6 - A empresa: funcionários, gerentes e proprietários

**6.1 Introdução**

* A empresa é um ator na economia capitalista e um estágio em que as interações são realizadas entre os funcionários, gerentes e proprietários da empresa.
* Explicamos por que, como outras interações econômicas, trabalhar em conjunto nas empresas traz ganhos mútuos.
* Porém, contratar trabalhadores é diferente de comprar outros bens e serviços. O contrato entre as duas partes não cobre muitas coisas em que o empregado e o empregador têm interesses conflitantes, incluindo o quão duro e quão bem o funcionário trabalhará. Além disso, o empregador não pode impedir que o trabalhador saia.
* As empresas não pagam os salários mais baixos possíveis para que as pessoas simplesmente apareçam em seus empregos. Eles estabelecem salários para que os funcionários sofram um custo se perderem o emprego. Isso os motiva a trabalhar efetivamente e permanecer na empresa, além de garantir que as empresas sempre tenham muitos candidatos a emprego.
* Uma consequência das empresas que estabelecem salários para motivar os trabalhadores dessa maneira é que (mesmo em equilíbrio) sempre haverá pessoas desempregadas na economia.
* Trabalhar na economia de shows, ou em uma cooperativa de propriedade de trabalhadores, é diferente de ser funcionário de uma empresa capitalista.

Em março de 2000, Terri Lawrence dirigia seu Ford Explorer 1996 SUV perto de Fort Lauderdale, Flórida. "De repente", ela disse, "houve essa explosão". Um dos pneus dela explodiu. O Ford Explorer capotou e ela ficou gravemente ferida. No verão de 2000, com relatos semelhantes de explosões e acumuladores destruídos, a Ford convocou uma 'sala de guerra' para lidar com a catástrofe de relações públicas. Eles rapidamente determinaram que os pneus Firestone usados ​​na maioria dos Exploradores estavam com defeito. Não houve relatos incomuns de explosões nos pneus Explorers com Goodyear.

Em agosto de 2000, em parceria com a Ford, a Firestone recuperou 14,4 milhões de pneus. De acordo com a Administração Nacional de Segurança e Trânsito nas Rodovias dos EUA, as explosões dos pneus Firestone em questão resultaram em acidentes que mataram 271 vidas. Nos quatro meses seguintes ao recall, o valor de mercado das ações da Firestone na bolsa de valores caiu US$ 9,2 bilhões, para menos da metade de seu valor antes da crise. Mas a causa da onda de explosões fatais permaneceu um mistério.

Testes de estresse em alta velocidade confirmaram que não havia nada de errado com o design dos pneus. Uma pista discreta, no entanto, apontava para "a cena do crime", se não o motivo. Na parede lateral de cada um dos pneus estourados, havia um código de dez dígitos, indicando a fábrica em particular que havia produzido o pneu e a semana de sua produção. A maioria dos pneus defeituosos foi produzida em apenas uma das seis fábricas da Firestone, localizada em Decatur, Illinois.

Alan B. Krueger e Alexandre Mas explicam como os economistas analisaram os defeitos dos pneus na fábrica da Decatur em “Strikes, Scabs, and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires”. Journal of Political Economy 112 (2): pp. 253–89.

Durante anos, a fábrica da Firestone Decatur estava no noticiário por outros motivos. Em 1994, a empresa impôs um turno de 12 horas que alternava entre noite e dia para cada trabalhador, substituindo o histórico turno de oito horas. Os salários das novas contratações foram reduzidos em 30%; as férias para mais trabalhadores seniores foram cortadas em duas semanas. Em 12 de julho de 1994, o sindicato United Rubber Workers, que representava os funcionários, convocou uma greve. A empresa contratou imediatamente 2.300 trabalhadores substitutos, pagando 30% a menos do que os salários pagos anteriormente. Dez meses depois, o sindicato cancelou a greve; os trabalhadores que retornavam aceitaram cortes substanciais nos salários, congelamento de seus benefícios de pensão e turnos de 12 horas. A amargura em relação à empresa e os protestos continuaram.

Construir pneus na época era uma ocupação qualificada e trabalhosa. Vários trabalhadores sindicalizados culparam a falta de treinamento e experiência entre os trabalhadores substitutos pelas explosões de pneus. William Newton, construtor sênior de pneus da Decatur, relatou que "viu muitas pessoas [trabalhando como substitutas] que não sabiam como fabricar pneus". Mas os investigadores que analisaram os registros detalhados de quando exatamente os pneus defeituosos foram produzidos sofreram um choque - praticamente nenhum deles foi produzido durante a greve, quando a Firestone empregava os trabalhadores substitutos. A maioria dos pneus defeituosos havia sido produzida por trabalhadores sindicais experientes, tanto antes da greve - quando os cortes salariais da Firestone, turno de 12 horas e outras novas demandas haviam sido anunciados - e após a derrota da greve, quando os trabalhadores sindicais retornaram.

Embora não possa ser provado, parece provável que os trabalhadores permanentes da fábrica de Decatur tenham retaliado contra a Firestone, dedicando menos esforço à produção de pneus seguros ou mesmo sabotando deliberadamente a produção. Os proprietários da Firestone descobriram que realmente podiam impor um turno de 12 horas e um corte de 30% nos salários, mas não podiam garantir que pneus seguros fossem produzidos se seus funcionários ficassem bravos como resultado.

As empresas são agentes importantes na economia; usaremos isso e a próxima unidade para explicar como eles funcionam. Uma empresa é frequentemente referida como se fosse uma pessoa - falamos sobre 'o preço que a Firestone cobra'.

Mas, embora as firmas sejam atores - e, em alguns sistemas jurídicos, sejam tratadas como se fossem indivíduos - as firmas também são as etapas nas quais as pessoas que compõem a firma atuam em seus interesses às vezes comuns, mas às vezes concorrentes.

As pessoas que formam a empresa - funcionários, gerentes e proprietários - estão unidas no interesse comum pelo sucesso da empresa, porque todas elas sofreriam se falhasse. No entanto, eles têm interesses conflitantes sobre como distribuir os lucros do sucesso da empresa entre si (salários, salários administrativos e lucros dos proprietários); eles também podem discordar sobre políticas (como condições de trabalho e benefícios gerenciais) e quem toma as principais decisões (como se é uma boa ideia impor um turno de 12 horas aos trabalhadores da Firestone em Decatur e reduzir o tempo de férias).

Nesta unidade, focamos na empresa como uma etapa e modelamos as relações entre os principais agentes - funcionários, gerentes e proprietários. Modelamos como os salários são determinados quando existem conflitos de interesse entre empregadores e empregados e analisamos o que isso significa para compartilhar os ganhos mútuos que surgem em uma empresa. Na Unidade 7, consideraremos a empresa como um ator em seu relacionamento com outras empresas e com seus clientes.

**6.2 Empresas, mercados e divisão de trabalho**

A economia é composta de pessoas fazendo coisas diferentes, por exemplo, produzindo iPhones da Apple ou confeccionando roupas para exportação. A produção de smartphones envolve muitas tarefas distintas, realizadas por diferentes funcionários das empresas que fabricam componentes para a Apple - Toshiba ou Sharp no Japão ou Infineon na Alemanha.

Deixando de lado o trabalho realizado nas famílias, na economia capitalista, a divisão do trabalho[[1]](#footnote-1) é coordenado de duas maneiras principais - empresas[[2]](#footnote-2) e mercados.

* Por meio das empresas, os componentes das mercadorias são produzidos por pessoas diferentes em diferentes departamentos da empresa e montados para produzir uma camisa ou iPhone acabado.
* Componentes produzidos por grupos de trabalhadores em diferentes empresas também podem ser reunidos por meio de interações de mercado entre as empresas.
* Ao comprar e vender mercadorias nos mercados, o iPhone acabado passa do produtor para o bolso do consumidor.

Entre as instituições das economias capitalistas modernas, a empresa (firma) rivaliza com o governo em importância. John Micklethwait and Adrian Wooldridge. 2003. The Company: A Short History of a Revolutionary Idea. New York, NY: Modern Library.

Por que as empresas trabalham da maneira que funcionam? Por exemplo, por que os proprietários da empresa contratam os trabalhadores, e não o contrário? Randall Kroszner e Louis Putterman resumem esse campo da economia. Randall S. Kroszner and Louis Putterman (editors). 2009. The Economic Nature of the Firm: A Reader. Cambridge: Cambridge University Press.

Nesta unidade, estudamos empresas. Nas unidades a seguir, estudamos mercados. Herbert Simon, economista, usou a visão de Marte para explicar por que é importante estudar os dois.

**Grandes economistas: Herbert Simon**

Treinado como cientista político, o desejo de Simon de entender a sociedade o levou a estudar tanto as instituições quanto a mente humana – abriu a 'caixa preta' de motivações que os economistas tinham dado como certo. Herbert 'Herb' Simon (1916-2001) ficou reconhecido nas disciplinas de ciência da computação, psicologia e, é claro, economia, pelas quais ganhou o Prêmio Nobel em 1978.

Imagine um visitante se aproximando da Terra a partir de Marte, Simon pediu a seus leitores. Olhando a Terra através de um telescópio que revelava estrutura social, o que nosso visitante veria? As empresas podem aparecer como campos verdes, sugeriu ele, divisões e departamentos como contornos fracos. Conectando esses campos, linhas vermelhas de compra e venda. Dentro desses campos, linhas de autoridade azuis, conectando chefe e funcionário, capataz e montador, mentor e mentorado.

Tradicionalmente, os economistas se concentravam no mercado e na configuração competitiva de preços. Mas para um visitante de Marte, Simon sugeriu:

As organizações seriam a característica dominante da paisagem. Uma mensagem enviada de volta para casa, descrevendo a cena, falaria de "grandes áreas verdes interconectadas por linhas vermelhas". Provavelmente não falaria de "uma rede de linhas vermelhas conectando pontos verdes". ("Organizações e mercados", 1991)[[3]](#footnote-3).

Uma empresa, ressaltou, não é simplesmente um agente, mudando para corresponder à oferta e à demanda. É composto por indivíduos cujas necessidades e desejos podem entrar em conflito. Simon perguntou: de que maneira essas diferenças poderiam ser resolvidas? Quando um indivíduo mudaria do contrato de trabalho (uma "venda" de uma tarefa predefinida específica) para uma relação de emprego? Uma relação de emprego em que um chefe dita a tarefa após a venda é o relacionamento no coração de uma empresa.

Quando a tarefa desejada é fácil de especificar em um contrato, Simon explicou que poderíamos ver isso como simplesmente trabalhar para contratar. Porém, uma alta incerteza (o empregador sem saber antecipadamente o que precisa ser feito) tornaria impossível especificar em um contrato o que o trabalhador deveria fazer e, nesse caso, o resultado seria uma relação empregador-empregado, característica da empresa. a empresa[[4]](#footnote-4).

Este trabalho inicial mostrou dois dos interesses duradouros de Simon - a complexidade das relações econômicas, onde se pode vender uma obrigação que foi descrita de maneira incompleta e o papel da incerteza na mudança da natureza da tomada de decisão. Seu argumento demonstrou o surgimento do "chefe".

Compreender como o contrato de trabalho se transforma em emprego nos ajuda a entender um relacionamento específico entre dois membros de uma organização. Ainda temos que explicar a empresa como um todo - os campos verdes vistos pelo marciano.

Para Simon, o estudo dos mercados precisava ser complementado - e até substituído - pelo estudo de instituições e governos mais bem equipados para lidar com a incerteza e as mudanças rápidas. Esses "mecanismos de autoridade" alternativos se baseiam em aspectos parcialmente compreendidos da psique humana: lealdade, identificação de grupo e satisfação criativa.

Na época de sua morte, em 2001, Simon já havia visto muitas de suas ideias chegarem ao *mainstream*. A economia comportamental tem raízes em suas tentativas de construir teorias econômicas que refletem dados empíricos. A visão de Simon a partir de Marte mostra que a economia não poderia ser uma ciência independente; um economista precisa ser tanto matemático - trabalhando com conjuntos de decisões e utilidades - quanto psicólogo social - argumentando sobre as motivações das relações humanas.

**A coordenação do trabalho**

A maneira como o trabalho é coordenado nas empresas é diferente da coordenação através dos mercados:

* As empresas representam uma concentração de poder econômico: está nas mãos dos proprietários e gerentes, que emitem diretivas regularmente com a expectativa de que seus funcionários as executem. Uma "ordem" na empresa é um comando.
* Os mercados são caracterizados por uma descentralização de poder: compras e vendas resultam de decisões autônomas de compradores e vendedores. Um "pedido" em um mercado é uma solicitação de compra que pode ser rejeitada se o vendedor quiser.

Os preços que motivam e restringem as ações das pessoas em um mercado são o resultado das ações de milhares ou milhões de indivíduos, não da decisão de alguém com autoridade. Embora o governo possa tributar e regular a propriedade privada, a ideia de propriedade privada limita especificamente as coisas que um governo ou qualquer outra pessoa pode fazer com seus bens.

Em uma empresa, por outro lado, os proprietários ou seus gerentes direcionam as atividades de seus funcionários, que podem chegar a milhares ou até milhões. Os gerentes do Walmart, o maior varejista do mundo, decidem sobre as atividades de 2,2 milhões de funcionários, um número maior de pessoas do que qualquer exército da história mundial antes do século XIX. O Walmart é uma empresa excepcionalmente grande, mas não é excepcional, pois reúne muitas pessoas que trabalham de maneira coordenada (pela gerência) para obter lucros.

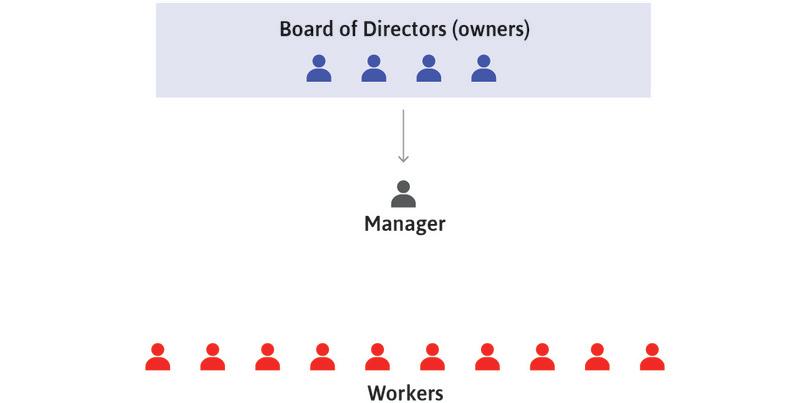
Como qualquer organização, as empresas têm um processo de tomada de decisão e maneiras de impor suas decisões às pessoas que nela participam. Quando dizemos que 'a Fiat terceirizou sua produção de componentes' ou 'a empresa estabelece um preço de € 11.200', queremos dizer que o processo de tomada de decisão na empresa resultou nessas ações.

A Figura 6.1 mostra uma imagem simplificada dos atores e da estrutura de tomada de decisão da empresa.

Esses dois livros descrevem os direitos de propriedade, estruturas de autoridade e interações de mercado que caracterizam a empresa capitalista moderna.

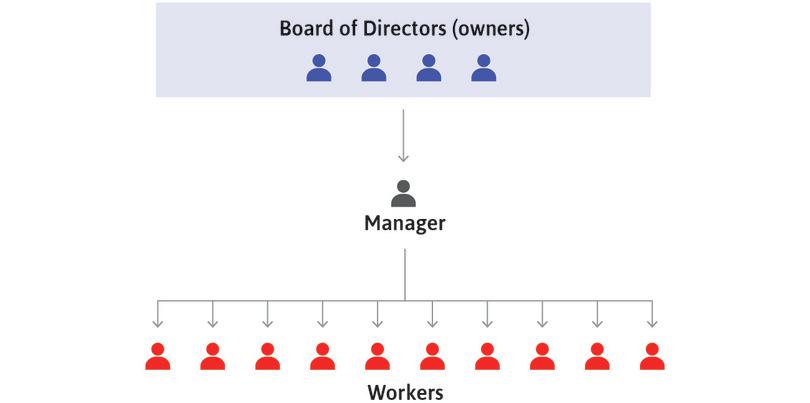
* Henry Hansmann. 2000. *The Ownership of Enterprise*. Cambridge, MA: Belknap Press.
* Oliver E. Williamson. 1985. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York, NY: Collier Macmillan.

Figura 6.1 Os atores da empresa e suas estruturas de tomada de decisão e informação.



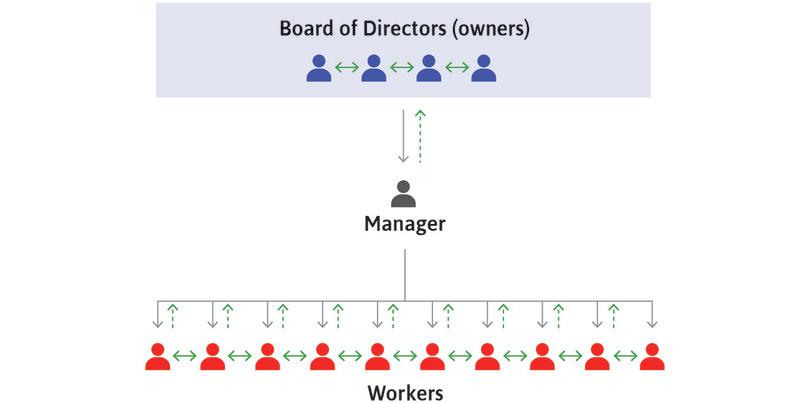
Proprietários decidem estratégias de longo prazo

Os proprietários, por meio de seu conselho de administração, decidem as estratégias de longo prazo da empresa relativas a como, o que e onde produzir. Em seguida, eles orientam o (s) gerente (s) a implementar essas decisões.



Os gerentes atribuem trabalhadores

Cada gerente designa trabalhadores para as tarefas necessárias para a implementação dessas decisões e tenta garantir que as atribuições sejam executadas.



Fluxos de informação

As setas verdes representam fluxos de informações. As setas verdes para cima são linhas tracejadas porque os trabalhadores geralmente sabem coisas que os gerentes não sabem e os gerentes geralmente sabem coisas que os proprietários não sabem.

As setas verdes para cima tracejadas representam um problema de informações assimétricas[[5]](#footnote-5) entre níveis na hierarquia da empresa (proprietários e gerentes, gerentes e trabalhadores). Como os proprietários ou gerentes nem sempre sabem o que seus subordinados sabem ou fazem, nem todas as suas direções ou comandos (setas cinza para baixo) são necessariamente executadas.

Esse relacionamento entre a empresa e seus funcionários contrasta com o relacionamento da empresa com seus clientes, que estudaremos na próxima unidade. A empresa de panificação não pode enviar uma mensagem de texto aos seus clientes para que eles 'apareçam às 8 da manhã e comprem dois pães pelo preço de 1 euro cada'. A empresa poderia tentar seus clientes com uma oferta especial, mas, diferentemente do relacionamento com seus funcionários, não pode exigir que eles apareçam. Quando você compra ou vende algo, geralmente é voluntário. Ao comprar ou vender, você responde aos preços, não aos pedidos. A empresa é diferente; é definido por ter uma estrutura de tomada de decisão na qual algumas pessoas têm poder sobre outras.

**6.3 Relações de poder dentro da empresa**

Karl Marx, filósofo e economista no século XIX, também estava interessado nas relações de poder em uma empresa. Ele concluiu que o conflito entre empregadores e trabalhadores era inevitável. Comprar e vender mercadorias em um mercado aberto é uma transação entre iguais - ninguém está em posição de ordenar que outra pessoa compre ou venda. No mercado de trabalho, no qual os proprietários de capital são compradores e os trabalhadores são os vendedores, a aparência de liberdade e igualdade era, para Marx, uma ilusão.

Ele argumentou que os empregadores não compraram o trabalho dos funcionários, porque isso não pode ser comprado. Em vez disso, o salário permitia ao empregador alugar o trabalhador e comandar os trabalhadores dentro da empresa. Os trabalhadores não estavam inclinados a desobedecer porque poderiam perder o emprego e se juntar ao "exército de reserva" dos desempregados (a frase que Marx usou em seu trabalho de 1867, Capital). Marx achava que o poder exercido pelos empregadores sobre os trabalhadores era um defeito central do capitalismo.

Capital, a obra mais famosa de Marx, é longa e cobre muitos assuntos, mas você pode usar um [arquivo pesquisável](https://tinyco.re/9166776) para encontrar as passagens de que precisa.

Karl Marx. (1867) 1906. Capital: A Critique of Political Economy. New York, NY: Random House.

**Grandes economistas: Karl Marx**

Adam Smith, escrevendo no nascimento do capitalismo no século XVIII, se tornaria seu advogado mais famoso. Karl Marx (1818 a 1883), que assistia ao amadurecimento do capitalismo nas cidades industriais da Inglaterra, se tornaria o crítico mais famoso.

Nascido na Prússia (agora parte da Alemanha), ele se distinguiu apenas por sua rebeldia como estudante de uma escola jesuíta. Em 1842, tornou-se escritor e editor do Rheinische Zeitung, um jornal liberal, que mais tarde foi fechado pelo governo. Depois disso, mudou-se para Paris e conheceu Friedrich Engels, com quem colaborou na redação de O Manifesto Comunista (1848). Marx mudou-se para Londres em 1849. Inicialmente, Marx e sua esposa Jenny viviam na pobreza. Ele ganhou dinheiro escrevendo sobre eventos políticos na Europa para o New York Tribune.

Marx viu o capitalismo como o último de uma sucessão de arranjos econômicos em que as pessoas viveram desde a pré-história. A desigualdade não era exclusiva do capitalismo, observou ele - escravidão, feudalismo e a maioria dos outros sistemas econômicos compartilhavam essa característica -, mas o capitalismo também gerava mudanças e crescimento perpétuos na produção.

Ele foi o primeiro economista a entender por que a economia capitalista era a mais dinâmica da história humana. Marx observou que as mudanças perpétuas surgiram porque os capitalistas poderiam sobreviver apenas introduzindo novas tecnologias e produtos, encontrando maneiras de reduzir custos e reinvestindo seus lucros em negócios que crescessem perpetuamente.

