros relevantes. Em contrapartida, a empresa poderá saber que a existência de contratos implícitos exige algum grau de fiabilidade no seu cumprimento, isto é, que os trabalhadores acreditam que a empresa "procurará" cumprir o contrato ou que apenas deixará de o cumprir nos casos em que isso se revelar inevitável.

Como exemplo pode notar-se o que aconteceria a uma empresa cuja procura se contraísse de forma não previsível mas que esperasse a retoma da normalidade ao fim de um certo tempo.

Não estando "obrigada" a manter ao serviço os trabalhadores com os quais tenha contratos implícitos, a empresa tem interesse, numa óptica de maximização do lucro ou equivalentemente de minimização dos prejuízos, em proceder a uma redução temporária da sua força de trabalho. É contudo frequente verificar que nestas condições de contracção temporária da procura as empresas procedem a despedimentos em número inferior aos que a imediata minimização dos prejuízos implicaria e/ou se comprometem a readmitir preferencialmente os trabalhadores que despediram.

Mesmo tomando em consideração que as empresas podem estar interessadas em preservar algum vínculo com os seus trabalhadores por razões que se prendem com os custos associados à obtenção de capital humano específico seja do tipo "learning by doing" ou qualquer outro ou ainda que alternativa ou concomitantemente a empresa pode apreciar a vantagem de informação sobre os seus trabalhadores relativamen

te à generalidade do mercado de trabalho⁽²⁾, a explicação deste tipo de fenómenos não tem excluído a existência de contratos implícitos e a consequente necessidade, para as empresas, de manterem um dado nível de credibilidade quanto à sua política de contratação de empregados.

Desta explicação decorre que as empresas podem estar dispostas a "pagar" pela possibilidade de desenvolverem contratos implícitos com os seus trabalhadores.

Em conclusão, para a empresa, os contratos implícitos traduzem-se no ganho de alguma flexibilidade, limitada pela necessidade de manter a credibilidade nos seus compromissos. Flexibilidade esta que a empresa paga com as acções tendentes a manter a credibilidade nos contratos.

Como forma de incentivar os trabalhadores a cumprirem os contratos implícitos é frequente as empresas decomporem a remuneração dos serviços do trabalho que utilizam, no pagamento de um salário e num conjunto de "fringe benefits" que o trabalhador perde se abandonar a empresa devendo estes ser, portanto, acrescentados aos outros custos de mudar de emprego.

São aliás estes custos de mudar de emprego que, porque de alguma forma controláveis pela empresa, constituem o essencial dos incentivos para o cumprimento, pelos empregados, dos contratos implícitos.

b) Os contratos explícitos, em que existe um vínculo formal, garantido por legislação própria ou pela legislação geral referente aos acordos privados, entre ambas as partes.

É nestes contratos que, em geral, surge mais nítida a assimetria anteriormente referida quanto à possibilidade de rescisão do contrato. Esta assimetria implica frequentemente que a empresa assuma uma parcela maior da incerteza e dos riscos presentes no mercado de trabalho.

(2) A ideia aqui resulta de uma adaptação do argumento de Bruce Greenwald (1980) segundo o qual as empresas tendem a concentrar por via de despedimentos selectivos um conjunto de trabalhadores que - para cada empresa - têm maior produtividade do que a média dos que estão "disponíveis" para contratação.

3.3. Os problemas de incerteza e risco que resultam de falhas ou assimetrias de informação

A existência de contratos de trabalho, implícitos ou explícitos, conferirá eventualmente uma dimensão significativa aos problemas resultantes da incerteza e risco na medida em que o prazo de validade definido nesses contratos se traduza na possibilidade de existência de custos para qualquer das partes.

Estes problemas serão de vários tipos tal como o são as falhas, insuficiências ou assimetrias de informação que os podem causar.

Em primeiro lugar podem considerar-se os problemas que decorrem de, em geral, a qualidade ou produtividade dos serviços do factor trabalho não ser universalmente observável sem custos.

De facto não parece excessivo presumir que nem o trabalhador conhece a sua produtividade potencial na empresa em que se propõe ser contratado porque não conhece as dotações e qualidade dos outros factores em combinação com os quais os seus serviços irão ser utilizados nem a empresa conhece, à priori, a qualidade dos serviços que lhe estão a ser oferecidos.

Esta possibilidade de a produtividade do trabalho se vir a revelar inferior àquela com base na qual a empresa acordou o salário e/ou quaisquer outras formas de remuneração, implica para a empresa um aumento no valor esperado dos custos associados a cada nível de produção.

