

A ANÁLISE ECONÓMICA DO CONTRATO DE TRABALHO*

Fernando Araújo**

Sumário: Introdução. 1) A perspectiva clássica. a) Microeconomia – concorrência perfeita; b) Imperfeições concorrenciais. i) Monopsónio. ii) Os sindicatos e a negociação colectiva. c) A perspectiva macro-económica. 2) A perspectiva contemporânea. a) O capital humano; b) A redução de custos de transacção através da subordinação. c) A assimetria informativa: selecção adversa e risco moral. i) Estigmatização e discriminação. ii) Os «salários de eficiência». d) A teoria do contrato: a estratégia negocial e as atitudes perante o risco. i) O «contrato incompleto». ii) O problema dos incentivos – formas de pagamento e de promoção. e) O mercado da sinalização e da informação. f) O mercado político do trabalho: o «rent-seeking». 3) Da teoria à modulação normativa, e o problema da decisão colectiva. a) A flexibilização do quadro de direitos. b) Autoregulação, heteroregulação, «efeito de boleia»

INTRODUÇÃO



objectivo do presente artigo é o de fornecer algumas indicações sobre a evolução conceptual e terminológica que a análise económica tem conhecido na sua aplicação ao mercado e ao contrato de trabalho. A produção teórica, neste como em tantos outros domínios da Economia, é tão abundante, tão variada e ocasionalmente tão inovadora que não poderemos

* Publicado originalmente em: Martinez, Pedro Romano (org.) (2001), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina.

** Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

senão limitar-nos a algumas indicações panorâmicas que, sabemos-lo bem, cedo resvalarão para a obsolescência. Mas como, cremos, da sedimentação desta exuberante «cavalgada teórica» em que a vanguarda da Ciência Económica se converteu, algo ficará de útil ou essencial após a triagem do tempo, algo de verdadeiramente *novo* na forma como nos referimos ao fenómeno laboral e no modo como pensamos nele, talvez este breve relance panorâmico não seja completamente inútil, se despertar nalgum jurista a consciência da possibilidade de algum dia (não necessariamente remoto) essas formas de designar e de pensar se insinuarem na linguagem comum e no consenso social, a ponto de reclamarem uma reponderação radical dos valores em que assentam as soluções jurídicas correntes.

Numa primeira parte, trataremos da «perspectiva clássica», ou seja, da forma modelar como o tema laboral era predominantemente abordado, até meados do século XX, pelos herdeiros directos da «revolução marginalista» (limitando-nos ao elenco dos temas essenciais da perspectiva micro- e macro-económica).

Na segunda parte, versaremos a «perspectiva contemporânea», uma amálgama de tendências teóricas que fundamentalmente visam recobrir casos-limite ou lacunas da «perspectiva clássica», aditando-lhes a consideração de dados que de algum modo se tomam por absolutamente condicionantes de uma compreensão *realista* do moderno fenómeno económico: a existência de um «mercado de informação» com a mesma extensão dos demais mercados, a introdução de considerações de eficiência na prossecução das soluções mais racionais ou mais justas, a incapacidade de qualquer mercado para abarcar todas as incidências das decisões económicas no plano do bem-estar, ou até – aspecto particularmente grato aos juristas, decerto – a redução do âmbito da análise micro-económica, de um objecto amplíssimo que se arrogava abarcar o funcionamento de todo um mercado para um objecto mais restrito mas mais intuitivo,

o das relações intersubjectivas directas, aquele plano em que as pessoas verdadeiramente interagem, trocam utilidades, colaboram, e são capazes de se organizarem espontaneamente através de estruturas contratuais.

Por fim, faremos algumas referências à possibilidade de aplicação de princípios económicos à escolha da solução jurídica, seja em atenção aos interesses substanciais que a abordagem económica tenha eventualmente permitido reavaliar, seja em atenção aos problema formais ou «procedimentais» que a ciência económica detecta no modo de formação da vontade colectiva – o que equivale a dizer, em atenção aos limites de eficiência que tolhem a solução espontânea e auto-reguladora que a Economia, na sua primeira identidade histórica, parecia ter prometido encontrar para todos os problemas do homem comum.

1) A PERSPECTIVA CLÁSSICA

a) MICROECONOMIA – CONCORRÊNCIA PERFEITA

Começemos pela perspectiva clássica, e mais especificamente pela vertente microeconómica.

Se pudesse admitir-se, no mercado dos factores produtivos, um ambiente de concorrência perfeita, os salários seriam determinados pelo jogo da oferta e da procura do factor trabalho – em termos similares, ainda que não totalmente assimiláveis (dada a irredutibilidade do factor humano), aos dos preços de bens e serviços no mercado dos produtos¹. Contudo, presumir-se uma aproximação ao paradigma perfeitamente competitivo, ou adoptar-se a perspectiva simplificadora de que a teoria deve partir desse caso-limite, não significa subestimar-se, de

¹ Para uma perspectiva panorâmica da teoria económica do salário, abrangendo diversas abordagens do tema, cfr. o Cap. VIII, “Alternative Dimensions in the Theory of Wages”, in Rothschild, Kurt W., *Employment, Wages, and Income Distribution: Critical Essays in Economics*, London, Routledge, 1993, 77-100.

entre os factores de caracterização da peculiaridade do trabalho como objecto negocial, o peso de tradições e hábitos na configuração de níveis salariais², o ascendente das instituições³, nem a influência de subtis e melindrosos aspectos conexos com os diferenciais de vencimentos⁴.

Num contexto de concorrência perfeita⁵, a procura do factor trabalho pelas empresas pode ser explicada em termos da *teoria da produtividade marginal*, segundo a qual uma empresa

² Acerca do poder das instituições e das tradições no condicionamento daquilo que de outro modo não poderia tomar-se senão como o desfecho mecânico da interacção das forças de mercado, veja-se a demonstração de que a prevalência de uma regra de estrita reciprocidade num ambiente de negociações bilaterais faz já com que os níveis salariais atinjam valores similares àqueles que seriam obtidos num mercado de factores concorrencial, na multilateralidade (para não falarmos da reciprocidade em sede de incentivos à produtividade individual) – o que legitima a conclusão de que aquilo que se diz da formação de salários num mercado concorrencial se aplica a ambientes contratuais mais confinados, compatíveis com tradições diferentes da do mercado concorrencial: Fehr, E., E. Kirchler, A. Weichbold & S. Gächter, “When Social Norms Overpower Competition: Gift Exchange in Experimental Labor Markets”, *Journal of Labor Economics*, 16 (1998), 324-351.

³ Cfr. Hillard, Michael & Richard McIntyre, “Is There a New Institutional Consensus in Labor Economics?”, *Journal of Economic Issues*, 28 (1994), 619-629; Ramstad, Yngve, “Institutional Economics and the Dual Labor Market Theory”, in Tool, Mark (org.), *Institutional Economics. Theory, Method, Policy*, Boston, Kluwer, 1993, 173-233.

⁴ Para se ter uma perspectiva histórica da evolução do mercado de trabalho (desde a era pré-industrial), cfr. os Caps. I, “Economic History and the History of Labour Markets”, e II, “Bridging the Gap Between Labour Economics and Economic History: A Labour Economists Perspective”, in Grantham, George & Mary MacKinnon (orgs.), *Labour Market Evolution: The Economic History of Market Integration, Wage Flexibility and the Employment Relation*, London, Routledge, 1994, 1-26, 27-38.

⁵ Visto que, como se verá, é possível manipular a escala de custos da empresa através da renegociação dos contratos laborais, é evidente que o estado corrente das relações laborais pode constituir uma vantagem ou uma desvantagem na concorrência das empresas, e portanto pode constituir um elemento decisivo para condicionar a maior ou menor aproximação do mercado real ao paradigma da concorrência perfeita. Procurando provar que, *ceteris paribus*, a concorrência de preços tende a ser desfavorável à posição dos trabalhadores, e que ao invés a concorrência ao nível de quantidades produzidas tende a favorecer a conclusão de contratos de equilíbrio que beneficiam a posição dos trabalhadores, cfr. Ferguson, D.G. & A. Zhang, “Strategic Labour Contracts”, *Canadian Journal of Economics*, 27 (1994), 734-751.

maximizadora de lucros dará emprego a novos trabalhadores até que o respectivo custo marginal seja igual ao rendimento marginal, ou seja, ao rendimento esperado do último trabalhador admitido⁶.

Por seu lado, a oferta de trabalho é fortemente condicionada pela respectiva *desutilidade marginal*, que tende a ser marginalmente crescente, dados os custos de oportunidade – isto é, dado o sacrifício cumulativo de tempo de que o trabalhador dispõe e que poderia ser empregue em tarefas alternativas que sejam tanto ou mais úteis do que aquela a que é dedicado o esforço principal⁷.

À medida que o seu salário sobe, o trabalhador tende primeiro a restringir as suas horas de lazer, substituindo-as por horas de trabalho (*efeito de substituição*); mas, a partir de um certo nível de remuneração, é possível ao trabalhador considerar que já se pode permitir trabalhar menos e usufruir o rendimento alcançado (*efeito de rendimento*). Assim, um incremento salarial tenderá a aumentar a oferta de mão-de-obra se o efeito de substituição for dominante; mas tenderá a diminuir a oferta de mão-de-obra se, pelo contrário, predominar o efeito de rendimento – e daí que se tenha determinado que, nas economias mais evoluídas, cerca de um terço a metade do aumento potencial de poder aquisitivo é sacrificado em favor da redução da semana de trabalho e do alongamento das férias.

⁶ Para se ter uma visão concisa daquilo que se pode entender modernamente como «produtividade» do trabalho, cfr. o Cap. XX, “Productivity: Data and Determinants”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions*, Cambridge Mass., Harvard University Press, 1994, 545-573.

⁷ Sobre algumas «nuances» relativas ao uso, em sede de análise económica do trabalho, dos conceitos de tempo, de escassez de tempo, de utilização do tempo como medida-padrão – tendo em especial atenção alguns efeitos sociais de estatuto e de integração social em função da intensidade e da distribuição diária do tempo de trabalho, e o ascendente de causas culturais, tradicionais, mas também tecnológicas e políticas, naquilo que significa e implica, individual e colectivamente, a duração do trabalho, cfr. Figart, D.M. & L. Golden, “The Social Economics of Work Time: Introduction”, *Review of Social Economy*, 56 (1998), 411-424.

Sendo a elasticidade da oferta de trabalho decisiva na determinação do nível salarial num sector produtivo, este nível salarial é, por sua vez, composto por dois elementos: o «*vencimento de transferência*» e a «*renda económica*». O primeiro é aquele salário que equilibra, dentro de um sector perfeitamente concorrencial, o binómio «nível salarial – quantidade de trabalho», é aquele que, na ausência de barreiras de entrada ou saída, não atrai mais nenhum trabalhador para o sector nem incentiva nenhum trabalhador do sector a abandoná-lo (sendo pois que uma queda do salário real para um ponto inferior ao do «vencimento de transferência» levará a que os trabalhadores com maior mobilidade fujam para outros sectores, e que uma subida atrairá mão-de-obra de outros sectores). A renda económica é toda a diferença entre o salário real (o salário efectivamente praticado na empresa ou sector, e ponderado pelo *poder de compra* que ele confere) e aquele ponto de equilíbrio em que não há «transferências». Se estabelecermos algum paralelismo entre estes dois elementos e outros dois, mais conhecidos, da teoria do produtor, nomeadamente o «*lucro normal*» (a que corresponderá o «*vencimento de transferência*») e os «*lucros extraordinários*» (a que corresponderá a «*renda económica*»), talvez a destriça se torne mais intuitiva.

Por seu lado, quanto menos elástica for a oferta de trabalho mais elevado terá que ser o aumento salarial para atrair novos trabalhadores para o sector – e por isso maior será a «renda económica» dos trabalhadores já estabelecidos no sector. Ao invés, se a oferta de trabalho for muito elástica, a maior proporção das remunerações terá que ser reservada ao «vencimento de transferência», visto que, como indicámos, qualquer oscilação negativa dos salários pode determinar a fuga dos trabalhadores para outros sectores. Designa-se ainda por «*quase-renda*» a vantagem temporária de que usufruem os trabalhadores já estabelecidos, por força da escassez de mão-de-obra no curto prazo (sendo essa «*quase-renda*» aquilo que muitas estru-

turas corporativas e sindicais, colocando entraves directos ou indirectos à entrada de novos trabalhadores no mercado, procuraram perpetuar, transformando-a em «renda» a favor dos seus associados)⁸.

Pouco mais será necessário acrescentar para se ter uma ideia aproximada daquilo que os economistas associam ao funcionamento do mercado de trabalho, naquela situação em que os trabalhadores e os empregadores são tão numerosos que nenhum deles dispõe de poder de mercado, não existem, seja para quem fôr, entraves de qualquer ordem (ou proveniência) à participação ou saída do mercado, e predomina uma racionalidade suficientemente informada (uma atitude maximizadora de resultados que consegue, sem custos desproporcionados, aperceber-se das semelhanças e diferenças, tanto nas condições de mercado como nas características das contrapartes, que são relevantes para a tomada de decisões) – na situação, em suma, na qual a verificação cumulativa de todas estas características permitiria reconhecer-se a presença de concorrência perfeita⁹.

b) IMPERFEIÇÕES CONCORRENCIAIS

⁸ Para aqueles que creiam que o mercado de factores ainda tem espaço para puras considerações de mérito – e mesmo que se queira afastar considerações sobre o custo de obtenção de informação sobre o mérito –, veja-se a comprovação empírica de que profissões de proeminência social, como as de médico ou de advogado, só começaram a ser remuneradas a níveis elevados quando se estabeleceram «barreiras de entrada» corporativas, gerando uma «quase-renda» a favor dos membros, em: Bok, Derek, *The Cost of Talent. How Executives and Professionals Are Paid and How It Affects America*, New York, Macmillan – Free Press, 1993.

⁹ Sobre o modelo clássico da economia da relação laboral, cfr. os Caps. II a V de Borjas, George J., *Labor Economics*, Boston, Irwin / McGraw-Hill, ²1999, 17-187, os Caps. III, “The Demand for Labor”, e IV, “Labor Demand Elasticities”, in Ehrenberg, Ronald G.G., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Reading Mass., Addison-Wesley, ⁷1999, 60-100, 101,139, o Cap. I, “Microeconomics of the Labour Market”, in Rothschild, Kurt W., *Employment, Wages, and Income Distribution*, cit., 3-8, os Caps. I, “The Labor Factor within the Classical and Neoclassical Systems of Economic Analysis” e XV, “Explicit Individual Contracting in the Labor Market”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations*, cit., 3-40, 401-430.

Na realidade, não existe nenhuma situação de mercado na qual deixem de ocorrer imperfeições concorrenciais, afastando-a com maior ou menor amplitude daquele paradigma teórico da concorrência perfeita¹⁰.

i) MONOPSÓNIO

A imperfeição concorrencial mais frequente será a que resulta da circunstância de existirem, no mercado, mais trabalhadores do que empregadores: seja a situação extrema em que há apenas um empregador, um único adquirente de mão-de-obra (a situação de «monopsónio», na designação de Joan Robinson¹¹), seja a situação intermédia em que o número de empregadores é suficientemente restrito para que cada um deles tenha poder de mercado e lhes seja dado conluiarem-se em «associações patronais», simulando a conduta de um único adquirente (a situação de «oligopsónio») – em ambos os casos, criando-se uma situação de vantagem *objectiva* dos empregadores quanto à sua possibilidade de controlarem os salários praticados, perante uma massa de trabalhadores desprovida de poder de mercado, seja em razão da sua própria quantidade, seja em razão da sua dependência dos rendimentos do trabalho para poder sobreviver e integrar-se socialmente.

A situação de oligopsónio será, das duas, a mais frequente. Contudo, é mais simples de perceber (e de submeter a formalização e cálculo) a situação de monopsónio, e não é muito impreciso dizer-se que o caso do oligopsónio pode ser

¹⁰ Como sucessivas vagas de economistas têm já demonstrado, mormente através do recurso ao paradigma alternativo da «concorrência monopolística», a situação de *concorrência* perfeita não é necessariamente a situação de *mercado* perfeita (bastando pensarmos que na concorrência perfeita está vedado ao consumidor fazer verdadeiras escolhas, escolhas *qualitativas*, devendo limitar-se a observar a relação «quantidade-preço»).

¹¹ Cfr. Robinson, Joan, *The Economics of Imperfect Competition*, London, Macmillan, ²1969, 215ss.

geralmente reconduzido ao paradigma monopsonista – salvo, notoriamente, quanto ao caso peculiar da concorrência entre oligopsonistas –; por isso, referir-se-á somente os contornos gerais do monopsonio no mercado laboral.

Visto que o monopsonista dispõe de poder de mercado, ou seja, não se limita a aceitar passivamente as condições salariais e de emprego que prevalecem e tem, pelo contrário, a capacidade de influenciar estas através das suas atitudes, o seu cálculo maximizador fica, *ipso facto*, mais complexo – pela simples razão de que, ao contrário do que sucede com o empregador «*price-taker*», não lhe é possível admitir trabalhadores e preencher as vagas na sua empresa sempre ao mesmo custo, sempre ao nível da correlação «salário - quantidade» que encontra no mercado; é que a sua presença no mercado faz imediatamente desequilibrar os níveis da procura de mão-de-obra, induzindo uma subida nos níveis salariais que por sua vez há-de tender a desincentivar incrementos ulteriores da procura.