Marx também teve visões influentes sobre história, política e sociologia. Ele achava que a história era decisivamente moldada pelas interações entre escassez, progresso tecnológico e instituições econômicas, e que conflitos políticos surgiam de conflitos sobre a distribuição de renda e a organização dessas instituições. Ele achava que o capitalismo, organizando a produção e a alocação em mercados anônimos, criava indivíduos atomizados em vez de comunidades integradas.

Nos últimos anos, economistas voltaram aos temas do trabalho de Marx para ajudar a explicar as crises econômicas. Esses temas incluem a empresa como uma arena de conflito e do exercício do poder (esta unidade), o papel do progresso tecnológico que analisamos na Unidade 1 e os problemas criados pela desigualdade que vimos na Unidade 5.

George Bernard Shaw (1856–1950), escritor, brincou que "se todos os economistas estivessem de ponta a ponta, eles não chegariam a uma conclusão".

Isso é engraçado, mas não é inteiramente verdade.

Leia a caixa "Quando os economistas concordam" para ver como Marx e Ronald Coase, da Universidade de Chicago - dois economistas de séculos e orientações políticas diferentes - criaram maneiras semelhantes de entender as relações de poder entre empregadores e empregados.

**Quando os economistas concordam**

Coase e Marx na empresa e seus funcionários

No século XIX, Marx havia contrastado a maneira como compradores e vendedores interagem no mercado, participando voluntariamente do comércio, com a forma como a empresa é organizada como uma estrutura de cima para baixo, na qual os empregadores emitem ordens e os trabalhadores os seguem. Ele chamou os mercados de 'um Éden dos direitos inatos do homem', mas descreveu as empresas como 'explorando a força de trabalho na maior extensão possível'.

Quando Ronald Coase morreu em 2013, ele foi descrito pela revista Forbes como "o maior dos muitos grandes economistas da Universidade de Chicago". O lema da Forbes é "A ferramenta capitalista", e a Universidade de Chicago tem a reputação de ser o centro do pensamento econômico conservador.

No entanto, como Marx, Coase enfatizou o papel central da autoridade nas relações contratuais da empresa:

Observe o caráter do contrato no qual um [funcionário] entra e é empregado dentro de uma empresa ... para uma certa remuneração [o funcionário] concorda em obedecer às orientações do empresário. (A natureza da empresa, 1937)[[6]](#footnote-6).

Coase fundou o estudo da empresa como palco e ator. Em A natureza da empresa, ele escreveu:

Se um trabalhador passa do departamento Y para o departamento X, ele não vai por causa de uma mudança nos preços relativos, mas porque recebe ordens para fazê-lo ... a marca distintiva da empresa é a supressão do mecanismo de preços. (A natureza da empresa, 1937).

Coase procurou entender por que as empresas existem, citando a descrição de seu contemporâneo D. H. Robertson delas como "ilhas de poder consciente neste oceano de cooperação inconsciente"[[7]](#footnote-7).

Coase apontou que a empresa em uma economia capitalista é uma economia em miniatura, de propriedade privada e planejada centralmente. Sua estrutura de tomada de decisão de cima para baixo se assemelha à direção centralizada da produção em economias inteiras que ocorreram em muitos países comunistas (e nos EUA e no Reino Unido durante a Segunda Guerra Mundial)[[8]](#footnote-8).

Marx e Coase basearam seus pensamentos em cuidadosa observação empírica e chegaram a um entendimento semelhante da hierarquia da empresa. Eles discordaram, no entanto, das consequências do que observaram - Coase achava que a hierarquia da empresa era uma maneira de reduzir custos nos negócios; Marx achava que a autoridade coercitiva do chefe sobre o trabalhador limitava a liberdade do empregado. Sobre isso, eles discordaram. Mas eles também avançaram na economia com uma ideia comum.

**Como os economistas aprendem com os dados**

**Os gerentes exercem poder**

Essas três investigações, publicadas como livros, mostram o efeito do poder que gerentes e proprietários exercem.

* Em Nickel and Dimed: On (Not) Getting By America, Barbara Ehrenreich trabalhou disfarçada por um salário mínimo em motéis e restaurantes para ver como os pobres da América vivem[[9]](#footnote-9).
* Em Hard Work: Life in Low Pay Britain, Polly Toynbee, uma jornalista britânica, já havia feito o mesmo no Reino Unido em 2003, assumindo empregos como funcionário de call center e trabalhador doméstico[[10]](#footnote-10).
* Em Trabalho e capital de monopólio: a degradação do trabalho no século XX, Harry Braverman e Paul Sweezy fornecem uma história do que eles chamam de processo de 'deskilling' e sugerem como emburrecer os empregos é uma estratégia para maximizar os lucros do empregador[[11]](#footnote-11).

**Contratos e relacionamentos**

A diferença entre interações de mercado e relacionamentos dentro das empresas é clara quando consideramos os diferentes tipos de contratos escritos e não escritos[[12]](#footnote-12) que formam a base da troca.

Um contrato de venda para um carro transfere a propriedade, o que significa que o novo proprietário agora pode usá-lo e excluir outros de seu uso. Um contrato de aluguel de um apartamento não transfere a propriedade do apartamento (o que incluiria o direito de vendê-lo); em vez disso, concede ao inquilino um conjunto limitado de direitos sobre o apartamento, incluindo o direito de excluir outros (incluindo o proprietário) de seu uso.

Sob um trabalho assalariado[[13]](#footnote-13) contrato, um funcionário concede ao empregador o direito de instruí-lo a trabalhar em horários específicos e a aceitar a autoridade do empregador sobre o uso de seu tempo enquanto trabalha.

O empregador não possui o funcionário como resultado deste contrato. Se o empregador o fizesse, o empregado seria chamado de escravo. Podemos dizer que o empregador "alugou" o funcionário durante parte do dia. Para resumir:

* Contratos de produtos: quando vendidos nos mercados, eles transferem permanentemente a propriedade do bem do vendedor para o comprador.
* Contratos de mão-de-obra: esses contratos transferem temporariamente a autoridade sobre as atividades de uma pessoa do funcionário para o gerente ou proprietário.
* Um contrato não precisa ser escrito: pode ser um entendimento entre o empregador e o empregado.

**Exercício 6.1 A estrutura de uma organização**

Na Figura 6.1, mostramos os atores e a estrutura de tomada de decisão de uma empresa típica.

1. Como os atores e a estrutura de tomada de decisão das organizações [Google](https://tinyco.re/0428409), [Wikipedia](https://tinyco.re/6233386) e uma fazenda familiar se comparam a isso?
2. Desenhe um gráfico de estrutura organizacional no estilo da Figura 6.1 para representar cada uma dessas entidades.

**Pergunta 6.1 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Qual das seguintes afirmações são verdadeiras?

Um contrato de trabalho transfere a propriedade do funcionário do funcionário para o empregador.

Segundo Herbert Simon, um visitante que se aproximasse da Terra de Marte com um telescópio que revela a estrutura social veria uma rede de linhas (trocas de mercado) conectando pontos (empresas e consumidores).

Em um contrato de trabalho, um lado do contrato tem o poder de emitir ordens para o outro lado, mas esse poder está ausente de um contrato de venda.

Uma empresa é uma estrutura que envolve descentralização de poder para os funcionários.

**6.4 Dinheiro de outras pessoas: a separação entre propriedade e controle**

Os lucros da empresa pertencem legalmente às pessoas que possuem os ativos da empresa, incluindo seus bens de capital. Os proprietários da empresa orientam os outros membros da empresa a tomar ações que contribuem para os lucros da empresa. Isso, por sua vez, aumentará o valor dos ativos da empresa e melhorará a riqueza dos proprietários.

Existem, portanto, dois aspectos da propriedade de uma empresa:

* Os proprietários direcionam as atividades de outros participantes da empresa: geralmente através da contratação de gerentes.
* Os proprietários recebem os lucros da empresa: nomeadamente, o que restar depois das receitas, que são as receitas da venda dos produtos, é usado para pagar funcionários, gerentes, fornecedores, credores e impostos.

Lucro é o residual. É o que resta das receitas após esses pagamentos. Os proprietários reivindicam, e é por isso que são chamados demandantes residuais[[14]](#footnote-14). Gerentes e funcionários não são demandantes residuais (a menos que tenham alguma participação na propriedade da empresa).

Essa divisão da receita tem uma implicação importante. Se as receitas da empresa aumentarem porque os gerentes ou funcionários fizerem seu trabalho bem, os proprietários serão beneficiados, mas os gerentes e funcionários não (a menos que recebam uma promoção, bônus ou aumento de salário). Essa é uma das razões pelas quais consideramos a empresa um palco, no qual nem todos os atores têm os mesmos interesses.

**Proprietários delegam controle aos gerentes**

Nas grandes corporações, normalmente existem muitos proprietários. A maioria deles não participa da administração da empresa. Os proprietários da empresa são os indivíduos e instituições (como fundos de pensão) que possuem as ações[[15]](#footnote-15) emitidas pela empresa. Ao emitir ações para o público em geral, uma empresa pode levantar capital para financiar seu crescimento, deixando decisões estratégicas e operacionais para um grupo relativamente pequeno de gerentes especializados.

Essas decisões incluem o que, onde e como produzir a produção da empresa ou quanto pagar funcionários e gerentes. A gerência sênior de uma empresa também é responsável por decidir quanto dos lucros da empresa são distribuídos aos acionistas na forma de dividendos e quanto é retido para financiar o crescimento. Os proprietários se beneficiam do crescimento da empresa porque possuem parte do valor da empresa, que aumenta à medida que a empresa cresce.

Quando os gerentes decidem sobre o uso dos fundos de outras pessoas, isso é chamado de separação de propriedade e controle[[16]](#footnote-16).

A separação entre propriedade e controle resulta em um potencial conflito de interesses.

**Conflito de interesse entre proprietários e gerentes**

As decisões dos gerentes afetam os lucros, e os lucros decidem a renda dos proprietários. Mas os interesses dos proprietários e gerentes estarão em conflito porque os salários e bônus dos gerentes são pagos com lucros que, de outra forma, seriam atribuídos aos proprietários. Há muitas coisas que os gerentes podem fazer para aumentar seus salários às custas dos lucros. Por exemplo, nas empresas listadas no mercado de ações, o pagamento dos gerentes aumenta e diminui com o desempenho do mercado de ações da empresa por um período tão curto quanto um quarto ou um ano; existem muitas maneiras pelas quais os gerentes podem aumentar o desempenho do mercado de ações de curto prazo da empresa, mas prejudicar a lucratividade da empresa no longo prazo.

Os gerentes estão no controle diário dos ativos da empresa e podem optar por tomar ações que se beneficiem, às custas dos proprietários. Um exemplo é o local em que os gerentes buscam aumentar seu próprio poder e prestígio por meio da construção de impérios, mesmo que isso não seja do interesse dos acionistas.

Mesmo proprietários únicos de empresas não precisam maximizar seus lucros. Os proprietários de restaurantes podem escolher menus de que gostam pessoalmente ou garçons que são seus amigos. Mas, diferentemente dos gerentes, quando perdem lucros como resultado, o custo sai diretamente de seus próprios bolsos.

Embora Adam Smith não tivesse visto a empresa moderna, ele observou a tendência dos gerentes seniores em servir seus próprios interesses, e não os dos acionistas. Ele disse isso sobre os administradores das chamadas empresas de ações:

[Não] é de se esperar que os gerentes cuidem mais do dinheiro de outras pessoas do que do seu próprio, que o vigiem com a mesma vigilância ansiosa com que os sócios de uma [empresa administrada por seus proprietários] vigiam frequentemente seus próprio ... A negligência e a profusão, portanto, sempre devem prevalecer, mais ou menos, na administração dos negócios de uma empresa desse tipo. (A riqueza das nações, 1776)

**Alinhando os interesses de proprietários e gerentes**

Existem muitas maneiras pelas quais os proprietários podem incentivar os gerentes a servirem seus interesses. Uma é que eles podem estruturar contratos para que a remuneração gerencial dependa do desempenho do preço das ações da empresa por um longo período.

Outra é que o conselho de administração da empresa, que representa os acionistas da empresa e normalmente possui uma participação substancial na empresa (como um representante de um fundo de pensão), pode monitorar o desempenho dos gerentes. O conselho tem autoridade para demitir gerentes.

Mas, embora os acionistas, que são os donos finais, tenham o direito de substituir os membros do conselho, raramente o fazem. Os acionistas são um grupo grande e diversificado que não pode se coordenar facilmente para decidir alguma coisa. Ocasionalmente, porém, esse free-rider (carona)[[17]](#footnote-17) o problema é superado e um acionista com uma grande participação em uma empresa pode liderar ou coordenar uma revolta de acionistas para mudar ou influenciar o conselho de administração e a alta administração.

Apesar da separação entre propriedade e controle, quando modelamos a empresa como ator, geralmente assumimos que ela maximiza os lucros. Esta é uma simplificação, mas razoável para muitos propósitos:

* Os proprietários têm um forte interesse na maximização do lucro: é a base de sua riqueza.
* A concorrência no mercado tende a penalizar ou eliminar empresas que não obtêm lucros substanciais para seus proprietários: vimos esse processo na Unidade 1 como parte da explicação da permanente revolução tecnológica, e se aplica a todos os aspectos das decisões das empresas.

**Pergunta 6.2 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Quais das seguintes afirmações sobre a separação entre propriedade e controle são verdadeiras?

Quando a propriedade e o controle de uma empresa são separados, os gerentes se tornam os reclamantes residuais.

Os gerentes sempre trabalham para maximizar o lucro da empresa.

Uma maneira de resolver o problema associado à separação de propriedade e controle é pagar aos gerentes um salário que depende do desempenho do preço das ações da empresa.

É eficaz para os acionistas monitorar o desempenho da administração, em uma empresa pertencente a muitos acionistas.

**6.5 Trabalho de outras pessoas: a relação de emprego**

A maioria das pessoas que trabalha fora de casa tem empregos em empresas[[18]](#footnote-18). Lembre-se, uma empresa é uma organização comercial que paga salários e salários para empregar pessoas e compra insumos para produzir e comercializar bens e serviços com a intenção de obter lucro. Os lucros de uma empresa (antes do pagamento dos impostos) são iguais ao dinheiro que a empresa recebe dos bens ou serviços, menos os custos de produção desses bens e serviços. Os ordenados e salários pagos às pessoas que uma empresa emprega representam uma grande fração de seus custos. Os lucros recebidos pelos proprietários da empresa dependem - entre muitas outras coisas - de quão duro e bem esses funcionários trabalham.

Nas empresas, o empregador define o salário, as horas de trabalho e as condições de trabalho. Se você é um empregado, o empregador - seja um proprietário da empresa ou um gerente nomeado pelos proprietários - é o "chefe" que decide não apenas o que você deve fazer no trabalho, mas também se você perde o emprego ou está ausente. promovido.

Mas, como funcionário, você também tem algum poder nesse relacionamento. Você pode sair do emprego, o que significa que o empregador deve arcar com os custos de contratação de outra pessoa. Você também pode decidir quanto esforço colocar no seu trabalho, o que é muito importante para o seu empregador.

A interação contínua entre um empregador e um funcionário de uma empresa é chamada de relação de emprego[[19]](#footnote-19). Embora o salário e as horas de trabalho sejam regidos por um contrato de trabalho, e alguns outros aspectos do trabalho (condições de segurança, por exemplo) possam ser estipulados por políticas públicas, o empregador define as horas e outras condições de trabalho e pode rescindir o contrato. trabalho. O funcionário decide seu nível de esforço e se deve permanecer na empresa.

**Ganhos mútuos e conflitos de interesse**

Para que um empregador e um empregado permaneçam na relação de trabalho, ambos precisam ganhar algo em comparação com a próxima melhor alternativa. Para a empresa, isso é encontrar, treinar e contratar outro trabalhador. Para o empregado, este é encontrar outro emprego. Podemos inferir duas coisas de uma relação de trabalho:

* O empregador prefere manter esse funcionário: os proprietários precisam de trabalhadores para produzir e obter lucros. A alternativa é substituir esse funcionário por outro.
* O funcionário prefere trabalhar nesta empresa: as alternativas são procurar trabalho em outro lugar ou ficar desempregado.

É claro que empregados e empregadores se beneficiam da relação de emprego. Mas, assim como na Seção 6.4, onde descobrimos que há conflito de interesses entre os proprietários das empresas e seus gerentes, também há um conflito de interesses entre os empregadores - proprietários e gerentes - e trabalhadores. A razão é que, nos termos mais simples, os proprietários querem mais esforço dos funcionários por um salário mais baixo, enquanto os trabalhadores querem um salário mais alto por menos esforço.

Nesta seção e nas próximas seções, explicamos os fatores que afetam o salário estabelecido pelo empregador. Começamos com um fato básico: os empregadores não podem simplesmente ordenar que o trabalhador trabalhe duro, como um proprietário de escravos poderia ter feito. O empregador precisará não apenas olhar para essa decisão da perspectiva do empregado e do empregador.

**Por que não pagar aos trabalhadores por unidade produzida?**

Se o empregador não pode forçar o trabalhador a trabalhar duro, por que os empregadores não compram o esforço do empregado da mesma maneira que compram outros insumos, como energia ou computadores? Se pudessem, pagariam aos funcionários usando unidades produzidas - por exemplo, em uma fábrica de roupas, os empregadores pagariam US$ 2 por cada peça de roupa que seus trabalhadores terminassem. Uma taxa por unidade produzida não é um salário, porque é paga por unidade de produção (por peça) e não por hora ou dia.

Uma taxa por unidade produzida[[20]](#footnote-20) fornece ao empregado um incentivo para exercer esforço, porque ele leva para casa mais dinheiro se faz mais roupas.

No final do século XIX, o salário de mais da metade dos trabalhadores de manufatura dos EUA era baseado em sua produção, mas as taxas por unidades produzidas não são amplamente usadas nas economias modernas. Na virada do século XXI, menos de 5% dos trabalhadores de manufatura nos EUA recebiam taxas por unidades produzidas pagas e, fora do setor manufatureiro, as taxas por unidades produzidas eram usadas com menos frequência[[21]](#footnote-21).

Por que a maioria das empresas não usa taxas por unidades produzidas?

* É muito difícil medir a quantidade de produção que um funcionário está produzindo nas economias modernas baseadas em conhecimento e serviços: pense em um funcionário de escritório ou em alguém que cuida em casa de uma pessoa idosa.
* Os funcionários raramente trabalham sozinhos: isso significa que é difícil medir a contribuição de cada trabalhador, por exemplo, uma equipe de uma empresa de marketing que trabalha em uma campanha publicitária ou a equipe da cozinha de um restaurante.

Uma exceção parcial é a economia temporária (free lance)[[22]](#footnote-22) (consulte a Seção 6.14). Considere o caso do Uber, Lyft, Deliveroo e outros serviços de entrega e transporte. Diferentemente do trabalho moderno em escritórios, hospitais, escolas e fábricas, o trabalho normalmente é feito por um indivíduo, trabalhando sozinho. A tarefa a ser concluída está sujeita a contrato, porque é fácil determinar se foi concluída - o pacote, por exemplo, foi entregue ou não.

Porém, se a taxa por unidade produzida não é prática na maior parte da economia, a produção é realizada em empresas com funcionários que possuem um contrato de trabalho segundo o qual o pagamento é pelo tempo gasto trabalhando, e não pela produção. O contrato de trabalho é necessariamente incompleto - afinal, se um contrato completo especificando todos os aspectos da produção do trabalhador fosse possível, o insumo de trabalho seria comprado no mercado sob um sistema unidade por unidade.

**O contrato de trabalho está incompleto**

Do ponto de vista da empresa, contratar funcionários é diferente de comprar outros bens e serviços. Quando um empregador compra uma empilhadeira ou paga alguém para auditar as contas, fica claro o que o empregador está comprando. Se o vendedor não entregar, o empregador não paga ou vai ao tribunal para recuperar seu dinheiro.

Mas um empregador não pode escrever um contrato de trabalho obrigatório que especifique as tarefas exatas que os funcionários devem realizar para serem pagos. Isso ocorre por três razões:

* O empregador não pode ver o futuro: eventos futuros imprevistos significam que a empresa não sabe exatamente o que exigirá que o funcionário faça quando estabelece um contrato de trabalho.
* É caro e pode ser impossível medir o esforço: geralmente é impraticável observar exatamente quanto esforço cada funcionário faz.
* O contrato pode não ser exequível: mesmo que a empresa tenha adquirido essas informações de alguma forma, talvez não seja possível usá-las em tribunal.

Para entender o último ponto, considere um restaurante que exija que a equipe atenda os clientes de maneira agradável. Imagine um tribunal sendo solicitado a decidir se o proprietário pode reter salários de um garçom, porque ele não sorria com frequência suficiente.

Um contrato de trabalho omite as coisas com as quais os funcionários e o proprietário se preocupam, porque são fundamentais para a relação de emprego - incluindo o quão duro e quão bem o funcionário trabalhará e por quanto tempo o trabalhador permanecerá. Chamamos isso de contrato incompleto[[23]](#footnote-23). Como resultado, pagar o salário mais baixo possível quase nunca é a estratégia da empresa de minimizar o custo de aquisição do esforço de trabalho necessário. Para ver o porquê, precisamos perguntar por que um trabalhador faz um bom dia de trabalho.

**Pergunta 6.3 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Quais das seguintes afirmações sobre contratos de trabalho estão corretas?

Os contratos de trabalho estão incompletos, pois só podem especificar coisas com as quais os funcionários e o proprietário da empresa se importam.

A empresa deve declarar exatamente o que precisa que o funcionário faça em um contrato de trabalho.

Os níveis de esforço dos funcionários não podem ser a base de um contrato executório.

A empresa precisa especificar exatamente quanto esforço os funcionários devem colocar em seus empregos.

**Pergunta 6.4 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Quais das seguintes alternativas são razões pelas quais os contratos de trabalho estão incompletos?