É aliás este agravamento nos custos esperados que constitui o incentivo para o desenvolvimento de actividades informacionais por parte da empresa. Estas actividades informacionais visam filtrar a oferta de trabalho que é dirigida à empresa através da obtenção de informação sobre a produtividade potencial de cada trabalhador.

Estes custos de avaliação dos trabalhadores que a empresa procurará recuperar durante o prazo de vigência do contrato constituem, mais uma forma de custos de transacção, sendo pela sua natureza - montante fixo - mais um elemento explicativo da existência de contratos de trabalho.

Por se tratar de custos de montante fixo podem ser encarados como uma "portagem", no caso a pagar pela empresa, a que está sujeita a contratação de qualquer trabalhador.

Note-se que a incidência económica destes custos será, em qualquer dos casos, repartida entre os agentes contratantes e, portanto, é independente de quem os paga. Esta última questão é aliás irrelevante

do ponto de vista da eficiência, de acordo com o teorema de Coase.

Porque, em geral, durante a vigência do primeiro contrato a empresa pode em alguma medida observar as características e a produtividade dos empregados há um incentivo claro para quando da renovação dos contratos a empresa oferecer prémios aos trabalhadores com produtividade igual ou superior à média.

Esta linha de raciocínio pode explicar ⁽³⁾ a existência de diuturnidades: a empresa tem um incentivo para renovar o contrato com alguns trabalhadores e procura induzi-los a aceitar essa renovação oferecendo-lhes prémios crescentes com a antiguidade, função do número de renovações do contrato, que podem assumir a forma de diuturnidades.

Este tipo de actuação por parte das empresas pode constituir, se eficaz, um elemento eventualmente importante de rigidez no mercado de trabalho como se pode ver em Greenwald (1980) na linha de Akerlof (1970).

Na medida em que este comportamento das empresas seja eficaz na redução do número de pedidos de demissão pelos trabalhadores com níveis de produtividade mais elevados, o mercado de trabalho em "segunda mão" incluirá uma percentagem superior à média de trabalhadores menos produtivos. Nestas condições as empresas oferecerão nesse mercado salários relativamente mais baixos e os trabalhadores quando pretendam mudar de emprego sabem que serão incluídos num grupo cuja qualidade esperada é inferior à do trabalhador médio.

Para além destas actividades informacionais desenvolvidas pela empresa, também os trabalhadores por esperarem ou observarem uma correlação positiva entre a produtividade e a remuneração do trabalho, têm um incentivo para, caso presumam ser a sua produtividade superior à média, revelarem esse facto. Esta difusão de informação processa-se em geral através da emissão de sinais não-preço que se considera estarem relacionados com a produtividade do factor. Esta constitui mesmo uma das razões explicativas da procura de diplomas no sistema educativo.

Neste ponto é conveniente esclarecer algumas questões relacionadas com a participação no sistema educativo em geral.

De facto, excluindo a participação no sistema educativo por razões de obtenção de capital humano, há que distinguir a obtenção de graus em títulos académicos que podem constituir sinais generalizadamente reconhecidos e cujos custos devem ser tratados como "sunk costs" da participação em cursos com vista a obter a possibilidade de emitir um

(3) Ver Okun, 1980, op. cit.

signal especialmente dirigido a algum subconjunto de empregadores.

Porque os custos associados a esta última alternativa se prendem especificamente com uma dada eventualidade de mudança de emprego, quer implicando mudança de empresa quer na mesma empresa, terão que ser considerados como custos de mudar de emprego.

Algumas destas actividades informacionais, especialmente as relacionadas com a difusão de informação, envolvem custos que deverão ser incluídos no conjunto dos custos de mudar de emprego para os trabalhadores. Neste sentido podem constituir mais um incentivo para o desenvolvimento de contratos de trabalho com um prazo de vigência que permita, ao menos parcialmente, recuperar as despesas efectuadas com a emissão de sinais, fazendo repercutir sobre as empresas parte da incidência económica desses custos.

Note-se que não foi feita qualquer afirmação quanto à eventual eficiência económica destas actividades informacionais, antes se tendo procurado apresentar uma explicação para a sua existência. São actividades que existem e para as quais, dependendo das circunstâncias, se poderá determinar um nível óptimo ou eficiente, eventualmente nulo.

As actividades informacionais de filtragem, por parte da empresa, e emissão de sinais, por parte dos trabalhadores não eliminam contudo os riscos de a produtividade efectiva (note-se que a discussão foi sempre conduzida em termos de produtividades potenciais) se revelar inferior à produtividade esperada ou mesmo à produtividade potencial do trabalhador. Isto deve-se ao facto de as actividades informacionais referidas serem meios cujo conteúdo informativo se refere apenas à produtividade potencial. Para ambos os agentes a variável relevante é, contudo, a produtividade efectiva.

