

Sebenta

Macroeconomia

Capítulo 1



Este é um trabalho realizado por alunos, pelo que não está livre de conter gralhas ou falta de informação; torna-se, assim, essencial fazer uma análise crítica à sua leitura, tendo em conta a matéria lecionada nas aulas. Qualquer correção deverá ser enviada para **comissao2ano@aefep.pt**.

Cap.1 - Mercado de trabalho

1.1 Factos sobre emprego/desemprego em Portugal

População total (Q) → indivíduos com residência permanente no país. Inclui população ativa e inativa.

População ativa (L^s) → conjunto de indivíduos (com 15 anos e mais) que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico. A população ativa inclui os indivíduos que se encontram a trabalhar (L) e aqueles que estão desempregados (U): $L^s = L + U$

População inativa → conjunto de indivíduos que, no período de referência, não podem ser considerados economicamente ativos (isto é, não estão empregados nem desempregados): $Q - L^s$. Exemplos de população inativa são os jovens com menos de 15 anos, os estudantes, os reformados, os desencorajados, etc.

Desemprego (U) → um indivíduo considera-se desempregado se, ao longo de um período de referência, se encontrar simultaneamente nas situações seguintes (segundo a OCDE e a OIT):

- não possuir emprego;
- procurar ativamente emprego;
- estiver imediatamente apto/disponível a trabalhar.

Taxa de desemprego (u) → percentagem da população ativa que procura mas não consegue obter emprego. Corresponde ao rácio entre a população desempregada e a

população ativa: $\frac{U}{L^s}$

Desemprego de longa duração → conjunto de indivíduos desempregados há 12 meses ou mais.

População em idade ativa ($Q^{\geq 15}$) → conjunto de indivíduos com 15 anos e mais

Taxa de atividade → percentagem da população que tem ou procura emprego;

corresponde ao rácio entre a população ativa e a população total: $\frac{L^s}{Q}$

Taxa de atividade, 15 anos e mais → percentagem da população com 15 anos e mais que tem ou procura emprego. Corresponde ao rácio entre a população ativa e a

população em idade ativa: $\frac{L^s}{Q \geq 15}$

Custos do desemprego

- Perda de produção que ocorre em virtude dos desempregados não se encontrarem a trabalhar (desperdício de recursos) → output gap < 0
Explicação: Se há um desemprego acima do normal, a economia não está a produzir o que pode produzir, logo há fator trabalho que não está a ser utilizado. Nestas condições, como a economia está a produzir abaixo do potencial, o output gap é negativo.
- Despesa do Estado acrescida, pelo aumento dos subsídios e outras transferências estatais; eventual aumento da insegurança e criminalidade e dos custos associados.
- Custo de ordem pessoal ou psicológica enfrentados pelos trabalhadores desempregados e pelas suas famílias; perda de qualificações.
- Custos do desemprego são parcialmente compensados por:
 - Acréscimo de produtividade futura dos indivíduos temporariamente desempregados (empregos antigos serão geralmente menos produtivos que os novos empregos), visto que os indivíduos não quererem tornar a ficar desempregados;
 - Indivíduos desempregados dispõem de mais tempo para passar com a família e amigos (lazer), ou até mesmo melhorar a sua utilidade.

Desemprego de curto e de longo prazo

Taxa de desemprego observada ou efetiva (u) pode ser decomposta em taxa natural de desemprego (u^N) e taxa de desemprego cíclico ou conjuntural ($u^C = u - u^N$).

Desemprego natural (ou de longo prazo) → NAIRU: Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment. Corresponde ao desemprego que existe mesmo quando o output gap é nulo. A taxa de desemprego natural é sempre superior a zero.

$$\text{Desemprego natural} = \text{desemprego friccional} + \text{desemprego estrutural}$$

Taxa de desemprego cíclico ou conjuntural (u^C): desvio no curto prazo da taxa de desemprego observada (u) em relação à taxa natural de desemprego (u^N) → hiato do desemprego.

Lei de Okun → relação empírica entre o desemprego cíclico e o “output gap” (desvio do produto relativamente ao produto natural), segundo a qual níveis de desemprego cíclico positivos estão associados a “output gaps” negativos → relação inversa entre o hiato do produto e o hiato do desemprego.

$$u - u^N = -\beta(\ln Y - \ln Y^N) + \varepsilon$$

1.2 Procura e oferta no mercado de trabalho

1.2.1 Oferta no mercado de trabalho

Os agentes económicos individuais são quem oferece a força de trabalho, enquanto que as empresas a procuram. Se falarmos em emprego, quem oferece são as empresas e os agentes económicos individuais procuram o mesmo.

A disponibilidade dos indivíduos para trabalhar e, portanto, a decisão de oferta de trabalho no mercado de trabalho depende de vários fatores:

- Necessidades financeiras (consumo, investimento, poupança para o futuro, ...);
- Necessidades de lazer (descanso, desporto, voluntariado, ...);
- Outros rendimentos (subsídios/transferências, rendimentos de capital, rendimentos de propriedade, ...);

- Necessidades de trabalho doméstico (educação dos filhos, assistência a idosos, ...);
- Condições de trabalho, para além do salário (esforço necessário, localização, função específica, ambiente de trabalho, ...).

Na versão mais simples, no problema da decisão relativo à oferta de trabalho, os indivíduos decidem simplesmente entre trabalho (L) e lazer (l), ficando o nível de consumo (C) automaticamente determinado pelo tempo dedicado ao trabalho.

«O trabalho tem um **custo de oportunidade**. Cada hora adicional de trabalho é uma hora a menos de tempo livre. As famílias valoram quer o consumo, que em regra financiam com os rendimentos do seu trabalho, quer os tempos livres.»

A oferta de trabalho resulta de um compromisso (“trade-off”) entre trabalho, e portanto consumo, e lazer. O salário é o custo de oportunidade do lazer, ou seja, é o que o trabalhador deixa de receber para ter mais uma hora de lazer.

Questão da aula: A existência de um “trade-off” entre trabalho e lazer significa que existe substituibilidade entre trabalho e lazer e exiguidade de horas disponíveis para ambas as atividades.

Função utilidade $U = U(C, l)$

Considera-se como pressuposto que o consumo é igual ao rendimento disponível, ou seja, não existe poupança (S).

L^S - número de horas de trabalho oferecidas;

w – salário real horário;

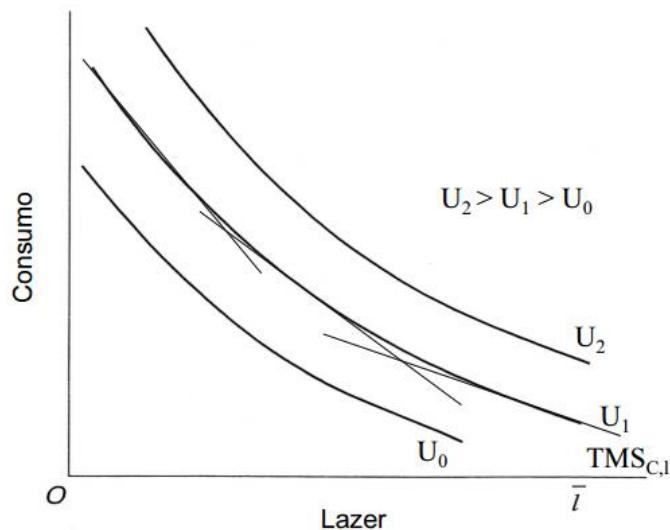
C – consumo;

l – lazer.

A função utilidade descreve preferências por consumo e lazer e é definida por curvas de indiferença (CI).