A empresa não pode contratar um funcionário para não sair.

A empresa não pode especificar todas as eventualidades de um contrato.

A empresa não consegue observar exatamente como um funcionário está cumprindo o contrato.

O contrato está incompleto.

**Exercício 6.2 Contratos incompletos**

Pense em dois ou três empregos com os quais você esteja familiarizado, talvez um professor, um funcionário do varejo, uma enfermeira ou um policial.

Em cada caso, indique porque o contrato de trabalho está necessariamente incompleto. Que partes importantes do trabalho da pessoa - coisas que o empregador gostaria que o empregado fizesse ou não - não podem ser cobertas por um contrato ou, se forem, não podem ser cumpridas?

**6.6 Por que um bom dia de trabalho? Considere a alternativa!**

Há muitas razões pelas quais as pessoas dedicam um bom dia de trabalho. Para muitas pessoas, fazer um bom trabalho é sua própria recompensa, e fazer qualquer outra coisa contradiz a ética do trabalho. Mesmo para aqueles que não estão intrinsecamente motivados a trabalhar duro, os sentimentos de responsabilidade por outros funcionários ou pelo empregador podem fornecer uma forte motivação para o trabalho.

Para alguns funcionários, o trabalho árduo é a maneira apropriada de responder ao empregador por fornecer um emprego com boas condições de trabalho. Em outros casos, as empresas usam salários relacionados ao desempenho para recompensar o trabalho árduo. Às vezes, é possível identificar equipes de trabalhadores cuja produção é prontamente medida - por exemplo, a porcentagem de partidas no horário dos funcionários das companhias aéreas - e pagar um benefício para todo o grupo, a ser dividido entre os membros da equipe. Esses funcionários têm um motivo para trabalhar duro - eles são pagos por isso.

No entanto, como vimos, há outra razão para fazer um bom trabalho - o medo de ser demitido ou de perder a oportunidade de ser promovido a uma posição que possui salários mais altos e maior segurança no emprego.

As leis e práticas relativas à rescisão do contrato de trabalho por causa (ou seja, devido a trabalho inadequado ou de baixa qualidade, não devido à demanda insuficiente pelo produto da empresa) diferem entre os países. Em alguns países, os proprietários da empresa têm o direito de demitir um trabalhador sempre que escolherem, enquanto em outros, a demissão é difícil e onerosa. Mas, mesmo nesses casos, um funcionário deve temer as consequências de não atender aos padrões que o empregador estabelece. Se isso acontecesse, ela poderia perder o emprego se uma menor demanda pelos produtos da empresa resultasse na demissão de trabalhadores.

Os trabalhadores se importam se perdem o emprego? Eles não teriam motivos para se importar se pudessem conseguir outro emprego imediatamente com o mesmo salário e condições de trabalho. Se esse não for o caso, haverá um custo para a perda do emprego, além de alguns benefícios por não funcionar.

As pessoas que perdem o emprego normalmente podem esperar ajuda da família e dos amigos enquanto estão fora do trabalho. Além disso, em muitas economias, as pessoas que perdem o emprego recebem um subsídio de desemprego[[24]](#footnote-24) ou assistência financeira do governo. Eles podem ser capazes de ganhar uma pequena quantia em trabalho por conta própria ou aceitando trabalhos estranhos.

A Figura 6.2 define os custos e benefícios de ter um emprego e os compara com os custos e benefícios de não ter um emprego, todos diariamente. Este é um exercício hipotético da perspectiva de alguém que trabalha.

Na coluna A estão os benefícios e custos monetários e não monetários associados ao emprego, e na coluna B, à perda desse emprego. Usamos o conceito de utilidade[[25]](#footnote-25) introduzido na Unidade 4. Podemos dizer que a utilidade do trabalhador é aumentada pelos bens e serviços que ele pode comprar com seu salário, mas reduzida pelo desagrado de ir trabalhar e trabalhar duro o dia todo - a desutilidade do esforço[[26]](#footnote-26).

Leia sobre as táticas usadas por algumas empresas japonesas - em uma cultura de emprego vitalício - para fazer com que funcionários desnecessários se demitam. Hiroko Tabuchi. 2013. [‘Layoffs Taboo, Japan Workers Are Sent to the Boredom Room’](https://tinyco.re/2026351). The New York Times, 16 August.

Figura 6.2 Os custos e benefícios diários de ter e perder um emprego.

|  | **A. E se você mantiver seu emprego?** | **B. E se você perder o emprego?** |
| --- | --- | --- |
| Benefícios | Salário | Seguro desemprego; assistência financeira de familiares e amigos |
| Custos | Deslocamento para o trabalho | Procura de emprego; talvez incluindo reciclagem e realocação |
| Custos e benefícios subjetivos | Desutilidade do esforço de trabalhar; estimativa de ser valorizada no trabalho | Mais tempo livre; possivelmente estigma social ou vergonha |
| Benefícios médicos e outros | Muitos benefícios médicos e outros estão relacionados ao trabalho | Acesso mais limitado a benefícios médicos e outros |

Na linha superior, se você perder o emprego, perderia o salário e obteria algum subsídio de desemprego e assistência financeira de familiares e amigos. Embora você não precise pagar os custos de viagem para o trabalho, incorreria em procurar um novo emprego, incluindo possíveis despesas de reciclagem e realocação. Custos e benefícios são mais do que dinheiro. Por um lado, você ganha ao se livrar da desutilidade do esforço - não precisa mais se levantar para trabalhar e ter mais tempo livre -, mas, por outro, pode perder a estima que acompanha o trabalho. Alguns empregos vêm com benefícios médicos e outros, que você perderia.

**6.7 Renda do trabalho**

Considerando a perspectiva do funcionário de como trabalhar duro, o empregador olha para a Figura 6.2 e gostaria de encontrar uma maneira de fazer o trabalhador amar o emprego, pelo menos em comparação com a alternativa. Muitos dos itens nas colunas A e B da figura estão fora do controle do empregador. Mas um não é.

O empregador pode definir o salário para obter um bom dia de trabalho do funcionário. Como o funcionário não pode literalmente ser forçado a trabalhar duro, isso exige que o trabalhador seja motivado a fornecer um esforço adequado no trabalho. Essa motivação é fornecida por uma “cenoura e um porrete”.

* O porrete: é a ameaça do empregador de despedir o trabalhador ou de não o promover para um emprego mais seguro. Dado o tamanho de qualquer porrete, mostraremos que o esforço que o trabalhador exerce depende do tamanho da cenoura.
* A cenoura: esse é o valor da relação de trabalho com o trabalhador ou o quanto ela está melhor no emprego, agora e no futuro, do que seria se perdesse o emprego hoje. Essa quantidade, chamada renda do trabalho[[27]](#footnote-27), é a diferença entre como o funcionário fará nesses dois futuros.

Na Figura 6.2, a renda do empregado depende da diferença de quanto o trabalhador valoriza as entradas na primeira e na segunda colunas, multiplicada pelo período em que a pessoa espera permanecer desempregada se perder o emprego.

Para decidir quanto vale a ela manter o emprego com o salário oferecido no contrato de trabalho, o trabalhador deve pensar à frente: 'Quão difícil terei que trabalhar, qual é a chance de ser demitido ou não promovido por desleixo? no trabalho e quais são minhas perspectivas se eu perder o emprego? Leva tempo para conseguir outro emprego e, durante esse período, um trabalhador desempregado depende de benefícios de desemprego e pode perder outros benefícios relacionados ao trabalho, como uma sensação de fazer uma contribuição produtiva ou seguro de saúde. Além disso, se eu perder meu emprego agora, o próximo emprego que encontrar poderá pagar menos.

Se não houvesse a cenoura (renda do trabalho), a funcionária ficaria tão feliz em perder o emprego quanto em mantê-lo. Portanto, o porrete seria ineficaz. Se a renda do emprego for grande o suficiente, o empregador recebe um "bom dia de trabalho" do funcionário. Assim como os proprietários da empresa protegem seus interesses vinculando o pagamento da administração ao preço das ações da empresa, o gerente usa incentivos para que os funcionários trabalhem de maneira eficaz.

Como o trabalhador recebe uma renda do trabalho (a cenoura) e pode perder o emprego (o porrete), ela não quer perder o emprego ou corre o risco de não ser promovida e, portanto, fará um esforço no trabalho.

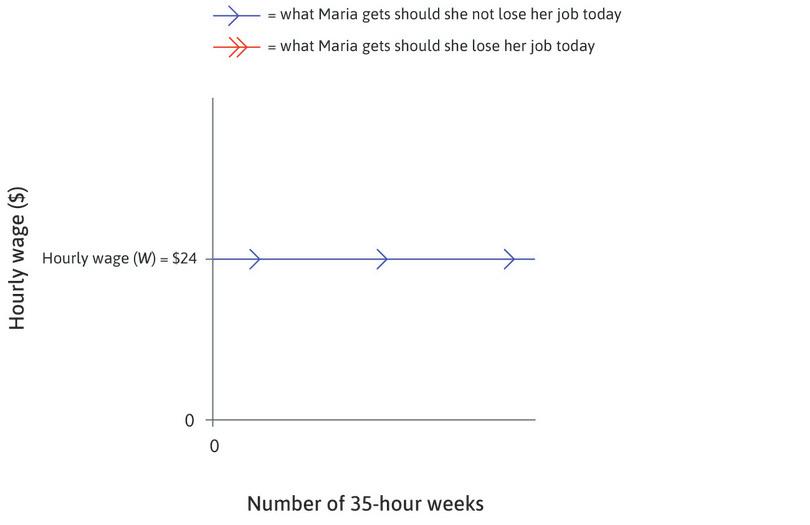
Para entender a renda do trabalho e seus determinantes, examinamos seus aspectos puramente monetários: a taxa salarial, o subsídio de desemprego e o tempo que se espera permanecer desempregado se for demitido. Uma chave para essa análise é qual renda o trabalhador obterá se for demitido (a primeira entrada na coluna B na Figura 6.2). Na maioria dos países, há limites para o período em que se pode receber benefícios de desemprego. Em todos os países, há limites para a generosidade da família e dos amigos em apoiá-lo enquanto você estiver desempregado.

Para capturar essa ideia, assumimos que a quantidade de renda por semana que você receberá se estiver desempregada é uma soma total B dividida pelo número de semanas em seu período de desemprego, ou seja, o período em que você está sem trabalho, s. O valor por semana B/s dividido pelo número de horas trabalhadas por semana (quando empregado) é chamado de salário de reserva[[28]](#footnote-28) (b), ou seja, o que você pode esperar obter em vez do seu salário por hora, enquanto está desempregado.

Na Figura 6.3, ilustramos o caso de uma trabalhadora chamada Maria que tem um salário por hora de W e trabalha h horas e, se perder o emprego, pode esperar ficar desempregada por s semanas. Assumimos que sejam 10 meses (aproximadamente 44 semanas), como era típico entre os países da OCDE em 2016. Portanto, toda semana ela perde , em renda, e sua perda total de renda ocasionada pelo período de desemprego é esse número vezes o número de semanas em que ela estará desempregada ou

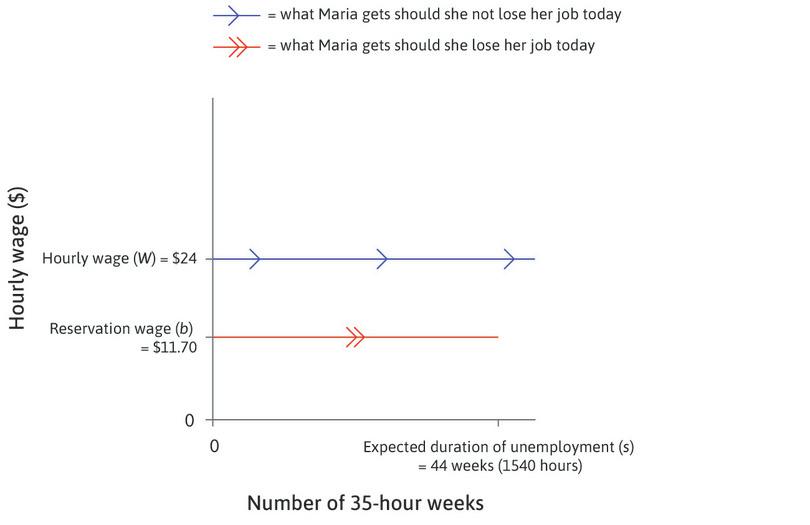
Esta é a área sombreada na figura. Podemos colocar alguns números nessa área para quantificar o tamanho em dólares a renda do trabalho de Maria. Por exemplo, se o salário por hora é de US$ 24, as horas por semana são 35 e o período esperado de desemprego é de 44 semanas, então 𝑠𝑊ℎ = 44 × 24 × 35 = US$ 36.960. Se assumirmos que o subsídio de desemprego é de US$ 600 por semana e é limitado a 30 semanas, então B = US$ 18.000. Portanto, a renda do trabalho = US$ 36.960 - US$ 18.000 = US$ 18.960.

Figura 6.3 Renda do trabalho: Maria compara sua renda do trabalho com o que seria, se ela perder o emprego e ficar desempregada por 44 semanas (as rendas do trabalho mostradas são as do ponto J na Figura 6.5).



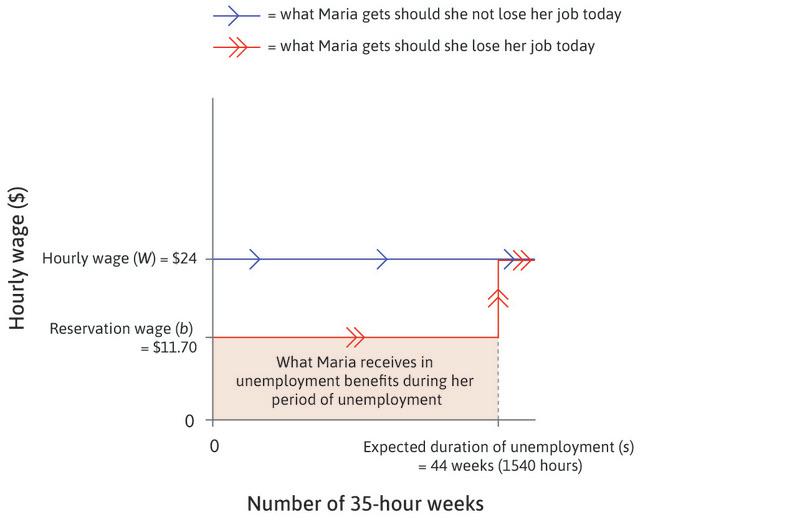
O salário de Maria

O salário por hora de Maria, após impostos e outras deduções, é de US $ 24. Prevendo a partir de agora (semana 0), ela continuará recebendo esse salário no futuro próximo, se continuar com o emprego, indicada pela linha horizontal com setas azuis.



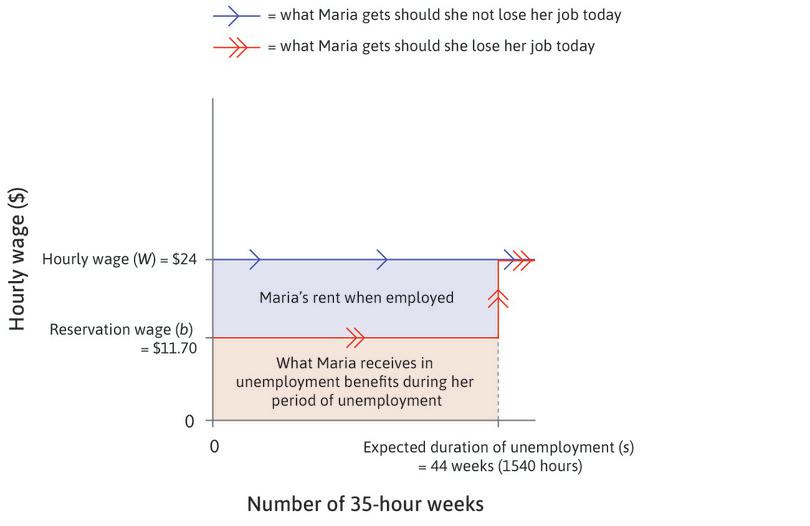
Se Maria perder o emprego

Se, em vez disso, Maria perdesse o emprego na semana 0, receberia benefícios de desemprego equivalentes a um salário por hora de US $ 11,70. Esse estado infeliz persistiria enquanto ela permanecer desempregada (o que assumimos ser de 44 semanas, mostradas pelas linhas vermelhas e setas duplas).



Maria encontra um emprego

Maria espera encontrar outro emprego com o mesmo salário após 44 semanas.



Aluguel de emprego de Maria

A área sombreada em azul é a renda do emprego, que seria o custo total da perda de emprego devido ao período de desemprego, caso ela perdesse o emprego.

Mesmo com a oferta muito generosa de benefícios de desemprego que assumimos no exemplo, o custo de perder o emprego é substancial. E, é claro, devemos incluir os custos sociais e psicológicos, conforme ilustrado neste artigo, sobre um ex-funcionário da fábrica da General Motors em Lordstown (Ohio, EUA) chamado Rick Marsh. Depois de 25 anos, ele perdeu o emprego na produção de carros quando a fábrica fechou em 2019, o que o levou a perguntar “o que sou eu?”

**Como os economistas aprendem com os dados**

**Como as rendas do trabalho podem ser medidas em uma economia real (e não em modelo)?**

Mesmo deixando de lado o custo psicológico e social que é difícil de medir, sem dúvida grande, de perder o emprego, estimar o custo da perda de emprego (o tamanho da renda do emprego) não é simples.

Podemos comparar a situação econômica dos trabalhadores atualmente empregados com a situação econômica dos desempregados? Não, porque os desempregados são um grupo diferente de pessoas, com diferentes habilidades e habilidades. Mesmo se estivessem empregados, provavelmente ganhariam (em média) menos do que as pessoas que atualmente têm emprego.

Um fechamento completo da empresa, ou uma dispensa em massa de trabalhadores, fornece um experimento natural[[29]](#footnote-29) pode ajudar. Poderíamos observar os ganhos dos trabalhadores antes e depois de eles perderem o emprego durante uma grande redução no emprego. Quando uma fábrica é fechada porque a matriz decidiu realocar a produção para outra parte do mundo, por exemplo, praticamente todos os trabalhadores perdem seus empregos, não apenas os trabalhadores com maior probabilidade de perder seus empregos devido ao baixo desempenho[[30]](#footnote-30).

Louis Jacobson, Robert Lalonde e Daniel Sullivan usaram um experimento natural para estimar o custo da perda de emprego. Eles estudaram trabalhadores em tempo integral experientes (não contratados recentemente) atingidos por demissões em massa no estado da Pensilvânia nos EUA em 1982. Em 2014, os demitidos estavam em média com um salário de US$ 50.000 em 1979. Os que tiveram a sorte de encontrar outro emprego menos de três meses aceitaram empregos que pagavam muito menos, com média de apenas US$ 35.000 - ser demitido significava que seus ganhos caíam em US$ 15.000[[31]](#footnote-31).

Quatro anos depois, eles ainda estavam ganhando US$ 13.300 a menos do que trabalhadores similares que estavam ganhando o mesmo salário inicial, mas cujas empresas não demitiram seus trabalhadores. Nos cinco anos que se seguiram à demissão, eles perderam o equivalente aos ganhos de um ano inteiro.

Muitos, é claro, não encontraram trabalho. Eles sofreram custos ainda maiores.

O ano de 1982 não foi um bom momento para procurar trabalho na Pensilvânia, mas estimativas semelhantes (do estado americano de Connecticut entre 1993 e 2004, por exemplo) sugerem que, mesmo em tempos melhores, as rendas de emprego são grandes o suficiente para que os trabalhadores se preocupem em perdê-los.

**Pergunta 6.5 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Quais das seguintes afirmações sobre aluguéis de emprego estão corretas?

Rendas do trabalho mais altas aumentam a probabilidade de os trabalhadores deixarem seus empregos.

São os custos que você tem que pagar pelo seu emprego.

É igual ao salário que você recebe em seu emprego.

Os empregadores podem usar rendas do trabalho altas para exercer poder sobre os funcionários.

**Pergunta 6.6 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Em qual das seguintes situações de emprego a renda do emprego seria alta, ceteris paribus?

Em um trabalho que oferece muitos benefícios, como moradia e seguro médico

Em um boom econômico, quando a proporção de candidatos a emprego e vagas é baixa

Quando o trabalhador recebe um salário alto porque é um contador qualificado e há escassez de habilidades em contabilidade

Quando o trabalhador recebe um salário alto porque os clientes da empresa a conhecem e confiam nela

**Exercício 6.3 Calculando a renda do trabalho**

1. Nos EUA, o subsídio de desemprego é tipicamente cerca de metade do salário de um trabalhador e restrito a 26 semanas. Usando esses números para o subsídio de desemprego, com os outros números do exemplo da Figura 6.3, qual é renda do trabalho?
2. Se os benefícios de desemprego estão sujeitos ao imposto de renda (assim como os salários, como é o caso nos EUA), qual é a renda do trabalho se a taxa de imposto for de 20%?

**6.8 Esforço e salários no trabalho: o modelo de disciplina trabalhista**

Quando o custo da perda de emprego (renda do trabalho) é alto, os trabalhadores estão dispostos a trabalhar mais para reduzir a probabilidade de perda do emprego. Mantendo outras formas constantes de influenciar a renda do trabalho, uma empresa pode aumentar o custo da perda de emprego - e, portanto, o esforço exercido por seus funcionários - aumentando os salários. Nós nos referimos a 'esforço' como se fosse uma coisa única, mas é claro que o que a empresa precisa para obter lucros é muitas dimensões do que um funcionário pode fazer no trabalho, incluindo esforço físico, cuidado e não se engajar nos tipos de sabotagem vingativa que pode ter ocorrido na fábrica da Firestone em Decatur, Illinois.

Agora representamos essa interação social na empresa como um jogo[[32]](#footnote-32) desempenhado pelos proprietários (através de seus gerentes) e pelos funcionários. Este jogo é chamado de modelo de disciplina do trabalho[[33]](#footnote-33). Recebe esse nome porque descreve como as cenouras e os porretes usados ​​pelo empregador para oferecer aos trabalhadores o incentivo para trabalhar duro para evitar a perda do emprego.