São actividades que embora podendo eventualmente modificar as distribuições de probabilidade subjectivas dos agentes não afectam a verdadeira distribuição de probabilidade das produtividades.

O problema resulta de o trabalhador guardar em larga medida a capacidade de controlar o fluxo de serviço (esforço) que fornece à empresa. Esta possibilidade que o trabalhador tem de decepcionar a empresa levanta alguns problemas em termos do "enforcement" do contrato.

A importância desta questão resulta de o trabalhador poder ter incentivos para fornecer à empresa um fluxo de serviços inferior ao que foi acordado.

Existem efectivamente. para o trabalhador, dois níveis de optimização quando se considera a existência de contratos de trabalho.

No primeiro desses níveis, perante as opções rendimento-lazer o trabalhador determina a sua oferta de trabalho, ou seja o fluxo máximo de serviços que, em todas as circunstâncias, estará disposto a fornecer à empresa. No entanto, uma vez definidas as condições em que decorrerá a prestação dos serviços e fixadas estas no contrato de trabalho, o empregado minimizará o fluxo de serviços efectivamente fornecido à empresa sujeito naturalmente a um conjunto de restrições derivadas dos incentivos ao cumprimento do contrato.

Com o objectivo de contrariar esta tendência para reduzir o nível de esforço, por parte do trabalhador as empresas podem, quando essa variável não for facilmente observável, construir um sistema de incentivos de que será exemplo um esquema do tipo "sharecropping"⁽⁴⁾, ao fornecimento pelo trabalhador do fluxo de serviços acordado, quer em quantidade quer em qualidade.

Mesmo um esquema deste tipo poderá não eliminar a incerteza envolvida pois, considerando as empresas com um grande número de trabalhadores, pode ser impossível com custos razoáveis observar a produtividade de cada trabalhador numa base individual. Cada um dos trabalhadores, reconhecendo que a remuneração dos seus serviços para além de depender do seu esforço depende do nível de esforço dos outros trabalhadores, tem um incentivo para adoptar comportamentos do tipo "free-rider" aproveitando as eventuais dificuldades ou custos em observar o seu fluxo efectivo de serviços.

Finalmente pode considerar-se que também a empresa pode ter incentivos para praticar "moral hazard" em relação ao trabalhador nos casos em que a produtividade deste seja mais facilmente observável pela empresa. Este facto significa que da implementação do contrato surgiram assimetrias de informação favoráveis à empresa.

A situação é contudo particularmente grave quando a própria relação empresa-empregado assenta em assimetrias de informação. Nesses casos a compatibilidade entre os incentivos de ambos os agentes pode revelar-se impossível.

Também no mercado de trabalho se podem caracterizar outras situações de incerteza, tal como definidas na secção anterior. A título de exemplo podem considerar-se os casos em que a procura ou a oferta de trabalho, ou ainda a distribuição dos preços não possam ser conhecidas sem custos.

(4) Ver a propósito Newberry, 1976, op. cit.

Em situações deste tipo os agentes, quer as empresas quer os trabalhadores terão que "procurar" (search) a situação mais favorável para então proceder à transacção económica, no caso acordar no contrato de trabalho.

Estas actividades de busca são também actividades informacionais, no caso de obtenção de informação, que envolvem custos e assim contribuem para explicar a existência de contratos de trabalho.

A questão central dos modelos "search" consiste em determinar uma regra de optimalidade em relação à actividade de busca que permita designadamente determinar o momento óptimo para parar essa busca.

Conceptualmente a solução é simples. Presumindo verificadas as condições de segunda ordem o agente deve parar a actividade de busca quando o valor esperado do benefício marginal dessa mesma busca for igual ao respectivo custo marginal.

Porque o mercado não pode funcionar como se se tratasse de um leilão sequencial (auction market) os agentes terão que, individualmente, acordar as transacções.

Assim e porque a decisão individual se baseará em distribuições subjectivas de probabilidade quanto aos preços a "optimal stopping rule" consiste frequentemente na definição pelos agentes envolvidos na busca de preços de referência. O agente deverá então aceitar a primeira proposta que envolva um preço mais favorável ou igual ao seu preço de referência.

Este preço de referência será também função do horizonte temporal envolvido na transacção económica, no caso a duração esperada do contrato de trabalho. Este aspecto poderá revelar-se importante quando devido a restrições legais ou institucionais os custos de despedimentos para a empresa sejam incomportáveis. Nessas condições a empresa vê o contrato com o trabalhador como tendo uma duração excessivamente grande e o seu preço de referência será correspondentemente baixo.