- As curvas de indiferença representam combinações de C e l que garantem o mesmo nível de utilidade (ex. $U=U_0$) → **Nunca se cruzam!** (se tal acontecesse a mesma combinação de C e l permitiria diferentes níveis de utilidade)
- **Quanto mais afastadas da origem, maior o nível de utilidade.**
- O seu **declive é negativo** e representa a Taxa Marginal de Substituição (TMS) de consumo por lazer → $TMS_{C,l} < 0$ → substituibilidade entre C e l . O facto da TMS ser negativa demonstra a relação inversa que existe entre as variáveis.
- As CI são convexas em relação à origem → tal significa que quanto maior o nível de lazer, menos unidades de consumo o agente está disposto a abdicar por uma unidade adicional de lazer → saturação relativa dos bens → a **$TMS_{C,l}$ (em valor absoluto) é decrescente**.
- $TMS_{C,l}$ reflete o número de unidades de consumo que o agente está disposto a prescindir para obter uma unidade adicional de lazer, mantendo a utilidade constante:

$$\frac{dC}{dl} \Big|_{du} = TMS_{C,l}$$



A $TMS_{C,l}$ corresponde ao simétrico do rácio entre as utilidades marginais do lazer e do consumo:

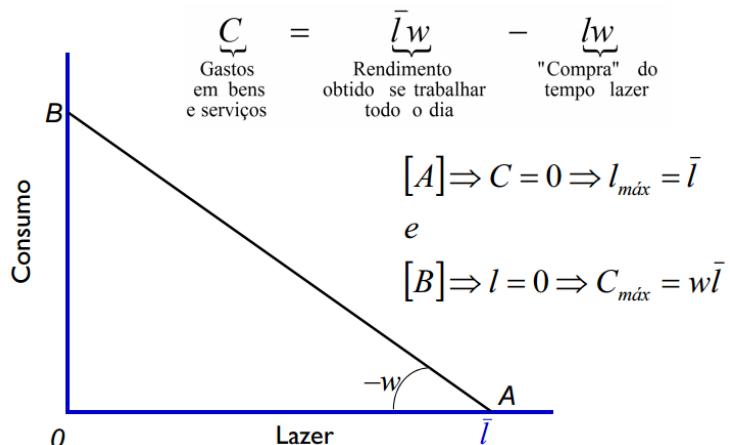
$$\begin{aligned}
 TMS_{C,l} &= \frac{dC}{dl} \Big|_{dU=0} \Rightarrow dU(C, l) = 0 \Leftrightarrow \\
 &\Leftrightarrow \frac{\partial U}{\partial C} dC + \frac{\partial U}{\partial l} dl = 0 \Leftrightarrow \frac{\partial U}{\partial C} dC = -\frac{\partial U}{\partial l} dl \Leftrightarrow \\
 &\Leftrightarrow \frac{dC}{dl} \Big|_{dU=0} = -\frac{\partial U / \partial l}{\partial U / \partial C} = -\frac{Umg_l}{Umg_c}
 \end{aligned}$$

Dado que as utilidades marginais são positivas, facilmente confirmamos que:

$$TMS_{C,l} = -\frac{Umg_l}{Umg_c} < 0$$

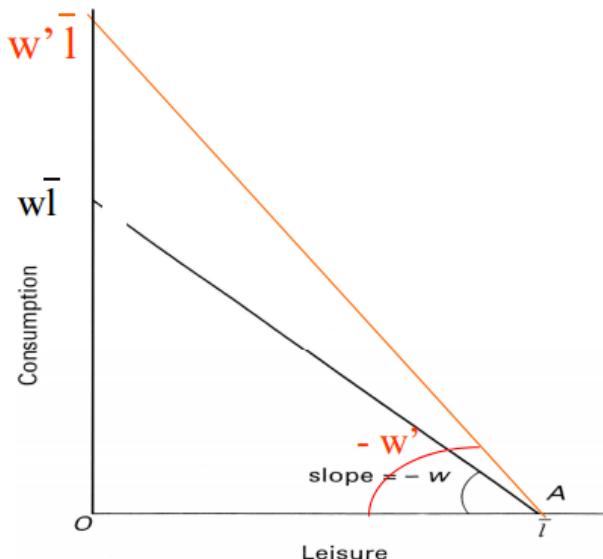
Restrição orçamental das famílias

- Limite: \bar{l} , o máximo período de tempo (horas/dias/semanas,...) disponível para afetar a lazer e a trabalho.
- l : tempo disponível afeto a lazer;
- $L = \bar{l} - l$: tempo disponível afeto a trabalho e que “alimenta” unidades de consumo.
- Preço do trabalho/custo de oportunidade do lazer \rightarrow taxa de salário real ($w = W/P$).
- Restrição orçamental: $C = Y^d \Leftrightarrow C = wL \Leftrightarrow C = w(\bar{l} - l)$



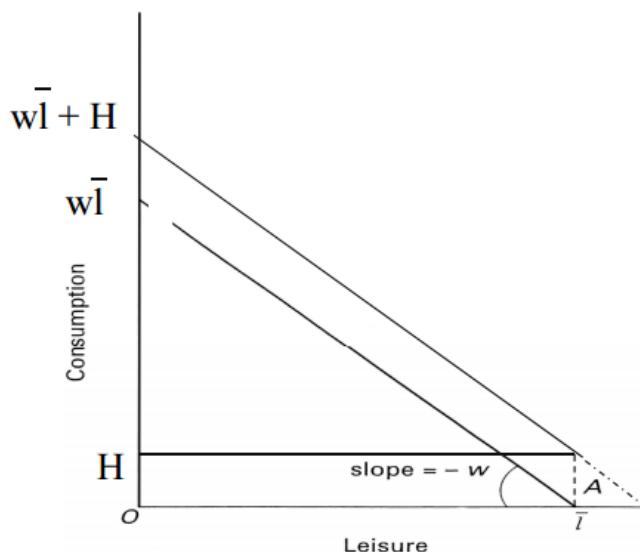
Efeitos sobre a restrição orçamental

- Aumento do salário real ($w' > w$)



Um aumento salarial gera uma rotação no sentido dos ponteiros do relógio a partir do ponto A.

- Herança recebida ($H > 0$)



O tempo máximo de lazer continua a ser \bar{l} , logo, a nova restrição só vai até \bar{l} . Quando não trabalha nada, o indivíduo pode consumir H .

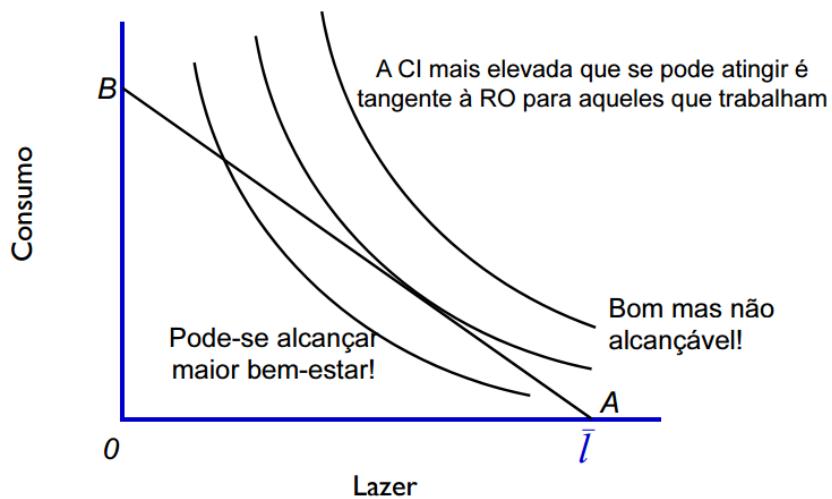
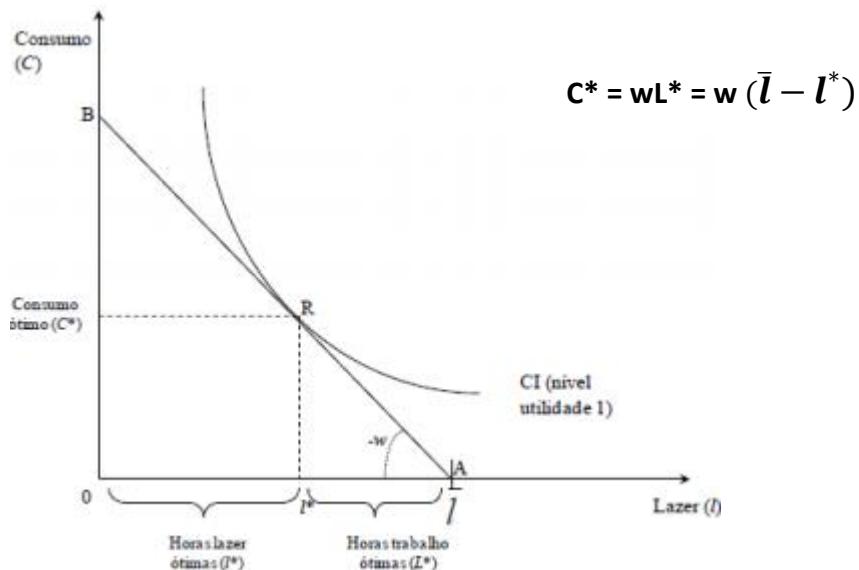
Escolha ótima

Dados:

- As preferências, $U = U(C, l)$
- A dotação de tempo disponível, \bar{l}
- A taxa de salário real, w

Maximização da utilidade: Ponto R

- $|\text{Taxa marginal de substituição de consumo por lazer}| = w \rightarrow \text{valor do lazer} = \text{custo de oportunidade do lazer}$



Escolha óptima:

$$\begin{aligned} \text{Max } U(C, l) \\ \text{s.a } C = w(\bar{l} - l) \end{aligned} \Rightarrow \begin{cases} |TMS_{C,l}| = w \\ C = w(\bar{l} - l) \end{cases}$$



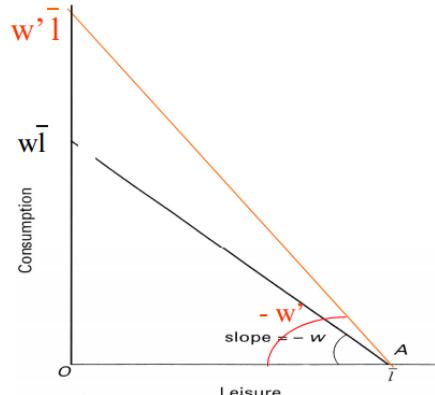
$$l^* \Rightarrow L^* = \bar{l} - l^* \\ (\text{para um dado } w)$$

Escolha óptima e a curva da oferta individual de trabalho

Como reage a escolha óptima entre **C** e **I** a uma alteração de **w**? Como varia a oferta de **L** (L^S) com alterações em **w**?