Dito de outro modo, um monopsonio defronta-se com uma escala crescente na oferta de mão-de-obra – o que significa que, para atrair novos trabalhadores, terá que aumentar os salários (se tiver que o fazer a todos os trabalhadores da mesma categoria e não apenas aos novos, o custo marginal da decisão de aumentar o emprego pode ser incomportável). Dada a elevação do custo marginal de aumentar a mão-de-obra, resultado da curva crescente da oferta respectiva, o monopsonista (ou o oligopsonista) tenderá a manter-se a um nível mais baixo de emprego e de salários do que aquele que resultaria da livre concorrência no mercado dos factores. A única forma de não ser vítima do seu próprio poder de mercado é manter-se aquém do nível de emprego óptimo – que para ele representaria marginalmente um acréscimo de custos superior aos ganhos de produtividade associáveis a esse

limite¹².

As situações de monopsonio têm por isso um efeito depressivo sobre o nível de emprego, além de, como vimos, tenderem a agravar a dispersão de valores que são pagos a trabalhadores com as mesmas habilitações, discriminando os trabalhadores admitidos em primeiro lugar, a favor dos últimos trabalhadores a serem admitidos (a níveis salariais superiores)¹³. Naturalmente, tudo isto se agrava (da perspectiva dos trabalhadores) se porventura concorre com estas circunstâncias o facto de a elasticidade da oferta de mão-de-obra (a sensibilidade às variações dos níveis salariais) ser muito baixa, ou estar mesmo bloqueada por altos custos «de busca» (significando que os trabalhadores não conhecem oportunidades alternativas de emprego¹⁴) ou «de mobilidade» (significando que exercerem a sua liberdade de deslocação para outra empresa, outro sector, outra região ou país tem para eles custos de oportunidade muito significativos, como por exemplo o da perda dos investimentos que tenham feito em aptidões específicas da empresa, ou os da perda de benefícios não-salariais); ou, no caso dos oligopsonios, se concorre o já referido facto de os empregadores estarem conluiados para manterem baixo o nível salarial praticado no mercado (restringindo por acordo o nível de admissão de trabalhadores, como o faria o monopsonista)¹⁵.

¹² Sobre os efeitos do monopsonio no mercado de trabalho, veja-se: Boal, William M. & Michael R. Ransom, “Monopsony in the Labor Market”, *Journal of Economic Literature*, 35 (1997), 86-112.

¹³ Sobre este último aspecto, cfr. Dickens, William T. & Lawrence F. Katz, “Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics”, in Lang, Kevin & Jonathan S. Leonard (orgs.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, New York, Basil Blackwell, 1987, 48-89; Hirsch, Barry T. & Edward J. Schumacher, “Monopsony Power and Relative Wages in the Labor Market for Nurses”, *Journal of Health Economics*, 14 (1995), 443-476

¹⁴ Sobre a repercussão dos «custos de busca» no nível de emprego, cfr. o Cap. V, “Disguised Discrimination and Search Unemployment”, in Rothschild, Kurt W., *Employment, Wages, and Income Distribution*, cit., 40-51.

¹⁵ Cfr. Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, New York, Aspen Law & Business, 1998, 349-350.

ii) OS SINDICATOS E A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

É muito particularmente para contrariar essa tendência para a quebra dos níveis de emprego – ou, em alternativa para a travagem ou estagnação dos níveis salariais – em situações de monopsonio ou de oligopsonio no mercado de trabalho que se justificam, do ponto de vista económico¹⁶, as formas de coligação dos trabalhadores que visam a reprodução, do lado da oferta, de condições monopolistas ou oligopolistas: os sindicatos.

Dir-se-á, em tese geral, que um sindicato reduz dois riscos contratuais a que o trabalhador está exposto:

- o da «corrida para o fundo», quando, dada a escassez de vagas de emprego, os trabalhadores licitam uns contra os outros, resultando daí um abaixamento dos limiares de aceitação dos termos contratuais que lhes sejam propostos (o que, como dissémos, é especialmente grave quando o poder de mercado desequilibra a favor da contraparte as faculdades de determinação do conteúdo contratual);
- o da interrupção das negociações por apresentação de condições inaceitáveis, quando é desigual a elasticidade das duas partes à variação das condições, e especificamente é maior a elasticidade (à variação das condições contratuais) daquele que procura mão-de-obra do que o é a daquele que oferece mão-de-obra, o que mais prosaicamente significa que é mais grave a falta de emprego para o trabalhador do que o é, para a empresa, a subsistência de uma vaga¹⁷.

¹⁶ E pressupondo-se que ambas as partes na relação laboral se comportam com racionalidade e como maximizadoras de ganhos – o que nem sempre é um pressuposto realista.

¹⁷ Dir-se-á, em simetria com o que acontece no mercado dos produtos, que no mercado dos factores a existência de maior elasticidade do lado da procura do que do lado da oferta determina uma espiral divergente na dialéctica das licitações, uma

Contrariar-se o eventual poder monopsonista do empregador através de um monopólio de oferta de mão-de-obra – que seria o sindicato – gera uma situação de monopólio bilateral ou contrariado, em que ambas as partes se dedicam a um esforço similar, nomeadamente o de limitarem a quantidade de trabalho presente no mercado, pelo que o resultado tenderá a ser menos eficiente, nesse aspecto de nível global de emprego, do que o que resultaria de um ambiente concorrencial – ainda que se verifique que, sendo o nível salarial superior ao que ocorreria numa situação de simples monopsonio, a formação de sindicatos é inteiramente justificada para os trabalhadores que integram esses sindicatos, ainda que sejam conhecidos os efeitos negativos que a sindicalização pode provocar no nível de preços e no bem-estar do consumidor, razão que (conjugada com factores macro-económicos e internacionais) em larga medida explica o acentuado declínio do poder sindical, um pouco por todo o mundo, ao mesmo tempo que não esmorecem – e porventura se agravam até, na febre das fusões – as tendências oligopsonistas e monopsonistas no mercado de trabalho¹⁸.

Isso não quer dizer que não possam ocorrer incrementos de produtividade através da sindicalização – ou seja, incrementos que ultrapassem a degradação de produtividade conexas aos respectivos efeitos monopolísticos – por razões como as duas

«teia de aranha» centrífuga que simboliza a impossibilidade de convergência de interesses complementares, e portanto a impossibilidade da transacção.

¹⁸ São especialmente impressionantes os números relativos aos trabalhadores norte-americanos, cuja taxa de sindicalização declinou de 35% em 1954 para 16% em 1993. Para lá dos factores macro-económicos, a que nos referiremos adiante, muitos economistas sustentam que a sindicalização tem um efeito negativo na competitividade, relativamente a empresas ou economias nas quais a sindicalização é menos intensa, ou naqueles contextos em que a inexistência de salvaguardas como a do salário mínimo aumenta o número de incentivos concorrenciais, e nomeadamente a concorrência entre trabalhadores sindicalizados e não-sindicalizados. Cfr. Craver, Charles B., *Can Unions Survive? The Rejuvenation of the American Labor Movement*, New York, New York University Press, 1993; Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, cit., 352, 361-362. Contudo, cfr. Prash, Robert E., “In Defense of the Minimum Wage”, *Journal of Economic Issues*, 30 (1996), 391-397.

seguintes:

- os sindicatos põem em acção linhas de comunicação que essencialmente visam fazer chegar ao empregador as queixas e reclamações dos trabalhadores, e nesse sentido essa «*grievance machinery*» reduz os custos de supervisão e o «risco moral» ínsito a uma degradação de condições de laboração que não fosse tempestivamente detectada;
- o poder de mercado dos sindicatos permite aumentar a segurança do emprego (que mais não seja, e à falta de outras salvaguardas, porque faz subir a probabilidade de retaliação por despedimento de um trabalhador sindicalizado), e sem essa segurança poderia ocorrer o «complexo de prima-dona», isto é, o facto de os trabalhadores mais velhos não ajudarem a formar os mais novos nem lhes transmitirem conhecimentos, com medo de serem substituídos por estes¹⁹.

É na negociação colectiva que mais precisamente se procura ultrapassar os constrangimentos negociais que resultam, para qualquer das partes, da sua atonicidade (da sua eventual condição de «*price-takers*»), e isso tem levado alguns autores a ensaiarem uma modelação do fenómeno em termos de um «jogo oceânico», em que a polarização de posições resulta da agregação de um número virtualmente inesgotável de combinações de casos e interesses individuais não-estruturados, agregação que opera até ao limite em que haja vantagens a retirar dela, num cômputo de valores não raro antagónicos^{20/21}.

¹⁹ Na realidade, estas duas vantagens não têm que ser directamente pretendidas pelos próprios sindicatos: basta que estes se limitem a tentar estabelecer barreiras institucionais a um despedimento subsequente à sindicalização dos trabalhadores. Cfr. Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, cit., 350-352, 356-358.

²⁰ Para uma síntese dos aspectos económicos da negociação colectiva, cfr. os Caps. VI, “Negotiating an Agreement”, e X, “Implementing the Collective Bargaining Agreement”, in Carrell, Michael R. & Christina Heavrin, *Labor Relations and Collective Bargaining: Cases, Practices, and Law*, Upper Saddle River NJ, Prentice Hall, ³1997, 180-227, 350-377, o Cap. X, “Approaches to the Theory of Bargain-

Por exemplo, não será difícil admitir-se que um dos objectivos principais que os trabalhadores prosseguem através da sindicalização e da negociação colectiva é o de obterem um certo grau de nivelamento e de coesão perante as condições do mercado, retirando daí poder negocial perante a empresa (um poder negocial que, neste particular, não tem que resultar necessariamente da produtividade dos trabalhadores), mas que esse grau de nivelamento e de coesão não alastra para os valores do empenhamento e de produtividade *dentro* da própria empresa, pois isso poderia conduzir a diferenciações em razão do *mérito*, retirando-lhes poder negocial através de uma «fragmentação casuística» que, reintroduzindo factores de atomicidade, legitimaria o abaixamento das remunerações até ao nível do trabalhador menos produtivo ou mais indolente (servindo este nível inferior de padrão para os desígnios igualitários em matéria de remunerações, agora ironicamente subvertidos)²². Além disso, não pode deixar de levar-se em conta limitações a essa possibilidade de nivelamento e de coesão, limitações que ocorrem quando às vantagens negociais se sobrepõem preferências diferenciadas entre os membros do mesmo «lado» negocial: por exemplo, os trabalhadores prescindirem de uma subida máxima de salários em favor da manutenção da mesma

ing”, in Rothschild, Kurt W., *Employment, Wages, and Income Distribution*, cit., 108-117, e o Cap. XVI, “Collective Bargaining”, in Cihon, Patrick J. & James O. Castagnera, *Employment and Labor Law*, Cincinnati OH, West Educational, ³1998, 516-548.

²¹ Para uma análise panorâmica da evolução da negociação colectiva nos Estados Unidos, no seu enquadramento jurídico e institucional e na estrutura de direitos e deveres referentes à representação de interesses das partes, cfr. os Caps. I, “Federal Regulation of Labor-Management Relations: A Statutory and Structural Overview”, II, “The Collective Bargaining Unit and Representation Elections”, III, “Union Organizing Rights and Election Campaigns”, IV, “Protection of the Employee’s Right to Union Representation”, V, “The Duty to Bargain”, e IX, “Enforcement of Collective Bargaining Agreements and the Duty to Arbitrate”, in Feldacker, Bruce S., *Labor Guide to Labor Law*, Upper Saddle River NJ, Prentice Hall, ⁴1999, 1-42, 43-90, 91-140, 141-190, 191-260, 381-420.

²² A este respeito, cfr. Levy, A. & L.S. Shapley, “Individual and Collective Wage Bargaining”, *International Economic Review*, 38 (1997), 969-991.

equipa de trabalho, do mesmo local, do mesmo ambiente, etc.²³.

Não subestimemos, todavia, as vantagens da centralização e da uniformização na determinação de níveis salariais e de níveis de emprego, sejam elas alcançadas ou não através da negociação colectiva (ou de outro qualquer sucedâneo heteroregulador): basta pensarmos que elas podem esbater ou anular os diferenciais remuneratórios não-concorrenciais, como aqueles que, por exemplo, resultem de rendas e quase-rendas de base local, de variações estruturais entre empresas, de tradições, normas, expectativas ou «direitos adquiridos» condicionadores do poder negocial a níveis intermédios, e em geral de todos os «nichos» e fragmentações «feudalizantes» à mercê dos quais se encontrem os trabalhadores «*price takers*».²⁴

Mas a negociação colectiva também está condicionada por limites de eficiência:

- é que se, por um lado, a existência de negociações únicas e centralizadas permite uma gestão mais nítida dos valores globais em jogo e a rectificação mais completa das ineficiências que se registem no mercado (a compensação de inelasticidades ou de assimetrias informativas que se registem a níveis intermédios de negociação, a internalização de externalidades, etc.), por outro, a negociação descentralizada, local ou parcelar, terá normalmente menores custos de transacção, nomeadamente menores custos de aquisição da informação relevante (dado estar mais próxima dos detentores da informação «a custo zero», que são os próprios interessados no resultado das negociações);

²³ Cfr. Dutta, B. & J. Massó, “Stability of Matchings when Individuals Have Preferences over Colleagues”, *Journal of Economic Theory*, 75 (1997), 464-475.

²⁴ Este um tema recorrente em Teulings, Coen & Joop Hartog, *Corporatism or Competition? Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge, Cambridge University Press, 1998.

- além disso, as preocupações dos trabalhadores quanto à justiça relativa ou comparativa dos níveis salariais impõem também um limite à centralização, cujo âmbito idealmente não deverá exceder o horizonte informativo dentro do qual é possível ainda aos trabalhadores certificarem-se, a baixo custo, da subsistência de condições de nivelamento remuneratório²⁵. Uma negociação colectiva tão centralizada e ampla que vede aos trabalhadores a percepção da justiça relativa do seu desfecho, e apenas lhes proporcione (a um custo razoável) uma informação parametrizada, ou confinada aos valores absolutos de cada situação particular, pode ter os efeitos negativos na respectiva produtividade e na sua permanência ou mobilidade dentro de uma empresa ou sector, e portanto mediatamente no nível de salários e de emprego, que geralmente se associam a todas as deficiências informativas em sede de justiça igualitária nas remunerações²⁶ – o que mais não é do que um peculiar afloramento do velho problema do compromisso entre os valores da *eficiência* e da *justiça*²⁷.

Dado que, como referimos, se constitui uma situação de monopólio bilateral ou contrariado, não surpreende que a análise

²⁵ Cfr. Roberts, M.A., “The Level of Wage Bargaining as a Firm-Union Choice”, *Scottish Journal of Political Economy*, 44 (1997), 316-328.

²⁶ Sobre o impacto da percepção da justiça relativa pelos trabalhadores, cfr. Holzhauer, James D., “The Economic Possibilities of Comparable Worth”, *University of Chicago Law Review*, 53 (1986), 919-933; Meyer, Margaret & John Vickers, “Performance Comparisons and Dynamic Incentives”, *Journal of Political Economy*, 105 (1997), 547-581; Palley, T.I., “The Fair Wage-Effort Hypothesis: Implications for the Distribution of Income and Dual Labor Markets”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 24 (1994), 195-205; Zweibel, Jeffrey, “Corporate Conservatism and Relative Compensation”, *Journal of Political Economy*, 103 (1995), 1-25.

²⁷ Para uma parorâmica muito ampla desse equilíbrio «justiça – eficiência» no âmbito temático da repartição, cfr. a Parte III, “Income Distribution”, in Rothschild, Kurt W., *Employment, Wages, and Income Distribution*, cit., 185-334.

se económica venha dedicando uma especial atenção às incidências estratégicas das relações colectivas, e em especial à situação em que os contratos colectivos são renegociados para lá dos limites anteriormente estipulados para a sua vigência – designando-se por «*holdout*» essa ultrapassagem de prazos, não raro resultante de propósitos dilatatórios assumidos – e na qual voltam a sobressair as relações de *poder* entre as partes, fragilizados que estão os laços contratuais²⁸. Ora uma das principais motivações para o «*holdout*» por parte dos sindicatos consiste na vontade de acumular informação sobre o desfecho de outras negociações no mesmo sector ou em sectores similares, por forma a conseguir-se o grau máximo de nivelamento remuneratório através das negociações (dada a mencionada proeminência das considerações comparativas entre os incentivos à produtividade dos trabalhadores²⁹).

Numa situação de «*holdout*», as partes podem tentar «tomar o pulso» uma à outra evidenciando a respectiva elasticidade no mercado de factores, ou pondo à prova a elasticidade da contraparte: desencadeando movimentos grevistas, reduzindo a produtividade, ou, do lado patronal, reduzindo prémios, bonificações, ou quaisquer remunerações não-fixas – até que fique evidente que a demora na conclusão das negociações, para lá de agravar com custos de transacção a eficiência das empresas, com repercussões para ambos os lados, é marcada-

²⁸ Cfr. Cramton, Peter C. & Joseph S. Tracy, “Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data”, *American Economic Review*, 82 (1992), 100ss.; Gu, Wulong & Peter Kuhn, “A Theory of Holdouts in Wage Bargaining”, *American Economic Review*, 88 (1998), 428-449 e ainda o Cap. VI, “The Strike Weapon and Other Forms of Economic Pressure: Self-help for the Workers in a Democratic Society”, in Gould, William B., *Agenda for Reform: The Future of Employment Relationships and the Law*, Cambridge Mass., MIT Press, 1994, 181-204.