Se as remunerações forem, nestas condições, acordadas entre empresas e sindicatos representando indivíduos com emprego o preço do factor, resultado da negociação poderá ser tal que as empresas recusem contratar novos trabalhadores. Se estes últimos tivessem um preço de referência abaixo do da empresa observar-se-ia uma situação de desemprego involuntário.

Nestas condições acções de política económica conducentes a reduzir o horizonte temporal implícito no contrato de trabalho, para a empresa, poderiam levar a um aumento do nível de emprego sem despedimentos nem reduções nos níveis de remuneração, através da segmentação do mercado de trabalho.

Nesta classe de modelos assume uma importância crucial a particularidade anteriormente referida da perecibilidade absoluta dos serviços do factor trabalho. De facto, por hipótese, a informação apenas pode ser obtida através da actividade de busca que, para além de consumir outros recursos, consome, tempo assim se ampliando os custos de transacção dado que o stock de tempo é, para cada indivíduo, finito.

Há portanto no custo de oportunidade da busca um elemento de custo para além do que está associado aos outros recursos consumidos nessa actividade. O período de busca significa rendimentos perdidos para o trabalhador e oportunidades produtivas perdidas para as empresas⁽⁵⁾.

Finalmente, deverá também ser considerada uma importante fonte de risco que, em geral, afecta os mercados dos factores produtivos e, em particular, o mercado do factor trabalho.

O problema resulta de as procuras de factores serem procuras derivadas portanto interdependentes com os equilíbrios que se estabeleçam nos mercados de bens e serviços relevantes.

Na sequência da classificação estabelecida na secção anterior serão estudadas situações que envolvem riscos para os agentes. Riscos que resultam da possibilidade de se verificarem flutuações aleatórias ou pelo menos inesperadas nos equilíbrios dos mercados dos bens e serviços. Essas flutuações tornarão também aleatória a curva de procura de trabalho e, por consequência, os preço e quantidade que equilibram o mercado deste factor.

Neste contexto, e ignorando os eventuais custos de transacção atrás descritos, os contratos de trabalho constituem essencialmente uma forma de seguro onde a fórmula que definiu o contrato especifica de algum modo a partilha dos riscos e os prémios a pagar e receber pelos agentes, que decorrem da distribuição entre as partes contratantes da incidência económica dos riscos relevantes.

Desta forma o contrato de trabalho pode conter elementos caracterizáveis como semelhantes a um "sharecropping" financeiro que aliás se pode observar na generalidade dos contratos de seguro. É conveniente isolar este mecanismo do de sharecropping entendido no sentido tradicional e que constitui essencialmente um sistema de incentivos ao cumprimento do contrato quando as variáveis relevantes são dificilmente observáveis.

(5) Ver a propósito, Oknn, 1980, op. cit. cap. 2.

Em princípio não há limitações à priori sobre o conjunto das fórmulas de distribuição da incidência económica dos riscos que podem ser adoptadas nos contratos de trabalho.

Essas fórmulas podem permitir, num extremo que a empresa ajuste livremente as variáveis relevantes - preço e quantidade - em resposta ao estado da natureza verificado, caso em que os trabalhadores absorvem integralmente o risco ou, noutro extremo podem determinar que as variáveis se mantenham fixas nos níveis pré-acordados, caso em que a empresa absorve todo o risco. Entre estas situações extremas poderão naturalmente ser definidas fórmulas especificando qualquer partilha, entre os agentes, da incidência do risco.

Uma questão adicional, apenas afluída quando foram considerados os modelos search, prende-se com a determinação da duração óptima do contrato. Considerando que a deficiência de informação que confere importância à existência de riscos (recorde-se que se existisse um conjunto completo de mercados contingentes os problemas derivados do desconhecimento do estado da natureza seriam irrelevantes) pode ser uma função crescente do horizonte temporal envolvido, a duração do contrato constituirá mais uma variável de decisão.

Esta variável não é, em geral, como resulta claro na análise de Gray (1978), independente das variáveis preço e quantidade anteriormente referidas, ao menos num contexto de optimização.

Frequentemente, quando se pretende estudar transferências de risco no mercado de trabalho, admite-se que as empresas apresentam um grau de aversão ao risco inferior ao que é apresentado pelos trabalhadores. Não sendo evidente na literatura uma justificação completa para esta hipótese parece contudo relevante o argumento de Azariadis (1978) segundo o qual os trabalhadores teriam um acesso menos fácil ao mercado de capitais que por sua vez será menos que perfeito.