Imaginemos que **w** aumenta para **w'**:

- Rotação ascendente da RO, ou seja, aumenta o declive da RO ($w' > w$)
- Consumo potencial/máximo aumenta: $w' \bar{l} > w \bar{l}$



Efeitos do aumento do salário real sobre a oferta de trabalho

1. **Efeito-substituição (ES)** - aumento do custo de oportunidade do lazer (**w**), ou seja, uma hora de trabalho adicional torna-se mais atractiva relativamente a uma hora adicional de lazer:

$$\Delta^- l (\Delta^+ L); \Delta^+ C \rightarrow \bar{U}$$

2. **Efeito-rendimento (ER)** - o aumento de w permite usufruir, simultaneamente, de maior C e maior l , logo:

$$\Delta^+l (\Delta^-L); \Delta^+C \rightarrow \uparrow U$$

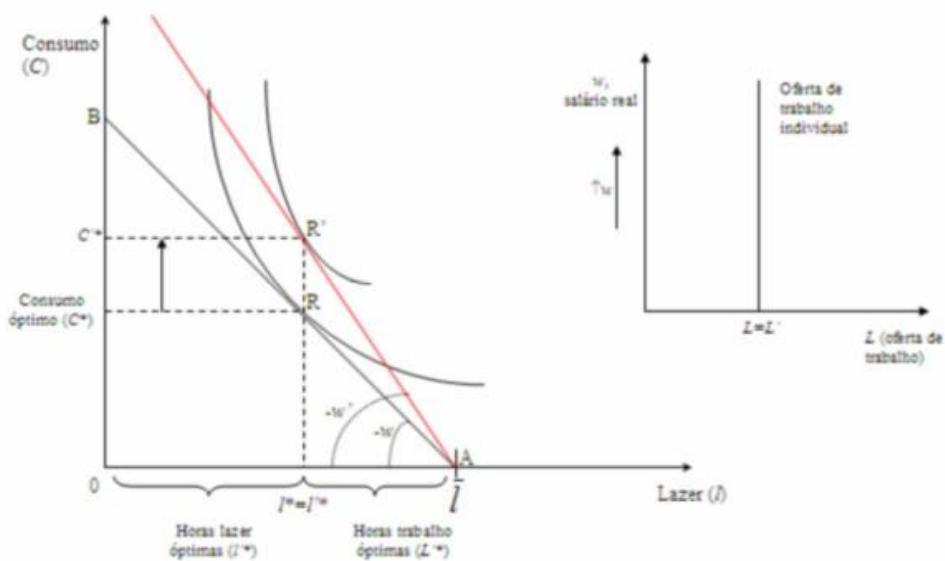
3. **Efeito global** – Para sabermos qual dos efeitos prevalece, precisamos de informação adicional sobre as preferências dos agentes → temos que conhecer a forma concreta das CI dos agentes. Sem sabermos a forma concreta das CI dos agentes, não sabemos se a variação do lazer é ou não positiva. Apenas podemos concluir que um aumento do salário real, independentemente do que acontecer ao lazer e às horas de trabalho, leva a um aumento do consumo e da utilidade.

$$\Delta^?l (\Delta^?L); \Delta^+C \rightarrow \uparrow U$$

Impacto de um aumento do salário real → a curva de oferta individual de L

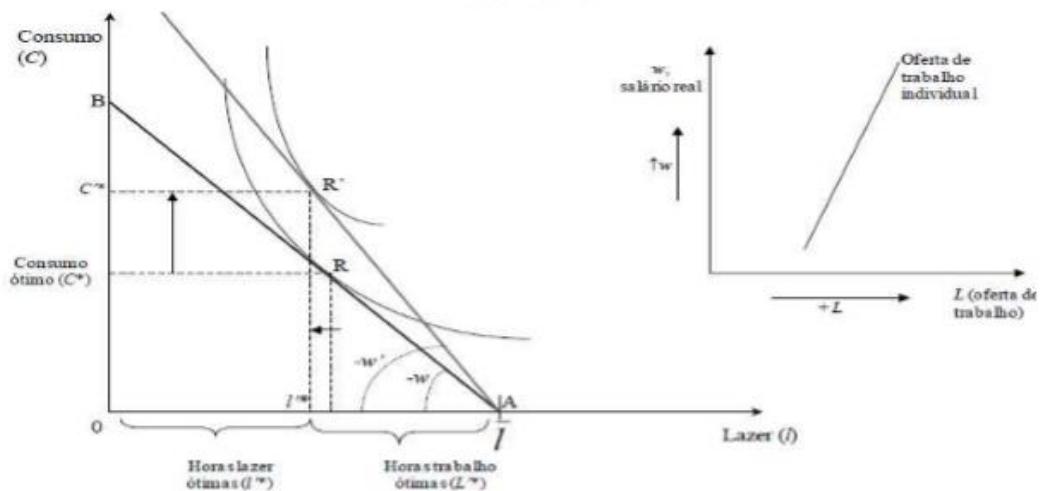
Caso I

- ES = ER: ($l' = l \rightarrow L' = L$);
- Manutenção do tempo de lazer → L^s inelástica (vertical).



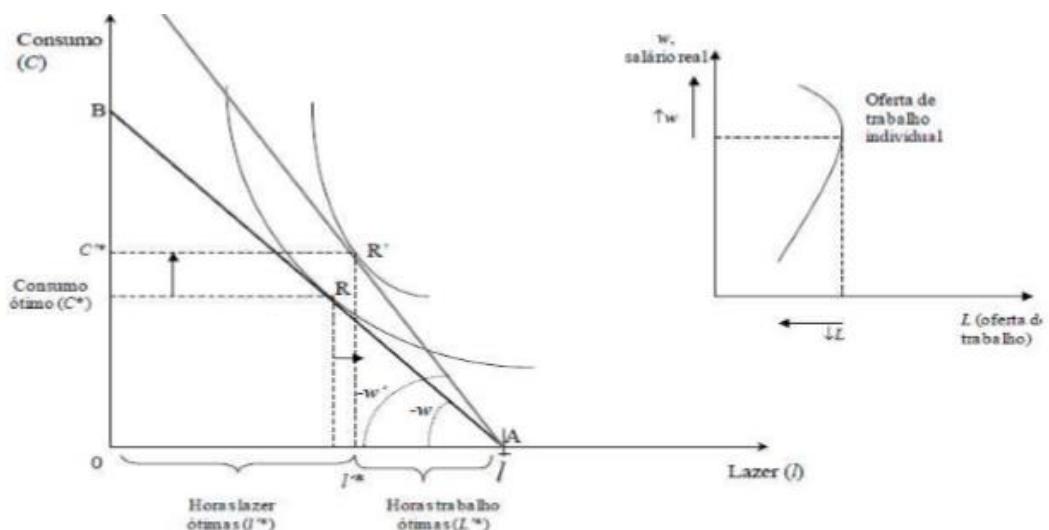
Caso II

- $ES > ER: (I' < I \rightarrow L' > L)$;
- Diminuição do tempo de lazer $\rightarrow L^S$ positivamente inclinada.