Como em outros modelos, ignoramos alguns aspectos de sua interação para focar no que é importante, seguindo o princípio de que às vezes vemos mais olhando menos.

No palco da empresa, o elenco de personagens é apenas o proprietário (o empregador) e uma única trabalhadora, Maria. O jogo é sequencial (um deles escolhe primeiro, como o jogo do ultimato que vimos na Seção 3.3) e é repetido em cada período de emprego. Aqui está a ordem do jogo:

1. O empregador escolhe um salário: baseia-se no seu conhecimento de como funcionários como Maria respondem a salários mais altos ou mais baixos e informa aos funcionários que eles serão empregados em períodos subsequentes no mesmo salário - desde que trabalhem duro o suficiente. Este é o contrato de trabalho incompleto.
2. Maria escolhe um nível de esforço de trabalho: isso é uma resposta ao salário oferecido, levando em consideração os custos de perda de emprego, se ela não fornecer esforço suficiente.

A recompensa para o empregador é o lucro. Quanto maior o esforço de Maria, mais bens ou serviços ela produzirá e mais lucro ele obterá. A recompensa de Maria é o quanto ela valoriza o salário que recebe, levando em consideração o esforço que gastou.

Este jogo descreve a relação de emprego entre Maria e seu empregador.

Se Maria escolhe seu esforço de trabalho como a melhor resposta à oferta do empregador, e o empregador escolhe o salário que maximiza seu lucro, dado que Maria responde da maneira que ela faz, suas estratégias são um equilíbrio de Nash[[34]](#footnote-34).

Os empregadores normalmente contratam supervisores de trabalho e podem instalar equipamentos de vigilância para vigiar seus funcionários, aumentando a probabilidade de a gerência descobrir se um trabalhador não está trabalhando muito e bem. Aqui, ignoraremos esses custos extras e apenas assumiremos que o empregador ocasionalmente obtém algumas informações sobre o quão duro ou bem um funcionário está trabalhando. Isso não é suficiente para implementar um contrato por unidade produzida, mas é mais que suficiente para demitir um trabalhador se as notícias não forem boas. Maria sabe que a chance de o empregador receber más notícias diminui quanto mais ela trabalha.

Para decidir sobre o salário a ser fixado, o empregador precisa saber como o esforço de trabalho do funcionário responderá a salários mais altos. Vamos considerar a decisão de Maria primeiro. Na próxima seção, consideraremos a decisão da empresa e o equilíbrio de Nash neste jogo.

**A melhor resposta do funcionário**

O esforço de Maria pode variar entre zero e um. Podemos pensar nisso como a proporção de cada hora que ela passa trabalhando diligentemente (o resto do tempo ela não está trabalhando). Um nível de esforço de 0,5 indica que ela passa metade do dia útil em atividades não relacionadas ao trabalho, como verificar o Facebook, fazer compras on-line ou apenas olhar pela janela.

Para descobrir o salário de reserva de Maria, fazemos a pergunta hipotética: com que salário ela não se importaria de um jeito ou de outro se seu emprego terminasse? Vamos supor que a resposta, neste caso, seja US$ 11,70 por hora, porque esse é o subsídio de desemprego que ela obteria (o valor médio do benefício em 35 horas), caso seu trabalho terminasse. Portanto, mesmo que Maria não trabalhasse (e não suportasse desutilidade de esforço, passando o dia todo no Facebook e sonhando acordada), se seu trabalho pagasse um salário de US$ 11,70, ela não estaria melhor do que ficar sem trabalho. Sua melhor resposta a um salário de US$ 11,70 seria, portanto, zero esforço.

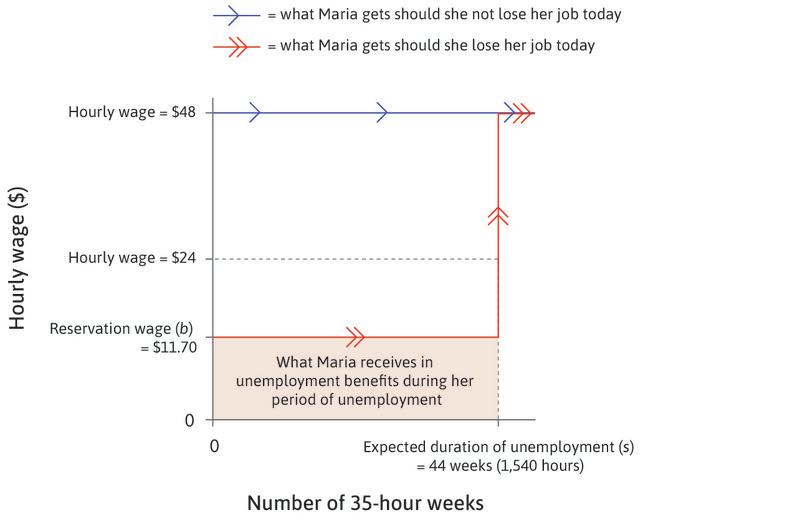
Para Maria, o esforço tem um custo (a desutilidade do trabalho) e um benefício (aumenta a probabilidade de ela manter o emprego e a renda que recebe dele). Em sua escolha de esforço, ela precisa encontrar um equilíbrio entre esses dois.

E se ela recebesse um salário mais alto?

Um salário mais alto aumenta a renda do trabalho e, portanto, o benefício do esforço, por isso a levará a escolher um nível mais alto de esforço. A melhor resposta de Maria (o esforço que ela escolhe) aumentará com o nível do salário escolhido pelo empregador.

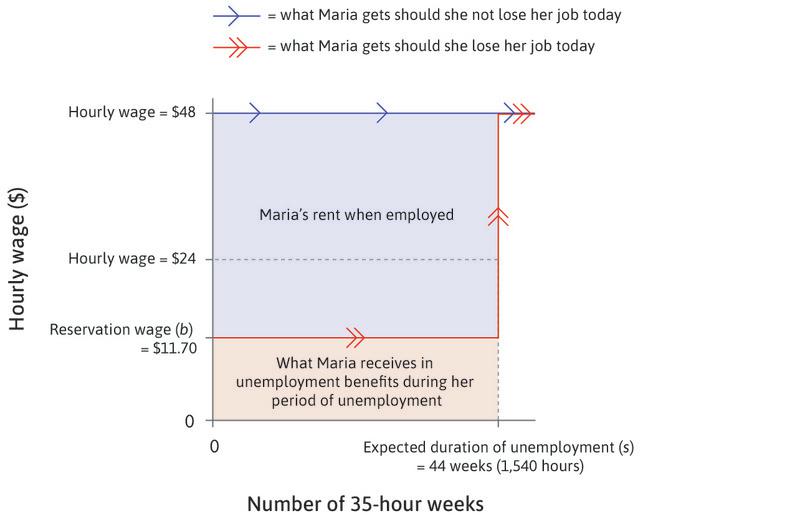
A Figura 6.4 mostra que a renda do trabalho de Maria aumenta quando o salário aumenta, ceteris paribus. A área do retângulo de renda aumenta quando ela recebe um salário mais alto, assumindo que não há mudança na duração esperada do desemprego, caso ela perca o emprego e nenhuma mudança no subsídio de desemprego. Como a renda do trabalho é mais alta, Maria se preocupa mais com a perda do emprego e se esforça mais. Podemos mostrar o esforço de Maria em resposta a diferentes salários no "melhor diagrama de respostas".

Figura 6.4 A renda do trabalho de Maria é mais alta quando o salário dobra para US $ 48 por hora (as rendas do trabalho mostradas para o salário de US $ 48 são as do ponto K na Figura 6.5).



O salário de Maria dobra

O salário por hora de Maria, após impostos e outras deduções, aumenta para US $ 48. Prevendo a partir de agora (semana 0), ela continuará recebendo esse salário no futuro próximo, se continuar com o emprego, indicado pela linha horizontal azul com setas.



Renda do trabalho de Maria quando seu salário dobra

Ceteris paribus, a renda do trabalho de Maria sombreado em azul aumenta quando seu salário aumenta.

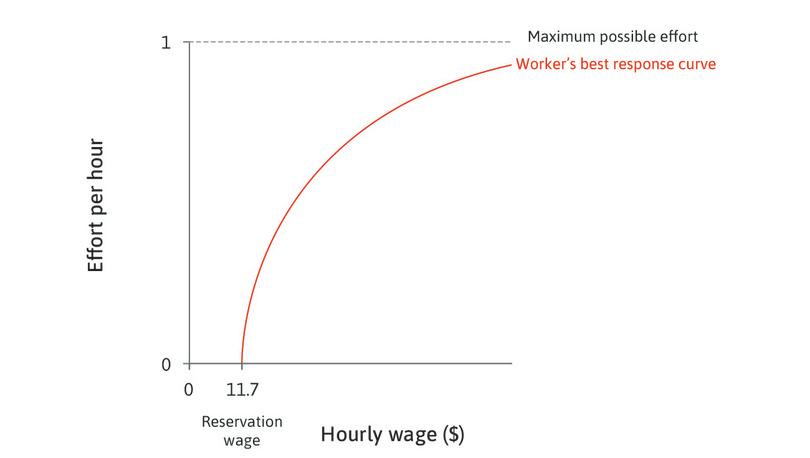
A Figura 6.5 mostra o esforço que Maria escolhe para cada nível de salário, conhecido como sua melhor curva de resposta ou função de melhor resposta do trabalhador[[35]](#footnote-35). (Assim como a produção funciona na Unidade 4, mostra como uma variável, neste caso, o esforço, depende de outra, o salário.) A melhor resposta de Maria a uma oferta de salário depende de quanto tempo ela esperaria ficar desempregada antes de obter uma nova emprego, se ela perder o emprego. Assumimos que sejam 44 semanas, como nas Figuras 6.3 e 6.4.

Figura 6.5 A melhor resposta de Maria ao salário. Os pontos J e K referem-se às informações nas figuras 6.3 e 6.4.



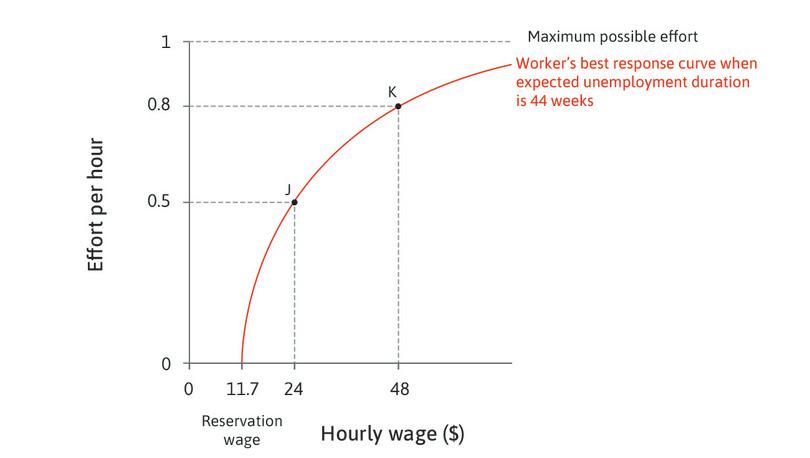
Esforço por hora

O esforço por hora, medido no eixo vertical, varia entre zero e um.



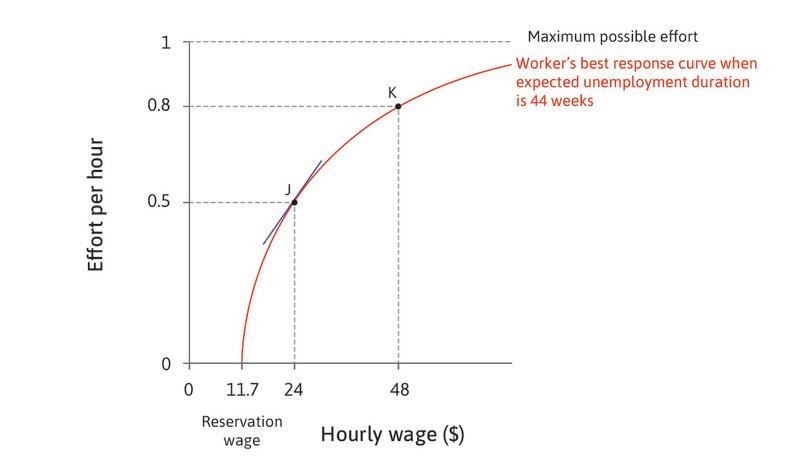
A relação entre esforço e salário

Se Maria receber $ 11,70, ela não se importará se perder o emprego porque $ 11,70 é o salário de reserva. É por isso que ela não oferece nenhum esforço com um salário de US $ 11,70. Se ela recebe mais, ela oferece mais esforço.



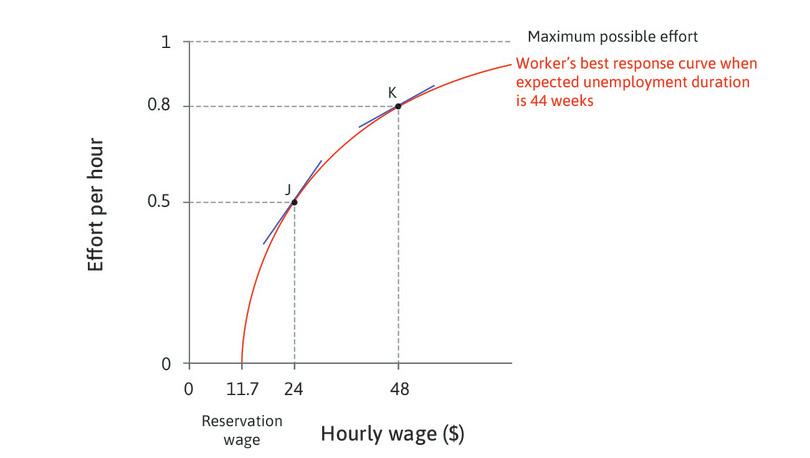
A melhor resposta do trabalhador

A curva ascendente mostra que, quando o salário aumenta de US $ 24 para US $ 48, mostrado no eixo horizontal, seu esforço aumenta de 0,5 para 0,8 (do ponto J ao ponto K). O esforço é maior quando o salário é maior porque um salário mais alto aumenta sua renda no emprego, como vimos na Figura 6.4.



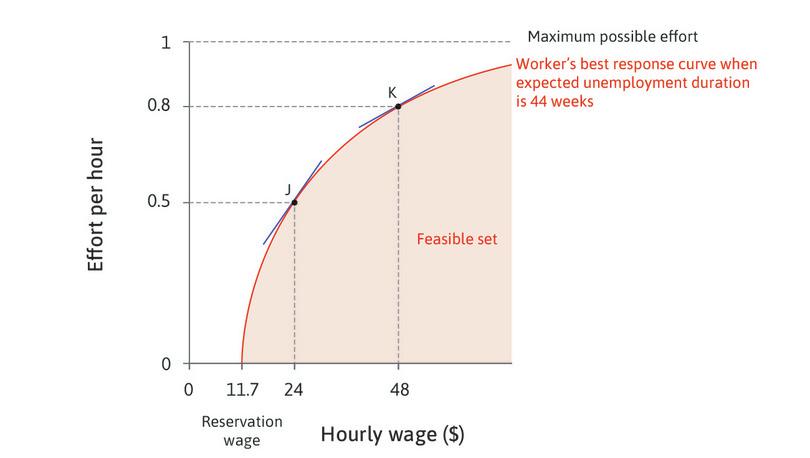
O efeito de um pequeno salário aumenta quando o esforço é baixo

Quando o salário é baixo, a melhor curva de resposta é acentuada - um pequeno aumento salarial aumenta o esforço em uma quantia substancial.



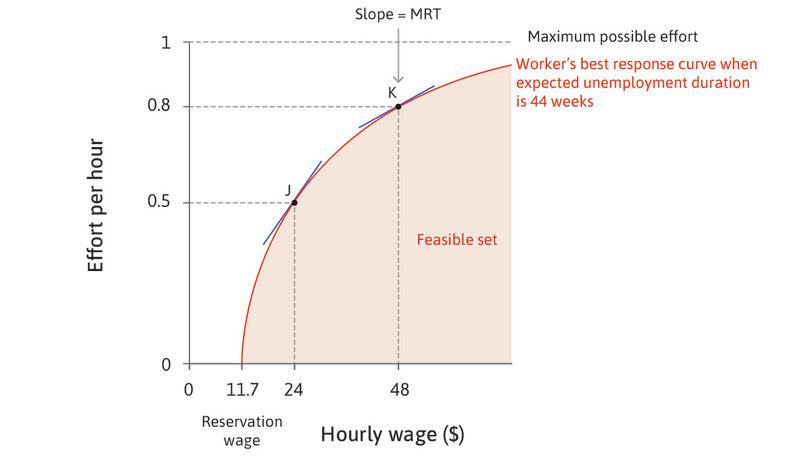
Retornos marginais decrescentes

Em níveis mais altos de salário, no entanto, os aumentos nos salários têm um efeito menor no esforço.



A fronteira de possibilidades do empregador

A melhor curva de resposta é a fronteira de possibilidades de combinações de salários e esforço que o empregador obtém de seus funcionários.



A TMT do empregador

A inclinação da melhor curva de resposta é a taxa marginal de transformação do empregador de salários mais altos em mais esforço do trabalhador.

A melhor curva de resposta é côncava, o que significa que se torna mais achatada à medida que o salário e o nível de esforço aumentam. Isso ocorre porque, à medida que o nível de esforço se aproxima do nível máximo possível, a desutilidade do esforço se torna maior. Nesse caso, é preciso uma renda maior para o emprego (e, portanto, um salário mais alto) para obter uma determinada quantia de esforço extra do funcionário.

Visto do ponto de vista do proprietário ou do empregador, a melhor curva de resposta mostra como pagar salários mais altos pode gerar um esforço maior, mas com retornos marginais decrescentes. Em outras palavras, quanto maior o salário inicial, menor o aumento no esforço e na produção que o empregador recebe de um dólar extra por hora em salários.

A melhor curva de resposta é a fronteira de possibilidades de combinações de salários e esforços que a empresa pode obter de seus funcionários, e a inclinação da fronteira é a taxa marginal de transformação de salários em esforço.

**Por que não pagar o salário mais baixo?**

O salário mais baixo que a empresa poderia definir para Maria seria o salário de reserva, US $ 11,70, onde a melhor curva de resposta atinge o eixo horizontal e o esforço é zero. Podemos ver que a empresa nunca ofereceria o salário mais baixo possível, porque ela não faria nenhum esforço no trabalho.

**Pergunta 6.7 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

A Figura 6.5 mostrava a melhor curva de resposta de Maria quando a duração esperada do desemprego era de 10 meses. Quais das seguintes afirmações são corretas?

Se a duração esperada do desemprego aumentasse para 11 meses, a melhor resposta de Maria para um salário de US $ 24 seria um nível de esforço acima de 0,5.

Se o subsídio de desemprego fosse reduzido, o salário de reserva de Maria seria superior a US $ 11,70.

Sobre a faixa de salários mostrada na figura, Maria nunca faria o máximo esforço possível por hora.

Aumentar o esforço de 0,5 para 0,6 requer um aumento salarial maior do que aumentar o esforço de 0,8 para 0,9.

**6.8 O empregador define o salário para minimizar o custo por unidade de esforço**

Maria não está na situação que Angela enfrentou na Unidade 5, quando Bruno poderia ordená-la a trabalhar no ponto de uma arma. Maria tem poder de barganha porque sempre pode ir embora - uma opção que, inicialmente, Angela não tinha.

Maria escolhe o quanto ela trabalha. Mas o empregador pode determinar as condições sob as quais ela faz essa escolha. Os proprietários e gerentes sabem que não podem fazer com que Maria forneça mais esforço do que o indicado pela melhor curva de resposta mostrada na Figura 6.5. O fato de que a melhor curva de resposta se inclina para cima significa que os empregadores enfrentam uma troca. Eles só conseguem mais esforço pagando salários mais altos.

**Os empregadores maximizam os lucros, minimizando os custos de produção**

Para maximizar seus lucros, as empresas querem minimizar os custos de produção. Em particular, eles querem pagar o preço mais baixo possível pelos insumos. Uma empresa que compra óleo para uso no processo de produção procurará o fornecedor que pode fornecê-lo pelo menor preço por litro. Da mesma forma, Maria fornece um insumo para a produção e seu empregador gostaria de comprá-lo pelo menor preço. Mas isso não significa pagar o salário mais baixo possível. Já sabemos que, se ele pagasse o salário de reserva, os trabalhadores poderiam aparecer (eles não se importariam de um jeito ou de outro), mas não funcionariam se pagassem.

O salário, W, é o custo para o empregador de uma hora do tempo do trabalhador. Mas o que importa para a produção não é quantas horas Maria oferece, mas quantas unidades de esforço - esforço é a entrada para o processo de produção. Se Maria optar por fornecer 0,5 unidades de esforço por hora e seu salário horário for W, o custo para o empregador de uma unidade de esforço será 2W. Em geral, se ela fornecer “e” unidades de esforço por hora, o custo de uma unidade de esforço será W/e.

Portanto, para maximizar os lucros, o empregador deve encontrar uma combinação viável de esforço e salário que minimize o custo por unidade de esforço, p/e.

Outra maneira de dizer é que o empregador deve maximizar o número de unidades de esforço (às vezes chamadas de unidades de eficiência[[36]](#footnote-36)) que ele recebe por dólar do custo salarial, e/W.

**As curvas de isocustos da empresa para o esforço**

A linha reta inclinada para cima na Figura 6.6 une um conjunto de pontos que têm a mesma proporção de esforço em relação aos salários, e/W. Se o salário é de US $ 24 por hora e um trabalhador fornece 0,5 unidades de esforço por hora, o empregador recebe 0,021 unidades de eficiência por dólar. Equivalentemente, uma unidade de esforço custa US $ 24 / 0,5 = US $ 48. O empregador ficaria indiferente entre essa situação e aquela em que o salário é de US $ 28,8 com um esforço de 0,6 ou o salário é de US $ 48 com um esforço de 1 - o custo do esforço é exatamente o mesmo em todos os pontos da linha.