²⁹ Os empregadores apercebem-se do factor trabalho por via dos custos (unitários) de produção, o que lhes permite a aferição directa da produtividade do trabalho e dos níveis salariais absolutos, enquanto que ao trabalhador está geralmente acessível apenas a perspectiva da justiça comparativa dos níveis salariais relativos, sem qualquer correspondência perceptível com a sua própria produtividade. Cfr. Cohen, Lloyd, “Holdouts and Free Riders”, *Journal of Legal Studies*, 20 (1991), 351ss..

mente mais onerosa para um dos lados do que para o outro³⁰. Pressupondo-se que as partes partiram de um ponto de desequilíbrio entre as respectivas «disposições de pagar» e «disposições de aceitar», o «braço de ferro» pode interpretar-se como um impulso para que as escalas de preferências das partes se interceptem – num jogo arriscado, dado que é balizado, por um lado, pelos factores que ditam a «viscosidade» dos salários e, depois dela, a inelasticidade da oferta de mão-de-obra (os trabalhadores não podem ceder quando é a sua inserção social ou a sua sobrevivência que estão em jogo), e por outro pelas próprias necessidades de mão-de-obra por parte da empresa (havendo uma «procura derivada» de trabalho, que depende dos níveis da procura dos produtos da empresa).

Isso significa que um sindicato que se defronte com empresas que estão a operar em condições de concorrência perfeita, ao nível do «lucro normal», ou numa situação de excesso de oferta sobre procura de mão-de-obra, só conseguirá um aumento de salários à custa da diminuição do emprego – até ao limite da falência da própria empresa, quando se entra na zona negativa da produtividade marginal por trabalhador empregado (paradoxalmente, a greve pode até beneficiar conjunturalmente uma empresa que experimenta uma fase recessiva, libertando-a temporariamente de um custo).

Aplica-se aqui em pleno – como seria de esperar – a sofisticação teórica da «teoria estratégica dos jogos», a qual permite a identificação dos traços dominantes da dinâmica social das negociações colectivas, sejam os que ditam a divisão de «lados», as tensões bilaterais, a pressão e a fiscalização dos representantes pelos representados, a coexistência das negociações oficiais com os compromissos de bastidor, sejam até os

³⁰ A este respeito, cfr. Holden, Steinar, “Wage Bargaining, Holdout, and Inflation”, *Oxford Economic Papers*, 49 (1997), 235-255; cfr. ainda o Cap. XXVI, “The Importance of Wage-bargaining Institutions for Employment Performance”, in Schmid, Gunther, Jacqueline O’Reilly & Klaus Schomann (orgs.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, Elgar, 1997, 791-810.

efeitos da falta de informação e preparação económica que levam os envolvidos a subestimarem os ganhos mútuos de uma negociação bem sucedida e célere, e portanto a abusarem da arma do «*holdout*»³¹.

Um dos contributos mais subtis e valiosos da «teoria estratégica dos jogos» está na possibilidade de recurso ao paradigma do «jogo repetido», com troca de informação e possibilidade de aprendizagem, como representação modelar de um processo de negociação colectiva dominado por estratégias evolutivas e adaptativas, e largamente dominadas pelo esforço das partes no sentido da superação das assimetrias informativas através de um processo iterativo de aprendizagem (seja para se alcançar uma sintonia de interesses a custos decrescentes, seja ao invés para se alcançar uma vantagem preditiva, uma capacidade de interagir considerando o impacto mediato em lances ulteriores)³².

c) A PERSPECTIVA MACRO-ECONÓMICA

Em termos muito esquemáticos, dir-se-á que o modo como o mercado de trabalho provoca o desemprego tem conduzido à distinção entre uma forma *desequilibrada* e uma forma *equilibrada* (ou «*natural*») de desemprego³³.

Na forma *desequilibrada*, ocorre um excesso de oferta (agregada) de trabalho sobre a procura (agregada) desse factor de produção, o que leva a que os salários tendam a descer, fi-

³¹ Cfr. Friedman, Raymond A., *Front Stage, Backstage. The Dramatic Structure of Labor Negotiations*, Cambridge Mass., MIT Press, 1994, *passim*.

³² Para uma demonstração empírica de que perspectivas dinâmicas (não estritamente imediatistas) se insinuam no processo negocial colectivo, cfr. De la Rica, S. & M.P. Espinosa, “Testing Employment Determination in Unionised Economies as a Repeated Game”, *Scottish Journal of Political Economy*, 44 (1997), 134-152; Dewatripont, Mathias, “Renegotiation and Information Revelation over Time: The Case of Optimal Labor Contracts”, *Quarterly Journal of Economics*, 103 (1989), 589-619.

³³ Cfr. o Cap. II, “The Macroeconomics of Labour Markets”, in Fine, Ben, *Labour Market Theory: Constructive Reassessment*, London, Routledge, 1998, 21-56.

xando-se contudo a um nível superior ao de equilíbrio devido a uma certa «viscosidade» – que consiste no facto de os trabalhadores já empregados tentarem resistir a quebras salariais, mesmo que isso signifique o agravamento dos níveis de desemprego (ou, mais preocupantemente para os «resistentes», a degradação dos próprios salários reais).

Acresce que a cedência à pressão sindical para a subida dos salários levou amiúde à inflação por via dos custos, capaz de agravar simultaneamente as condições de desemprego e crescimento, dada a incapacidade de fazer acompanhar os incrementos de remunerações de incrementos de produtividade que evitassem a repercussão nos preços dos bens e serviços finais (daí que o problema se agrave quando nos aproximamos do limite do pleno emprego).

A forma equilibrada, ou *taxa natural de desemprego*, resulta do facto de as desvantagens do desemprego de curta duração poderem ser mais do que compensadas pelas correspondentes vantagens sociais e económicas: por exemplo, o desemprego voluntário daquele que manifesta a sua elasticidade às variações salariais e se desloca para os sectores onde a «renda económica» do trabalho é conjunturalmente a mais elevada representa, para o todo da economia, as vantagens da adaptabilidade e da mobilidade.

Numa outra aceção mais genuinamente macroeconómica, o «equilíbrio» consistirá no compromisso estável entre níveis de inflação e de desemprego (nos termos do «*trade-off*» celebrizado pela «curva de Phillips»), sendo a «taxa natural» de desemprego aquela abaixo da qual a taxa de inflação começa a acelerar: e essa taxa de desemprego designa-se por NAIRU, «*non-accelerating-inflation rate of unemployment*»³⁴.

³⁴ Cfr. Friedman, Milton, “The Role of Monetary Policy”, *American Economic Review*, 78 (1968), 1-17; Phillips, A.W., “The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861-1957”, *Economica*, 25 (1958), 283-299. Cfr. ainda: Coen, Robert M., Robert Eisner & Suken N. Shah, “The NAIRU and Wages in Local Labor Markets”, *American Eco-*

Quanto à flexibilidade de salários e de preços, a visão liberal é a de que ela existe num grau tão elevado que os mercados são capazes de uma auto-regulação e de uma regeneração bastante rápidas: o único elemento perturbador será a intervenção dos sindicatos, quando estes reivindicarem níveis salariais acima dos de equilíbrio – pelo que um dos alvos predilectos da visão liberal será a dos «privilégios sindicais» (que são postos a par dos «privilégios corporativos»). A visão intervencionista sustenta, ao invés, que existe um grau apreciável de inflexibilidade nos preços e nos salários, a reclamar uma solicitude rectificativa. Naturalmente que será a primeira destas visões, e não a segunda, a admitir que o nível de desemprego pode estabilizar em torno de «taxas naturais».

Um desenvolvimento interessante na teoria macro-económica recente foi a tentativa de estabelecer uma nova correlação fundamental e empiricamente comprovada, a «curva dos salários» («*wage curve*»), a qual, procurando explicar o nível de salários através do nível de desemprego local, aponta na direcção de uma correlação inversa, estável e omnipresente (isto é, verificável internacionalmente), entre salários e desemprego, similar à correlação entre inflação e desemprego que a «curva de Phillips» celebrizou³⁵. O objectivo principal é assu-

nomie Review, 89 (1999), 52ss.; Cross, Rod, “The NAIRU as a Theory of Equilibrium Unemployment”, *Journal of Economic Studies*, 20 (1993), 116ss.; Fair, Ray C., “Testing the NAIRU Model for the United States”, *Review of Economics and Statistics*, 82 (2000), 64ss.; Gordon, Robert J., “The Time-Varying NAIRU and Its Implications for Economic Policy”, *Journal of Economic Perspectives*, 11 (1997), 11ss.; Madsen, Jakob B., “The NAIRU and Classical Unemployment in the OECD Countries”, *International Review of Applied Economics*, 12 (1998), 165ss.; Yabuta, Masahiro, “Economic Growth Models with Trade Unions: NAIRU and Union Behavior”, *Journal of Macroeconomics*, 15 (1993), 381ss.. Mas também: Brockway, George P., “The NAIRU Delusion”, *Journal of Economic Issues*, 29 (1995), 897-910; Galbraith, James K., “Time to Ditch the NAIRU”, *Journal of Economic Perspectives*, 11 (1997), 93ss.; Lindsey, Lawrence B., “NAIRU Disrobed”, *International Economy*, 10 (1996), 8ss..

³⁵ Sobre as repercussões da «curva de Phillips» na análise macro-económica do fenómeno laboral, cfr. o Cap. XII, “The Phillips Curve and All That”, in Rothschild, Kurt W., *Employment, Wages, and Income Distribution*, cit., 125-161.

midamente o de substituir a tradicional função de oferta de trabalho no mercado por um cálculo de equilíbrio entre salários e desemprego através de um modelo de oferta³⁶ e procura agregadas³⁷. Por entre as reservas formuladas contra este projecto ambicioso, e mesmo que tenha falhado o seu propósito de provocar uma evolução na teoria macro-económica, poderá admitir-se que no mínimo a «curva dos salários» junta às determinantes habituais do nível de salários, que são predominantemente individuais (educação, idade, raça, sexo), uma variável institucional ou agregada, ainda que limitada ao âmbito local (a taxa de desemprego que vigora *naquele preciso* mercado).

A ideia não é propriamente original, e entronca na noção, já esboçada por Adam Smith, de que a determinação do nível salarial se deve a um «diferencial de compensação» que é inversamente proporcional à probabilidade de desemprego (ou directamente proporcional à estabilidade de emprego)^{38/39}; afixa-

³⁶ Ou melhor, quase-oferta – cfr. Layard, Richard, Stephen J. Nickell & Richard Jackman, *Unemployment: Macro-economic Performance and the Labour Market*, New York, Oxford University Press, 1991; Phelps, Edmund S., “A Review of Unemployment”, *Journal of Economic Literature*, 30 (1992), 1476-1490.

³⁷ Cfr. Blanchflower, David G. & Andrew J. Oswald, *The Wage Curve*, Cambridge Mass., MIT Press, 1994, e as reservas formuladas em Card, David, “The Wage Curve: A Review”, *Journal of Economic Literature*, 33 (1995), 785-799 (lembrando que os custos de busca, de transacção, de informação, de mobilidade, podem interferir na verificação de uma correlação perfeita).

³⁸ Esse diferencial era uma das explicações clássicas da amplitude do leque salarial, embora houvesse também uma linha explicativa que associava esse diferencial à necessidade de discriminação nos incentivos à produtividade, e outra que o associava aos ganhos totais esperados ao longo da extensão integral da vida útil (com argumentos similares aos correntemente associados ao «capital humano»). Cfr. os Caps. VI, “Wage Differentials and Minimum-Wage Effects”, e VIII, “Occupational Wage Differentials” in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations*, cit., 189-205, 224-236, e o Cap. V, “Unemployment, Wage Dispersion, and Labour-Market Flexibility”, in Michie, Jonathan & John G. Smith (orgs.), *Employment and Economic Performance: Jobs, Inflation, and Growth*, Oxford, Oxford University Press, 1997, 123-152.

³⁹ Para um interpretação actual sobre a erosão que o agravamento do desemprego determina na estabilidade da relação laboral, cfr. o Cap. VI, “Inflation, Economic Performance, and Employment Rights”, in Michie, Jonathan & John G. Smith (orgs.), *Employment and Economic Performance: Jobs, Inflation, and Growth*, cit.,

nal, a mesma noção que explica o ascendente da «aversão ao risco» na formação dos salários, através da peculiar configuração que a curva da oferta de mão-de-obra assume (ponto a que regressaremos)⁴⁰. Mas esta ideia permite ao menos emprestar algum detalhe e realismo à visão macro-económica, que tende a simplificar o comportamento dos níveis médios de salários sustentando que esses níveis são estáveis ao longo dos ciclos, aditando-lhe que a composição da força de trabalho a que se reportam aqueles níveis é qualitativamente variável, pelo que em cada mercado pode ocorrer separadamente uma oscilação cíclica dos níveis salariais⁴¹.

Refira-se, de passagem, que a existência de diferenciais remuneratórios permanentes pode constituir um embaraço aparente à teoria clássica que apresenta o «mercado do trabalho» à luz de um paradigma concorrencial, que deveria em abstracto propender para um equilíbrio indiferenciador (depois de um curto prazo durante o qual a dispersão da procura de mão-de-obra determinaria por si mesma a diferenciação salarial) – ainda que nalguns casos seja pacífico que os diferenciais pecuniários correspondem de veras a diferenças de nível de investimento em «capital humano», ou que noutros casos eles compensam diferenciais não-pecuniários (condições de risco, de distância,

153-176.

⁴⁰ Cfr. o Cap. VI, “Compensating Wage Differentials”, in Borjas, George J., *Labor Economics*, cit., 188-219; o Cap. VIII, “Compensating Wage Differentials and Labor Markets”, in Ehrenberg, Ronald G.G., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, cit., 247-285; Abowd, John M. & Orley Ashenfelter, “Anticipated Unemployment, Temporary Lay-offs, and Compensating Wage Differentials”, in Rosen, Sherwin (orgs.), *Studies in Labor Markets*, Chicago, University of Chicago Press, 1981, 141-170.

⁴¹ Uma espécie de «epiciclos» ou de «contraciclos» na tendência geral que a «curva dos salários» descreve (um pouco como sucedeu na «curva de Phillips» depois das observações de Lipsey, Richard G., “The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1862-1957: A Further Analysis”, *Economica*, 27/105 (1960), 1-31; cfr. ainda: Blank, Rebecca, “Why Are Wages Cyclical in the 1970s?”, *Journal of Labor Economics*, 8 (1990), 16-47; Rayack, Wendy, “Sources and Centers of Cyclical Movement in Real Wages: Evidence from Panel Data”, *Journal of Post-Keynesian Economics*, 10 (1987), 3-21).

de ambiente de trabalho)⁴². Em alternativa, muitos aceitam que os diferenciais não tendem a convergir, antes se acumulam e divergem em mercados laborais segmentados, nos quais predomina a incomparabilidade das condições procuradas e oferecidas⁴³ – com o corolário de que pode passar a entender-se que a remuneração do trabalhador é a agregação de duas componentes, uma que recompensa o esforço concreto de alguém, outra que compensa (positiva ou negativamente) as características do posto de trabalho (por forma a torná-lo incentivador do esforço).

Regressando ainda a um ponto intermédio entre as perspectivas *micro* e *macro*: pode conceber-se esquematicamente que, buscando as empresas os seus trabalhadores produtivos dentro do universo dos desempregados, avaliando-lhes o desempenho e «devolvendo» ao desemprego os menos produtivos, mais tarde ou mais cedo se chegaria a um equilíbrio no qual ficariam desempregados exclusivamente os menos aptos para o trabalho. Todavia, uma convergência destas pressupõe praticamente a ausência de «atrito» na sua dinâmica, nomeadamente que sejam ínfimos os custos de busca⁴⁴, de negociação, de selecção, de formação, de supervisão, de despedimento. Se, ao invés, forem muito elevados os «custos de transacção»

⁴² Cfr. Schettkat, Ronald, “Compensating Differentials? Wage Differentials and Employment Stability in the U.S. and German Economies”, *Journal of Economic Issues*, 27 (1993), 153-170.

⁴³ Cfr. Dickens, W.T. & K. Lang, “The Reemergence of Segmented Labor Market Theory”, *American Economic Review*, 78 (1988), 129-134; Thaler, R., “Anomalies: Interindustry Wage Differentials”, *Journal of Economic Perspectives*, 3 (1989), 181-193.

⁴⁴ Sobre os efeitos de curto prazo da existência de «custos de busca» para a empresa (nomeadamente o facto de a empresa passar a defrontar-se, como se fosse um monopsonista, com uma curva ascendente de oferta de mão-de-obra, perdendo a sua agilidade de «price-taker»), veja-se a intuição pioneira de Mortensen, Dale T., “A Theory of Wage and Employment Dynamics”, in Phelps, Edmund S. (org.), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, New York, Norton, 1970, 167-211; e ainda: Albrecht, James W. & Bo Axell, “An Equilibrium Model of Search Unemployment”, *Journal of Political Economy*, 92 (1984), 824-840.

associados à passagem pelas empresas de um trabalhador pouco apto, criar-se-á uma «barreira de admissão» que incentivará aquelas a terem uma atitude muito prudente e limitativa em sede de contratação⁴⁵ – caso em que, em vez de haver admissões permanentes tendendo para um equilíbrio do nível de emprego, as empresas geralmente evoluem para um padrão cíclico de períodos de admissão maciça (distribuindo os «custos de transacção») e períodos de não-admissão, fazendo oscilar os níveis de desemprego^{46/47}.

2) A PERSPECTIVA CONTEMPORÂNEA

Há muito tempo já que se percebeu que o formalismo da análise neoclássica, dominante na investigação e na didáctica da Economia, manifestava sérias limitações na sua aplicação à análise da relação laboral, não fazendo jus à amplitude das suas implicações institucionais, políticas, jurídicas, e humanas⁴⁸; contudo, foi a própria abertura dos quadros da ciência económica à consideração de novas referências, e o enriquecimento do seu «arsenal» teórico com conceitos como os de «assimetria

⁴⁵ Cfr. a propósito o Cap. V, “Quasi-Fixed Labor Costs and their Effects on Demand”, in Ehrenberg, Ronald G.G., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, cit., 140-172.