Caso III

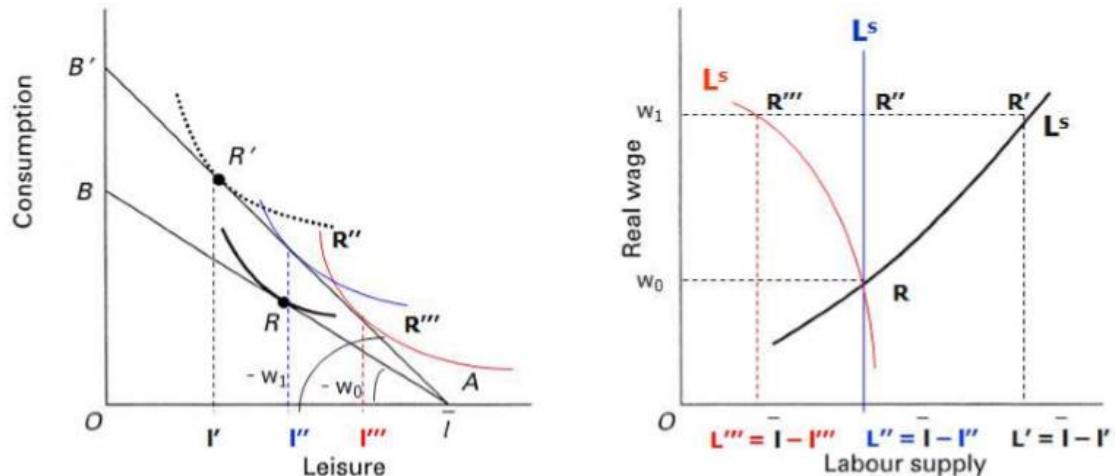
- $ES < ER: (I' > I \rightarrow L' < L)$;
- Aumento do tempo de lazer $\rightarrow L^S$ negativamente inclinada.



Caso I → Efeito rendimento = Efeito substituição → $(R \rightarrow R'') \rightarrow (L \rightarrow L'')$

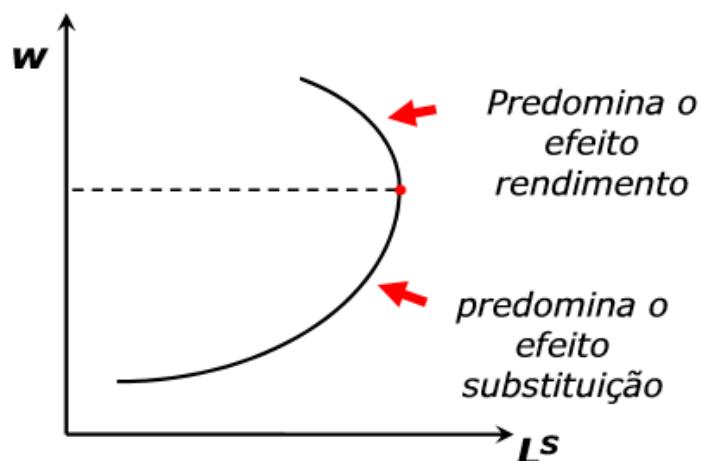
Caso II → Efeito rendimento < Efeito substituição → $(R \rightarrow R') \rightarrow (L \rightarrow L')$

Caso III → Efeito rendimento > Efeito substituição → $(R \rightarrow R''') \rightarrow (L \rightarrow L''')$



Concluindo, o impacto de uma variação no salário real sobre a quantidade de trabalho oferecida depende da relação de predominância entre os efeitos substituição e rendimento. Qual dos dois tende a prevalecer?

- O ES tende a predominar para níveis salariais mais baixos.
- O ER tende a predominar a partir de um certo nível “satisfatório” de salário real.



A oferta de trabalho ao longo do século XX:

- Homens:
 - Redução da duração média da semana de trabalho;
 - Redução da idade média de reforma;
 - Redução da taxa de atividade masculina.
- Mulheres:
 - Aumento da duração média da semana de trabalho;
 - Aumento da taxa de atividade feminina.
- **Explicações:**
 - $ER > ES$ no caso dos homens e $ER < ES$ no caso das mulheres?;
 - Alterações nos hábitos sociais;
 - Desenvolvimento da oferta de novos serviços: escolaridade, «babysitting».

Oferta de trabalho individual

A função especifica o número de horas de trabalho oferecido pelo trabalhador representativo, por período de tempo.

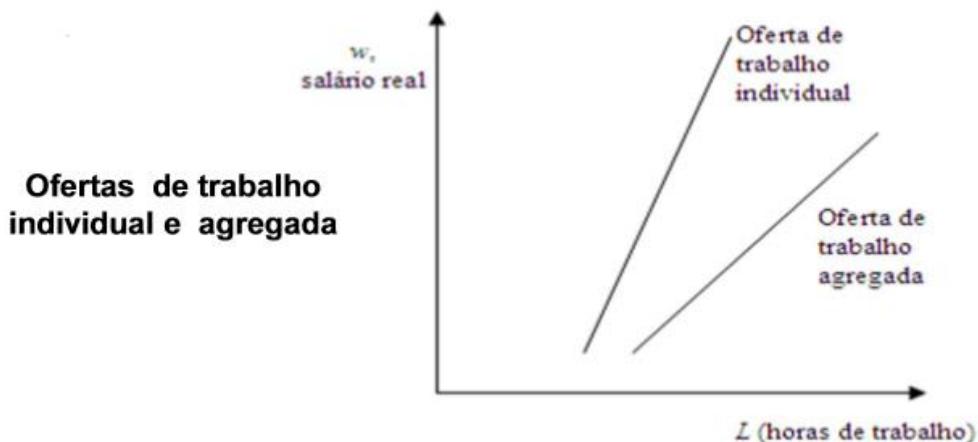
Aumentos de salário real podem não alterar esse número de horas de trabalho. Na maioria dos casos não existe opção quanto ao período de tempo de trabalho. O horário de trabalho é do tipo “pegar ou largar”. Alguns optarão por não trabalhar (desemprego voluntário).

Oferta de trabalho agregada

Corresponde à agregação de comportamentos individuais. A função especifica o número de horas de trabalho oferecidas por todos os potenciais trabalhadores, por período de tempo.

Aumentos de salário real tendem a aumentar o número de horas de trabalho oferecido pelo universo de potenciais trabalhadores.

A curva da oferta de trabalho agregada tende a ser mais elástica que a curva da oferta de trabalho individual, para cada nível de salário real, w . À medida que w aumenta, novos trabalhadores passam a integrar a população ativa.



- A curva da oferta agregada está sempre à direita da curva da oferta individual, mas não são paralelas, devido ao desemprego involuntário.
- A curva da oferta agregada é menos inclinada (mais elástica) do que a curva da oferta individual.

Questão da aula: Supondo que a curva da oferta de trabalho de um indivíduo representativo é $L=100$, pode concluir-se que, para este agente económico, em valor absoluto, o efeito substituição é igual ao efeito rendimento.

1.2.2 Procura de trabalho

A função **procura individual de trabalho** traduz a quantidade de fator trabalho que uma empresa pretende usar para cada nível de salário real, tudo o resto constante.

Cada empresa adquire unidades adicionais de trabalho enquanto o benefício da sua utilização for superior ao seu custo.

→ Que quantidade de trabalho está a empresa disposta a adquirir/empregar, para cada nível de salário real, mantendo-se tudo o resto constante?

Função procura individual de trabalho:

$$L^d = L^d(w (-))$$

L^d = nº de horas de trabalho procuradas

w = salário real horário



Maximização do lucro

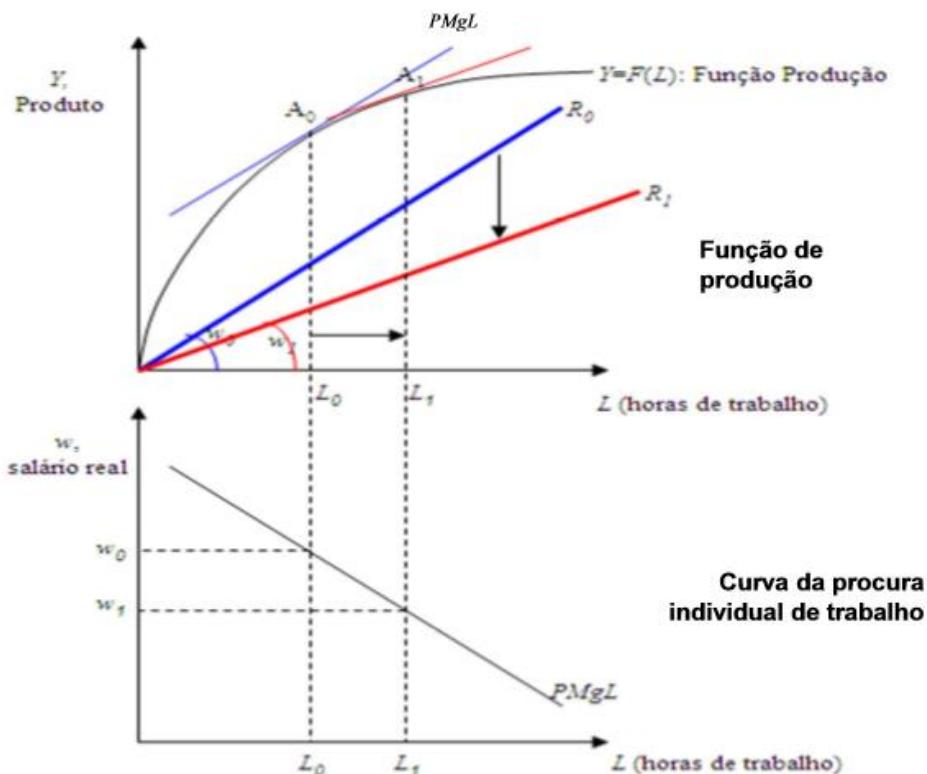
Função de produção: $Y = F(L, K)$, sendo K constante $Y = F(L)$.