Vamos chamar isso de uma linha de isocusto[[37]](#footnote-37) por esforço. Essas linhas juntam pontos (combinações de salário e esforço) que têm efeitos idênticos nos custos do empregador, assim como um “isobar” junta os pontos de pressão atmosférica idêntica em um mapa ('iso' é grego para 'igual'). Também podemos pensar em uma linha de isocusto como uma curva de indiferença para o empregador. Como o custo do esforço é o mesmo em todos os pontos de uma curva de isocusto, o empregador é indiferente entre os pontos.

Figura 6.6 As curvas de indiferença do empregador: curvas de isocusto pelo esforço.



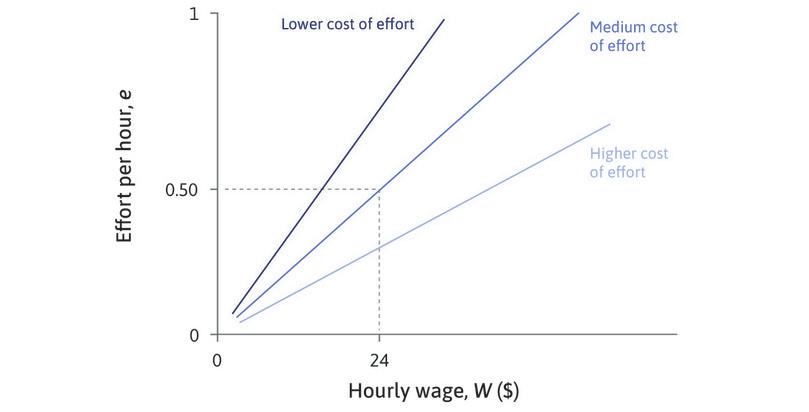
Uma linha de isocusto para o esforço

Se W = $ 24 e e = 0,5, e / W = 0,021. Em todos os pontos desta linha, a proporção de esforço em relação aos salários é a mesma, por exemplo, no ponto A, e / W = 0,6 / 28,8 = 0,021. O custo de uma unidade de esforço é W / e = $ 48.



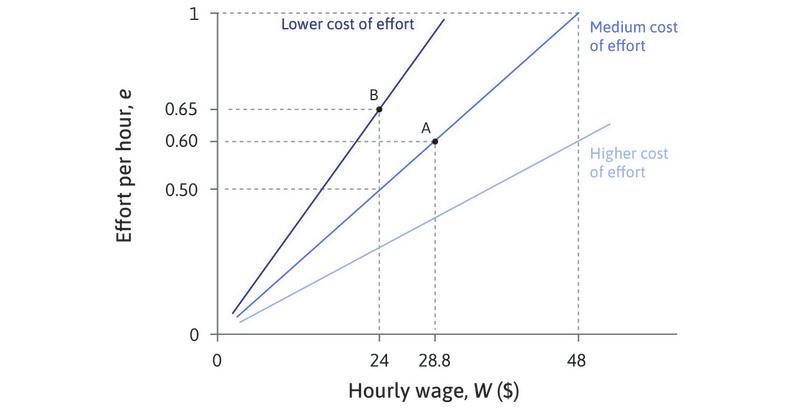
A inclinação da linha de isocusto

A linha se inclina para cima porque um nível de esforço mais alto deve ser acompanhado por um salário mais alto para que a relação e / W permaneça inalterada. A inclinação é igual a e / W = 0,021, o número de unidades de esforço por dólar.



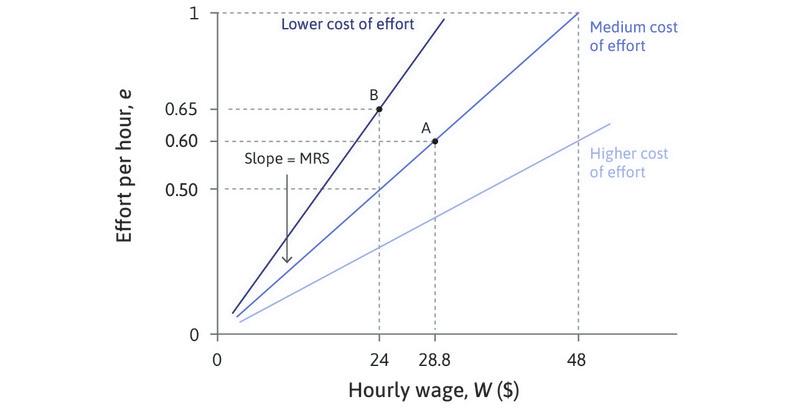
Outras linhas de isocusto

Em uma linha de isocusto, a inclinação é e / W, mas o custo do esforço é W / e. A linha mais íngreme tem um custo de esforço mais baixo e a linha mais plana tem um custo de esforço mais alto.



Algumas linhas são melhores para o empregador do que outras

Uma linha mais íngreme significa menor custo de esforço e, portanto, maiores lucros para o empregador. Na linha mais alta de isocusto, ele recebe 0,65 unidades de esforço por um salário de US $ 24 (em B), portanto, o custo do esforço é de US $ 24 / 0,6 = US $ 40 por unidade. Na linha do meio, ele recebe apenas 0,5 unidade de esforço nesse salário; portanto, o custo do esforço é de US $ 48 e os lucros são menores.



A inclinação é a TMS

O empregador é indiferente entre pontos em uma linha de isocusto. Como outras curvas de indiferença, a inclinação da linha de custo e esforço é a taxa marginal de substituição - a taxa na qual o empregador está disposto a aumentar os salários para obter maior esforço.

**Pergunta 6.8 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Considere as linhas de isocusto desenhadas em um gráfico com salário por hora no eixo horizontal e esforço por hora no eixo vertical. Qual das seguintes afirmações está correta?

As linhas de isocusto cruzam o eixo horizontal no salário de reserva.

Para uma linha de isocusto com uma inclinação de 0,07, o custo de uma unidade de esforço é de US $ 14,30.

A inclinação da linha de isocusto é a taxa marginal de transformação do empregador de salários mais altos em esforço do trabalhador.

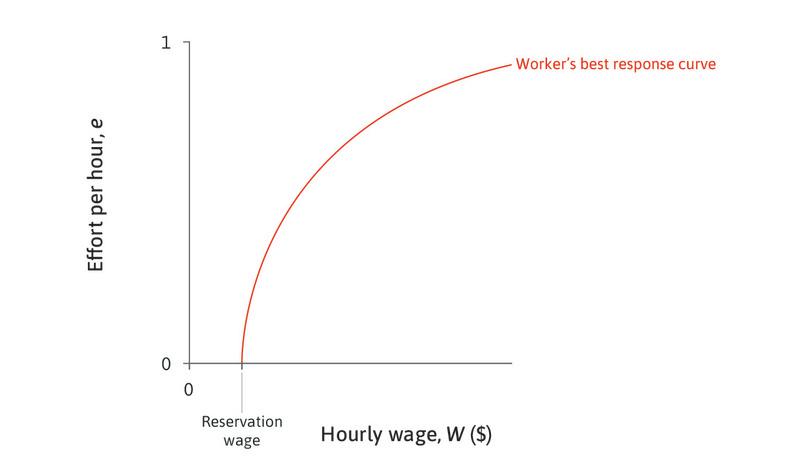
Linhas de isocusto mais íngremes representam custos mais altos por unidade de esforço.

Para minimizar os custos, o empregador procurará alcançar a linha mais alta de isocusto, onde o custo de uma unidade de esforço é mais baixo. (Lembre-se, linhas mais estreitas de isocusto significam que um determinado aumento no salário resultará em um aumento maior no esforço.) Mas o empregador não tem a capacidade de ditar quanto esforço Maria coloca em seu trabalho e, portanto, precisa escolher algum ponto no trabalho de Maria. Do ponto de vista do empregador, a melhor curva de resposta é a fronteira de possibilidades.

O melhor que o empregador pode fazer é fixar o salário em US $ 24 na linha de isocusto tangente[[38]](#footnote-38) para a melhor curva de resposta de Maria (ponto J na Figura 6.7). Use a análise na Figura 6.7 para ver como o empregador define o salário.

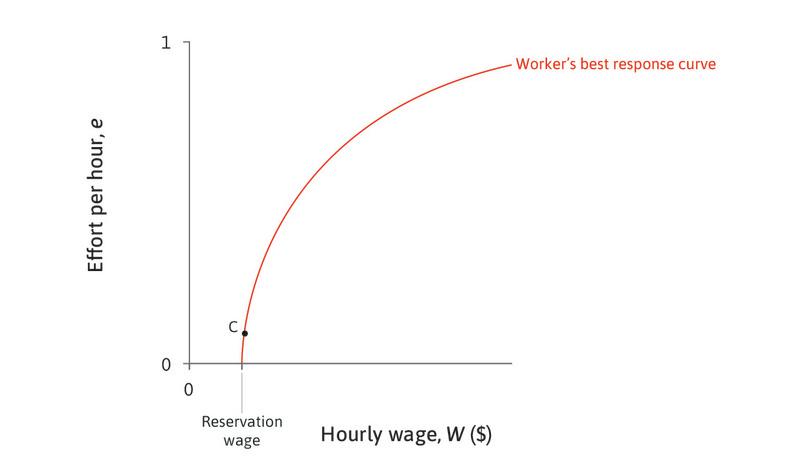
**A empresa define o salário de 'eficiência'**

Figura 6.7 O empregador define o salário para minimizar o custo de conseguir que o trabalhador forneça esforço.



Minimizar o custo do esforço

Para maximizar os lucros, o empregador deseja obter esforço ao menor custo e procurará entrar na linha de isocusto mais íngreme possível. Mas, sem a capacidade de ditar o nível de esforço, o empregador deve escolher algum ponto da melhor curva de resposta do trabalhador.



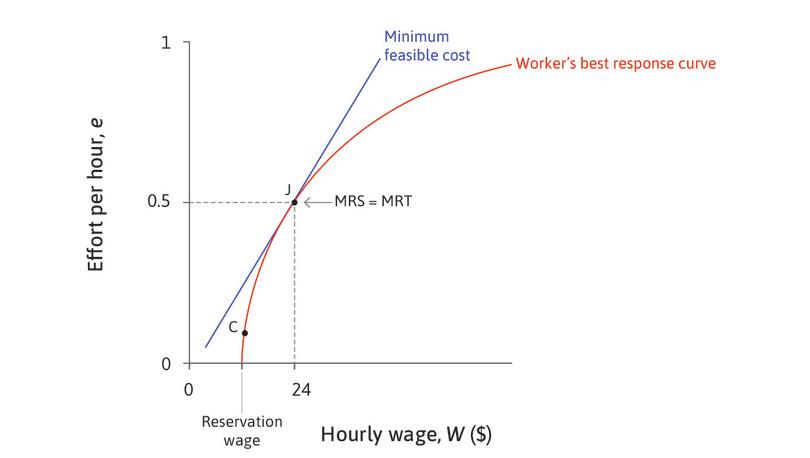
C não é o melhor que o empregador pode fazer

O empregador escolheria um ponto como C? Não. Veremos que, ao pagar mais, o empregador se beneficiará de uma menor relação salário-esforço, porque o esforço aumentará mais que proporcionalmente ao salário.



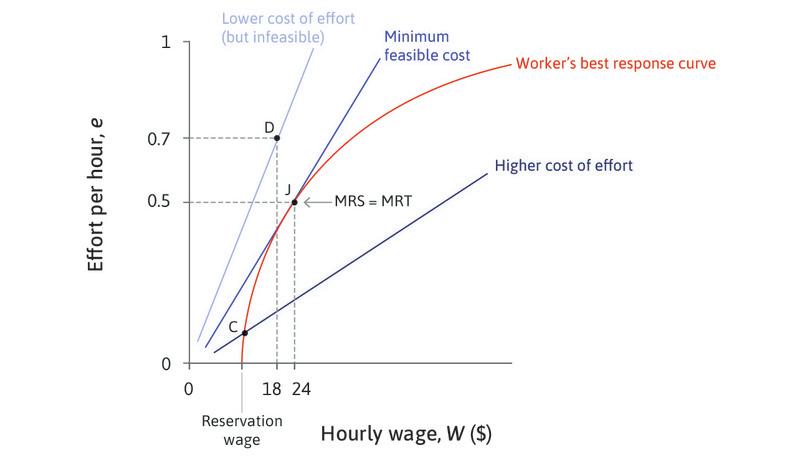
O ponto J é o melhor que o empregador pode fazer

O melhor que o empregador pode fazer é definir o salário em que a linha de isocusto está apenas tocando (tangente à) melhor curva de resposta do trabalhador.



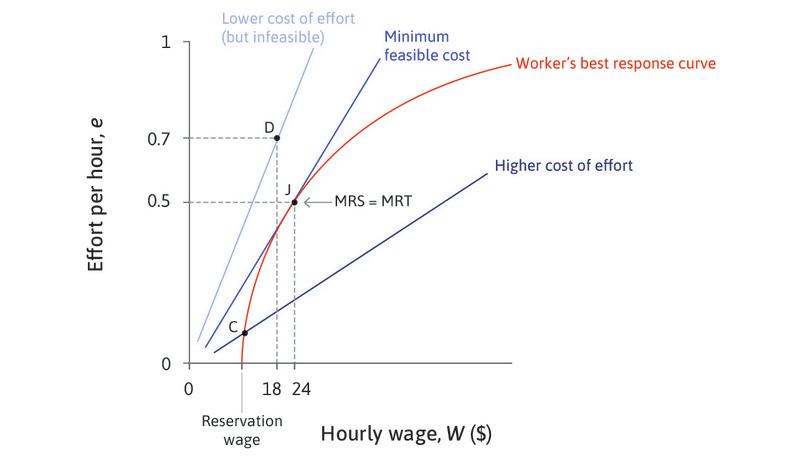
TMS = TMT

Nesse ponto, a taxa marginal de substituição (a inclinação da linha de isocusto para o esforço) é igual à taxa marginal de transformação de salários mais altos em maior esforço (a inclinação da função de melhor resposta).



Ponto D

Pontos em isocustos mais íngremes, como o ponto D, teriam custos mais baixos para o empregador, mas são inviáveis. Eles estão fora da fronteira viável mostrada pela melhor curva de resposta do trabalhador.



Custos mínimos possíveis

Portanto, US $ 24 é o salário por hora que o empregador deve definir para minimizar custos e maximizar lucros.

Na Figura 6.7, o empregador escolherá o ponto A, oferecendo um salário de US $ 24 por hora para contratar Maria, que fará um esforço de 0,5. O empregador não pode fazer melhor que esse ponto - qualquer ponto com custos mais baixos, por exemplo, o ponto D, é inviável.

O empregador minimiza custos e maximiza o lucro no ponto em que a TMS do empregador[[39]](#footnote-39) (a inclinação da curva de indiferença ou da linha de isocusto) é igual à TMT[[40]](#footnote-40) (a inclinação da melhor curva de resposta, que é a fronteira viável do empregador). Isso equilibra o trade-off que o empregador está disposto a fazer entre salários e esforços contra o trade-off que o empregador é obrigado a fazer pela resposta de Maria.

Este é um problema de escolha restrita[[41]](#footnote-41), semelhante ao da Unidade 4. Lá, os indivíduos que maximizam a utilidade escolheram o horário de trabalho onde TMS = TMT, e a inclinação de sua curva de indiferença igualava a inclinação da fronteira de possibilidades determinada pela tecnologia de produção.

Quando os salários são fixados pelo empregador dessa maneira, às vezes são chamados de salários de eficiência[[42]](#footnote-42) porque o empregador reconhece que o que interessa aos lucros é e/W - as unidades de eficiência (unidades de esforço) por dólar dos custos salariais - e não quanto custa uma hora de trabalho (W).

O que o modelo de disciplina do trabalho nos disse?

* Equilíbrio: no jogo proprietário-empregado, o empregador oferece um salário e Maria fornece um nível de esforço em resposta. Suas estratégias são um equilíbrio de Nash.
* Renda: nessa alocação, Maria se esforça porque recebe uma renda do trabalho que ela pode perder se tiver uma folga no trabalho.
* Poder: como Maria teme perder essa renda econômica, o empregador é capaz de exercer poder sobre ela, fazendo com que ela aja de maneiras que ela não faria sem essa ameaça de perda de emprego. Isso contribui para os lucros do empregador.

**Exercício 6.4 O empregador fixa o salário**

Alguma das opções a seguir afetaria a melhor curva de resposta de Maria ou as linhas de isocusto da empresa para o esforço na Figura 6.7? Se sim, explique como.

1. O governo decide aumentar os subsídios de assistência à infância para os pais que trabalham, mas não para os desempregados. Suponha que Maria tenha um filho e seja elegível para o subsídio.
2. A demanda pela produção da empresa aumenta à medida que os consumidores endossam o bem.
3. A tecnologia aprimorada facilita o trabalho de Maria.

**Pergunta 6.9 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

A Figura 6.7 mostra o equilíbrio salarial de eficiência de um trabalhador e uma empresa. De acordo com esta figura:

Ao longo da linha de isocusto, tangente à melhor curva de resposta, a duplicação do esforço por hora de 0,5 para 1 levaria a um aumento do lucro da empresa.

A inclinação de cada linha de isocusto é o número de unidades de esforço por dólar.

No ponto de equilíbrio, a taxa marginal de transformação na linha de isocusto é igual à taxa marginal de substituição na melhor curva de resposta do trabalhador.

Os pontos C e J representam os equilíbrios de Nash porque estão na melhor curva de resposta.

**6.9 Por que sempre há desemprego involuntário?**

Quando pensamos nas implicações do modelo de disciplina do trabalho para toda a economia, ele nos diz outra coisa, que pode parecer surpreendente a princípio:

Sempre deve haver desemprego involuntário[[43]](#footnote-43).

Estar desempregado involuntariamente significa não ter um emprego, embora você esteja disposto a trabalhar com o salário que outros trabalhadores como você estão recebendo.

Ao desenvolver nosso modelo, assumimos que Maria poderia esperar um desemprego por dez meses antes de receber outra oferta de emprego no mesmo nível salarial. Mas o modelo implica que deve haver um longo período de desemprego.

Para entender por que, tente imaginar um equilíbrio no jogo entre Maria e seu empregador, no qual o empregador lhe paga um salário de US $ 24 por hora e, se ela perder o emprego, poderá encontrar imediatamente outro com o mesmo salário. Nesse caso, a renda do emprego de Maria seria zero. Ela ficaria indiferente entre manter o emprego e perdê-lo. Portanto, sua melhor resposta seria um nível de esforço zero. Mas isso não poderia ser um equilíbrio - o empregador não pagaria US $ 24 por hora a alguém que não trabalhava.

Agora imagine que havia muitos empregos disponíveis na economia a US $ 24 por hora e ninguém estava desempregado. Imediatamente, você pode ver que essa situação não poderia durar. Os empregadores ofereceriam salários mais altos, por exemplo, US $ 8 por hora, para garantir que seus trabalhadores tivessem algo a perder e, portanto, trabalhariam duro. Mas, depois de oferecer salários mais altos, eles não seriam capazes de oferecer tantos empregos. Os trabalhadores que perderam o emprego não seriam mais capazes de encontrar novos facilmente. Os empregos seriam escassos e levaria semanas ou meses para encontrar outro. A economia passaria a um novo equilíbrio com salários mais altos e desemprego involuntário. Os funcionários ganhavam US $ 32 por hora e aqueles que perderam o emprego estariam dispostos a aceitar outro por US $ 32, mas não seriam capazes de encontrar imediatamente um.

Em equilíbrio, os salários e o desemprego involuntário devem ser altos o suficiente para garantir que haja renda suficiente para os trabalhadores se esforçarem.

O desemprego é uma preocupação importante para os eleitores e, portanto, para os formuladores de políticas que os representam. Podemos usar esse modelo para ver como as políticas adotadas pelos governos para alterar o nível de desemprego ou fornecer renda a trabalhadores desempregados afetarão os lucros das empresas e o nível de esforço de seus funcionários.

**6.10 Colocando o modelo em funcionamento: proprietários, funcionários e políticas públicas**

Até agora, consideramos como o empregador escolhe um ponto sobre a melhor função de resposta. Porém, mudanças nas condições econômicas ou nas políticas públicas podem mudar toda a função de melhor resposta, movendo-a para a direita (ou para cima) ou para a esquerda (ou para baixo).

O incentivo do trabalhador para escolher um alto nível de esforço depende de quanto ela tem a perder (o aluguel do emprego), mas também da probabilidade de perdê-lo. A posição da melhor função de resposta depende de:

* A utilidade das coisas que podem ser compradas com o salário
* A desutilidade do esforço
* O salário de reserva
* A probabilidade de ser demitido ao trabalhar em cada nível de esforço.

Se houver alterações em algum desses fatores, a melhor curva de resposta será alterada. As políticas públicas podem afetar a posição da melhor função de resposta.