⁴⁶ Cfr. Montgomery, J.D., “Adverse Selection and Employment Cycles”, *Journal of Labor Economics*, 17 (1999), 281-297.

⁴⁷ Para uma explicação mais ortodoxa sobre a variabilidade cíclica dos salários reais, cfr. Bils, Mark, “Real Wages over the Business Cycle: Evidence from Panel Data”, *Journal of Political Economy*, 93 (1985), 666-689; Christiano, Lawrence J. & Martin Eichenbaum, “Current Real - Business Cycle Theories and Aggregate Labor-market Fluctuations”, *American Economic Review*, 82 (1992), 430-450; Solon, Gary, Robert Barsky & Jonathan Parker, “Measuring the Cyclicity of Real Wages: How Important Is Composition Bias?”, *Quarterly Journal of Economics*, 109 (1994), 1-26.

⁴⁸ A este respeito, cfr. o Cap. III, “The Social Economics Revisionists: The «Real World» Study of Labor Markets and Institutions”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations*, cit., 66-108, e a Parte V, “The Forward March of Labour Market Theory Halted?”, in Fine, Ben, *Labour Market Theory: Constructive Reassessment*, cit., 249ss..

informativa», de «aversão ao risco», de «capital humano», de «rent-seeking», de «selecção adversa», de «custos de transacção», de «externalidades», de «sinalização», de «efeito de boleia», de «risco moral», de «contrato completo», que veio permitir algum aumento de sofisticação analítica no estudo económico da relação laboral – de que procuraremos fornecer algumas notas ilustrativas de seguida⁴⁹.

a) O CAPITAL HUMANO

A educação pode ser considerada, do ponto de vista económico, como uma simples forma de investimento, cujo resultado individual é calculável, bastando associar-se a hipótese de um incremento de produtividade à diferença que se encontre entre o rendimento médio daqueles que obtiveram um determinado nível de educação e o rendimento médio daqueles que não alcançaram esse nível, ambos os rendimentos desvalorizados pelas respectivas taxas sociais de desconto (afinal, o factor-tempo com os custos de oportunidade associados), e descontados de cada um o valor total dos investimentos associados a cada uma das duas opções. O resultado colectivo da educação é igualmente calculável, sob forma de incrementos da produtividade do lado da oferta causados por aquele investimento – incrementos que traduzem em modificações estruturais nos métodos de produção e na produtividade tecnologicamente sofisticada, como a progressiva deslocação da força de trabalho para o sector terciário, apontando para as metas do crescimento potencial.

A entender-se assim, aceitar-se-á, por exemplo, que existe um compromisso entre, por um lado, a sustentação, pelos actuais contribuintes, de um sistema educativo tendencialmente

⁴⁹ Sobre a lenta superação, nesta área, da rigidez do modelo concorrencial (e das premissas em que assenta), cfr. o Cap. V, “The Evolution of Thought on the Competitive Nature of Labor Markets”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations*, cit., 145-188.

gratuito, e, por outro, o incremento de produtividade futura decorrente do investimento em «capital humano» que permitirá, ainda a essa população contribuinte, ver as suas pensões de reforma serem economicamente viabilizadas através das contribuições suportadas pela geração que beneficiou directamente – e plenamente, a «custo zero» – do retorno daquele investimento. Para lá das externalidades positivas que decorrem do progresso educativo, dir-se-á que o investimento em educação não precisa de um motivo mais nobre – e mais frágil... – do que o da optimização das condições de suporte dos próximos reformados^{50/51}.

Há, na concepção «beckeriana» de capital humano, uma exaltação das virtudes incentivadoras da desigualdade de rendimentos, do aumento dos diferenciais remuneratórios (envolvendo, nessa exaltação, apelos à privatização do ensino e à atribuição de incentivos às famílias que *investem* na educação privada). Gary Becker calcula que a taxa de retorno do investimento na educação universitária, ao fim da extensão média da vida activa, é de aproximadamente 10% (valor que leva apenas em conta o diferencial de rendimentos e não contabiliza os ganhos pessoais que podem advir da fruição directa dos bens culturais através da educação⁵²). Em todo o caso, adverte o próprio, uma parte do diferencial de salários é devida à «segmentação» a que os empregadores procedem assentes na sinalização que o investimento educativo proporciona, não sendo por isso precisamente correspondente a

⁵⁰ Veja-se, a este propósito, Becker, Gary & K. Murphy, “The Family and the State”, *Journal of Law and Economics*, 31 (1988), 1-18.

⁵¹ Refira-se que, para se retirar o carácter pomposo e a conotação metafórica à expressão «capital humano», há quem sugira que deveria antes usar-se a expressão «capacidade de obter rendimentos» («*earning capacity*»).

⁵² Becker, Gary Stanley, *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago, Univ. of Chicago Press, ³1993 (¹1964), 21; Becker, Gary Stanley & Guity Nashat Becker, *The Economics of Life. From Baseball to Affirmative Action to Immigration, How Real-World Issues Affect Our Everyday Life*, N.Y., McGraw-Hill, 1997, 78.

este: dito por outras palavras, o que não é fruto imediato da educação pode ficar a dever-se à forma como a pessoa educada sabe valorizar perante terceiros a educação que teve (sabe «vender a sua imagem») – eventualmente para se demarcar deles e poder reclamar a seu favor um diferencial remuneratório capaz de exceder, no prazo mais curto, os custos de oportunidade acumulados durante a experiência educativa^{53/54}.

Não fora esta ressalva, e uma das fraquezas da teoria do «capital humano» residiria no facto de assentar na abstracção dos efeitos que a assimetria informativa pode causar na efectiva contratação de trabalhadores – nomeadamente, no facto de não levar em conta as deduções e extrapolações «estigmatizadoras» que um empregador pode fazer àcerca das características não reveladas dos candidatos aos postos de trabalho, baseando-se somente no conjunto limitado de características efectivamente observadas (os *curricula*, os testes psicotécnicos, as entrevistas). É essencialmente para preencher esta aparente lacuna da teoria do «capital humano» que, como melhor veremos adiante, se recorre à teoria complementar da «sinalização» – a qual, insistamos, legítima que a análise de um *curriculum* realce aspectos como os das demonstrações de estabilidade, de perseverança, da capacidade de diferimento da gratificação e do retorno dos investimentos, mais ainda do que um eventual «conteúdo qualitativo» que se

⁵³ Becker, Gary S., *Human Capital*, cit., 8.

⁵⁴ Para uma síntese sobre o tema do «capital humano», cfr. os Caps. VII, “Human Capital: Education and Earnings”, e VIII, “Human Capital: On-the-Job Training and the Wage Structure”, in Borjas, George J., *Labor Economics*, cit., 220-249, 250-278, o Cap. IV, “Human Capital: A Review”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations*, cit., 109-144, o Cap. IX, “Investments in Human Capital: Education and Training”, in Ehrenberg, Ronald G.G., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, cit., 286-337, o Cap. III, “Human Capital Theory: Labour as Asset?”, in Fine, Ben, *Labour Market Theory: Constructive Reassessment*, cit., 57-71.

encontre nos detalhes da actividade curricular –⁵⁵.

Os efeitos da «estigmatização» são sobejamente conhecidos, e respeitam ao estabelecimento de uma correlação, mais ou menos grosseira, entre, por um lado, aquilo que o empregador consegue saber a baixo custo (eventualmente só com o custo do tempo empregue) a respeito dos candidatos à sua oferta de emprego e, por outro, os fins que presidem a essa oferta: os critérios de escolha, em suma. Um dos exemplos mais flagrantes tem a ver com a aparência física e comportamental – mesmo nos casos em que não é possível estabelecer uma relação objectiva entre aparência e produtividade –⁵⁶.

Em rigor, «capital humano» é aquela categoria residual que permite explicar os incrementos de rendimento que não são explicáveis pelos aumentos dos «*inputs*» físicos de factores de produção – e por isso abrange também os progressos na saúde pública, a crescente participação de mulheres na força de trabalho e as variações nas qualificações profissionais resultantes de movimentos migratórios, como a «fuga de cérebros», por exemplo: factores não-educacionais, em suma, de que Becker destaca também, muito naturalmente, o enquadramento familiar, como o poderia ter feito relativamente a outros «bens fora do mercado», de que são exemplo algumas condicionantes demográficas e ambientais⁵⁷.

A teoria «clássica» do «capital humano» aponta para um

⁵⁵ Cfr. Weiss, A., “Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages”, *Journal of Economic Perspectives*, 9/4 (1995), 133-154.

⁵⁶ Por curiosidade, refira-se que já houve mesmo quem se preocupasse em fazer um levantamento estatístico da correlação entre beleza (de acordo com o padrão socialmente dominante) e nível de emprego e de remuneração, tendo apurado que existe uma «penalização da fealdade» que oscila em média entre os 5 e os 10%, tal como existe uma «mais-valia de beleza» com uma amplitude um pouco menor – distribuindo-se os diferenciais de nível de emprego e de remuneração em ambos os casos indiscriminadamente por ambos os sexos – cfr. Hamermesh, D.S. & J.E. Biddle, “Beauty and the Labor Market”, *American Economic Review*, 84 (1994), 1174-1194.

⁵⁷ Becker, Gary S., *Human Capital*, cit., 6, 10, 16.

caso central em torno do qual gravitam inúmeras derrogações: por exemplo, aquela que se verifica no caso habitual de o actual empregador dispôr de mais informação acerca da produtividade do trabalhador do que todos os outros potenciais empregadores – caso em que ocorrerá uma subavaliação pelo mercado do investimento efectuado em «capital humano» pelo próprio trabalhador (uma distorção na percepção da «externalidade positiva» ligada àquele investimento), de certo modo compensada pelo incentivo à intensificação do investimento em «capital humano» que seja peculiar à empresa em que o trabalhador se encontra (um investimento «*firm-specific*» que reduz a mobilidade do trabalhador)⁵⁸.

Dito de outro modo, essa especialização em aptidões específicas à empresa confere ao trabalhador algum «poder monopolista» face ao seu empregador (na medida em que se torna muito custoso encontrar e formar alguém que o substitua), mas esse poder relativo decai acentuadamente com a idade do trabalhador, no duplo sentido de que a produtividade diminui com o declínio físico, e de que se reduz o prazo dentro do qual o empregador pode retirar utilidades das aptidões específicas do trabalhador⁵⁹; mas o investimento em «capital humano peculiar à empresa», na medida em que reduz a mobilidade do trabalhador – agravando-lhe os «custos de saída» e reduzindo-lhe portanto a elasticidade às variações salariais – confere, por outro lado, um mesmo «poder monopolista» ao empregador.

⁵⁸ Sobre o impacto da aprendizagem na produtividade (ainda dentro da perspectiva teórica do «capital humano»), cfr. os Caps. XV, “Life-long Learning and Skill Formation”, e XXV, “New Public Management of Further Training”, in Schmid, Gunther, Jacqueline O’Reilly & Klaus Schomann (orgs.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, cit., 462-488, 747-790, o Cap. XXII, “Organizations and Learning Systems for a High-Wage Economy”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations*, cit., 601-645.

⁵⁹ Sobre este ponto, cfr. Chang, C. & Y. Wang, “Human Capital Investment under Asymmetric Information: The Pigovian Conjecture Revisited”, *Journal of Labor Economics*, 14 (1996), 505-519; Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, cit., 357-358.

Os investimentos em capital humano que sejam específicos da empresa em que se encontra deixam o trabalhador numa posição de «refém» das decisões de renegociação ou de promoção do seu empregador⁶⁰, mas ao mesmo tempo melhoram a sua posição funcional, no pressuposto de que outros trabalhadores agem como ele e concorrerão à renegociação ou à promoção⁶¹. Neste último caso, temos uma decisão maximizadora menos do que óptima: a licitação entre os trabalhadores não se dirige aos máximos de mercado – pois então teria que ter havido investimento em capital humano «genérico» ou «polivalente», por assim dizer – mas ao incremento das remunerações associadas à permanência ou à progressão na carreira dentro de uma empresa⁶².

Há também quem ponha em dúvida que seja o simples «efeito de antiguidade» que fundamenta o incremento remuneratório associado à progressão na carreira, precisamente porque um tal fundamento não pode deixar de apontar para a solução do investimento em «capital humano específico da empresa» – conduzindo à dificuldade que acabámos de referir. A contraprova estaria em que os trabalhadores pagos em função de resultados, ou à peça, não costumam beneficiar desse «efeito de

⁶⁰ Duplamente refém, aliás, visto que as condições iniciais de assimetria informativa podem não incentivar o empregador a fornecer-lhe alguma informação sobre condições de mercado que poderia revelar-se crucial para a sua posição negocial. Com efeito, como já tem sido notado, em condições de assimetria informativa pode não existir vantagem (do ponto de vista do bem-estar, ou seja, da utilidade comum) no facto de uma das partes revelar à outra alguma da informação que possui, mesmo que essa informação seja decisiva para que se possa considerar o contrato celebrado e cumprido com *autonomia*. Cfr. Trebilcock, Michael J., *The Limits of Freedom of Contract*, Cambridge Mass., Harvard University Press, 1993, 242ss..

⁶¹ Cfr. Carmichael, Lorne, “Firm Specific Human Capital and Promotion Ladders”, *Bell Journal of Economics*, 14 (1983), 251-258; Gibbons, Robert & Kevin J. Murphy, “Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns”, *Journal of Political Economy*, 100 (1992), 468-506.

⁶² O que não deixa de se assemelhar ao efeito de uma segunda licitação num mercado de leilão, como nota Scoones, D. & D. Bernhardt, “Promotion, Turnover, and Discretionary Human Capital Acquisition”, *Journal of Labor Economics*, 16 (1998), 122-141.

antiguidade», pelo que se deveria propor em alternativa a fundamentação num «prémio pelo diferimento da gratificação» que incentivaria os trabalhadores, com ou sem aperfeiçoamento, com ou sem investimento em «capital humano específico», à simples permanência na empresa – afinal, uma espécie de prémio de fidelidade com uma bonificação cumulativa⁶³. Essa mesma ideia entronca na família das explicações relativas aos efeitos incentivadores do «adiamento da gratificação» («*deferred compensation*»), a técnica de sistemática «sub-gratificação» dos trabalhadores novos e de «sobre-gratificação» dos mais antigos, que permite aditar ao incentivo dos mais novos esta perspectiva «carreirista» de promoção por mera antiguidade – diminuindo do mesmo passo, seja o limiar para lá do qual o «efeito de rendimento» poderia começar a manifestar os seus efeitos desmotivadores, seja os custos em que incorre a empresa pela volatilidade dos trabalhadores jovens que por ela passam –⁶⁴. Entre outras explicações alternativas, poderíamos ainda referir a de uma alegada preferência por uma escala ascendente de salários, ou até por uma ideia de poupança forçada⁶⁵; mas não nos demoremos com elas.

⁶³ Cfr. Barth, E., “Firm-Specific Seniority and Wages”, *Journal of Labor Economics*, 15 (1997), 495-506.

⁶⁴ Cfr. Akerlof, George A., “Labor Contracts as Partial Gift Exchange”, *Quarterly Journal of Economics*, 97 (1982), 543-569; Akerlof, George A. & Lawrence Katz, “Workers Trust Funds and the Logic of Wage Profiles”, *Quarterly Journal of Economics*, 104 (1989), 525-536; Antel, John J., “Costly Employment Contract Renegotiation and the Labor Mobility of Young Men”, *American Economic Review*, 75 (1985), 976-991; Demougin, Dominique & Aloysious Siow, “Careers in Ongoing Hierarchies”, *American Economic Review*, 84 (1994), 1261-1277; Hutchens, Robert, “Delayed Payment Contracts and a Firm’s Propensity to Hire Older Workers”, *Journal of Labor Economics*, 4 (1986), 439-457; Lazear, Edward, “Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions”, *American Economic Review*, 71 (1981), 606-620; Salop, Steven & Joanne Salop, “Self-Selection and Turnover in the Labor Market”, *Quarterly Journal of Economics*, 90 (1976), 619-627.

⁶⁵ Cfr. Bernhardt, Dan, “Strategic Promotion and Compensation”, *Review of Economic Studies*, 62 (1995), 315-339; Loewenstein, George & Nachum Sicherman, “Do Workers Prefer Increasing Wage Profiles?”, *Journal of Labor Economics*, 9 (1991), 67-84.

Note-se por fim que algumas disfunções que ocorram na avaliação dos trabalhadores pela sua própria empresa, incluindo a avaliação dos investimentos específicos ou infungíveis em «capital humano», podem não constituir entraves a uma posição óptima, de equilíbrio, se elas se compensarem reciprocamente: por exemplo, o excesso de qualificações agravará a «volatilidade» da base laboral (no sentido de se acentuar a possibilidade de saída para o mercado – «turnover» – dos trabalhadores com maior elasticidade às variações salariais e com menores custos de busca e mobilidade dentro do mercado de emprego), mas esse mesmo excesso de qualificações tenderá a reduzir os custos de formação e de promoção interna – embora, obviamente, nada force a que estes dois aspectos se equilibrem em termos de equiprobabilidade⁶⁶.

b) A REDUÇÃO DE CUSTOS DE TRANSACÇÃO ATRAVÉS DA SUBORDINAÇÃO

Não poderemos incluir aqui mais do que uma breve referência à peculiar «teoria da empresa» que Coase perfilhou nos anos trinta^{67/68}, e às incidências que essa teoria pode ter para a

⁶⁶ Sobre este ponto, cfr. Hersch, J., “Optimal «Mismatch» and Promotions”, *Economic Inquiry*, 33 (1995), 611-624 (e ainda, mais amplamente, o Cap. XXIV, “The Impact of Labour Market Policy on Wages, Employment and Labour Market Mismatch”, in Schmid, Gunther, Jacqueline O’Reilly & Klaus Schomann (orgs.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, cit., 1997, 725-746).