Função lucro: $\text{Lucro} = Y - (w.L + r.K)$, sendo w e r , respetivamente, o custo real dos fatores trabalho e capital, ou seja, $\text{Lucro} = F(L) - (wL + rK)$.

Maximizando o lucro em ordem ao fator variável, L ,

$$\frac{d\text{Lucro}}{dL} = 0 \Leftrightarrow \frac{dF(L)}{dL} - w = 0 \Leftrightarrow \text{PmgL} = w$$

As empresas empregam unidades adicionais de trabalho enquanto o seu benefício marginal (PMgL) for superior ao seu custo marginal (w) → a curva da procura de trabalho coincide com a PMgL.



Interpretação económica da geometria da procura individual de trabalho (PMgL):

Inclinação: negativa porque a PMgL cai à medida que a intensidade na utilização do trabalho aumenta (à medida que nos deslocamos para a direita ao longo da função produção).

Curvatura: aqui não há qualquer razão teórica para a curvatura. Note-se que uma curva da procura de trabalho linear implica uma função produção quadrática.

Deslocação: acumulação de capital ou alterações na produtividade.

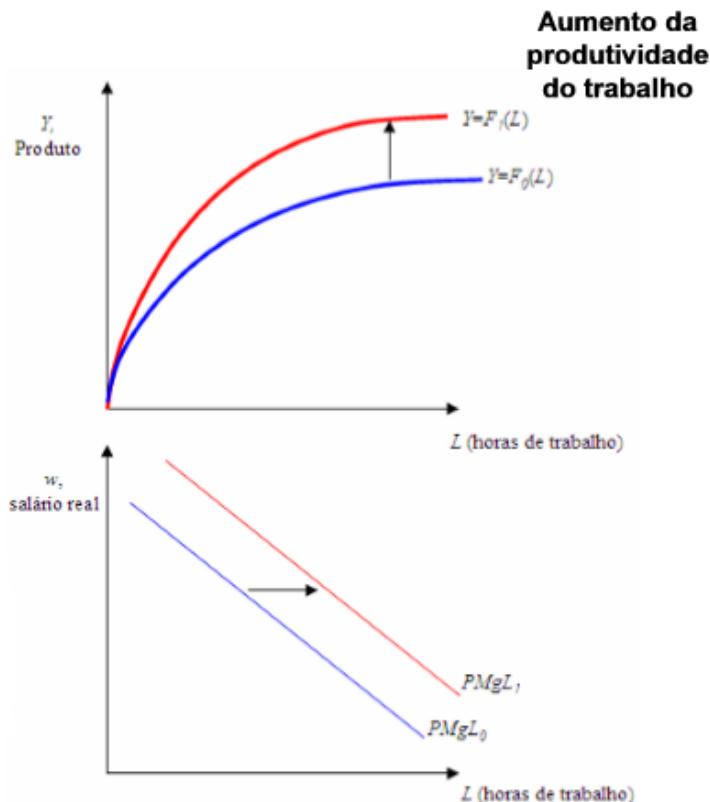
Alterações na procura individual de trabalho

- Com um aumento do stock de capital ($\Delta + K$) / progresso técnico ($\Delta + A$):
 - Y aumenta para todos os níveis de L;
 - PMgL aumenta.
$$Y = F(A \cdot L, \bar{K})$$

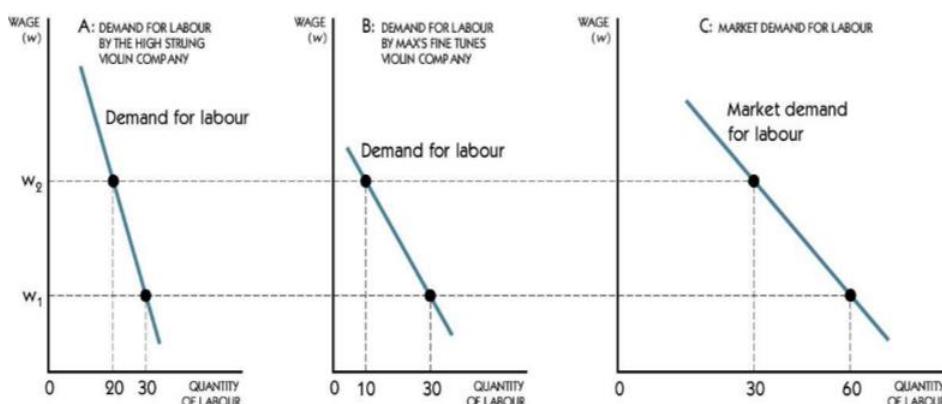


A função procura de trabalho desloca-se para a direita , $\forall L$.

$$PMgL = \frac{\partial F}{\partial (AL)} \times A$$



A **procura agregada de trabalho** resulta da soma das quantidades de trabalho procuradas por cada empresa, para cada nível de salário real.



1.2.3 Equilíbrio no mercado de trabalho

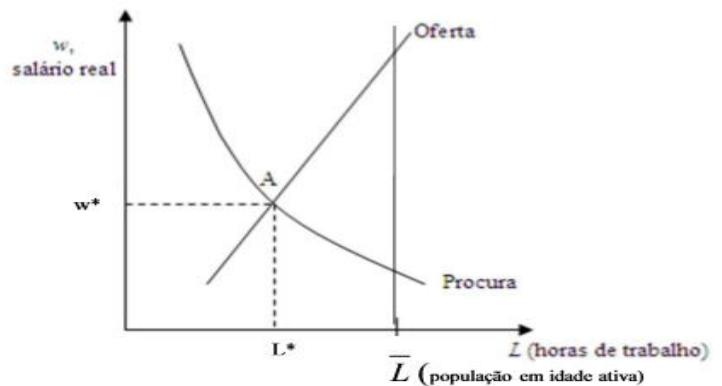
– Interação entre oferta e procura de trabalho

– Equilíbrio de mercado: A

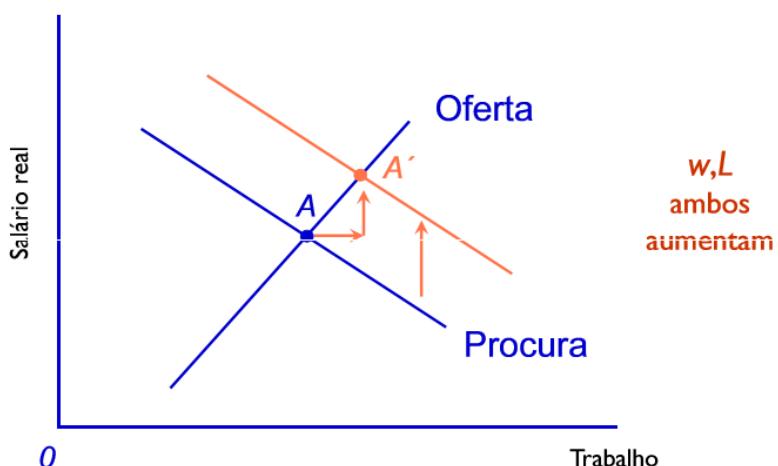
– L e w determinados endogenamente

– Salário real de equilíbrio: w^*

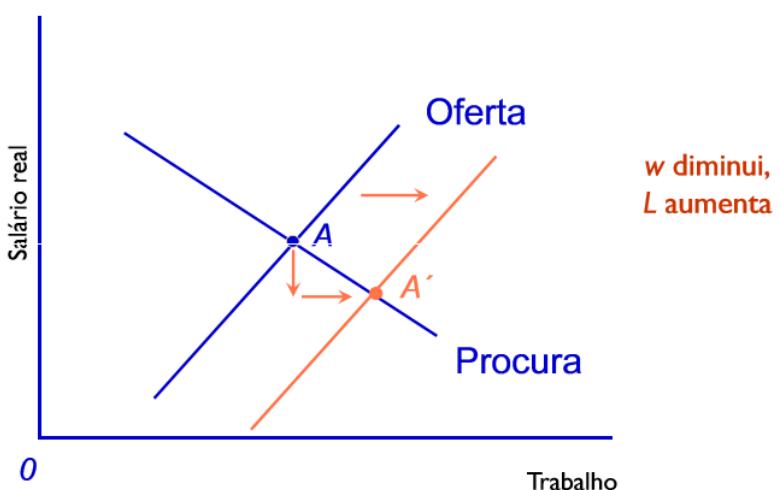
– Emprego de equilíbrio: L^*



Aumento na procura trabalho
($PMgL$ aumenta devido a aumentos em A ou K)