**Desemprego e benefícios de desemprego afetam o salário que as empresas estabelecem**

**Uma taxa de desemprego mais alta**

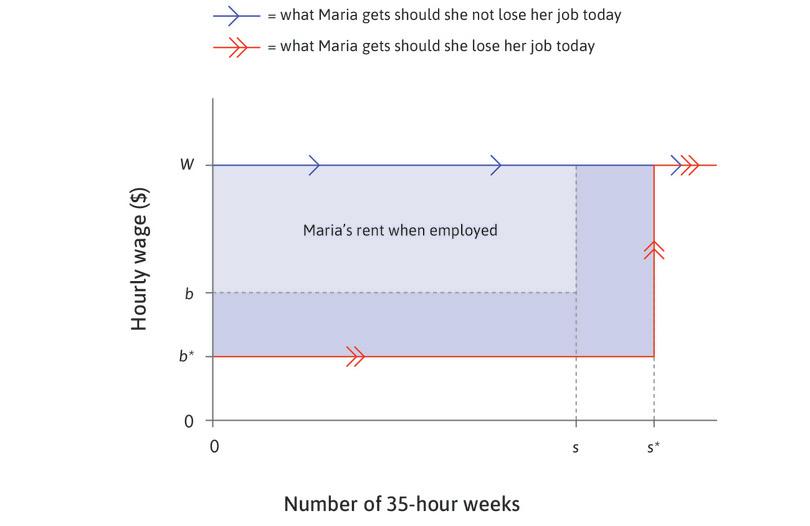
Imagine como um aumento na taxa de desemprego afeta a melhor curva de resposta. Quando o desemprego é alto, os trabalhadores que perdem seus empregos podem esperar um período mais longo de desemprego. Lembre-se de que os benefícios de desemprego (incluindo o apoio de familiares e amigos) são limitados; portanto, quanto maior o período esperado de desemprego, menor o nível do subsídio de desemprego por hora (ou por semana) de trabalho perdido. Um aumento na duração de um período de desemprego tem dois efeitos:

* Reduz o salário de reserva: aumenta a renda do trabalho por hora.
* Estende o período perdido no trabalho: isso aumenta o custo total da perda de emprego e, portanto, o total de rendas.

O efeito de uma taxa de desemprego mais alta na renda do emprego por um salário inalterado é mostrado na Figura 6.8. Um período mais longo esperado de desemprego (de s para s \*) aumenta o tamanho do retângulo sombreado que mede a renda do trabalho. Lembre-se de que a renda do trabalho é:

Ao prolongar o período de desemprego, o salário de reserva (𝑏 = 𝐵/(𝑠ℎ) diminui. O retângulo da renda do trabalho aumenta em área porque o salário de reserva é mais baixo durante o período mais longo. Lembre-se de que o desemprego e outros benefícios governamentais geralmente são estritamente limitados no tempo, e a ajuda de familiares e amigos provavelmente não durará para sempre.

Figura 6.8 O efeito na renda do trabalho de um aumento na duração do desemprego.



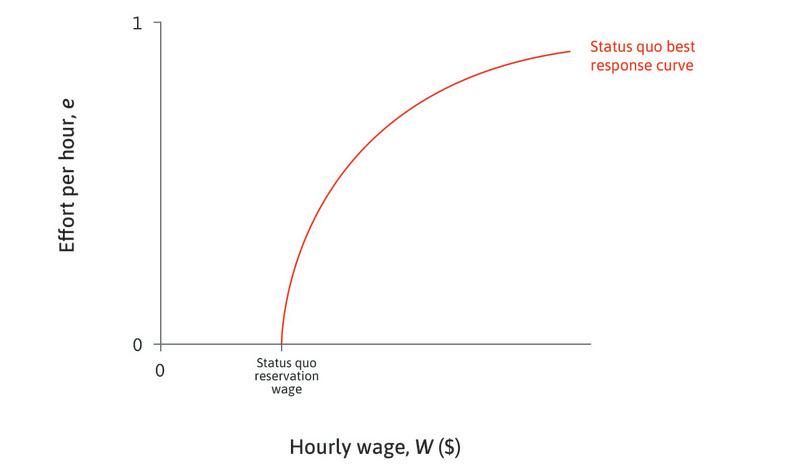
Uma renda mais alta do trabalho aumenta o esforço a qualquer salário, de modo que a melhor função de resposta na Figura 6.9 muda. Também muda para a esquerda por causa da queda no salário de reserva que acompanha o período mais longo esperado de desemprego.

**Um subsídio de desemprego mais alto**

A Figura 6.9 também pode ser usada para ilustrar as implicações de um aumento no subsídio de desemprego para a melhor função de resposta. Você pode primeiro mostrar o efeito sobre a renda do trabalho em uma versão da Figura 6.3 deslocando a linha horizontal em𝑏, o salário de reserva. Como uma maior generosidade de benefícios diminui a renda do trabalho (o retângulo sombreado na sua versão da Figura 6.3 diminui), o trabalhador fornecerá menos esforço para um determinado salário e o salário no qual o esforço é zero é maior. Traduzindo isso no melhor diagrama de resposta na Figura 6.9, a curva muda para baixo e para a direita.

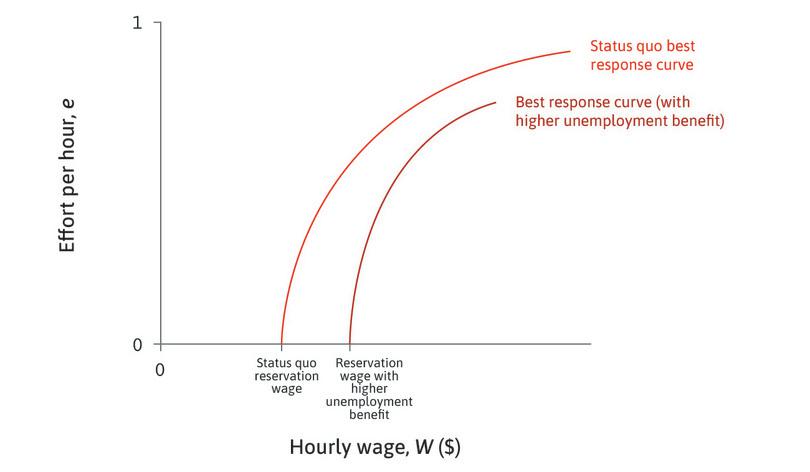
A Figura 6.9 mostra os efeitos na melhor curva de resposta de um aumento no desemprego e de um aumento nos benefícios de desemprego.

Figura 6.9 A melhor curva de resposta depende do nível de desemprego e do subsídio de desemprego.



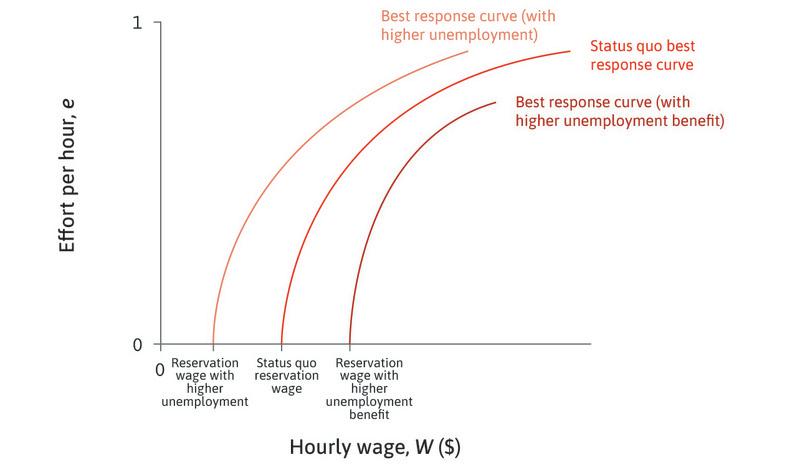
O status quo

A posição da melhor curva de resposta depende do salário de reserva. Atravessa o eixo horizontal neste ponto.



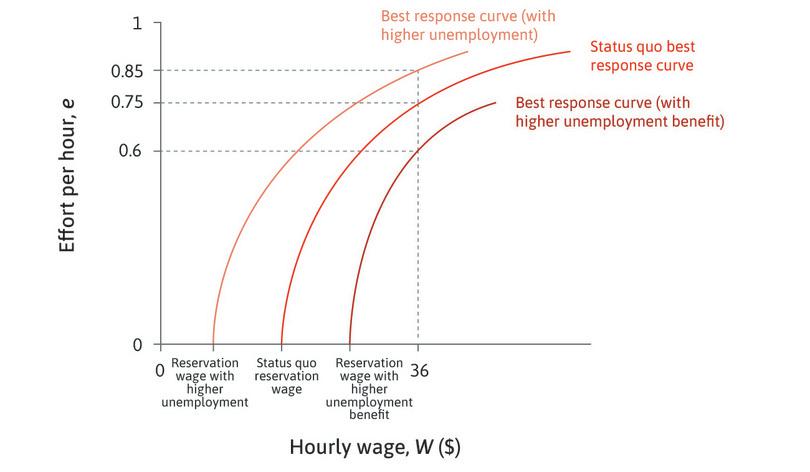
O efeito dos benefícios do desemprego

Um aumento no benefício do desemprego aumenta o salário de reserva e desloca a melhor curva de resposta do trabalhador para a direita.



Um aumento no desemprego

Se o desemprego aumenta, a duração esperada do desemprego aumenta. Portanto, o salário de reserva do trabalhador cai e a melhor curva de resposta se desloca para a esquerda.



O esforço muda para um determinado salário

Por um determinado salário por hora, digamos US $ 36, os trabalhadores exercem diferentes níveis de esforço quando os níveis de desemprego ou benefício de desemprego mudam.

**As políticas econômicas afetam as firmas salariais estabelecidas**

Um aumento no nível de desemprego muda a melhor curva de resposta para a esquerda:

* Por um determinado salário, digamos US $ 36, a quantidade de esforço que o trabalhador fornecerá aumenta, melhorando as condições de lucro para o empregador.
* O salário que o empregador teria que pagar para obter um determinado nível de esforço, digamos 0,6, diminui.

Um aumento nos benefícios de desemprego muda a melhor curva de resposta para a direita, causando efeitos opostos.

As políticas econômicas podem alterar tanto o tamanho do benefício de desemprego quanto a extensão do desemprego (e, portanto, a duração de um período de desemprego). Essas políticas são frequentemente controversas.

* Os trabalhadores são favorecidos por uma mudança para a direita da melhor função de resposta do trabalhador: isso pode ser o resultado, por exemplo, de benefícios de desemprego mais generosos, o que os torna menos temerosos de perder o emprego. Como isso reduz suas rendas de emprego, o trabalhador fará menos esforço por um determinado salário.
* Os empregadores são favorecidos por uma mudança para a esquerda: isso pode ser o resultado, por exemplo, de um maior desemprego. Eles adquirirão o esforço de seus trabalhadores a um custo menor, aumentando os lucros. Isso ocorre porque o maior desemprego aumenta a renda do trabalhador. Quando os trabalhadores têm mais a perder, os empregadores se beneficiam.

**Exercício 6.5 Esforço e salários**

Suponha que, com a melhor curva de resposta do status quo na Figura 6.9, a empresa escolha o salário para minimizar o custo do esforço, e a melhor resposta do trabalhador seja um nível de esforço de 0,6. Se o desemprego aumentasse:

1. O esforço seria maior ou menor que 0,6 se a empresa não mudasse o salário?
2. Como a empresa mudaria o salário se quisesse manter o nível de esforço em 0,6?
3. Como o salário mudaria se a empresa minimizasse o custo do esforço no novo nível de desemprego?

**Como os economistas aprendem com os dados**

**Trabalhadores aceleram quando a economia desacelera**

A ideia de que a renda do trabalho é um incentivo para os funcionários trabalharem mais é ilustrada em um estudo de Edward Lazear (consultor econômico do ex-presidente dos EUA George W. Bush) e de seus co-autores. Eles investigaram uma única empresa durante a crise financeira global, para ver como os gerentes e trabalhadores reagiram às condições econômicas turbulentas. A empresa se especializou em serviços baseados em tecnologia - como processamento de solicitações de seguro, classificação de testes com base em computador e call centers técnicos - e operou em 12 estados dos EUA. A natureza do trabalho facilitou o gerenciamento da empresa pelo rastreamento da produtividade dos trabalhadores, que é uma medida do esforço dos trabalhadores.

Também permitiu que Lazear e seus colegas usassem os dados da empresa de 2006 a 2010 para analisar o efeito na produtividade dos trabalhadores da pior recessão desde a Grande Depressão.

Quando o desemprego aumentava, os trabalhadores podiam esperar um período mais longo de desemprego se perdessem o emprego. As empresas não usavam seu crescente poder de barganha para reduzir os salários, como temiam, temendo a reação de seus funcionários.

Lazear e seus co-autores descobriram que, nessa empresa, a produtividade aumentou dramaticamente à medida que o desemprego aumentou durante a crise financeira. Uma explicação possível é que a produtividade média aumentou porque a gerência demitiu os membros menos produtivos da força de trabalho. Lazear, no entanto, descobriu que o efeito foi mais devido aos trabalhadores que se esforçaram mais. A severidade da recessão aumentou a renda dos trabalhadores por um determinado salário e, portanto, eles estavam dispostos a trabalhar mais. Previmos a partir do nosso modelo que a melhor curva de resposta teria mudado para a esquerda como resultado da recessão. Isso significava que (a menos que os empregadores reduzissem substancialmente os salários) os trabalhadores trabalhariam mais. Aparentemente, foi o que aconteceu[[44]](#footnote-44).

Nosso modelo mostra que os empregadores poderiam ter cortado os salários, mantendo uma renda do trabalho suficiente para motivar o trabalho duro. Uma recessão anterior forneceu outro insight que ajuda a explicar sua relutância em reduzir os salários na crise. Truman Bewley, um economista, ficou intrigado quando viu apenas um punhado de empresas no nordeste dos EUA cortando salários durante a recessão do início dos anos 90. A maioria das empresas, como a equipe de Lazear estudou, não cortou seus salários.

Bewley entrevistou mais de 300 empregadores, líderes trabalhistas, consultores de negócios e consultores de carreiras no nordeste dos EUA. Ele descobriu que os empregadores optaram por não cortar os salários porque pensavam que isso prejudicaria o moral dos funcionários, reduzindo a produtividade e levando a problemas de contratação e retenção. Eles pensaram que isso acabaria custando ao empregador mais do que o dinheiro que economizariam em salários[[45]](#footnote-45).

**Exercício 6.6 Resultados do Lazear**

Use o melhor diagrama de resposta para esboçar os resultados encontrados por Lazear e co-autores no estudo de uma empresa durante a crise financeira global.

1. Supondo que o empregador não tenha ajustado os salários, desenhe uma melhor curva de resposta para cada um dos anos seguintes e explique o que ilustra:
   1. O período pré-crise (2006)
   2. Os anos da crise (2007-2008)
   3. O ano pós-crise (2009)
2. Existe uma razão para uma empresa não cortar salários durante uma recessão? Pense na pesquisa de Truman Bewley e nas evidências experimentais sobre reciprocidade na Unidade 2.

**Pergunta 6.10 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Qual das seguintes afirmações são verdadeiras?

Se os benefícios de desemprego forem aumentados, o custo mínimo de uma unidade de esforço para o empregador aumentará.

Se o salário não mudar, os funcionários trabalharão mais em períodos de alto desemprego.

Se os trabalhadores continuarem recebendo benefícios enquanto permanecerem desempregados, um aumento no nível de desemprego não afetará a melhor curva de resposta.

Se a desutilidade do esforço de um funcionário aumentar, o salário de reserva aumentará.

**6.11 Por que os empregadores pagam renda do trabalho para seus trabalhadores?**

Quando uma empresa decide como executar sua operação, ela procura o menor custo disponível, como vimos na Seção 6.9. Se observássemos uma empresa pagando 0,15 € por quilowatt-hora de eletricidade quando pudesse ser comprada por 0,11 €, concluiríamos que, por algum motivo, a empresa não estava minimizando seus custos e, portanto, não poderia estar maximizando seus lucros. Seria jogar dinheiro fora.

Quando os trabalhadores recebem rendas, eles valorizam mais o emprego do que a próxima melhor alternativa (ficar desempregado, procurar e, eventualmente, conseguir outro emprego). Isso significa que o empregador está pagando mais do que o mínimo que induziria o trabalhador a preferir aceitar o emprego em vez de permanecer desempregado.

Não é apenas um presente de empregador para trabalhador? Como isso beneficia os empregadores?

Nós explicamos um motivo:

* A renda do trabalho é uma forte motivação para o empregado trabalhar duro e bem: pode ser retirado pelo empregador (demitindo o trabalhador). Isso alinha os interesses do empregador e do trabalhador. Um aumento na renda do emprego transfere a energia do trabalhador para o empregador.

Existem outras maneiras pelas quais pagar uma renda do trabalho ao trabalhador contribui para os lucros da empresa.

* A renda do trabalho aumenta a probabilidade de o trabalhador permanecer na empresa: a rotatividade de funcionários é cara para a empresa. Se ela deixasse o emprego, a empresa arcaria com o custo de recrutamento e treinamento de outra pessoa.
* A renda expande o conjunto de pedidos de emprego entre os quais a empresa pode escolher: se os desempregados são semelhantes aos empregados da empresa, quanto maior a renda recebida pelos trabalhadores, mais atraente a empresa será para os trabalhadores atualmente desempregados. O resultado será que, quando a empresa desejar expandir ou substituir trabalhadores que se aposentam, demitem ou são demitidos, poderão escolher entre uma seleção maior de candidatos a emprego.
* A renda do trabalho pode ser interpretada como um presente que é correspondido pelo trabalhador: embora beneficie o proprietário da empresa (pelas razões acima mencionadas), o aluguel recebido pelo trabalhador pode ser vivenciado pelo empregado como um ato de generosidade que seria retribuído pelo trabalho duro e lealdade à empresa e seus proprietários.

Qual é, então, a diferença entre mão-de-obra e quilowatt-hora, ou móveis de escritório, ou qualquer outro insumo não-mão-de-obra da empresa, ou qualquer outro bem ou serviço pelo qual nenhuma empresa pagaria mais do que o mínimo? A resposta é simples - para a eletricidade, tudo o que importa é que o bem ou serviço seja entregue à empresa.

Mas para a empresa, obter lucro não é tão simples quanto fazer o trabalhador aparecer, como a Firestone Tire and Rubber Company descobriu quando os grevistas da Decatur voltaram ao trabalho. Como o contrato de trabalho é incompleto, como vimos na Seção 6.4, o trabalhador também deve ser motivado a trabalhar duro e permanecer na empresa.

**Pergunta 6.11 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Quais das seguintes explicações corretas explicam por que, ao comprar eletricidade, a empresa sempre procura o fornecedor mais barato, mas não paga a um funcionário o valor mais baixo que motivaria o trabalhador a aceitar o emprego?

Uma renda do trabalho fornece uma forte motivação para o funcionário trabalhar duro e bem.

Existem muitos concorrentes fornecendo eletricidade, mas esse não é o caso da mão-de-obra.

A eletricidade (ou formas equivalentes de energia) representa uma parcela maior dos custos da empresa do que o trabalho.

Pagar mais ao funcionário aumenta a probabilidade de ele permanecer na empresa.

**6.12 Outro tipo de organização empresarial: empresas cooperativas**

Mesmo nas economias capitalistas, algumas organizações empresariais têm uma estrutura totalmente diferente da que estamos analisando - seus trabalhadores são os donos dos bens de capital e outros ativos da empresa e selecionam gerentes que administram a empresa no dia a dia. Essa forma de organização comercial é chamada de cooperativa de propriedade dos trabalhadores[[46]](#footnote-46) ou empresa cooperativa[[47]](#footnote-47).

Durante o século XX, os produtores de compensado de propriedade dos trabalhadores competiram com sucesso com as empresas capitalistas tradicionais nos EUA. John Pencavel. 2002. Worker Participation: Lessons from the Worker Co-ops of the Pacific Northwest. New York, NY: Russell Sage Foundation Publications.

A economia baseada no conhecimento está criando tipos de firmas, nem capitalistas nem de propriedade dos trabalhadores. Tim O’Reilly and Eric S. Raymond. 2001. The Cathedral & the Bazaar: Musings on Linux and Open Source by an Accidental Revolutionary. Sebastopol, CA: O’Reilly.

Um exemplo bem conhecido de uma cooperativa é a varejista britânica John Lewis Partnership, fundada em 1864 e confiada a seus funcionários desde 1950. Todos os funcionários são parceiros, e os conselhos de empregados elegem cinco dos sete membros do conselho da empresa. Os benefícios para os funcionários (pensão, férias remuneradas, atividades sabáticas e atividades sociais) são generosos e os lucros da empresa são divididos como um bônus, calculado como uma porcentagem do salário de cada pessoa todos os anos.

**As cooperativas têm menos supervisores**

As cooperativas de propriedade dos trabalhadores são organizadas hierarquicamente, como as empresas convencionais, mas as diretrizes emitidas do topo da hierarquia vêm de pessoas que devem seus empregos aos proprietários-trabalhadores. Fora isso, as principais diferenças entre empresas convencionais e cooperativas de propriedade dos trabalhadores são que as cooperativas precisam de menos supervisores e outro pessoal de gerência para garantir que os trabalhadores trabalhem duro e bem. Os colegas donos de trabalhadores não tolerarão um trabalhador evitado, porque o evitado está reduzindo a participação nos lucros dos outros trabalhadores. A necessidade reduzida de supervisão está entre as razões pelas quais as cooperativas de propriedade dos trabalhadores produzem pelo menos tanto por hora (se não mais) quanto suas contrapartes convencionais.

Normalmente, há menos desigualdades de salários dentro da empresa nas cooperativas de propriedade dos trabalhadores do que nas empresas convencionais, por exemplo, entre gerentes e trabalhadores da produção. E as cooperativas de propriedade de trabalhadores tendem a não demitir trabalhadores quando a economia entra em recessão, oferecendo a seus proprietários um tipo de seguro (geralmente diminuem as horas de todos os trabalhadores em vez de interromper o emprego de alguns).

Os estudos de caso mostram que, nessas empresas incomuns pertencentes principalmente aos próprios trabalhadores, o trabalho é realizado de forma mais intensa, com menos supervisão. Houve muitas tentativas de estabelecer outros tipos de organização comercial ao longo da história recente, mas o empréstimo de fundos para iniciar e sustentar empresas pertencentes a trabalhadores é muitas vezes difícil porque, como veremos na Unidade 9, os bancos costumam relutar em emprestar fundos (exceto altas taxas de juros) para pessoas que não são ricas.

**Exercício 6.7 Uma cooperativa de propriedade de trabalhadores**

Na Figura 6.1, mostramos os atores e a estrutura de tomada de decisão de uma empresa típica.

1. Como os atores e a estrutura de tomada de decisão da John Lewis Partnership diferem dos de uma empresa típica?
2. Redesenhe a Figura 6.1 para ilustrar sua resposta à Questão 1.