⁶⁷ Cfr. Coase, Ronald, “The Nature of the Firm”, *Economica*, 4 (1937), 386-405. E também: Hart, Oliver, “An Economist’s Perspective On The Theory Of The Firm”, *Columbia Law Review*, 89 (1989), 1757ss.; Johnston, Jason Scott, “The Influence of The Nature of the Firm on the Theory of Corporate Law”, *Journal of Corporation Law*, 18 (1993), 213ss.; Orts, Eric W., “Shirking and Sharking: A Legal Theory of the Firm”, *Yale Law & Policy Review*, 16 (1998), 265ss.; Rajan, Raghuram G. & Luigi Zingales, “Power in a Theory of the Firm”, *Quarterly Journal of Economics*, 113 (1998), 387ss.; Soderquist, Larry D., “Theory of the Firm: What a Corporation Is”, *Journal of Corporation Law*, 25 (2000), 375ss.; Wolinsky, Asher, “A Theory of the Firm with Non-Binding Employment Contracts”, *Econometrica*, 68 (2000), 875ss..

⁶⁸ Cfr. ainda: Medema, Steven G., “Coase, Costs, and Coordination”, *Journal of*

caracterização do contrato laboral e para a sua delimitação perante figuras afins. Basta que se tenha em atenção a fertilidade das intuições coaseanas, como a de que a empresa é essencialmente um meio de supressão do mecanismo de preços como cadeia de transmissão de informações e incentivos, substituindo-o por um mecanismo de subordinação hierárquica; e que a empresa é, pois, uma máquina de externalização de custos⁶⁹ capaz de ampliar a sua capacidade de sucesso através de uma drástica redução daqueles «custos de transacção» que resultariam do constante recurso ao mercado dos factores e da permanente negociação e renegociação – redução que precisamente se obtém com a celebração de um contrato duradouro através do qual se estabelecem relações de subordinação, com as quais é possível obter um resultado de colaboração que não é especificamente negociado nem referido às condições prevalecentes no mercado de factores⁷⁰.

A empresa que estabelece relações hierárquicas de subordinação poupa nos custos de transacção; e é só quando essa poupança é de valor inferior ao das perdas esperadas com o estabelecimento da hierarquia (por generalização do «risco moral» de práticas lesivas dificilmente detectáveis, por exemplo) que se justifica a «venda da empresa», isto é, a transferência da margem de ganho e de risco a favor daquele que presta o

Economic Issues, 30 (1996), 571-578; Williamson, O.E., J. Harris & M. Wachter, “Understanding the Employment Relationship: The Analysis of Idiosyncratic Exchange”, in Putterman, L. (org.), *The Economic Nature of the Firm. A Reader*, Cambridge, Cambridge University Press, 1986, 135-155.

⁶⁹ Que trava a internalização dos custos que possa provocar assumindo perante o mercado a limitação da responsabilidade dos seus titulares, invocando que o faz como meio para captar poupanças de sujeitos «avessos ao risco».

⁷⁰ Sobre a dinâmica da determinação dos níveis de salários e de emprego num contexto de altos «custos de ajustamento» do trabalho, veja-se o artigo pioneiro de: Sargent, Thomas J., “Estimation of Dynamic Labor Demand Schedules under Rational Expectations”, *Journal of Political Economy*, 86 (1978), 1009-1044, e os desenvolvimentos na antologia: Van Ours, Jan C., Gerard A. Pfann & Geert Ridder (orgs.), *Labor Demand and Equilibrium Wage Formation*, Amsterdam, North-Holland, 1993.

serviço, deixando de justificar-se o estabelecimento de uma hierarquia ou a fuga às renegociações permanentes no mercado dos factores: caso em que o pagamento em função do resultado e o recurso «externo» a prestadores de serviços constituirão as soluções mais vantajosas.

Custa por isso perceber, a nível teórico, aquelas soluções empresariais que tentam obter ganhos de rentabilidade através da redução dos custos salariais, mas não através da «venda da empresa» – porque essas soluções atingem incentivos de produtividade que têm que ser remediados, mas ao mesmo tempo procuram furtar-se ao remédio menos oneroso que é o do recurso ao mercado (a diminuição das remunerações implicará, *ceteris paribus*, o agravamento dos custos de supervisão, a menos que os trabalhadores possam ser «reincentivados» através de uma renegociação que lhes forneça incentivos – por exemplo, uma esperança de ganhos – que superem a «aversão ao risco»).

É por isso que o próprio «emagrecimento» da estrutura empresarial, alegadamente justificado pelas necessidades de reestruturação, de incremento de competitividade no mercado dos produtos, ou mais elementarmente entendido como corolário das políticas macro-económicas de «*supply-side*», já tem sido denunciado como um mero pretexto para conferir aos empresários⁷¹ uma «alavanca» suplementar na contenção e redução dos salários reais e no agravamento da precariedade do emprego – já que o peso burocrático (a referida necessidade de aumento dos custos de «monitorização», traduzida numa saturação das estruturas hierárquicas) e a explosão do sector dos serviços não têm significado «emagrecimento» da empresa média⁷².

⁷¹ Entenda-se: apenas àqueles empresários que não conseguem ver no trabalho mais do que um simples custo de produção.

⁷² Veja-se a propósito as reflexões, tingidas de algum sensacionalismo «jornalístico», em Gordon, David M., *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial «Downsizing»*, New York, Simon & Schus-

A consideração da existência de custos de transacção deve servir ainda para temperar as proposições básicas da teoria do «salário hedonista» – a ideia de que há um salário determinado na intersecção marginal da substituição de trabalho por lazer, dado um ponto de equilíbrio, na composição da remuneração, entre contrapartidas monetárias e benefícios adicionais, «*fringe benefits*»⁷³ –: é que, na presença desses custos, é economicamente racional, para trabalhadores e empregadores, concluírem as suas negociações e celebrarem contratos muito aquém dos pontos de equilíbrio que poderiam considerar-se óptimos face ao quadro das suas preferências reveladas e das suas «disposições para pagar e para aceitar». Compreende-se por isso que tantas vezes esse ponto de equilíbrio «hedonista» não seja alcançado à força de negociações, mas resulte antes de um quadro de benefícios predisposto pelo empregador, a que o trabalhador é livre de aderir (sendo que o quadro único tem a vantagem adicional de assegurar a igualdade horizontal, por categorias), ou ainda de uma administração discricionária de incentivos extraordinários (bonificações, prémios, que têm a vantagem adicional de «fidelizarem» o trabalhador a um quadro de expectativas hedonísticas)⁷⁴ – o que, num caso e noutro, poderá porventura legitimar a conclusão mais desencantada de que uma parte dos benefícios extraordinários de que pode gozar um trabalhador – que essencialmente se dispôs a aceitar uma remuneração certa a troco da fuga aos riscos – mais não é do que a contrapartida «faustiana» de uma outra cedência, agora a sua renúncia duradoura ao exercício da liberdade negocial a troco da fruição de um benefício adicional.

c) A ASSIMETRIA INFORMATIVA: SELECÇÃO

ter, 1996.

⁷³ Numa linguagem que será agora mais familiar, a intersecção reportar-se-ia a um equilíbrio entre «efeito de substituição» e «efeito de rendimento».

⁷⁴ Cfr. Hwang, H., D.T. Mortensen & W.R. Reed, “Hedonic Wages and Labor Market Search”, *Journal of Labor Economics*, 16 (1998), 815-847.

ADVERSA E RISCO MORAL

“So universal is soldiering for this purpose that hardly a competent workman can be found in a large establishment, whether he works by the day or on piece work, contract work, or under any of the ordinary systems, who does not devote a considerable part of his time to studying just how slow he can work and still convince his employer that he is going at a good pace.”

Frederick W. Taylor⁷⁵

Depois de se conhecer as contribuições teóricas mais relevantes da moderna teoria microeconómica, custa a perceber que durante tanto tempo se tenha abstraído dos efeitos que a posse da informação, o custo da sua aquisição e transmissão, e a desigualdade de níveis informativos entre agentes que interagem, podem ter na forma, nos incidentes, na eficiência das transacções.

O pressuposto básico é o de que, sendo a informação um bem custoso, não só é economicamente eficiente decidir-se a partir de níveis intermédios de informação (tendo a obtenção de informação completa ou perfeita custos que podem exceder largamente os ganhos possíveis resultantes da decisão), como a aquisição de informação justifica uma divisão social de trabalho, uma especialização em «nichos informativos» de que resulta a assimetria informativa – a qual pode resolver-se por uma permuta de informações especializadas, ou por prestações recíprocas de serviços assentes nessa informação especializada.

Dentro deste contexto, destacam-se dois conceitos especialmente relevantes para a análise do funcionamento do mercado de trabalho:

- a *selecção adversa* (ou «auto-selecção»), que resulta do facto de ser impossível a observação de características essenciais do objecto negocial *antes* de

⁷⁵ Taylor, Frederick Winslow, *The Principles of Scientific Management*, New York, Harper, 1911, Cap. I, § 42.

ser requerido um compromisso negocial definitivo – o que poderá conduzir a que cada proposta do empregador, por cautela e desconhecimento, atinja valores medianos de mercado, excluindo todos aqueles cujo valor se situe acima desse valor mediano e deixando presentes no mercado aqueles cujo valor é inferior (seleccionando *contra* os melhores trabalhadores, mesmo aqueles cujo valor o empregador, se o pudesse aferir, estaria disposto a remunerar, em termos muito superiores àqueles que, por motivos de prudência, ele incluiu na sua proposta «às cegas»)⁷⁶;

- o *risco moral*, que consiste na impossibilidade, ou excessiva onerosidade, de supervisão da contraparte (do comissário pelo comitente) durante a execução do contrato, seja por ocultação da actividade, seja por demasiada complexidade desta – do que pode resultar que cada trabalhador se remeta a atitudes improdutivas, bastando que estas sejam de difícil detecção ou interpretação por parte daquele a quem contratualmente caberá aferi-las (sendo que há um limiar para lá do qual a supervisão é tão custosa que ela excede todos os danos possíveis resultantes de uma conduta não-vigiada, e todos os acréscimos de produtividade que pudessem associar-se de um

⁷⁶ Os problemas da selecção adversa não se manifestam apenas no momento inicial do contrato, antes se expandem a todo o curso da relação contratual. Por exemplo, os custos inerentes à determinação, pelo empregador, das preferências (e da informação privativa) dos trabalhadores quanto à correlação «permanência no posto de trabalho - manutenção do nível individual de empenho e produtividade» torna praticamente impossível o estabelecimento de um sistema uniforme, e muito difícil o estabelecimento de um sistema rigorosamente discriminado, de «seguro de emprego», de subsídio de desemprego financiado privada e voluntariamente (os trabalhadores mais produtivos e com maior segurança de emprego não contribuiriam voluntariamente para subsidiar as frequentes passagens pelo desemprego dos trabalhadores menos produtivos). Cfr. Chiu, W.H. & E. Karni, “Endogenous Adverse Selection and Unemployment Insurance”, *Journal of Political Economy*, 106 (1998), 806-827.

aumento de disciplina)⁷⁷.

O problema da selecção adversa pode ser apresentado de uma perspectiva alternativa, no caso do mercado laboral: como tem sido muitas vezes notado, e voltou a sê-lo recentemente, o efeito depressivo no nível de salários que resulta da existência de desemprego – do «exército de reserva industrial» – é limitado, e isso não apenas por força da «viscosidade» dos salários, ou por incremento político-institucional de «salvaguardas de elasticidade» dos trabalhadores no mercado (o subsídio de desemprego, por exemplo): é que a *licitação negativa*, a «corrida para o fundo» a que os desempregados possam entregar-se na presença de escassez de vagas de emprego desencadeia a «selecção adversa», pois levará a empresa a contratar o vencedor da licitação, e esse será em princípio o trabalhador mais disposto a desligar o seu próprio nível de esforço da remuneração que lhe fosse atribuída.

Ora, se se aceita que a remuneração é o principal incentivo à produtividade dos trabalhadores, é do interesse das empresas recusarem os efeitos daquela licitação negativa que os lança nos braços dos trabalhadores «menos incentiváveis», os menos produtivos – ao menos enquanto, na ausência de um «contrato completo», o trabalhador beneficiar de uma margem de indeterminação do nível de empenho que lhe cabe preencher arbitrariamente –, podendo revelar-se, pois, sumamente custosa para uma empresa a tentativa de aproveitamento da inelasticidade negocial dos desempregados para baixar os salários⁷⁸. Por outro lado, a licitação negativa leva ainda a uma «compressão de vencimentos» («*pay compression*»), na medida em que, apresentando-se a concurso, nessa licitação, trabalhadores com diferentes graus de aptidão, os menos aptos dispensam qualquer amplitude diferenciadora para concorrerem, tomando por

⁷⁷ Cfr. Salanié, Bernard, “Sélection Adverse et Aversion pour le Risque”, *Annales d’Économie et de Statistique*, 18 (1990), 131-149.

⁷⁸ Cfr. Fehr, E. & A. Falk, “Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market”, *Journal of Political Economy*, 107 (1999), 106-134.

incentivo o espaçamento mínimo na classificação de mérito prévia ao ingresso (o «nivelamento por baixo»)⁷⁹.

i) ESTIGMATIZAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO

A tentativa de fuga à selecção adversa, ou seja, o esforço do empregador no sentido de obter alguma informação que lhe permita distinguir os candidatos e contratar preferencialmente os menos maus (dentro das limitações que lhe são impostas pelo custo de aquisição de informação, nomeadamente pelo facto de muito desse conhecimento relevante só poder adquirir-se verdadeiramente *ex post*) explica até um certo ponto a ocorrência de discriminação, e o recurso a estereótipos, no mercado de trabalho – embora, como se terá notado já, a ideia de discriminação não surja, na teoria económica, imediatamente tingida de uma conotação pejorativa:

- seja porque, em rigor, só há discriminação *económica* se a atitude faz perder, a quem discrimina, vantagens líquidas, não podendo entender-se que há discriminação quando, com ou sem recurso a estereótipos, o empregador se limita a contratar os trabalhadores que efectivamente são os menos *custosos* ou os *mais produtivos*⁸⁰;
- seja porque não há efectivamente discriminação quando a recusa de emprego por um patrão gera apenas a segmentação do mercado de emprego, com

⁷⁹ Cfr. Green, J.R. & N.L. Stokey, “A Comparison of Tournaments and Contracts”, *Journal of Political Economy*, 91 (1983), 349-364; Nalebuff, B. & J.E. Stiglitz, “Prizes and Incentives: Towards a General Theory of Compensation and Competition”, *Bell Journal of Economics*, 14 (1983), 21-43; Picard, P., “On the Design of Incentive Schemes Under Moral Hazard and Adverse Selection”, *Journal of Public Economics*, 33 (1987), 305-331; Stewart, J.C., “The Welfare Implications of Moral Hazard and Adverse Selection in Competitive Insurance Markets”, *Economic Inquiry*, 33 (1994), 193-208.

⁸⁰ Como alega Gary Becker em *The Economics of Discrimination*, Chicago, Univ. of Chicago Press, ²1971 (¹1957).

vantagens para aqueles que se especializam na contratação dos segmentos recusados por outros;

- seja porque essa discriminação evita o colapso do mercado provocado por «selecção adversa», quando a insuficiência de informação sobre as características dos candidatos não impede que o empregador, apercebendo-se difusamente apenas das características médias do mercado, proceda a licitações descendentes que sucessivamente vão excluindo os melhores candidatos até que, no limite, reste apenas o pior de todos (aquele que, no universo dos candidatos, menos interessa ao empregador)⁸¹.

Os efeitos depressivos (no bem-estar) que resultam da «selecção adversa» podem agravar-se ainda nalguns casos particulares, dando origem a estratégias alternativas. Assim, por exemplo, até mesmo o empregador monopsonista pode, numa situação de assimetria informativa (relativamente à produtividade futura dos candidatos), decidir manter o nível de emprego propositadamente baixo – mais baixo ainda do que

⁸¹ Para um conspecto dos problemas da discriminação tal como eles se configuram actualmente na economia norte-americana, cfr. o Cap. XIII, “Equal Employment Opportunity”, in Feldacker, Bruce S., *Labor Guide to Labor Law*, cit., 509-579, o Cap. X, “Labor Market Discrimination”, in Borjas, George J., *Labor Economics*, cit., 318-357, a Parte II, “Equal Employment Opportunity”, in Cihon, Patrick J. & James O. Castagnera, *Employment and Labor Law*, cit., 53-238, o Cap. VII, “Courts and Affirmative Action”, in Wolkinson, Benjamin W. & Richard N. Block, *Employment Law: The Workplace Rights of Employees and Employers*, Oxford, Blackwell, 1996, 160-178, o Cap. XXI, “The Specter of Affirmative Action”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Industrial Relations*, cit., 574-600, o § 11.7, “Employment Discrimination on Grounds of Race, Sex, and Age”, in Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, cit., 365-371; Posner, Richard A., “Some Economics of Labor Law”, *University of Chicago Law Review*, 51 (1984), 988-1011; *eiusdem*, “An Economic Analysis of Sex Discrimination Laws”, *University of Chicago Law Review*, 56 (1989), 1311-1335; e para uma síntese do mesmo tema no mercado europeu, cfr. o Cap. XIV, “Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity”, in Schmid, Gunther, Jacqueline O’Reilly & Klaus Schomann (orgs.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, cit., 431-461.

aquilo que lhe é aconselhado pela curva ascendente da oferta de mão-de-obra –, por forma a poder equilibrar, nas suas decisões de admissão, a probabilidade de distribuição óptima de vários «tipos» de trabalhadores dentro da empresa (admitindo tanto menos trabalhadores quanto maior julgar que é o desequilíbrio na distribuição desses «tipos» pelo universo de candidatos)⁸².