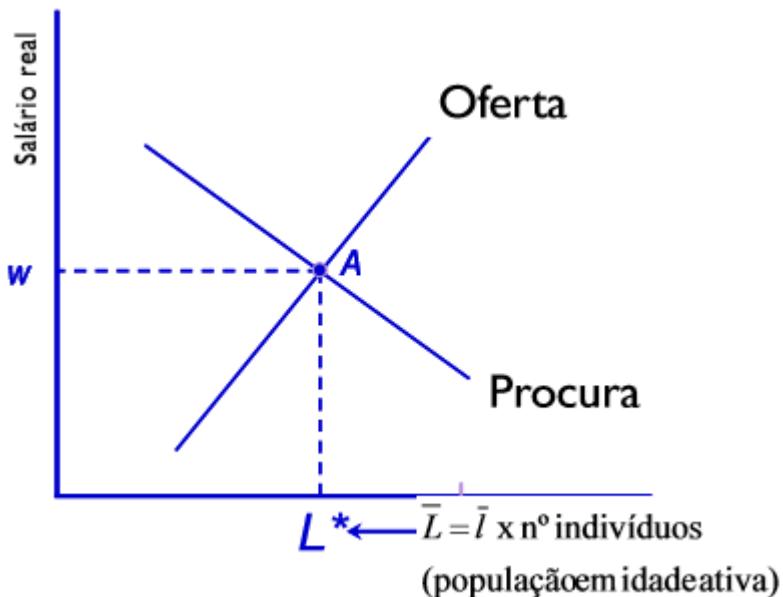
Aumento na oferta trabalho
(e.g., novas entradas via imigração)



Questão da aula: Se se verificar em simultâneo uma melhoria tecnológica (que melhore a eficiência do fator trabalho) e um aumento da imigração, tende a ocorrer um aumento do nível de emprego de equilíbrio.

1.2.4 Uma primeira interpretação do desemprego

- No equilíbrio do mercado de trabalho, não há desemprego involuntário, porque todos os que aceitam as condições do mercado estão a trabalhar.
- Há, contudo, “desemprego” voluntário, que corresponde àqueles indivíduos que recusam as condições do mercado e, por isso, decidem não trabalhar. No gráfico seguinte, esses indivíduos encontram-se na curva da oferta de trabalho à direita do ponto de equilíbrio. → $\bar{L} - L^*$



Questão da aula: A procura de trabalho por parte das empresas depende da produtividade marginal do trabalho.

1.3 Interpretação estática do desemprego

Desemprego involuntário e salário real

“Segundo a definição da OCDE e da OIT, um indivíduo considera-se desempregado se, e ao longo de um período de referência, simultaneamente:

- não possuir emprego;
- procurar ativamente emprego;
- estiver imediatamente apto a trabalhar.”

“A força de trabalho define-se então como a população ativa (L^S): parte da população que se encontra a trabalhar (L) ou que está desempregada (U):

$$L^S = L + U$$

Concluindo, o que está a ser medido pelos indicadores convencionais de taxas de desemprego é o desemprego involuntário e não o voluntário.

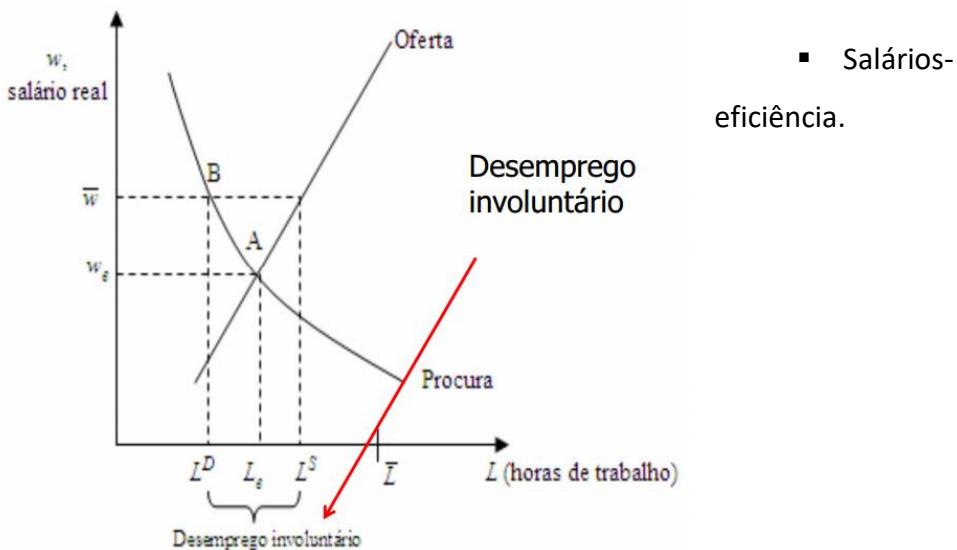
«Gera-se desemprego involuntário sempre que o salário real é rígido à descida.»

Em que condições existe desemprego involuntário?

- A oferta é superior à procura de trabalho.
- $w > w^*$, ou seja, quando há rigidez salarial.

Fatores determinantes da rigidez salarial à descida:

- Poder negocial dos sindicatos e das associações patronais.
- Salários mínimos legalmente estabelecidos.
- Fixação de padrões mínimos de rendimento por razões de equidade social.



- Salários-eficiência.

A rationalidade económica dos sindicatos

- Existe conflitualidade intrínseca da relação entre o empregador e empregado.
- A partilha do rendimento entre salários e rendimentos do capital pode não se processar de acordo com a produtividade marginal dos fatores.
- O empresário monitoriza o desempenho do trabalhador, numa relação não paritária.
- A génese dos movimentos sindicais visa uma maior paridade de poder negocial entre empregador e empregado.

A Economia dos sindicatos

Objetivos fundamentais: melhores salários, mais emprego.

Objetivos complementares: higiene e segurança laboral, horários de trabalho, intervenção dos trabalhadores na vida das empresas.

O binómio salários-emprego pode ser representado num mapa de utilidade, refletindo as preferências das organizações sindicais. Na prática, as preferências dos sindicatos substituem as preferências individuais subjacentes à oferta de emprego individual. No

ponto de vista do sindicado, não há desemprego involuntário, mas se analisarmos o ponto de vista individual, há desemprego involuntário.

Há sindicatos locais, globais e setoriais.

O problema do free rider...

O comportamento free rider é aquele em que um ou mais agentes económicos acabam por usufruir de um determinado benefício proveniente de um bem, sem que tenha havido uma contribuição para a obtenção de tal.

Um trabalhador, para pertencer a um sindicato, tem que pagar uma quota. Contudo, os sindicatos lutam não só pelos direitos daqueles que fazem parte do mesmo, mas também pelos direitos de todos os trabalhadores. Como tal, nasce a questão “Para que me inscrevo no sindicato, se terei os mesmos benefícios?”. Nos dias de hoje, para atrair mais trabalhadores, os sindicatos oferecem apoio legal, médico, etc, como regalia de pertencer ao sindicato.

Os sindicatos lutam por quem? Os sindicatos defendem aqueles que estão sindicalizados, ou seja, aqueles que pagam a quota. À partida, essas pessoas estão empregadas. Como tal, o sindicato “luta” para defender aqueles que estão empregados.