Esta sugestão que deverá ser, em cada caso, testada empiricamente decorre da consideração do mercado de capitais como uma instituição na qual, através da constituição de uma carteira de activos, que não capital humano, é possível a algum agente económico diversificar as formas sob as quais detém riqueza e, por essa via, reduzir a incidência económica dos riscos a que essa riqueza está sujeita.

Esta explicação que de uma forma geral parece válida não exclui a possibilidade de as posições relativas em termos de aversão ao risco das várias classes de agentes se alterarem conforme a natureza dos riscos considerados.

As formas de risco que aqui estão a ser consideradas podem ser partilhadas através de um esquema de indexação salarial. É contudo importante notar que se está a usar a expressão "indexação salarial" com um sentido mais geral do que o habitual.

Na literatura por indexação salarial entende-se apenas, em geral, a ligação das remunerações contratadas às variações relativas do nível geral de preços, isto é, à taxa de inflação.

Neste último sentido a indexação salarial é um mecanismo de partilha do risco limitado, pois apenas cobre o risco associado às variações não esperadas no nível geral de preços.

É contudo possível generalizar o conceito de indexação por forma a cobrir outros riscos. De facto, falar-se num salário indexado sobre várias variáveis apenas significa que durante o prazo de vigência do contrato o salário evoluirá em função das variações ocorridas nos valores assumidos por essas variáveis.

Se o contrato de trabalho pode ser entendido como um coseguro, ou seja, como um verdadeiro mecanismo de partilha de um conjunto de riscos, então esperar-se-á que a indexação se faça sobre o cabaz de variáveis que traduzem a inclusão dos diferentes riscos envolvidos.

Note-se finalmente que, neste contexto, a função remuneração deverá ser entendida como incorporando um elemento de seguro de emprego, designadamente através de uma componente que explicita as indemnizações por despedimento - uma vez que o empregado está fundamentalmente preocupado com o seu fluxo temporal de consumo, ou seja, com o seu fluxo de rendimentos se se considerar o valor que atribui aos tempos livres.

4. Perspectivas de desenvolvimento

Mais do que conclusões, um texto deste tipo exige que se indiquem as vias por que deve prosseguir a análise.

A inexistência de um conjunto completo de mercados obriga os agentes a efectuarem as suas transacções económicas considerando simultaneamente um conjunto de bens, serviços ou características, associando aquelas para as quais não existe mercado com alguma ou algumas outras para as quais os mercados existam.

Neste sentido as transacções económicas terão que ser desenvolvidas através de contratos entre os agentes. Estes contratos, que poderão incorporar diversas contingências, isto é provisões específicas para diferentes estados da natureza, terão que ser implementáveis e portanto capazes de ultrapassar os problemas da selecção adversa e do "moral hazard" introduzidos ao nível dos incentivos pelas assimetrias de informação.

Quais serão então os mecanismos que o clausulado do contrato deve considerar por forma a contornar os problemas resultantes da incerteza e risco dada a restrição de que o contrato terá que ser implementável?

Quais são as propriedades normativas que os contratos, enquanto instrumentos típicos de soluções de segundo óptimo, observam e de que forma se ligam essas propriedades com os mecanismos apontados na resposta à questão introduzida no parágrafo anterior?

A resposta a estas questões talvez não seja possível com a generalidade que se desejaria pelo que a evolução da análise económica deverá começar por considerar situações particulares, de âmbito mais limitado. É o que procurarei fazer nos trabalhos seguintes.

REFERÊNCIAS

- Akerlof, G. (1970): "The market for Lemmons: qualitative uncertainty and the market mechanism", in Quarterly Journal of Economics, vol. 84, p. 488-500.
- Akerlof, G. and Miyazaki, H. (1980): "The implicit contract theory of unemployment meets the wage bill argument", in Review of Economic Studies, p. 321-338.
- Arrow, K.J. (1974): "Limited knowledge and economic analysis", in American Economic Review, March 1974.
- Azariadis, C. (1978): "Escalator clauses and the allocation of cyclical risks", in Journal of Economic Theory, vol. 18, p. 119-155.
- Gray, J. (1978): "On indexation and contract length", in Journal of Political Economy, vol. 86, p. 1-18.
- Greenwald, B. (1980): "Adverse selection in the labor market", mimeo, Bell-Economics Discussion Paper, nº 166.
- Hirschleifer, J. and Riley, J. (1979): "The analytics of uncertainty and information: an expository survey", in Journal of Economic Literature, December 1979.
- Newberry, D. (1976): "Risk-sharing, sharecropping and uncertain labour markets", mimeo, Institute for Mathematical Studies in the Social Sciences, Stanford University, Technical Report nº 202.