A tendência para a estigmatização das classes de candidatos não é, todavia, fruto apenas da possibilidade de «selecção adversa», podendo resultar também de ineficiências no processo de negociação, como seja a existência de «custos de transacção» ou de externalidades recíprocas, bastando que estas sejam agravadas pela heterogeneidade dos candidatos e que a produtividade individual dos trabalhadores só possa ser verdadeiramente aquilatada após a contratação (por exemplo, quanto mais ampla for a variedade das características relevantes dos candidatos e quanto mais custoso for para o empregador contactar separadamente com cada um e avaliá-lo, mais se compreenderá que o empregador recorra a preconceitos simplistas que tenham curso no mercado, e que, portanto, lhe permitam uma classificação rudimentar a custo mínimo⁸³).

A conotação pejorativa da discriminação estigmatizadora surge já quando ocorrem efeitos adicionais e «perversos»:

- seja em termos de eficiência, quando porventura está disponível no mercado uma informação mais relevan-

⁸² Cfr. Garella, P.G. & P. Manasse, “Imperfect Information and Employment Variability: A Note”, *Economica*, 63/249 (1996), 145-151.

⁸³ Em termos mais abstractos, dir-se-á que a imperfeição informativa, e o problema de fundamentação decisional que lhe está conexo, podem ser preenchidos com o recurso a uma estratégia de jogos, especificamente jogos sequenciais, em que se busca um equilíbrio com base em processos bayesianos de revisão de crenças (as partes arrancam de uma crença *a priori* sobre a informação de que não dispõem, revendo essa crença à medida em que se desenvolvem as interações entre as partes). Os custos limitam o número de lances pelos quais pode espalhar-se esse apuramento informativo. Cfr. Darwiche, A. & J. Pearl, “On the Logic of Iterated Belief Revision”, *Artificial Intelligence*, 89 (1997), 1ss..

te e fidedigna do que aquela que é usada para a estigmatização, e a um custo igual ou inferior ao desta (nomeadamente quando os candidatos «sinalizam», isto é, quando são eles a suportar na íntegra a produção daquele nível informativo); a sinalização – mormente, no trabalho, a *educação* – é um meio dispendioso, mas essencial, para se fugir da selecção adversa (em termos puramente formais, «sinalização» é o modelo em que a «parte informada» joga em primeiro lugar, enquanto que na «selecção adversa» é a parte não-informada que joga em primeiro lugar)⁸⁴;

- seja em termos de justiça, quando se dá um «efeito de contágio», isto é, quando o empregador extrapola deliberadamente as circunstâncias daquele candidato que ele julga representativo de uma «classe» para todos os outros candidatos que ele integra nessa «classe», e o faz sem olhar para a informação que lhe esteja disponível, e sem ponderar os custos da opção de usar ou deixar de usar essa informação – por exemplo, a empresa que tenha tido negociações difíceis com um candidato de uma determinada «classe» reduzirá os níveis de admissão para todos os candidatos dessa «classe», ocorrendo o contrário no caso de ter havido uma experiência de negociações fáceis com um candidato com fraco poder de mercado.

Nestes casos de discriminação, é possível conceber um paliativo na intervenção jurídica e política – por exemplo a que coloque ou retire entraves (ou seja, aumente ou diminua custos) na admissão e despedimento de trabalhadores, por forma a amortecer o impacto destas decisões baseadas em distorções

⁸⁴ Spence, Michael, “Job Market Signalling”, *Quarterly Journal of Economics*, 87 (1973), 355-374. Para a prova de que é possível um «equilíbrio separador» mesmo quando a sinalização seja gratuita para o emissor, cfr. Crawford, Vince & Joel Sobel, “Strategic Information Transmission”, *Econometrica*, 50 (1982), 1431-1451.

informativas⁸⁵. Esse paliativo não será, todavia, eficaz quando a assimetria informativa seja tão grande que poucas possibilidades existam de se fugir, sem custos elevadíssimos, de um colapso por selecção adversa. Por exemplo, quando se trata de preencher uma quota de imigrantes para uma variedade de profissões e existem dúvidas quanto à «sinalização» de que cada um vem munido (a idoneidade dos graus académicos ou profissionais ou de outras referência curriculares atribuídos nos países de origem), sai mais barato, e pode convergir para os mesmos resultados, recorrer-se a uma «lotaria de admissões», ou ainda abrir-se um processo de licitação de direitos transaccionáveis (por forma a que ineficiências e distorções do leilão inicial sejam rectificadas por uma reafecção «coaseana» de recursos em direcção àqueles que têm mais «disposição de pagar» por eles)^{86/87}.

Também não se justificará o recurso ao paliativo jurídico-político quando alguns efeitos perversos ocorram nas relações entre empresas e sejam cobertos pelo risco próprio da actividade empresarial: por exemplo, quando a contratação de candidatos resulte de uma disputa entre empresas por uma mão-de-obra relativamente escassa, caso em que poderá verificar-se um outro efeito perverso, que consiste na possibilidade de o predador bem sucedido conhecer um prejuízo em resultado do seu sucesso, na medida em que, apresentada uma propos-

⁸⁵ Sobre estes aspectos, cfr. Strand, J., “Wage Bargaining and Turnover Costs with Heterogeneous Labor and Asymmetric Information”, *Labour Economics*, 7 (2000), 95-116.

⁸⁶ Cfr. Hart, Oliver & Jean Tirole, “Contract Renegotiation and Coasian Dynamics”, *Review of Economic Studies*, 55 (1988), 509-540; Kübler, Dorothea, “Auctioning Off Labor Contracts: Legal Restrictions Reconsidered”, *International Review of Law and Economics*, 17 (1997), 63-74; Schwab, Stewart J., “Collective Bargaining and the Coase Theorem”, *Cornell Law Review*, 72 (1987), 245-287.

⁸⁷ Não pode todavia subestimar-se a possibilidade de subversão do mecanismo, por exemplo pela via do comportamento oportunista num outro mercado, o «mercado político» – cfr. Jung, Chulho, Kerry Krutilla & Roy Boyd, “The Coase Theorem in a Rent-Seeking Society”, *International Review of Law and Economics*, 15 (1995), 259ss..

ta salarial aliciante pelo predador, ela não seja coberta por uma contraproposta superior no caso daqueles trabalhadores que a empresa visada (usando a vantagem informativa de que dispõe quanto às suas características e à sua produtividade) considera não valerem tanto – daí resultando, em mais um afloramento de «selecção adversa», que o predador poderá ter tanto mais sucesso no recrutamento quanto piores forem os trabalhadores que alicia⁸⁸.

Um facto que convém não subestimar é o de que a discriminação é em muitos casos provocada pelos próprios candidatos através da «sinalização», na medida em que é do particular interesse deles fugirem de um estado de indiferenciação no mercado. Num condicionalismo em que se registre excesso de oferta de mão-de-obra, haverá lugar a uma «licitação» para as vagas existentes, que deve ser resolvida pela preferência da empresa contratante pelos trabalhadores mais produtivos: a produtividade será apurada através de uma discriminação de candidatos, na qual tem um peso particular aquela sinalização do grau de estudos ou de treino. Compreende-se que, nestas circunstâncias, se gere uma pressão competitiva, quer para o investimento em educação por parte dos desempregados, quer para a segmentação e diferenciação desses investimentos, que permitam a publicitação de vantagens nos termos de uma «concorrência monopolística»; não sendo raro que dessa pressão resulte mesmo, conjunturalmente e em função das necessidades sectoriais, um sobre-investimento particular em educação⁸⁹.

Nem todos os problemas verificados na admissão de candidatos resultam, todavia, de condições de assimetria informativa. Por exemplo, a empresa que inicia actividade tem muitas vezes que proceder a diversos investimentos *antes* de contratar

⁸⁸ Cfr. Perri, T.J., “Is There a Winner's Curse in the Labor Market?”, *Journal of Economic Behaviour and Organization*, 28 (1995), 79-89.

⁸⁹ Cfr. Moen, E.R., “Education, Ranking, and Competition for Jobs. I”, *Journal of Labor Economics*, 17 (1999), 694-723.

os seus primeiros trabalhadores; só que o nível de investimento em bens de capital pode gerar no mercado o sinal de que a empresa se integra num sector de estratégia produtiva «capital-intensiva», associada à prática de salários mais elevados – caso em que as empresas, para evitarem esse sinal que se traduzirá num agravamento de custos, poderão tentar conter o nível de investimento *antes* de negociarem os salários, criando-se uma situação de impasse que pode ser prevenida por uma de duas vias:

- a lei retirar o poder negocial aos trabalhadores, com as mais nefastas e consabidas repercussões nas quedas salariais e no excesso de entradas no sector produtivo (muitas empresas aproveitariam a queda dos salários para se apresentarem na concorrência com custos baixos, ainda que o excesso de oferta fosse desde logo agravado com a «sobreprodução», isto é, com a quebra da procura de bens e serviços advinda da redução salarial generalizada);
- o nível salarial ser pré-determinado pelas empresas, não ficando dependente de uma negociação *ex post* – e os trabalhadores disporem de alguma facilidade na obtenção da informação necessária para se dirigirem às ofertas mais compensadoras (isto é, não incorrerem em elevados «custos de transacção» por causa de ineficiências ou «fricções»), por forma a que, sem grandes custos, se chegasse a salários de equilíbrio por excesso de candidatos para as vagas nas empresas dedicadas à produção mais capital-intensiva⁹⁰.

ii) OS «SALÁRIOS DE EFICIÊNCIA»

A determinação rigorosa da margem de «risco moral» as-

⁹⁰ Cfr. Acemoglu, D. & R. Shimer, “Holdups and Efficiency with Search Frictions”, *International Economic Review*, 40 (1999), 827-849.

sociada às várias situações de relações laborais não é fácil, visto que se cruzam cadeias causais que têm a ver com o rendimento, a riqueza, os padrões de consumo dos trabalhadores e com o tempo de trabalho e a modalidade de pagamento que tenham sido acordados (no âmbito económico, falar-se de «risco moral» é equivalente a remeter-se para o «modelo da indolência», o «*shirking model*»)⁹¹. Para complicar as coisas, se ao problema do «risco moral» (da ineficiência da supervisão perfeita) acrescentarmos a ponderação dos efeitos da diversidade de eficiências, ou de «aversão ao esforço», dos vários trabalhadores, havendo uns para os quais o esforço empenhado tem um custo muito inferior do que aquele que esse esforço representa para outros, passa a não ser possível a formação de um equilíbrio de mercado através da atribuição de um único «salário de eficiência», devendo esse equilíbrio ser alcançado por fragmentação e diversificação desse incentivo⁹².

A ideia dos «salários de eficiência» é a de que existe um compromisso entre nível salarial e nível de supervisão, tal que o incremento salarial pode ser mais do que compensado pela

⁹¹ Para darmos um exemplo da diversidade de planos, tem sido demonstrada a noção intuitiva de que no trabalho agrícola a relação pagamento-produtividade tende à redução do esforço do trabalhador (medido objectivamente pelo nível de ingestão de calorías) quando vigoram remunerações «à hora», ou soluções similares à do arrendamento ou da parceria, e tende à intensificação do empenho e à redução do «risco moral» quando se opta pelo pagamento «à peça» ou se recorre ao regime do salariado – cfr. Albrecht, J.W. & S.B. Vroman, “A Note on the Long-run Properties of the Shirking Model”, *Labour Economics*, 3 (1996), 189ss.; Barmby, Tim, John Sessions & John Treble, “Absenteeism, Efficiency Wages and Shirking”, *Scandinavian Journal of Economics*, 96 (1994), 561ss.; Bulkley, George & Gareth D. Myles, “Trade Unions, Efficiency Wages, and Shirking”, *Oxford Economic Papers*, 48 (1996), 75ss.; Foster, A.D. & M.R. Rosenzweig, “A Test for Moral Hazard in the Labor Market: Contractual Arrangements, Effort, and Health”, *Review of Economic Statistics*, 76 (1994), 213-227; Goerke, L., “On the Structure of Unemployment Benefits in Shirking Models”, *Labour Economics*, 7 (2000), 283ss.; Samuels, Warren J., “On «Shirking» and «Business Sabotage»: A Note”, *Journal of Economic Issues*, 28 (1994), 1249-1255.

⁹² Como é demonstrado em Albrecht, J.W. & S.B. Vroman, “Nash Equilibrium Efficiency Wage Distributions”, *International Economic Review*, 39 (1998), 183-203.

quebra nos custos da «monitorização» do desempenho dos trabalhadores (ou ao menos de alguns dos trabalhadores)⁹³; ou, inversamente, que uma prática de salários baixos pode ser de tal como desincentivadora da produtividade que ela acarreta inoportáveis custos de supervisão^{94/95}. Dito de outra forma, se se admite que os salários elevados são estimulantes de dedicação (pelas razões que veremos já de seguida), a empresa ganha em produtividade e poupa em custos de «monitorização» se atribuir aos seus trabalhadores (ou ao menos a alguns) uma renda que deixa a remuneração deles acima do nível salarial determinado pelo mercado – com o duplo efeito de que essa vantagem em relação ao mercado desliga o trabalhador da atenção permanente à variabilidade das condições alternativas que poderia obter naquele, e de que podem tornar-se incompor-

⁹³ Cfr. Agenor, P.-R. & J.A. Santaella, “Efficiency Wages, Disinflation and Labor Mobility”, *Journal of Economic Dynamics & Control*, 22 (1998), 267ss.; Black, Dan A., “Efficiency Wages and Equilibrium Wages”, *Economic Inquiry*, 29 (1991), 525ss.; Carter, Thomas J., “Are Wages Too Low? Empirical Implications of Efficiency Wage Models”, *Southern Economic Journal*, 65 (1999), 594ss.; *eiusdem*, “Efficiency Wages: Employment versus Welfare”, *Southern Economic Journal*, 62 (1995), 116ss.; Gaston, N., “Efficiency Wages, Managerial Discretion, and the Fear of Bankruptcy”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 33 (1997), 41ss.; Muysken, Joan & Tom van Veen, “Efficiency Wages and Local Wage Bargaining”, *Scandinavian Journal of Economics*, 98 (1996), 119ss.; Rodseth, Asbjorn, “Efficiency Wages and Local Versus Central Bargaining”, *Oxford Economic Papers*, 45 (1993), 470ss.; Sanfey, P.J., “On the Interaction between Efficiency Wages and Union-Firm Bargaining Models”, *Economics Letters*, 41 (1993), 319ss..

⁹⁴ Veja-se, com uma aplicação estatística aos casos de «risco moral» na indústria petroquímica, Rebitzer, J.B., “Is There a Trade-Off between Supervision and Wages? An Empirical Test of Efficiency Wage Theory”, *Journal of Economic Behaviour and Organization*, 28 (1995), 107-129.

⁹⁵ Sobre a genealogia do conceito de «salário de eficiência», os seus fundamentos teóricos, o ascendente da opção por uma perspectiva dominada pelo «individualismo metodológico» (o contratualismo, a ênfase na intersubjectividade) ou pela ponderação dos efeitos da determinação social (as abordagens «antropológica» e radical como formas de avaliação das instituições), veja-se Costabile, L., “Institutions, Social Custom and Efficiency Wage Models: Alternative Approaches”, *Cambridge Journal of Economics*, 19 (1995), 605-623; Defalvard, H., “Critique de l’Individualisme Méthodologique Revu par l’Économie des Conventions”, *Revue Économique*, 43 (1992), 127-144.

tavelmente elevados os custos da perda de emprego em consequência da detecção de atitudes de indolência, tornando o trabalhador «refém» de um nível de remuneração que ele sabe não poder recuperar através do regresso ao mercado —⁹⁶.

O recurso aos «salários de eficiência» é especialmente recomendado se a assimetria informativa entre empregador e trabalhador respeitar ao desempenho de actividades de complexidade ou sofisticação tais que a supervisão mais estrita não consegue vencer a margem de «risco moral» — que aqui pode até confundir-se com discricionariedade técnica ou com conformidade a «regras de arte» difusas —, e não respeitar tanto a questões de absentismo ou de indolência — se respeitar, em suma, mais ao resultado do que aos meios. Pois do que se trata aí é, não tanto de vencer a ocultação da falta de empenho, mas de forçar à revelação de informação privativa que permita a aferição dos resultados, mais do que compensando a «renda informativa» que advém da ocultação — não tendo cabimento reclamar-se que o supervisor adquira a expensas suas o conhecimento relevante, pois isso implicaria que ele mesmo se convertesse num especialista, numa duplicação de trabalho contra toda a lógica da divisão de trabalho e da especialização⁹⁷.

Em abstracto, o recurso a «salários de eficiência», e o concomitante aumento da mediana dos salários, será tanto mais conveniente quanto mais se registarem «perdas de escala» com

⁹⁶ Sobre a distinção entre «salários de eficiência» e remunerações compensatórias, procurando determinar o grau de incentivo à produtividade que pode associar-se à «renda» do trabalho — a forma como esta condiciona a escolha de um nível óptimo de esforço por parte do trabalhador — e procurando demonstrar que esse incentivo é irrelevante nas ditas «remunerações compensatórias», cfr. Fairris, D. & L.J. Alston, “Wages and the Intensity of Labor Effort: Efficiency Wages versus Compensating Payments”, *Southern Economic Journal*, 61 (1994), 149-160; Shapiro, Carl & Joseph Stiglitz, “Equilibrium Unemployment as a Discipline Device”, *American Economic Review*, 74 (1984), 433-444. Veja-se ainda Kahn, Charles & Gur Huberman, “Two-Sided Uncertainty and Up-or-Out Contracts”, *Journal of Labor Economics*, 6 (1988), 423-444.