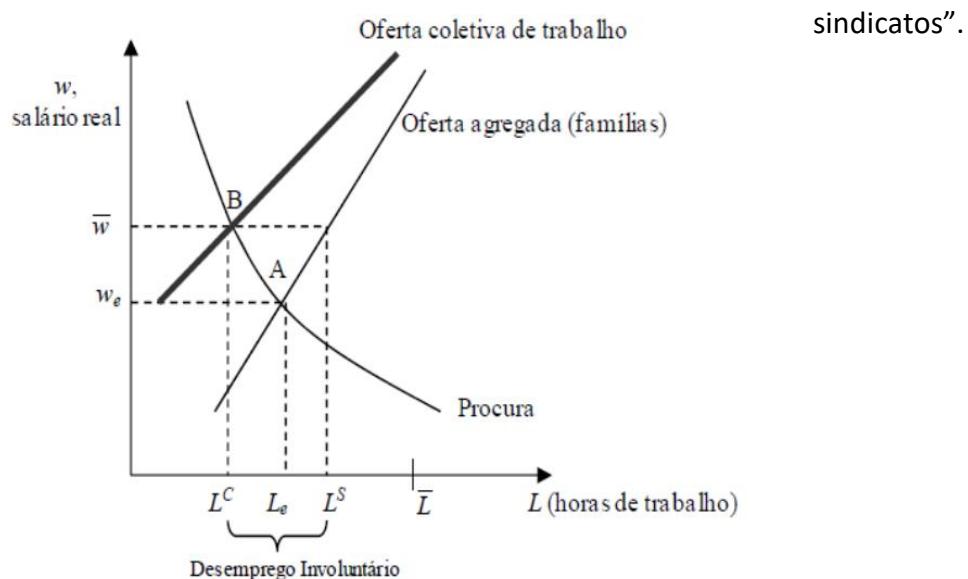
Reivindicação coletiva e rigidez do salário real

Os sindicatos podem provocar falhas no mercado de trabalho. A negociação bilateral entre sindicatos e patronato substitui, na realidade, a hipótese teórica de um mercado de trabalho perfeitamente competitivo.

Na ótica das organizações sindicais, o desemprego pode ser voluntário, ainda que seja involuntário na ótica do trabalhador sem emprego.

Reivindicação coletiva e impacto no emprego

A existência de sindicatos potencia a reivindicação de maiores salários para qualquer nível de oferta de trabalho, pelo que a curva da oferta agregada “com sindicatos” tende a posicionar-se acima e à esquerda da curva da oferta agregada “sem sindicatos”.



Desemprego involuntário na ótica dos trabalhadores, mas voluntário na ótica do sindicato: $U = L^S - L^C$

Salários mínimos

Definição - valor mínimo, definido por lei, abaixo do qual nenhum trabalhador pode ser remunerado. O salário mínimo é imposto pelo governo e é superior ao salário que permitiria um equilíbrio do mercado de trabalho ($\bar{w} > w^*$). Esta imposição vai provocar uma diminuição da procura de trabalho e um aumento da oferta.

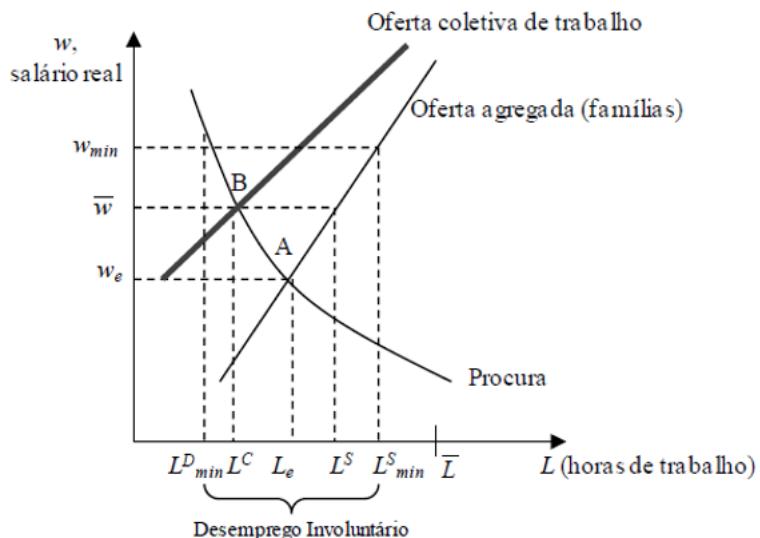
Racionalidade:

- Evitar a compressão artificial de salários por empregadores com elevado poder negocial;
- Evitar a exploração do emprego juvenil e dos trabalhadores menos qualificados.

Efeitos:

- As empresas não recrutam trabalhadores cuja PMgL seja inferior ao salário mínimo;
- Os jovens e os trabalhadores idosos menos qualificados não obtêm emprego no mercado.

Desemprego involuntário com salário mínimo: $U = L_{min}^S - L_{min}^D$



Salários de eficiência e rigidez do salário real

“As empresas podem também atuar no sentido de os salários reais não descerem na presença de desemprego voluntário. Diz-se então que o salário real é o salário de eficiência, em que o trabalhador é remunerado acima da sua PMgL. Esta prática deriva do facto de as empresas sentirem dificuldades de monitorização do desempenho dos seus trabalhadores.”

Racionalidade do salário de eficiência:

- Obter “mais dedicação” (i.e., mais esforço e empenho) dos trabalhadores.
- Refinar a seleção de pessoal nos processos de recrutamento.
- Assegurar uma menor rotatividade da mão de obra e combater o despedimento precoce por iniciativa dos trabalhadores mais produtivos.
- Aumentar a produtividade dos trabalhadores, melhorando as condições de nutrição (países menos desenvolvidos).

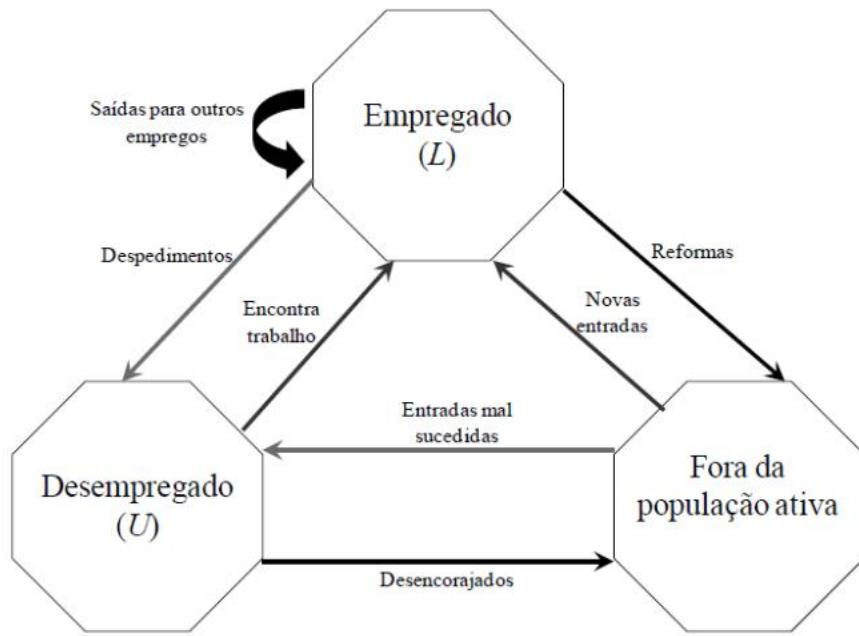
1.4 Interpretação dinâmica do desemprego

Desemprego involuntário =

$$= \text{Desemprego observado ou efectivo} = \text{Desemprego Cíclico} + \underline{\text{Desemprego Natural}}$$

$$\underline{\text{Desemprego Natural}} = \text{Desemprego estrutural} + \text{Desemprego friccional}$$

O desemprego cíclico é consequência da conjuntura desfavorável (se houver recessão, diminui a procura de trabalho e, por sua vez, aumenta o desemprego cíclico). O desemprego estrutural é consequência, por exemplo, da existência de sindicatos e de salários mínimos. Por fim, o desemprego friccional resulta do dinamismo do mercado de trabalho.



Transições de estado no mercado de trabalho

- O mercado de trabalho regista uma dinâmica forte. As transições de estado ocorrem com grande frequência.
- O **abandono voluntário** de um emprego representa cerca de 50% a 66% de todos os despedimentos no Reino Unido, e cerca de 70% nos EUA. Porque é que as pessoas abandonam voluntariamente o seu emprego? Vão para a reforma, não gostam do que fazem, querem voltar a estudar,...
- O **abandono involuntário** de um emprego implica, na maioria dos casos, a integração no universo de desempregados.

Conceito de desemprego friccional

Princípio: compatibilizar um trabalhador e uma oportunidade de emprego que surja nem sempre é fácil e pode levar algum tempo.

Desemprego friccional: resulta do normal funcionamento e do dinamismo inerente ao mercado de trabalho, ocorrendo porque demora tempo para que haja ajustamento

entre um trabalhador que procura um emprego e a existência de um posto de trabalho que necessita ser preenchido (matching).

Stocks, fluxos e desemprego friccional (Ignorando os fluxos de e para fora da força de trabalho (inativos))

- **Taxa de separação de empregos:** s (% de empregados que perde o seu emprego, num determinado período de tempo)
- **Taxa de ingresso em empregos:** f (% de desempregados que encontra emprego, num determinado período de tempo)
- Variação no nível de desemprego: $\Delta U = sL - fU$

sL – nº de indivíduos que estavam empregados e que perderam o emprego;

fU – nº de indivíduos que estavam desempregados e que encontraram emprego.