**Pergunta 6.12 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Quais das seguintes afirmações sobre uma empresa cooperativa como John Lewis estão corretas?

A empresa é de propriedade de acionistas, alguns dos quais são funcionários.

Os trabalhadores normalmente exercem mais esforço, apesar de terem menos supervisão.

Durante uma crise, a empresa tende a reduzir a jornada de trabalho para todos os trabalhadores, em vez de demitir alguns trabalhadores.

Os lucros não são pagos aos proprietários, mas retidos na empresa para investimentos futuros.

**Exercício 6.8 Usando o Excel: Quem é o dono das empresas?**

Nesta unidade, aprendemos que os proprietários estão no topo da estrutura de propriedade de uma empresa "típica", com gerentes no meio e funcionários na parte inferior da hierarquia. Vamos agora analisar as características dos proprietários de empresas em diferentes países.

Os dados que você usará são dos '[Enterprise Surveys](https://tinyco.re/6031672)' compilados pelo Banco Mundial, que coletam informações sobre as características das empresas em todo o mundo e o ambiente de negócios que elas enfrentam.

[Faça o download dos dados de propriedade da empresa](https://tinyco.re/0058751). Existem quatro variáveis ​​relacionadas à propriedade:

* Proporção de propriedade doméstica privada de uma empresa (proportion of private domestic ownership in a firm)
* Porcentagem de empresas com pelo menos 10% de propriedade estrangeira (percentage of firms with at least 10% of foreign ownership)
* Porcentagem de empresas com pelo menos 10% de propriedade do governo / estado (percentage of firms with at least 10% of government/state ownership)
* Porcentagem de empresas com status legal de propriedade exclusiva (essas empresas não são uma entidade legalmente separada de seus proprietários e não podem vender ações para angariar fundos para o negócio) (percentage of firms with legal status of sole proprietorship (these firms are not a legally separate entity from their owner, and cannot sell shares to raise funds for the business))

1. Escolha dois países no conjunto de dados e filtre os dados para que apenas as entradas com "All" para a variável "Subgroup Level" sejam visíveis. Para cada país, plote um gráfico de colunas mostrando essas quatro variáveis, com porcentagens no eixo vertical e setor (manufatura ou serviços) no eixo horizontal. Certifique-se de incluir uma legenda e rotular os eixos adequadamente. (Se o país escolhido tiver mais de um ano de dados disponíveis, plote um gráfico de colunas separado para cada ano). Para obter ajuda sobre como filtrar os dados e desenhar um gráfico de colunas, volte ao Exercício 1.3 na Unidade 1.
2. A variável "Subgroup" mostra as mesmas quatro variáveis, mas para diferentes subsetores, tamanhos de firmas, regiões de um país, comportamento de exportação e sexo do gerente principal. Escolha um subgrupo e plote um gráfico de colunas separado para cada país, mostrando essas quatro variáveis, com porcentagens no eixo vertical e a variável 'Subgroup Level' (contendo o nome de cada subgrupo) no eixo horizontal.
3. Sugira algumas explicações sobre quaisquer semelhanças ou diferenças na propriedade firme entre os países e / ou o tempo observado nos gráficos das Perguntas I e II. (Você pode achar útil pesquisar as instituições e políticas relacionadas à atividade comercial nos países escolhidos. )

**Grandes economistas: John Stuart Mill**

John Stuart Mill (1806-1873) foi um dos filósofos e economistas mais importantes do século XIX. Seu livro On Liberty (1859)[[48]](#footnote-48), paralelo à riqueza das nações de Adam Smith na defesa dos limites dos poderes governamentais, ainda é um argumento influente em favor da liberdade e privacidade individuais.

Mill achou que a estrutura da empresa típica era uma afronta à liberdade e autonomia individual. Mill descreveu o relacionamento entre proprietários e trabalhadores de firmas como não-natural:

Trabalhar na licitação e para o lucro de outra pessoa, sem nenhum interesse na obra ... não é, mesmo quando os salários são altos, um estado satisfatório para os seres humanos de inteligência educada ... (The Principles of Political Economy, 1848)[[49]](#footnote-49).

Atribuindo a relação empregador-empregado convencional à baixa educação da classe trabalhadora, ele previu que a disseminação da educação e o empoderamento político dos trabalhadores mudariam esta situação:

A relação de senhores e trabalhadores será gradualmente substituída pela parceria ... talvez, finalmente, em todos, a associação de trabalhadores entre si. (Os princípios da economia política, 1848)

**Exercício 6.9 Mill estava errado?**

Por que você acha que a visão de Mill de uma economia pós-capitalista de cooperativas de propriedade dos trabalhadores ainda não ocorreu?

**6.13 Outro tipo de organização empresarial: a economia temporárias (free lance ou economia do show)**

Um 'temporário' para um músico ou comediante é uma apresentação única pela qual eles serão pagos não por hora, mas uma soma acordada para a apresentação. A economia do show[[50]](#footnote-50) não é sobre piadas e músicas, no entanto; refere-se às atividades combinadas de motoristas da Uber ou Lyft, TaskRabbits, Upworkers, Mechanical Turkers e outros que transportam pessoas e mercadorias, montam em casa móveis comprados on-line e realizam outras tarefas bem definidas pelas quais recebem uma taxa fixa.

Os trabalhadores “temporários” fazem seu trabalho de forma independente, não como membros de uma equipe, e obtêm acesso a seus 'shows' por meio de uma plataforma digital de dois lados que conecta aqueles que pagarão pelo trabalho e aqueles que o executam.

A economia do show oferece um contraste esclarecedor com o modelo de disciplina do trabalho estudado nesta unidade. A principal diferença é que não há problema de disciplina trabalhista porque as tarefas executadas são suficientemente bem definidas para que um contrato praticamente completo seja possível - se você quiser ir do hotel ao aeroporto, o motorista da Lyft não será pago até que isso aconteça . Se você contratar alguém para montar seus móveis compactos, o trabalhador do TaskRabbit que os montou não ganhará dinheiro até que seja montado adequadamente.

Uma característica importante da economia de shows é que a única maneira de os trabalhadores conseguirem shows é através das plataformas pertencentes a algumas empresas - por exemplo, Uber e Lyft para serviços de táxi, TaskRabbit para tarefas em casa ou Mechanical Turk para pequenos trabalhos administrativos. Isso significa que aqueles que executam os shows não têm poder de barganha real - se um trabalhador do TaskRabbit se opuser aos termos, sempre haverá outro Tasker para fazer o trabalho. É improvável que o trabalhador que recusou o trabalho encontre shows melhores nessa plataforma.

A plataforma digital que permite que aqueles que precisam de um show realizado se conecte àqueles que fazem os shows, possibilita benefícios mútuos substanciais, reunindo trabalhadores do show - que têm tempo livre e as habilidades, um veículo ou outro equipamento necessário - com aqueles dispostos a pagar para um show completo. Porém, como existem poucas plataformas e muitos trabalhadores que atuam, eles geralmente recebem muito pouco pagamento pelo trabalho muitas vezes difícil e oneroso.

O resultado é que os artistas que atuam nessa economia enfrentam uma insegurança econômica extraordinária - eles não recebem um horário fixo e pagam, nem recebem benefícios de seguro de saúde, licença de maternidade, férias ou contribuições de pensão por meio de seu empregador.

Por que o TaskRabbit, por exemplo, não paga o suficiente por shows, para que os Taskers recebam uma renda do trabalho, como seria o caso no escritório ou fábrica típico descrito pelo modelo de disciplina trabalhista? A resposta é que eles não precisam pagar mais do que a próxima melhor alternativa do trabalho. Eles não precisam motivar o trabalhador a fazer o trabalho - se isso não for feito, o trabalhador não será pago. Um resultado é que a economia de shows pode frequentemente produzir serviços a um custo e preço mais baixos do que os disponíveis nas empresas convencionais.

O que acontece quando seu chefe é um algoritmo? Leia este artigo no Financial Times para descobrir. Sarah O’Connor. 2016. [‘When Your Boss is an Algorithm’](https://tinyco.re/8368823). Financial Times, 8 September.

**A economia do show afeta funcionários de empresas convencionais**

A economia do show é uma pequena parcela mesmo das economias de alta renda em que, por exemplo, serviços de transporte como Uber e Lyft competiram com sucesso contra empresas de táxi convencionais.Tem pelo menos três efeitos nos funcionários que trabalham em empresas convencionais:

* Eles podem se beneficiar como consumidores: a empresa pode se tornar mais lucrativa aproveitando maneiras de baixo custo de obter tarefas, como serviços de táxi, entregas ou reparos, que haviam sido anteriormente realizadas por fornecedores convencionais. Isso pode ser um efeito positivo para os trabalhadores.
* Pode fornecer uma fonte adicional de renda caso o trabalhador perca o emprego: Trabalhar como um ocasionário Rabbit Tasker ou Deliveroo, por exemplo, é uma alternativa aos benefícios de desemprego. Isso seria um efeito positivo, pois poderia melhorar a posição de reserva do trabalhador.
* A economia de shows pode tornar mais difícil para alguns tipos de trabalhadores encontrarem emprego: por exemplo, um motorista de um serviço de entrega, que perde um emprego sob um contrato de trabalho convencional, pode achar que menos empregos semelhantes serão abertos no futuro. Isso seria um efeito negativo, pois provavelmente prolongaria a duração esperada de um período de desemprego.

**6.14 Diretores (gerentes) e agentes: Interações sob contratos incompletos**

No relacionamento entre Maria e seu empregador, o esforço de trabalho de Maria é importante para ambas as partes, mas não é coberto pelo contrato de trabalho. Isso leva à existência de renda do trabalho. Se eles pudessem escrever um contrato completo, a situação teria sido bem diferente. O empregador poderia ter oferecido a ela um contrato executório, especificando o salário e o nível exato de esforço que ela deveria fornecer, e se esses termos fossem aceitáveis ​​para ela, ela teria concordado e trabalhado conforme necessário. Para maximizar o lucro, o empregador teria escolhido um contrato apenas aceitável, para que Maria não ganhasse nenhuma renda.

Este exemplo não é incomum. Na prática, todas as relações de trabalho são regidas por contratos incompletos. Os contratos de trabalho nem sempre se dão ao trabalho de mencionar que o trabalhador deve trabalhar duro e bem. Por outro lado, a maneira como descrevemos a economia do show significa que um trabalhador não tem um contrato de trabalho com uma empresa. A natureza do trabalho na economia do show é objeto de batalhas legais em muitos países.

**Por que os contratos estão incompletos?**

Pensando em alguns exemplos de interações econômicas, podemos ver que existem várias razões para a ausência de um contrato completo:

* As informações não são verificáveis: para que um contrato seja exequível, as informações relevantes devem ser observáveis ​​por ambas as partes, mas também verificáveis ​​por terceiros, como tribunais de justiça. O tribunal deve poder estabelecer se os requisitos do contrato foram ou não cumpridos. Informações verificáveis ​​geralmente não estão disponíveis; por exemplo, pode ser impossível provar se o mau estado de um apartamento alugado se deve ao desgaste normal ou à negligência do inquilino.
* O futuro é incerto: um contrato geralmente é executado por um período - por exemplo, especificando que a Parte A faz X agora e a Parte B faz Y mais tarde. Mas o que B deve fazer depois pode depender de coisas desconhecidas quando o contrato é escrito. É improvável que as pessoas sejam capazes de antecipar todas as coisas possíveis que possam acontecer no futuro - e tentar fazer isso provavelmente não seria rentável.
* A medição pode não ser possível: muitos serviços e mercadorias são inerentemente difíceis de medir ou descrever com precisão suficiente para serem escritos em um contrato. Como o dono do restaurante mede o quanto seus garçons interagem com os clientes?
* Ausência de um judiciário: para algumas transações, não existem instituições judiciais (tribunais ou outros terceiros relevantes) capazes de executar contratos. Muitas transações internacionais são desse tipo.
* Preferência por incompletude: Mesmo quando a natureza dos bens ou serviços a serem trocados permitiria um contrato mais completo, um contrato menos completo poderia ser preferido. A vigilância intrusiva dos trabalhadores pode sair pela culatra se a desconfiança do empregador irritar os trabalhadores, levando a um desempenho menos satisfatório no trabalho. Você não quer necessariamente saber a qualidade exata de um concerto antes de comprar o ingresso - descobrir que pode fazer parte da experiência.

**Modelos de agente principal**

No caso de Maria e seu empregador, o empregador é chamado de principal. O empregador gostaria de oferecer a Maria, a agente, um contrato de trabalho e ela deseja o emprego, mas a quantidade de esforço que ele fornecerá não pode ser especificada no contrato porque não é verificável. O relacionamento entre os dois atores dentro da empresa é um exemplo de um relacionamento agente-principal[[51]](#footnote-51).

Nosso modelo de emprego de Maria é um exemplo de modelo de agente principal, no qual uma ação executada pelo agente é 'oculta' do principal ou 'não observável'.

* O agente: esse ator toma alguma ação, como trabalhar duro.
* O principal: esse ator se beneficia dessa ação.
* Um conflito de interesses: essa ação é algo que o agente não escolheria fazer, talvez por ser caro ou desagradável.
* Uma ação oculta: as informações sobre essa ação não estão disponíveis para o principal ou não são verificáveis.
* Um contrato incompleto: não há como o diretor usar um contrato executório para garantir que a ação seja executada.

Em resumo, um problema de ação oculta[[52]](#footnote-52) ocorre quando há um conflito de interesses, entre um principal e um agente, sobre algumas ações que podem ser tomadas pelo agente, e essa ação não pode ser sujeita a um contrato completo.

**Contratos incompletos são a regra, não a exceção, na economia**

Usando as lentes do relacionamento principal-agente, podemos ver muitas outras maneiras pelas quais interagimos na economia e na sociedade sem um contrato completo:

* Os bancos emprestam dinheiro aos mutuários em troca de uma promessa de reembolsar o valor total mais os juros estipulados: mas isso pode ser inexequível se o mutuário não puder pagar.
* Os proprietários das empresas gostariam que os gerentes maximizassem o valor dos ativos dos proprietários: mas os gerentes também têm coisas que gostam, o que reduz a riqueza dos proprietários (como voar de primeira classe ou móveis de escritório muito caros). Os contratos gerenciais geralmente não podem especificar um requisito obrigatório para maximizar a riqueza dos proprietários.
* Os proprietários alugam apartamentos para inquilinos que assinam contratos que exigem que eles mantenham o valor da propriedade. Mas, além da negligência bruta, a responsabilidade por não manter a propriedade é inexequível.
* As companhias de seguros pedem às pessoas que assinem contratos que exijam que se comportem com prudência: os contratos de seguro exigem (mas geralmente não podem ser cumpridos) que as pessoas seguradas não corram riscos irracionais.
* As famílias adquirem serviços de educação e saúde em muitos países: mas a qualidade do serviço que será prestado aos cidadãos raramente é especificada em contrato (e seria inexequível, se fosse).
* Os pais cuidam de seus filhos: eles esperam que seus filhos cuidem deles quando estiverem velhos e incapazes de trabalhar, mas nossos filhos não assinam um contrato que garanta que isso aconteça.

A tabela na Figura 6.10 identifica os principais e agentes nos exemplos acima.

Figura 6.10 Problemas de ação oculta.

| **Principal** | **Agente** | **Ação executada pelo agente que está oculto e não coberto no contrato** |
| --- | --- | --- |
| Empregador | Empregado | Qualidade e quantidade de trabalho |
| Banco | Emprestador | Reembolso de empréstimo, conduta prudente |
| Proprietário | Gerente | Maximização dos lucros dos proprietários |
| Arrendador | Arrendatário | Cuidado do apartamento |
| Companhia de seguros | Segurado | Comportamento prudente |
| Pais | Professor/Médico | Qualidade do ensino e assistência de saúde |
| Pais | Filhos | Cuidados na velhice |

Emile Durkheim (1858-1917), fundador da sociologia moderna, observou que "nem tudo no contrato é contratual". Geralmente, há algo que importa para pelo menos uma das partes que não pode ser anotada em um contrato executório.

**Exercício 6.10 Relações entre principal e agente**

Para cada um dos exemplos a seguir, explique quem é o principal, quem é o agente e quais aspectos de sua interação são de interesse de cada um e não são cobertos por um contrato completo.

1. Uma empresa contrata um segurança para proteger suas instalações à noite.
2. Uma instituição de caridade deseja encomendar pesquisas para descobrir o máximo possível sobre um novo vírus.

**Pergunta 6.13 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Qual das seguintes afirmações identifica corretamente quem é o principal e quem é o agente?

Em uma empresa de capital aberto, os gerentes são os principais e os acionistas são os agentes.

Em um contrato entre um clube de futebol e seu jogador principal, o clube é o principal e o jogador é o agente.

Em um contrato do Airbnb, o proprietário e o viajante são principais e agentes.

Em um contrato para comprar uma redação de um fornecedor on-line, o redator é o diretor e o aluno é o agente.

**Pergunta 6.14 Escolha a (s) resposta (s) correta (s)**

Quais das seguintes opções são medidas que podem reduzir os problemas de agente principal?

Pagar parte do bônus do executivo principal como ações da empresa, em vez de dinheiro

Uma caixa preta no carro que mede a velocidade do motorista

Os viajantes que enviam uma solicitação de seguro devem pagar os primeiros £ 100 do valor reivindicado do próprio bolso (a seguradora não reembolsará esses £ 100)

Aumentando o número de trabalhadores em uma fábrica

**6.15 Conclusão**

Numa economia capitalista, a divisão do trabalho[[53]](#footnote-53) é coordenado tanto pelos mercados (que contribuem para a descentralização do poder) quanto pelas empresas (que concentram o poder nas mãos dos proprietários). Para entender o papel da empresa, nós a vemos não apenas como ator nos mercados, mas também como um estágio no qual proprietários, gerentes e funcionários interagem nos relacionamentos principal-agente[[54]](#footnote-54).

Embora a separação entre propriedade e controle[[55]](#footnote-55) possibilita a divergência dos objetivos dos proprietários e gerentes, os esquemas de incentivo podem ajudar a alinhar os interesses. O problema das ações ocultas[[56]](#footnote-56) tornam-se especialmente evidentes na relação trabalhador-empregador, caracterizada por contratos incompletos[[57]](#footnote-57). Isso ocorre devido ao fato de que o esforço dos funcionários não é perfeitamente observável nem verificável, e suas tarefas dependem de eventos futuros imprevisíveis. É essa incompletude contratual que faz com que os salários oferecidos aos trabalhadores estejam acima do salário de reserva[[58]](#footnote-58), dando origem a uma renda do trabalho[[59]](#footnote-59) que os incentiva a exercer esforço.

Com base em nossa teoria dos jogos e ferramentas de escolha restrita, desenvolvemos o modelo de disciplina do trabalho[[60]](#footnote-60) para analisar a interação trabalhador-empregador como um jogo sequencial e repetido, em que o empregador oferece um salário e o trabalhador responde escolhendo a quantidade de esforço que exerce:

Figura 6.11 O modelo de disciplina do trabalho.

|  |  |
| --- | --- |
| Empregado (trabalhador) | Empregador |
| A melhor função de resposta do trabalhador[[61]](#footnote-61) mostra o nível de esforço que o trabalhador escolhe exercer com um determinado salário. Ele se inclina para cima porque um salário mais alto aumenta as rendas do emprego (o custo da perda de emprego[[62]](#footnote-62)), induzindo o trabalhador a se esforçar mais. É côncavo porque a desutilidade do esforço[[63]](#footnote-63) é maior em níveis de esforço mais altos, causando retornos marginais decrescentes aos salários. Sua inclinação é a taxa marginal de transformação (TMT)[[64]](#footnote-64) dos salários em esforço. | Linhas Isocusto[[65]](#footnote-65) pode ser visto como curvas de indiferença. Eles unem o conjunto de pontos com a mesma proporção de esforço em relação aos salários, que o empregador procura maximizar para minimizar o custo salarial por unidade de eficiência[[66]](#footnote-66). Uma linha de isocusto mais íngreme representa um menor custo de esforço. A inclinação de um isocusto representa a taxa na qual o empregador está disposto a aumentar os salários para obter maior esforço (a TMS[[67]](#footnote-67)) |
| Escolha Ótima: TMT = TMS | |

O ponto de tangência representa um equilíbrio de Nash e os salários definidos dessa maneira são conhecidos como salários de eficiência[[68]](#footnote-68). A principal implicação para a economia em geral é que sempre há desemprego involuntário[[69]](#footnote-69) em equilíbrio. Podemos analisar os efeitos das políticas públicas, considerando como elas afetam as rendas do trabalho e a melhor função de resposta do trabalhador.

Também analisamos cooperativas de propriedade dos trabalhadores[[70]](#footnote-70), onde normalmente é necessária menos supervisão e considerou as implicações da economia moderna de shows[[71]](#footnote-71), inclusive para pessoas que atualmente trabalham como funcionários em empresas.

**6.16 Fazendo Economia: Medindo Práticas de Gestão**

Na Seção 6.2, discutimos a estrutura de tomada de decisão de cima para baixo na maioria das empresas, que envolve gerentes direcionando as atividades de seus funcionários para implementar as estratégias de longo prazo decididas pelos proprietários. Podemos esperar que as empresas onde os funcionários e os processos de produção sejam bem gerenciados sejam mais produtivas do que as mal gerenciadas. No entanto, definir e quantificar "boas" práticas de gerenciamento é um desafio.

No Projeto Empírico 6 da Doing Economics, examinamos algumas maneiras de medir a qualidade das práticas de gerenciamento de uma empresa, comparamos países, setores e tipos de firmas e discutimos possíveis explicações para os padrões que observamos.

Vá para o Projeto Empírico 6 da Doing Economics para trabalhar neste projeto.

**6.17 Referências**

Bewley, Truman F. 1999. Why Wages Don’t Fall during a Recession. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Braverman, Harry, and Paul M. Sweezy. 1975. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 2nd ed. New York, NY: Monthly Review Press.