⁹⁷ Myerson, R.B., “Incentive-Compatibility and the Bargaining Problem”, *Econometrica*, 47 (1979), 61-73.

a adoção e generalização de procedimentos de supervisão: a empresa poupará em capatazes e em quadros intermédios, ainda que a subida do salário mediano implique, *ceteris paribus*, uma queda do nível de emprego em relação à posição de equilíbrio de mercado (aquela, entenda-se, que ocorreria num contexto de informação perfeita)⁹⁸; por outras palavras, se os «custos de monitorização» tenderem a convergir marginalmente para o valor máximo do rendimento da empresa, podendo comprometer o futuro desta, a empresa optará por sucedâneos de menor custo, como o estabelecimento de salários fixos «de eficiência», ou a negociação de benefícios adicionais, ou ainda a ameaça latente de despedimentos colectivos⁹⁹.

Todavia, é fácil de ver que a concepção que faz dos «salários de eficiência» a panaceia universal para a «mandriagem» é uma simplificação que faz tábua-rasa de muitas condições relevantes na vida comum – assim, por exemplo, numa situação em que é baixo o custo marginal de se abrir ou manter uma vaga e é muito pronunciada a escassez de trabalhadores capazes de preencher essa vaga, é mais eficiente o pagamento de um salário com base numa avaliação particular da produtividade de quem ocupou a vaga do que a atribuição de um «salário de eficiência» orientado para a redução dos custos da supervisão¹⁰⁰.

⁹⁸ Cfr. Calvo, Guillermo A. & Stanislaw Wellisz, “Hierarchy, Ability, and Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, 87 (1979), 991-1010; Rasmusen, Eric & Todd Zenger, “Diseconomies of Scale in Employment Contracts”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 6 (1990), 65-92; Rebitzer, James B. & Lowell J. Taylor, “The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas”, *Journal of Public Economics*, 56 (1995), 245-255 (contra a ideia de que ocorram necessariamente perdas de escala na «monitorização», Brown, Charles & James Medoff, “The Employer Size-Wage Effect”, *Journal of Political Economy*, 97 (1989), 1027-1059).

⁹⁹ Cfr. Ahn, S.C. & R.L. Faith, “Optimal Labour Contracts and Involuntary Unemployment under Costly and Imperfect Monitoring”, *Economica*, 63/252 (1996), 569-588.

¹⁰⁰ Cfr. MacLeod, W.B. & J.M. Malcomson, “Motivation and Markets”, *American Economic Review*, 88 (1998), 388-411.

Por fim, num modelo de equilíbrio geral em que o empregador disponha da vantagem informativa, admitir-se-á que a assimetria é capaz de induzir flutuações no nível de emprego e o agravamento da «viscosidade» salarial, visto que a possibilidade de que o empregador retenha ou atrase a divulgação de informação relevante para a conduta dos trabalhadores pode servir de «amortecedor», tanto contra os choques como contra a sinalização do mercado – caso de «agravamento oportunista da assimetria», face ao qual se compreende que muitos considerem mais eficiente a determinação dos níveis salariais através de «contratos implícitos» (o estabelecimento através do mercado de «diferenciais remuneratórios» compensadores da instabilidade do emprego¹⁰¹) do que através da negociação particular¹⁰² –.

¹⁰¹ Os trabalhadores que investiram no seu próprio «capital humano» não diversificaram o risco tanto como terão feito os seus empregadores (ou aqueles que fornecem o capital a estes). Esta circunstância, a acrescer à das diferentes «capacidade de externalização» e «aversão pelo risco», determina a preferência dos trabalhadores por uma remuneração certa, na qual se pode discernir uma componente genuinamente remuneratória da produtividade do esforço do trabalhador, e outra componente «implícita» que é um seguro contra a instabilidade remuneratória – especialmente naqueles contextos em que, por qualquer razão, possa ocorrer uma baixa produtividade. Cfr. Murphy, K.M. & R. Topel, “Unemployment Risk and Earnings: Testing for Equalizing Wage Differentials in the Labor Market”, in Lang, K. & J. Leonard (orgs.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, New York, Basil Blackwell, 1987, 103-140.

¹⁰² Cfr. Acemoglu, D., “Asymmetric Information, Bargaining, and Unemployment Fluctuations”, *International Economic Review*, 36 (1995), 1003-1024; Arnott, Richard J., Arthur J. Hosios & Joseph E. Stiglitz, “Implicit Contracts, Labor Mobility, and Unemployment”, *American Economic Review*, 78 (1988), 1046-1066; Beaudry, Paul, “The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data”, *Journal of Political Economy*, 99 (1991), 665ss.; Bull, Clive, “Implicit Contracts in the Absence of Enforcement and Risk Aversion”, *American Economic Review*, 73 (1983), 658-671; Dudley, Leonard, “Implicit Labor Contracts and Public Choice: A General Equilibrium Approach”, *Journal of Law and Economics*, 29 (1986), 61-82; Hayes, Rachel M. & Scott Schaefer, “Implicit Contracts and the Explanatory Power of Top Executive Compensation for Future Performance”, *Rand Journal of Economics*, 31 (2000), 273ss.; Olekalns, Nilss & Hugh Sibly, “Credit Rationing, Implicit Contracts, Risk Aversion, and the Variability of Interest Rates”, *Journal of Macroeconomics*, 14 (1992),

d) A TEORIA DO CONTRATO: A ESTRATÉGIA NEGOCIAL E AS ATITUDES PERANTE O RISCO

i) O «CONTRATO INCOMPLETO»

Se fosse possível às partes no contrato de trabalho preverem todos os desfechos, todas as permutações e probabilidades conexos com o futuro da sua relação contratual duradoura, e se lhes fosse possível recobrirem *ex ante* esse «universo de contingência» com estipulações tão precisas e consensuais que os custos de interpretação, de aplicação e de solução de litígios se reduzissem ao mínimo, seria abstractamente concebível a elaboração de um «contrato completo» – no sentido microeconómico, um instrumento capaz de prever e gerir todos os possíveis «estados de natureza», ou seja, todas as situações de mercado que pudessem ter, ou vir a ter, influência no valor atribuível ao objecto contratual. A gestão da incerteza parece pressupor a realização de contratos completos *ex ante*, mas o custo proibitivo que adviria da celebração de contratos contingentes a todos os desfechos possíveis prova que a incerteza é economicamente (e contratualmente) inerradicável.

Com efeito, a inevitabilidade da existência de «contratos incompletos» resulta do facto de haver um ponto para lá do qual a insistência numa minúcia estipuladora que recobrisse todos os incidentes e superveniências acarretaria custos incomportáveis, começando pela perda de tempo empregue na arquitectura e na engenharia de uma tal «super-regulamentação» – pelo que o atingir desse ponto significa que se assume os riscos emergentes da deficiência da regulamentação e a possibilidade

337ss.; Pearce, David G. & Ennio Stacchetti, “The Interaction of Implicit and Explicit Contracts in Repeated Agency”, *Games and Economic Behavior*, 23 (1998), 75ss..

de incorrer em ineficiências e custos que um «contrato completo» teria, por definição, evitado (como, por exemplo, os custos da renegociação em situações de «holdup», os custos da incerteza económica, os custos da supervisão e da reivindicação).

Num sentido diferente mas próximo, dir-se-á que o contrato de trabalho é «incompleto» porque ele é propositadamente «aberto», no sentido de que um excesso de estipulação que pretendesse «cristalizar» num momento inicial todos os nexos entre as partes desperdiçaria todo o potencial de interacção, de aprendizagem, de correcção de erros e ineficiências, todo o potencial adaptativo que uma relação contratual duradoura naturalmente reclama – e que portanto a ideia de um contrato rígido, propiciado pela ductilidade instantânea e reequilibradora do mercado «Walrasiano» (isto é, de um contrato cuja rigidez fosse compensada pelo «escape» do mercado), deve ser contrabalançada pela constatação da prevalência de deficiências de mercado e da necessidade de correctivos institucionais –¹⁰³. Ou, dito de outro modo, a «incompletude» do contrato é fruto da separação, num contrato duradouro, entre cumprimento e termo da relação contratual, o que reclama a inclusão superveniente de incentivos intermédios que não se integram no nível das estipulações negociais – caso em que se dirá que a incompletude deixa de ser um *problema*, e passa a ser uma *solução* para a viabilidade de relações contratuais complexas e duradouras –¹⁰⁴.

¹⁰³ Em geral, cfr. Bac, Mehmet, “Opportunism and the Dynamics of Incomplete Contracts”, *International Economic Review*, 34 (1993), 663ss.; Hosios, Arthur J. & Michael Peters, “Self-Selection and Monitoring in Dynamic Incentive Problems with Incomplete Contracts”, *Review of Economic Studies*, 60 (1993), 149ss.; Maskin, Eric & Jean Tirole, “Unforeseen Contingencies and Incomplete Contracts”, *Review of Economic Studies*, 66 (1999), 83ss.; Nosal, E., “Renegotiating Incomplete Contracts”, *Rand Journal of Economics*, 23 (1992), 20ss.; Rosenkranz, S. & P.W. Schmitz, “Know-how Disclosure and Incomplete Contracts”, *Economics Letters*, 63 (1999), 181ss.; Segal, Ilya, “Complexity and Renegotiation: A Foundation for Incomplete Contracts”, *Review of Economic Studies*, 66 (1999), 57ss.; Tirole, Jean, “Incomplete Contracts: Where Do We Stand?”, *Econometrica*, 67 (1999), 741ss..

¹⁰⁴ Cfr. Bazzoli, Laure, Thierry Kirat & Marie-Claire Villeval, “Rules, Contract, and

Em suma, do ponto de vista económico a «incompletude» contratual justifica-se:

- pela complexidade e multidimensionalidade do processo produtivo que se pretenda regulamentar, pela multiplicação de eventualidades possíveis ao longo da duração do contrato, pela própria riqueza do quadro legal supletivo¹⁰⁵;
- pelo facto de muitas decisões eficientes dependerem da verificação de circunstâncias externas ou dificilmente verificáveis (o trabalhador que decide terminar a relação laboral porque foi atraído pelo incremento explosivo de salários noutro sector, ou noutro país, ou porque se sente oprimido ou alienado no seu ambiente de trabalho¹⁰⁶), devendo contudo salientar-se que as «fricções» que se manifestam na dinâmica do mercado de trabalho são muito evidentes na relativa predominância do factor «fidelidade» – os trabalhadores não costumam mudar de empresa com a mesma facilidade, e ao mesmo nível reduzido de custos, com que o consumidor muda de marca preferida –, ou no estabelecimento de limitações negociais – sendo que a regulamentação de níveis salariais, especificamente dos níveis mínimos, é mais comum do que a regula-

Institution in the Wage-Labor Relationship: A Return to Institutionalism?”, *Journal of Economic Issues*, 28 (1994), 1137-1171; Reynaud, B., “Le Contrat de Travail dans le Paradigme Standard”, *Revue Française d’Économie*, 3 (1988), 157-194.

¹⁰⁵ Cfr. Wiggins, Steven N. & Al H. Ringleb, “Adverse Selection and Long Term Hazards: The Choice between Contract and Mandatory Liability Rules”, *Journal of Legal Studies*, 21(1992), 189-215.

¹⁰⁶ Cfr. Roback, Jennifer, “Wages, Rents, and the Quality of Life”, *Journal of Political Economy*, 90 (1982), 1257-1278, ou ainda Brueckner, Jan K., “Labor Mobility and the Incidence of the Residential Property Tax”, *Journal of Urban Economics*, 10 (1981), 173-182), o Cap. X, “Worker Mobility: Migration, Immigration and Turnover”, in Ehrenberg, Ronald G.G., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, cit., 338-374, e o Cap. XII, “Exit Options from the Labour Force”, in Schmid, Gunther, Jacqueline O’Reilly & Klaus Schomann (orgs.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, cit., 379-401.

mentação ou tabelamento de preços no mercado de bens e serviços –¹⁰⁷;

- pela vantagem que se encontra na possibilidade de recurso à renegociação, à medida da alteração das circunstâncias e do progresso do conhecimento recíproco das partes (que, por exemplo, podem tornar conveniente que transitem para o contrato explícito alguns direitos e deveres que, num ambiente de maior assimetria informativa, eram confiados à tutela mais ampla e discricionária dos poderes de supervisão), ainda que uma «incompletude contratual» que explicitamente procure justificar-se com uma «abertura às renegociações» seja incompatível com o propósito de redução dos «custos de transacção» através do contrato¹⁰⁸.

Dentro deste quadro de insusceptibilidade de erradicação perfeita do risco, lembremos que a estrutura empresarial, tipicamente «externalizadora» na forma como se apresenta no mercado (cercada por uma barreira de «responsabilidade limitada»¹⁰⁹), é menos avessa ao risco do que um trabalhador individual – que mais não seja, para lá de determinações psicológicas, pelo facto objectivo de para este a possibilidade

¹⁰⁷ Cfr., em geral, o Cap. IX, “Minimum Wages: Some Analytical Considerations”, in Fine, Ben, *Labour Market Theory: Constructive Reassessment*, cit., 231-248.

¹⁰⁸ Veja-se, a esse respeito, as construções de Cartier, K., “The Transaction Costs and Benefits of the Incomplete Contract of Employment”, *Cambridge Journal of Economics*, 18 (1994), 181-196; Grossman, Sanford & Oliver Hart, “The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Organization”, *Journal of Political Economy*, 94 (1986), 691-719; Hart, Oliver D., *Firms, Contracts, and Financial Structure*, Oxford, Clarendon, 1995; Hart, Oliver & John Moore, “Property Rights and the Nature of the Firm”, *Journal of Political Economy*, 98 (1989), 1119-1158.

¹⁰⁹ Cfr. Brander, James A. & Barbara J. Spencer, “Moral Hazard and Limited Liability: Implications for the Theory of the Firm”, *International Economic Review*, 30 (1989), 833ss.; Bratton, William W. & Joseph A. McCahery, “An Inquiry into the Efficiency of the Limited Liability Company: Of Theory of the Firm and Regulatory Competition”, *Washington & Lee Law Review*, 54 (1997), 629ss..

de despedimento (mais a mais se seguido de uma perspectiva de desemprego de longa duração) ter os efeitos de uma responsabilidade pessoal e ilimitada –.

Um dos problemas centrais da moderna concepção da microeconomia está na análise das formas de estruturação dos contratos de modo a que sejam distribuídos os riscos entre as partes, dado um determinado quadro de incentivos (mormente a esperança – a probabilidade subjectiva – de ganhos, ponderada pelo grau de «aversão ao risco») – ou, noutra perspectiva, na escolha das formas mais eficientes de «governança»¹¹⁰. O quadro normal de estruturação é o das relações «comitente-comissário» («*principal-agent*») na escolha da distribuição de riscos, embora se admita sempre a necessidade de ponderação de elementos adicionais, como o dos custos da garantia e da «monitorização» do desempenho, na presença de uma margem variável de «risco moral»¹¹¹. Todavia, não devem subestimar-se as reservas que são formuladas, por autores como John Garen, contra o alegado compromisso entre incentivo e risco que constitui o núcleo da «teoria do mandato», a «*agency theory*»¹¹²; nem a constatação de que muitos dos riscos assumidos por parte dos trabalhadores podem ser por eles mesmos repercutidos em formas institucionais comprovadamente eficientes¹¹³.

Se o empregador revelar uma grande indiferença pelo risco, poderia apresentar-se como solução a de segurar o

¹¹⁰ Cfr. Williamson, O.E., “Efficient Labor Organization”, in Stephen, F.H. (org.), *Firms, Organization and Labour. Approaches to the Economics of Work Organization*, London, Macmillan, 1984, 87-118.

¹¹¹ Cfr. Allen, D.W. & D. Lueck, “The Role of Risk in Contract Choice”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 15 (1999), 704-736; Prendergast, Canice, “What Trade-Off of Risk and Incentives?”, *American Economic Review*, 90 (2000), 421-425.

¹¹² Garen, J., “Executive Compensation and Principal-Agent Theory”, *Journal of Political Economy*, 102 (1994), 1175-1199; Sappington, David, “Incentives in Principal-Agent Relationships”, *Journal of Economic Perspectives*, 5 (1991), 45-68.

¹¹³ Cfr. Chevalier, Judith & Glenn Ellison, “Risk Taking by Mutual Funds as a Response to Incentives”, *Journal of Political Economy*, 105 (1997), 1167-1200.

trabalhador com uma remuneração fixa – não fosse dar-se o caso de essa remuneração fixa poder isolar o trabalhador dos resultados do seu esforço, desincentivando-o e dando origem a situações de risco moral. A preferência do trabalhador por remunerações seguras é que subjaz, como já vimos, ao modelo do «contrato implícito»: num contexto em que há que estabelecer os termos contratuais básicos da relação laboral quando ainda são largamente desconhecidas as características da contraparte e as condições em que o cumprimento ocorrerá, mas a economia de «custos de transacção» limita o número de lances na estratégia negocial, gera-se uma situação próxima da do «dilema do prisioneiro», que tende a ser resolvida de forma «implícita», ou seja, através da renúncia tácita do trabalhador a muitas das facetas da sua liberdade de gestão do seu próprio esforço produtivo, a troco de uma garantia de remunerações estáveis e permanentes, essencialmente desligadas das oscilações conjunturais do mercado e do sucesso económico da empresa.