- **Desemprego friccional (U^f):** parcela de desemprego que se espera vir a ocorrer, em média, quando o nível de desemprego é estacionário ($\Delta U = 0$).

$$sL - fU^f = 0 \leftrightarrow U^f = \frac{s}{f}L$$

Por definição:

$$L^s = L + U \quad e \quad u = \frac{U}{L^s}$$

$$\frac{L^s}{L^s} = \frac{L}{L^s} + \frac{U}{L^s}$$

$$1 = \frac{L}{L^s} + u \quad \frac{L}{L^s} = 1 - u$$

Tomando $U^f = (s/f)L$ e dividindo por L^s , vem:

$$\frac{U^f}{L^s} = \frac{s}{f} \frac{L}{L^s}$$

$$\text{Como } \frac{L}{L^s} = 1 - u \Rightarrow \frac{U^f}{L^s} = \frac{s}{f} (1 - u)$$

$$\text{Fazendo } u = u^f \Rightarrow u^f = \frac{s}{f} (1 - u^f)$$

$$u^f = \frac{\frac{s}{f}}{1 + \frac{s}{f}} \quad u^f = \frac{s}{s + f}$$

Prospeção de emprego e duração do desemprego

Os parâmetros s e f podem ser especificados como probabilidades:

- Probabilidade de perda de emprego quando se está empregado: s
- Probabilidade de ingresso num emprego quando se está desempregado: f

O desemprego friccional será **tanto maior** quanto menos frequente for a contratação (**menor f**) e quanto mais frequente for a separação de emprego (**maior s**).

A taxa de separação s tem duas componentes:

- **Estrutural:** depende da facilidade das empresas promoverem despedimentos, sendo mais baixa em países onde as restrições legais e sociais ao despedimento sejam maiores;
- **Cíclica:** depende da fase do ciclo económico que a economia atravessa, sendo maior em fases de recessão.

A taxa de separação s varia consideravelmente consoante:

- a idade do desempregado;
- o seu grau de qualificação profissional;
- a região onde vive.

A taxa de ingresso em empregos f depende da eficácia do processo de absorção de desempregados:

- Esforço do desempregado na procura de novo emprego;
- Facilidade de deteção das ofertas de emprego (a relevância dos centros de empregos...);
- Número de empregos vagos ou criados de raiz;
- Incentivos à prospeção de novo emprego;
- Intensidade do efeito perverso induzido por “seguros de desemprego” → o subsídio de desemprego.

Questão de aula: A rigidez salarial no mercado de trabalho leva a que, apesar da existência de excesso de oferta de trabalho relativamente à procura, o salário real não diminua.

O subsídio de desemprego em Portugal em 2017

- **Condições de acesso:** num período de 24 meses, ter descontado para a segurança social (estar empregado) durante 12 meses.
- **Período de concessão do subsídio de desemprego:** depende da faixa etária podendo chegar aos 30 meses para a classe etária mais elevada.
- **Montante do subsídio de desemprego:** cerca de 65% dos rendimentos mensais médios auferidos; com um mínimo de 421,32€ (o valor do Indexante dos Apoios Sociais – IAS) e um máximo de 1053,30€ (2,5 vezes o IAS).

Prospeção de emprego e duração do desemprego

Heterogeneidade dos sistemas de apoio ao desemprego:

- Critérios de elegibilidade;
- Nível de substituição do rendimento do trabalho;
- Período de duração do apoio ao desempregado.

Efeitos laterais perniciosos:

- Desincentivo à mobilidade setorial dos desempregados;
- Estímulo à preferência pela situação de desempregado;
- Agravamento do desemprego de longa duração (perda de qualificações → ciclo vicioso!).

No ponto de vista da eficiência económica, os subsídios de desemprego podem ser um desincentivo à procura de emprego. Tal diminuição da procura de emprego, por parte dos desempregados, diminui a taxa de ingresso, ou seja, aumenta o desemprego friccional → **Armadilha do desemprego**.

Armadilha do desemprego

Os sistemas de apoio no desemprego diminuem a taxa de ingresso e aumentam o desemprego friccional. «Existe um desconfortável trade-off entre o grau de proteção social do desemprego e a eficiência de uma economia.»

Questão da aula: o desemprego friccional será tanto menor quanto maior o número de bolsas de emprego dinamizadas pelas faculdades.

1.5 Taxa de desemprego de equilíbrio

«Se todo o desemprego fosse voluntário, o problema do desemprego não suscitaria grande preocupação. Um nível de desemprego elevado e maioritariamente involuntário traduz o facto de o mercado de trabalho não funcionar como os demais mercados.»

«Um número considerável de imperfeições no mercado de trabalho, com origem em fatores económicos e institucionais, obriga a refinar o paradigma de concorrência perfeita.»

«O equilíbrio no mercado de trabalho ocorre quando a taxa de desemprego estabiliza. Isso pode coincidir com a existência de desemprego involuntário.» → taxa de desemprego de equilíbrio ou taxa natural de desemprego. O desemprego de equilíbrio é aquele que existe mesmo em situações de pleno emprego.

Desemprego de equilíbrio ou natural = Desemprego friccional + Desemprego estrutural

Causas do desemprego friccional:

- Desfasamento temporal entre prospeção de emprego e preenchimento de vagas;
- Grau de eficiência do mercado de trabalho;
- Fase do ciclo económico.

Causas do desemprego estrutural:

- Regulamentação do mercado de trabalho;
- Mediação institucional do processo negocial (sindicatos, associações patronais);
- Conflito entre oferta coletiva (sindicatos) e oferta individual de trabalho.

A “chaga” do desemprego na Europa

- Choques petrolíferos na década de 70;
- Choques tecnológicos + choques da procura (desinflação).

Enquadramento institucional:

- Efeitos perniciosos dos sistemas de proteção social ao desemprego;
- Forte poder reivindicativo dos sindicatos;
- Legislação mais protecionista do emprego (salários mínimos, contratação coletiva, horários laborais, trabalho em “part-time”, despedimento de pessoal).



Forte redução na taxa de ingressos, f;

Acumulação de desemprego de longa duração.

Conceito de desemprego de equilíbrio

«Na União Europeia, o elevado desemprego está também associado ao crescimento acentuado dos salários reais e dos encargos sociais incidentes sobre o trabalho, no que constitui um verdadeiro “choque salarial”.»

Histerese do desemprego ou “efeito de inércia”: $u = f(u_{t-i})$

→ Comportamento da taxa de desemprego observada em vários países europeus e reflete o aumento gradual da taxa de desemprego seguido a cada choque petrolífero
→ *períodos longos de desemprego tendem a fazer aumentar a taxa de desemprego natural.*

Causas possíveis da histerese (dificuldades no ajustamento a choques):

- Efeitos perniciosos associados aos sistemas de proteção social ao desemprego, que acabam por constituir um desincentivo à procura de emprego;
- Forte poder reivindicativo dos sindicatos e a relação insiders /outsiders;
- Legislação mais protecionista do emprego (salários mínimos, contratação coletiva, horários laborais, trabalho em part-time, custos de despedimento).



Desemprego temporário transforma-se em permanente, criando o chamado desemprego de longo prazo/de longa duração (trabalhadores desempregados há mais de um ano)

Consequências do desemprego de longo prazo / de longa duração:

Os desempregados podem habituar-se a não trabalhar ou sentir-se desencorajados e aplicar-se menos na procura de emprego e os empregadores podem pensar que quanto mais tempo um indivíduo esteve desempregado, menos energia e qualificações possuirá para trabalhar e, portanto, evitam a sua contratação. O desemprego de longa duração vai tornar-se desemprego natural (estrutural).

Políticas de combate ao desemprego:

1. Apoiar a formação e mobilidade do trabalhador: subsídios e isenções fiscais à formação e mobilidade dos desempregados;

2. Flexibilizar o mercado de trabalho: alterar a regulamentação existente no mercado de trabalho, por exemplo, a nível de salários mínimos, condições laborais e de despedimento (L^D);
3. Reformar o sistema de proteção ao desemprego: reforçar os incentivos à procura de emprego (L^S);
4. Disseminação de informação sobre o mercado de trabalho: desenvolvimento de centros de emprego, websites, bolsas de emprego (FEP);
5. Políticas do lado da procura em períodos de conjuntura desfavorável, de forma a minorar os efeitos de histerese.

Questão da aula: À luz da revisão do paradigma tradicional do equilíbrio no mercado de trabalho, podemos afirmar que, devido à existência de imperfeições, o mercado de trabalho pode estar em equilíbrio e, ainda assim, existir desemprego involuntário.