Coase, Ronald H. 1937. [‘The Nature of the Firm’](https://tinyco.re/4250905" \t "_blank). Economica 4 (16): pp. 386–405.

Coase, Ronald H. 1992. [‘The Institutional Structure of Production’](https://tinyco.re/1636715" \t "_blank). American Economic Review 82 (4): pp. 713–19.

Couch, Kenneth A., and Dana W. Placzek. 2010. ‘Earnings Losses of Displaced Workers Revisited’. American Economic Review 100 (1): pp. 572–89.

Ehrenreich, Barbara. 2011. Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America. New York, NY: St. Martin’s Press.

Hansmann, Henry. 2000. The Ownership of Enterprise. Cambridge, MA: Belknap Press.

Helper, Susan, Morris Kleiner, and Yingchun Wang. 2010. [‘Analyzing Compensation Methods in Manufacturing: Piece Rates, Time Rates, or Gain-Sharing?’](https://tinyco.re/4437027" \t "_blank). NBER Working Papers No. 16540.

Jacobson, Louis, Robert J. Lalonde, and Daniel G. Sullivan. 1993. ‘Earnings Losses of Displaced Workers’. The American Economic Review 83 (4): pp. 685–709.

Kletzer, Lori G. 1998. [‘Job Displacement’](https://tinyco.re/8577746" \t "_blank). Journal of Economic Perspectives 12 (1): pp. 115–36.

Kroszner, Randall S., and Louis Putterman (editors). 2009. The Economic Nature of the Firm: A Reader. Cambridge: Cambridge University Press.

Lazear, Edward P., Kathryn L. Shaw, and Christopher Stanton. 2016. ‘Making Do with Less: Working Harder during Recessions’. Journal of Labor Economics 34 (S1 Part 2): pp. 333–60.

Marx, Karl. (1848) 2010. [The Communist Manifesto](https://tinyco.re/0155765" \t "_blank). Edited by Friedrich Engels. London: Arcturus Publishing.

Marx, Karl. 1906. Capital: A Critique of Political Economy. New York, NY: Random House.

Micklethwait, John, and Adrian Wooldridge. 2003. The Company: A Short History of a Revolutionary Idea. New York, NY: Modern Library.

Mill, John Stuart. (1848) 1994. [Principles of Political Economy](https://tinyco.re/9348882" \t "_blank). New York: Oxford University Press.

Mill, John Stuart. (1859) 2002. [On Liberty](https://tinyco.re/6454781" \t "_blank). Mineola, NY: Dover Publications.

O’Reilly, Tim, and Eric S. Raymond. 2001. The Cathedral & the Bazaar: Musings on Linux and Open Source by an Accidental Revolutionary. Sebastopol, CA: O’Reilly.

Pencavel, John. 2002. Worker Participation: Lessons from the Worker Co-ops of the Pacific Northwest. New York, NY: Russell Sage Foundation Publications.

Robertson, Dennis. 1923. The Control of Industry. Hitchen: Nisbet.

Simon, Herbert A. 1951. [‘A Formal Theory of the Employment Relationship’](https://tinyco.re/0460792" \t "_blank). Econometrica 19 (3).

Simon, Herbert A. 1991. [‘Organizations and Markets’](https://tinyco.re/2460377). Journal of Economic Perspectives 5 (2): pp. 25–44.

Toynbee, Polly. 2003. Hard Work: Life in Low-pay Britain. London: Bloomsbury Publishing.

Williamson, Oliver E. 1985. The Economic Institutions of Capitalism. New York, NY: Collier Macmillan.

1. Herbert A. Simon. 1991. [‘Organizations and Markets’](https://tinyco.re/2460377). Journal of Economic Perspectives 5 (2): pp. 25–44.  [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:1)
2. Herbert A. Simon. 1951. [‘A Formal Theory of the Employment Relationship’](https://tinyco.re/0460792). Econometrica 19 (3): pp. 293–305. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:2)
3. Karl Marx. (1848) 2010. [The Communist Manifesto](https://tinyco.re/0155765). Edited by Friedrich Engels. London: Arcturus Publishing. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:3)
4. Ronald H. Coase. 1937. [‘The Nature of the Firm’](https://tinyco.re/4250905). Economica 4 (16): pp. 386–405.  [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:4)
5. Dennis Robertson. 1923. The Control of Industry. Hitchen: Nisbet. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:6)
6. Ronald H. Coase. 1992. [‘The Institutional Structure of Production’](https://tinyco.re/1636715" \t "_blank). American Economic Review 82 (4): pp. 713–19. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:7)
7. Barbara Ehrenreich. 2011. Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America. New York, NY: St. Martin’s Press. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:8)
8. Polly Toynbee. 2003. Hard Work: Life in Low-pay Britain. London: Bloomsbury Publishing. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:9)
9. Harry Braverman and Paul M. Sweezy. 1975. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 2nd ed. New York, NY: Monthly Review Press. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:10)
10. Susan Helper, Morris Kleiner, and Yingchun Wang. 2010. [‘Analyzing Compensation Methods in Manufacturing: Piece Rates, Time Rates, or Gain-Sharing?’](https://tinyco.re/4437027). NBER Working Papers No. 16540. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:11)
11. Lori G. Kletzer. 1998. [‘Job Displacement’](https://tinyco.re/8577746). Journal of Economic Perspectives 12 (1): pp. 115–36. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:12)
12. Kenneth A. Couch and Dana W. Placzek. 2010. ‘Earnings Losses of Displaced Workers Revisited’. American Economic Review 100 (1): pp. 572–89. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:13)
13. Louis Jacobson, Robert J. Lalonde, and Daniel G. Sullivan. 1993. ‘Earnings Losses of Displaced Workers’. The American Economic Review 83 (4): pp. 685–709. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:14)
14. Edward P. Lazear, Kathryn L. Shaw, and Christopher Stanton. 2016. ‘Making Do with Less: Working Harder during Recessions’. Journal of Labor Economics 34 (S1 Part 2): pp. 333–60.  [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:15)
15. Truman F. Bewley. 1999. Why Wages Don’t Fall during a Recession. Cambridge, MA: Harvard University Press. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:16)
16. John Stuart Mill. (1859) 2002. [On Liberty](http://tinyco.re/6454781). Mineola, NY: Dover Publications. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:17)
17. John Stuart Mill. (1848) 1994. [Principles of Political Economy](https://tinyco.re/9348882). New York: Oxford University Press. [↩](https://www.core-econ.org/espp/book/text/06.html#fnref:18)

1. Especialização dos produtores para realizar diferentes tarefas no processo produtivo. Também conhecido como: especialização. [↑](#footnote-ref-1)
2. Organização comercial que paga salários e salários para empregar pessoas e compra insumos para produzir e comercializar bens e serviços com a intenção de obter lucro. [↑](#footnote-ref-2)
3. Herbert A. Simon. 1991. [‘Organizations and Markets’](https://tinyco.re/2460377). Journal of Economic Perspectives 5 (2): pp. 25–44. [↑](#footnote-ref-3)
4. Herbert A. Simon. 1951. [‘A Formal Theory of the Employment Relationship’](https://tinyco.re/0460792). Econometrica 19 (3): pp. 293–305. [↑](#footnote-ref-4)
5. Informações que são relevantes para todas as partes em uma interação econômica, mas são conhecidas por algumas e não por outras. Veja também: seleção adversa, risco moral. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ronald H. Coase. 1937. [‘The Nature of the Firm’](https://tinyco.re/4250905). Economica 4 (16): pp. 386–405.   [↑](#footnote-ref-6)
7. Dennis Robertson. 1923. The Control of Industry. Hitchen: Nisbet. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ronald H. Coase. 1992. [‘The Institutional Structure of Production’](https://tinyco.re/1636715). American Economic Review 82 (4): pp. 713–19. [↑](#footnote-ref-8)
9. Barbara Ehrenreich. 2011. Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America. New York, NY: St. Martin’s Press. [↑](#footnote-ref-9)
10. Polly Toynbee. 2003. Hard Work: Life in Low-pay Britain. London: Bloomsbury Publishing. [↑](#footnote-ref-10)
11. Harry Braverman and Paul M. Sweezy. 1975. Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. 2nd ed. New York, NY: Monthly Review Press. [↑](#footnote-ref-11)
12. Documento legal ou entendimento que especifica um conjunto de ações que as partes no contrato devem realizar. [↑](#footnote-ref-12)
13. Sistema no qual os produtores são pagos pelo tempo que trabalham para seus empregadores. [↑](#footnote-ref-13)
14. A pessoa que recebe a receita restante de uma empresa ou projeto após o pagamento de todos os custos contratuais (por exemplo, o custo de contratar trabalhadores e pagar impostos). [↑](#footnote-ref-14)
15. Parte dos ativos de uma empresa que podem ser negociados. Dá ao titular o direito de receber uma proporção do lucro de uma empresa e de se beneficiar quando os ativos da empresa se tornarem mais valiosos. Também conhecido como: estoque comum. [↑](#footnote-ref-15)
16. Atributo de algumas empresas pelas quais os gerentes são um grupo separado dos proprietários. [↑](#footnote-ref-16)
17. Agentes que se beneficia das contribuições de outras pessoas em algum projeto cooperativo sem contribuir com a si mesmo. [↑](#footnote-ref-17)
18. Organização comercial que paga salários e salários para empregar pessoas e compra insumos para produzir e comercializar bens e serviços com a intenção de obter lucro. [↑](#footnote-ref-18)
19. Interação entre um funcionário e um empregador, na qual o empregador define as horas e outras condições de trabalho e o salário, direciona as atividades do empregado e pode rescindir seu emprego, e o funcionário escolhe o quão difícil é trabalhar e se deve deixar o emprego . O nível de esforço do funcionário, ou sua decisão de permanecer na empresa, é determinado pelas escolhas feitas pelas duas partes - e é afetado pelo exercício do poder pelo empregador e pelas normas sociais de ambas as partes. [↑](#footnote-ref-19)
20. Tipo de emprego no qual o trabalhador recebe uma quantia fixa por cada unidade do produto que ele produz. [↑](#footnote-ref-20)
21. Susan Helper, Morris Kleiner, and Yingchun Wang. 2010. [‘Analyzing Compensation Methods in Manufacturing: Piece Rates, Time Rates, or Gain-Sharing?’](https://tinyco.re/4437027). NBER Working Papers No. 16540. [↑](#footnote-ref-21)
22. Economia composta por pessoas que prestam serviços combinados por meio de uma plataforma de computador com aqueles que pagam pelo serviço. Os trabalhadores são pagos por cada tarefa que concluem, e não por hora. Eles não são legalmente reconhecidos como funcionários da empresa proprietária da plataforma e geralmente recebem poucos benefícios dos proprietários, além da correspondência. [↑](#footnote-ref-22)
23. Contrato que não especifica, de maneira executória, todos os aspectos da troca que afetam os interesses das partes na troca (ou de quaisquer outros afetados pela troca). [↑](#footnote-ref-23)
24. Transferência governamental recebida por uma pessoa desempregada. Também conhecido como: seguro-desemprego. [↑](#footnote-ref-24)
25. Indicador numérico do valor que se atribui a um resultado, de modo que os resultados de maior valor serão escolhidos em detrimento dos de menor valor quando ambos forem possíveis. [↑](#footnote-ref-25)
26. Grau em que realizar alguma tarefa (esforço) é desagradável. [↑](#footnote-ref-26)
27. Renda econômica que um trabalhador recebe quando o valor líquido de seu trabalho excede o valor líquido de sua próxima melhor alternativa (ou seja, estar desempregado). Também conhecido como: custo de perda de emprego. [↑](#footnote-ref-27)
28. O que um funcionário obteria em um emprego alternativo, ou de um subsídio de desemprego ou outro tipo de apoio, se ele não estivesse empregado em seu emprego atual. [↑](#footnote-ref-28)
29. Estudo empírico que explora controles estatísticos de ocorrência natural nos quais os pesquisadores não têm a capacidade de atribuir participantes a grupos de tratamento e controle, como é o caso em experimentos convencionais. Em vez disso, diferenças de lei, política, clima ou outros eventos podem oferecer a oportunidade de analisar populações como se elas tivessem sido parte de um experimento. A validade de tais estudos depende da premissa de que a atribuição de sujeitos aos grupos de tratamento e controle que ocorrem naturalmente pode ser plausivelmente argumentada como aleatória. [↑](#footnote-ref-29)
30. Lori G. Kletzer. 1998. [‘Job Displacement’](https://tinyco.re/8577746). Journal of Economic Perspectives 12 (1): pp. 115–36. Kenneth A. Couch and Dana W. Placzek. 2010. ‘Earnings Losses of Displaced Workers Revisited’. American Economic Review 100 (1): pp. 572–89. [↑](#footnote-ref-30)
31. Louis Jacobson, Robert J. Lalonde, and Daniel G. Sullivan. 1993. ‘Earnings Losses of Displaced Workers’. The American Economic Review 83 (4): pp. 685–709. [↑](#footnote-ref-31)
32. Modelo de interação estratégica que descreve os jogadores, as estratégias viáveis, as informações que os jogadores têm e seus pagamentos. Veja também: teoria dos jogos. [↑](#footnote-ref-32)
33. Modelo que explica como os empregadores estabelecem salários para que os funcionários recebam uma renda econômica (chamada renda do trabalho), que fornece aos trabalhadores um incentivo para trabalhar duro para evitar o término do trabalho. Veja também: aluguel de emprego, salários de eficiência. [↑](#footnote-ref-33)
34. Conjunto de estratégias, uma para cada jogador no jogo, de modo que a estratégia de cada jogador seja a melhor resposta às estratégias escolhidas por todos os outros. [↑](#footnote-ref-34)
35. Quantidade de trabalho que um trabalhador escolhe para desempenhar como sua melhor resposta a cada salário que o empregador pode oferecer. Também conhecido como: melhor curva de resposta. [↑](#footnote-ref-35)
36. Às vezes, uma unidade de esforço é chamada de unidade de eficiência. [↑](#footnote-ref-36)
37. Linha que representa todas as combinações que custam um determinado valor total. [↑](#footnote-ref-37)
38. Quando uma linha toca uma curva, mas não a atravessa. [↑](#footnote-ref-38)
39. A troca que uma pessoa está disposta a fazer entre dois bens. A qualquer momento, esta é a inclinação da curva de indiferença. Veja também: taxa marginal de transformação. [↑](#footnote-ref-39)
40. Medida das compensações que uma pessoa enfrenta no que é viável. Dadas as restrições (fronteira de possibilidades) que uma pessoa enfrenta, o TMT é a quantidade de algum bem que deve ser sacrificado para adquirir uma unidade adicional de outro bem. A qualquer momento, é a inclinação da fronteira de possibilidades. Veja também: fronteira viável, taxa marginal de substituição. [↑](#footnote-ref-40)
41. Esse problema é sobre como podemos fazer o melhor por nós mesmos, dadas as nossas preferências e restrições, e quando as coisas que valorizamos são escassas. Consulte também: problema de otimização restrita. [↑](#footnote-ref-41)
42. O pagamento que um empregador faz que é maior que o salário de reserva de um funcionário, de modo a motivá-lo a fornecer mais esforço no trabalho do que ele ou ela escolheria fazer. Veja também: modelo de disciplina trabalhista, aluguel de emprego. [↑](#footnote-ref-42)
43. Pessoa que procura emprego e está disposta a aceitar um emprego remunerado por pessoas com seu nível de habilidade e experiência, mas incapaz de garantir emprego, é empregada involuntariamente. [↑](#footnote-ref-43)
44. Edward P. Lazear, Kathryn L. Shaw, and Christopher Stanton. 2016. ‘Making Do with Less: Working Harder during Recessions’. Journal of Labor Economics 34 (S1 Part 2): pp. 333–60. [↑](#footnote-ref-44)
45. Truman F. Bewley. 1999. Why Wages Don’t Fall during a Recession. Cambridge, MA: Harvard University Press. [↑](#footnote-ref-45)
46. Forma de negócio na qual uma fração substancial dos bens de capital pertence aos empregados, em vez de pertencer àqueles que não estão envolvidos na produção da empresa; os donos dos trabalhadores geralmente elegem um gerente para tomar decisões diárias. [↑](#footnote-ref-46)
47. Empresa que pertence, na sua maioria ou em parte, a seus trabalhadores, que contratam e demitem os gerentes. [↑](#footnote-ref-47)
48. John Stuart Mill. (1859) 2002. [On Liberty](http://tinyco.re/6454781). Mineola, NY: Dover Publications. [↑](#footnote-ref-48)
49. John Stuart Mill. (1848) 1994. Principles of Political Economy. Nova York: Oxford University Press. [↑](#footnote-ref-49)
50. Economia composta por pessoas que prestam serviços combinados por meio de uma plataforma de computador com aqueles que pagam pelo serviço. Os trabalhadores são pagos por cada tarefa que concluem, e não por hora. Eles não são legalmente reconhecidos como funcionários da empresa proprietária da plataforma e geralmente recebem poucos benefícios dos proprietários, além da correspondência. [↑](#footnote-ref-50)
51. Esse é um relacionamento assimétrico no qual uma parte (principal) se beneficia de alguma ação ou atributo da outra parte (o agente) sobre a qual as informações da principal não são suficientes para impor um contrato completo. Veja também: contrato incompleto. Também conhecido como: problema do agente principal. [↑](#footnote-ref-51)
52. Isso ocorre quando alguma ação tomada por uma parte em uma troca não é conhecida ou não pode ser verificada pela outra. Por exemplo, o empregador não pode saber (ou não pode verificar) o quanto o trabalhador que empregou está realmente trabalhando. Também conhecido como: risco moral. Consulte também: atributos ocultos (problema de). [↑](#footnote-ref-52)
53. Especialização dos produtores para realizar diferentes tarefas no processo produtivo. Também conhecido como: especialização. [↑](#footnote-ref-53)
54. Esse é um relacionamento assimétrico no qual uma parte (principal) se beneficia de alguma ação ou atributo da outra parte (o agente) sobre a qual as informações da principal não são suficientes para impor um contrato completo. Veja também: contrato incompleto. Também conhecido como: problema do agente principal. [↑](#footnote-ref-54)
55. Atributo de algumas empresas pelas quais os gerentes são um grupo separado dos proprietários. [↑](#footnote-ref-55)
56. Isso ocorre quando alguma ação tomada por uma parte em uma troca não é conhecida ou não pode ser verificada pela outra. Por exemplo, o empregador não pode saber (ou não pode verificar) o quanto o trabalhador que empregou está realmente trabalhando. Também conhecido como: risco moral. Consulte também: atributos ocultos (problema de). [↑](#footnote-ref-56)
57. Um contrato que não especifica, de maneira executória, todos os aspectos da troca que afetam os interesses das partes na troca (ou de quaisquer outros afetados pela troca). [↑](#footnote-ref-57)
58. O salário que um funcionário obteria em um emprego alternativo, ou de um subsídio de desemprego ou outro tipo de apoio, se ele não estivesse empregado em seu emprego atual. [↑](#footnote-ref-58)
59. A renda econômica que um trabalhador recebe quando o valor líquido de seu trabalho excede o valor líquido de sua próxima melhor alternativa (ou seja, estar desempregado). Também conhecido como: custo de perda de emprego. [↑](#footnote-ref-59)
60. Modelo que explica como os empregadores estabelecem salários para que os funcionários recebam um aluguel econômico (chamado aluguel de emprego), que fornece aos trabalhadores um incentivo para trabalhar duro para evitar o término do trabalho. Veja também: aluguel de emprego, salários de eficiência. [↑](#footnote-ref-60)
61. Quantidade de trabalho que um trabalhador escolhe para desempenhar como sua melhor resposta a cada salário que o empregador pode oferecer. Também conhecido como: melhor curva de resposta. [↑](#footnote-ref-61)
62. A renda econômica que um trabalhador recebe quando o valor líquido de seu trabalho excede o valor líquido de sua próxima melhor alternativa (ou seja, estar desempregado). Também conhecido como: custo de perda de emprego. [↑](#footnote-ref-62)
63. O grau em que realizar alguma tarefa (esforço) é desagradável. [↑](#footnote-ref-63)
64. Medida das compensações que uma pessoa enfrenta no que é viável. Dadas as restrições (fronteira viável) que uma pessoa enfrenta, o MRT é a quantidade de algum bem que deve ser sacrificado para adquirir uma unidade adicional de outro bem. A qualquer momento, é a inclinação da fronteira viável. Veja também: fronteira viável, taxa marginal de substituição. [↑](#footnote-ref-64)
65. Uma linha que representa todas as combinações que custam um determinado valor total. [↑](#footnote-ref-65)
66. Às vezes, uma unidade de esforço é chamada de unidade de eficiência. [↑](#footnote-ref-66)
67. A troca que uma pessoa está disposta a fazer entre dois bens. A qualquer momento, esta é a inclinação da curva de indiferença. Veja também: taxa marginal de transformação. [↑](#footnote-ref-67)
68. Pagamento que um empregador faz que é maior que o salário de reserva de um funcionário, de modo a motivá-lo a fornecer mais esforço no trabalho do que ele ou ela escolheria fazer. Veja também: modelo de disciplina trabalhista, aluguel de emprego. [↑](#footnote-ref-68)
69. Pessoa que procura emprego e está disposta a aceitar um emprego remunerado por pessoas com seu nível de habilidade e experiência, mas incapaz de garantir emprego, é empregada involuntariamente. [↑](#footnote-ref-69)
70. Uma forma de negócio na qual uma fração substancial dos bens de capital pertence aos empregados, em vez de pertencer àqueles que não estão envolvidos na produção da empresa; os donos dos trabalhadores geralmente elegem um gerente para tomar decisões diárias. [↑](#footnote-ref-70)
71. Uma economia composta por pessoas que prestam serviços combinados por meio de uma plataforma de computador com aqueles que pagam pelo serviço. Os trabalhadores são pagos por cada tarefa que concluem, e não por hora. Eles não são legalmente reconhecidos como funcionários da empresa proprietária da plataforma e geralmente recebem poucos benefícios dos proprietários, além da correspondência. [↑](#footnote-ref-71)