É possível, no caso de «risco moral», ou deduzir da remuneração os custos da monitorização (acrescidos do cálculo do factor incerteza), ou em alternativa estabelecer uma elevada penalização dissuasora do risco moral, seja com a fixação de «salários de eficiência», seja com o recurso a cláusulas penais – embora a existência de penalidades contratuais muito elevadas faça surgir um outro problema, o do «duplo risco moral», que consiste na existência de incentivos a que o empregador «faça batota», desvirtuando o rigor da supervisão ou dificultando o cumprimento por parte do trabalhador, como forma de obter para si o ganho da penalização. Em qualquer dos casos, o salário deverá resultar de um equilíbrio entre, por um lado, a partilha de riscos entre comitente e comissário, e, por outro, a geração de incentivos que de algum modo liguem a remuneração ao nível dos resultados.

Na relação laboral, a forma de combater o «risco moral»

depende em larga medida da aversão pelo risco que demonstrem os trabalhadores: a participação nos resultados parece ser uma forma eficiente, mas pressupõe um grau razoável de indiferença pelos riscos, visto que, a um elevado nível de aversão pelos riscos, o trabalhador optará pela máxima remuneração mínima (ou seja, pela limitação das perdas máximas), ao mesmo tempo que evita todo o trabalho que não assegure, a um nível elevado de probabilidade, acréscimos de remuneração¹¹⁴. Em casos em que o comissário-especialista manifeste um qualquer grau de indiferença pelo risco, a melhor forma de alinhamento de interesses com os do comitente será, ou a redistribuição dos riscos (e dos correspondentes incentivos de ganho) entre as partes, ou a transferência integral do risco para o comissário, através de uma prestação de serviços que equivale, do ponto de vista económico, a uma «venda da empresa».

A ideia de que o contrato de trabalho assenta numa distribuição bilateral de riscos tem o seus limites, como é evidenciado pela prevalência do hábito de fixação dos salários em termos nominais, não-indexados – prática que não se coaduna com a perspectiva do que seria o desfecho lógico de um compromisso entre partes condicionadas pela «aversão ao risco» (ainda que o sejam em termos diferenciados). Não pode, por isso, deixar de se reconhecer que o que é negociado respeita também:

- aos «ganhos de estabilidade», à redução das possibilidades de que ocorram, para qualquer das partes, custos relativos à quebra do vínculo contratual («*turnover costs*»), ou de que se percam investimentos es-

¹¹⁴ Sobre a correlação entre nível salarial e distribuição de riscos entre as partes, cfr. o Cap. XI, “Wages and Risk-bearing”, in Rothschild, Kurt W., *Employment, Wages, and Income Distribution, cit.*, 118-124. Usando a «aversão ao risco» como explicação para o colapso das formas de autogestão, cfr. Doucouliagos, Chris, “Institutional Bias, Risk, and Workers’ Risk Aversion”, *Journal of Economic Issues*, 29 (1995), 1097-1118.

pecificamente iniciados por causa do vínculo que é negociado¹¹⁵;

- à prevenção de «custos de transacção» que resultem do choque de uma estipulação incompleta com o advento de contingências não «cobertas» mas relevantes para a subsistência do vínculo (o já mencionado problema do «contrato incompleto»);
- à manutenção de um quadro estável de relacionamento entre as partes que permita a partilha de informação, a aprendizagem, e a renegociação¹¹⁶.

No primeiro destes casos, é possível que a negociação faça reverter a favor do trabalhador uma parte do retorno dos investimentos específicos realizados pela empresa, já que esta tem mais a perder com o abandono do trabalhador e a inutilização do investimento do que com a partilha do rendimento que esse investimento possa gerar. Em todo o caso, essa possibilidade de «captura de renda» pelo trabalhador pode conduzir à redução do nível de investimento da empresa para níveis ineficientes, pelo que até certo ponto a celebração do contrato, a conclusão das negociações e a estabilização de direitos e deveres recíprocos podem justificar-se como formas de evitar que o processo produtivo fique constantemente à

¹¹⁵ Sobre a estabilidade do emprego e o seu balizamento através da lei, cfr. os Caps. XXI, “Legal Regulation and Flexibility of Employment Contracts”, e XXII, “Employment Security and Dismissal Protection”, in Schmid, Gunther, Jacqueline O’Reilly & Klaus Schomann (orgs.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, cit., 623-651, 652-696, o Cap. III, “The Development of Job Security Law and Practice in the United States: Wrongful Discharge Law and Collective Agreements”, in Gould, William B., *Agenda for Reform: The Future of Employment Relationships and the Law*, cit., 63-108, e o Cap. X, “The Law of Unjust Discharge”, in Wolkinson, Benjamin W. & Richard N. Block, *Employment Law: The Workplace Rights of Employees and Employers*, cit., 247-267.

¹¹⁶ A esse respeito, poderiam distinguir-se quatro níveis de vinculação: a) aquela que dura por um período limitado e impõe uma renegociação subsequente (um «*spot commitment*»); b) aquela que vale no curto prazo mas não prevê a renegociação; c) aquela que recobre todo o período do relacionamento contratual das partes, admitindo renegociações intermédias; d) aquela que, recobrando todo o relacionamento entre as partes, não prevê contudo a renegociação (o «*full commitment*»).

mercê de manobras disruptoras – de evitar que transpareçam demasiado as relações de força por debaixo do «véu diáfano» dos nexos formais do contrato¹¹⁷.

Não se pode também deixar de levar em conta o facto, subtil mas amplamente reconhecido pela ciência económica, de que a «aversão ao risco» tem que ser temperada pela taxa de desconto (individual ou social), ou seja, pelo factor «preferência pelo presente» que tende a desvalorizar os riscos na proporção directa do seu afastamento no futuro – uma desvalorização que é, além do mais, progressiva ou cumulativa, e que podemos encontrar reflectiva na «*boutade*» keynesiana de que «no longo prazo estamos todos mortos»: um pequeno risco próximo é muito mais condicionante do que um grande risco distante¹¹⁸.

Dado que não depende apenas de uma simples configuração psicológica, a «aversão ao risco» expande-se, sem solução de continuidade, para o plano colectivo. Por exemplo, num modelo de negociação colectiva em que as partes sejam defrontadas com a opção entre contratos longos com remunerações fixas (não renegociáveis) e contratos curtos com remunerações flexíveis, os sindicatos tendem a preferir os contratos curtos, dado o aumento da probabilidade do risco com o tempo (apli-

¹¹⁷ Cfr. Edlin, Aaron S. & Stefan Reichelstein, “Holdups, Standard Breach Remedies, and Optimal Investment”, *American Economic Review*, 86 (1996), 478-501; Malcomson, James M., “Contracts, Hold-Up, and Labor Markets”, *Journal of Economic Literature*, 35 (1997), 1916-1957.

¹¹⁸ Tem-se discutido amplamente no meio jurídico e forense norte-americano a justiça do recurso a uma taxa de desconto que abstraia da incidência da ponderação do risco. Argumenta-se, a favor dessa óptica «neutral», que o cálculo de danos emergentes e lucros cessantes não deve ser perturbado pela consideração de riscos diferenciados, porque isso conduziria a conjecturas insolúveis sobre a decisão de investir ou não-investir, ou de optar por um ou outro cargo ou sector, tudo em função da particular «aversão ao risco» manifestada *na altura* pelo lesado. Alega-se, contra essa «neutralidade ao factor risco», que ela tende a sobrevalorizar os danos (dado que bloqueia um segundo factor de desconto). Cfr. Henderson, J.W. & J.A. Seward, “Risk Aversion and Overcompensation from the Risk Free Discount Rate”, *Journal of Legal Economics*, 8 (1998), 25-31.

cando-se agora uma menor taxa de desconto colectivo aos «riscos de longevidade» da relação laboral¹¹⁹), e as empresas, pelo contrário, tendem a preferir os contratos longos (preferindo a assunção do risco, dada a convexidade da função com que calculam os lucros): sendo, pois que, numa situação dessas, a preferência das empresas só prevalecerá se os sindicatos forem compensados com a oferta de um nível de salários reais superior ao do equilíbrio de mercado (uma compensação pelo aumento do risco para os trabalhadores)¹²⁰.

As economias que se obtêm pelo afastamento de custos de supervisão, e os incentivos adicionais à produtividade individual que com ele se alcançam, bastariam para explicar que haja um diferencial remuneratório que favorece a remuneração variável, à peça ou em função do resultado – embora se contraponha que esse diferencial pode ser configurado como um «prémio pela partilha de riscos» por parte do trabalhador, e esse diferencial deva ser limitado pela subsistência de uma margem de «risco moral», que agora se prende com a amplitude das possibilidades que o trabalhador tenha de ocultar vícios no resultado. Em todo o caso, vários estudos demonstram que a subida de remunerações médias acompanha de perto o incremento de produtividade média dos trabalhadores pagos em função dos resultados – no caso britânico, 9% no caso dos homens, 6% no caso das mulheres (uma diferenciação que, para lá dos efeitos da discriminação sexual, pode em parte ser explicada por diferenças de grau na «aversão ao risco» ou de desutilidade associada ao incremento de esforço associado ao pagamento em função dos resultados)^{121/122}.

¹¹⁹ Se o aumento de probabilidade de danos com o tempo fosse precisamente equivalente à taxa de desconto dos riscos futuros, deixaria de justificar-se a aplicação de uma taxa de desconto à probabilidade dos riscos.

¹²⁰ Veja-se precisamente um modelo desses em: Ragan, C., “A Risk-Sharing View of Real Wages and Contract Length”, *Canadian Journal of Economics*, 28 (1995), 1161-1179. Cfr. ainda: Dye, Ronald A., “Optimal Length of Labor Contracts”, *International Economic Review*, 26 (1985), 251-270.

¹²¹ Cfr. Booth, A.L. & J. Frank, “Earnings, Productivity, and Performance-Related

ii) O PROBLEMA DOS INCENTIVOS – FORMAS DE PAGAMENTO E DE PROMOÇÃO

Como vimos, o problema dos incentivos é essencialmente o da estruturação de deveres e contrapartidas contratuais que tenham a virtualidade de induzir um alinhamento de interesses entre os trabalhadores e a empresa, essencialmente através de um aumento de vantagens correspondentes àquele trabalho que favoreça os interesses dos empregadores¹²³. Este quadro tão singelo complica-se no momento da sua concretização, quer porque seja difícil prefigurar uma modelação óptima de incentivos, quer porque a conduta dos trabalhadores pode ser, por um conjunto amplo de circunstâncias, desigualmente permeável a esses estímulos – pelo que, muito sucintamente, se dirá que não há uma fórmula universal que explique o modo como um arranjo contratual afecta a conduta dos trabalhadores. Isso não tem impedido que se desenvolvam esforços no sentido da modelação económica do contrato laboral:

- seja na forma mais elementar em que todo o dispositivo de vantagens e contrapartidas é fixado num só lance, sem interactividade entre as partes e sem

Pay”, *Journal of Labor Economics*, 17 (1999), 447-463.

¹²² Sobre a maior «aversão ao risco» das mulheres, analisada em especial em termos de elasticidade-rendimento da decisão de investir nos mercados financeiros – e sobre a hipótese de essa maior «aversão» fornecer uma explicação parcial para as diferenças de rendimento –, veja-se Jianakoplos, N.A. & A. Bernasek, “Are Women More Risk Averse?”, *Economic Inquiry*, 36 (1998), 620-630; e ainda a controvérsia: Fischel, Daniel R. & Edward P. Lazear, “Comparable Worth and Discrimination in Labor Markets”, *University of Chicago Law Review*, 53 (1986), 891-918; Becker, Mary E., “Barriers Facing Women in the Wage-Labor Market and the Need for Additional Remedies: A Reply to Fischel and Lazear”, *University of Chicago Law Review*, 53 (1986), 934-949; Fischel, Daniel R. & Edward P. Lazear, “Comparable Worth: A Rejoinder”, *University of Chicago Law Review*, 53 (1986), 949-952.

¹²³ Nos termos da «agency theory», o primeiro objectivo da modelação contratual é fornecer o estímulo de que a conduta esperada das partes constitua a resposta. Cfr., em geral, o Cap. XII, “Labor Market Contracts and Work Incentives”, in Borjas, George J., *Labor Economics*, cit., 401-433.

aprendizagem recíproca – podendo nesta forma mais elementar¹²⁴ discernir-se desde logo a correlação que deve sempre estabelecer-se, mais ou menos implícita ou explicitamente, entre incentivos e distribuição de risco pelas partes – e o modo como o aumento dos riscos para os trabalhadores pode ser um incentivo adicional, mas que deve mesmo assim ser compensado por salários mais elevados, pelo que a solução de transferência de riscos para os trabalhadores pode ser, no imediato, muito onerosa para a empresa¹²⁵;

- seja na forma dinâmica de uma interação em lances sucessivos, em que as vantagens se vão alcançando através da partilha de informação cumulativa acerca das intenções e da conduta das partes, constituindo o principal incentivo do trabalhador a perspectiva de promoção que gratifica a sua estabilidade, a sua adaptação e a sua aprendizagem¹²⁶ – uma perspectiva que pode ser enfatizada através da sua apresentação como desfecho de um concurso, ao qual se apresentam vários trabalhadores, cada um licitando com aqueles valores pessoais e funcionais que o fazem merecer a promoção (a «*tournament theory*», nos termos da qual o incentivo de base pode consistir num único prémio para um número ilimitado de concorrentes – com um custo mínimo para o promotor do concurso –

¹²⁴ Próxima afinal do contexto paradigmático de ignorância e falta de comunicação que caracteriza o famigerado «dilema do prisioneiro» – uma situação em que o «equilíbrio de Nash» leva à não-cooperação, enquanto que uma «melhoria paretiana» só seria alcançável através da cooperação.

¹²⁵ Cfr. McCall, John, J., “The Simple Economics of Incentive Contracting”, *American Economic Review*, 60 (1970), 837-846; Weitzman, Martin L., “Efficient Incentive Contracts”, *Quarterly Journal of Economics*, 94 (1980), 719-730.

¹²⁶ Cfr. Prendergast, Canice, “The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition”, *Quarterly Journal of Economics*, 108 (1993), 523-534; Prendergast, Canice & Lars Stole, “Impetuous Youngsters and Jaded Oldtimers: Acquiring a Reputation for Learning”, *Journal of Political Economy*, 104 (1996), 1105-1134.

, e os candidatos preteridos são incentivados a concorrerem novamente com um aumento de licitação que pode implicar uma assunção crescente de riscos¹²⁷). No caso de um jogo repetido, existe um duplo incentivo adicional ao cumprimento pontual das obrigações contratuais, que é por um lado o abaixamento dos custos de supervisão (a repetição de lances leva à aprendizagem do próprio empregador quanto às características do empregado, ou mais precisamente ao aumento da capacidade de extrapolar para características não-observadas a partir daquelas que são observadas¹²⁸), e por outro a própria formação de uma «reputação» que possa valer algo no mercado de traba-

¹²⁷ Cfr. Becker, Brian & Mark Huselid, “The Incentive Effects of Tournament Compensation Systems”, *Administrative Science Quarterly*, 37 (1992), 336-350; Brown, Keith, W.V. Harlow & Laura Starks, “Of Tournaments and Temptations: An Analysis of Managerial Incentives in the Mutual Fund Industry”, *Journal of Finance*, 51(1996), 85-110; Ehrenberg, Ron & Michael Bognanno, “The Incentive Effects of Tournaments Revisited: Evidence from the European PGA Tour”, *Industrial and Labor Relations Review*, 43 (1990), 74-89; Green, Jerry & Nancy Stokey, “A Comparison of Tournaments and Contracts”, *Journal of Political Economy*, 91 (1983), 349-364; Knoeber, Charles, “A Real Game of Chicken: Contracts, Tournaments and the Production of Broilers”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 5 (1989), 271-292; Knoeber, Charles & Walter Thurman, “Testing the Theory of Tournaments: An Empirical Analysis of Broiler Production”, *Journal of Labor Economics*, 12 (1994), 155-179; Lazear, Edward & Sherwin Rosen, “Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts”, *Journal of Political Economy*, 89 (1981), 841-864; Main, Brian, Charles O'Reilly & James Wade, “Top Executive Pay: Tournament or Teamwork”, *Journal of Labor Economics*, 11 (1993), 606-628; Rosen, Sherwin, “Prizes and Incentives in Elimination Tournaments”, *American Economic Review*, 76 (1986), 921-939.

¹²⁸ Sobre os efeitos da repetição e a sua compatibilidade com a eficiência (dado um nível suficientemente elevado de factores de desconto), cfr. Baker, George, Robert Gibbons & Kevin J. Murphy, “Subjective Performance Measures in Optimal Incentive Contracts”, *Quarterly Journal of Economics*, 109 (1994), 1125-1156; Bull, Clive, “The Existence of Self-Enforcing Wage Contracts”, *Quarterly Journal of Economics*, 102 (1987), 147-159; MacLeod, Bentley & James Malcomson, “Implicit Contracts, Incentive Compatibility, and Involuntary Unemployment”, *Econometrica*, 57 (1989), 447-480; Radner, Roy, “Repeated Principal-Agent Games With Discounting”, *Econometrica*, 53 (1985), 1173-1198.

lho, e sem a qual o próprio poder negocial do trabalhador ficará enfraquecido¹²⁹.

Apesar da centralidade do tema dos incentivos económicos na prestação do trabalho (recordemos que é a introdução de meros incentivos económicos que permitiu encarar a possibilidade de prestação de trabalho subordinado sem perda de liberdade – o que, convenhamos, deve constituir um dos adquiridos civilizacionais mais inequívocos de toda a História), o facto é que nem sempre se tem dedicado muita atenção à determinação empírica do efeito desses incentivos, que mais não seja para se fazer alguma destringência no novelo de explicações contraditórias e até paradoxais que se entrecruzam a nível teórico¹³⁰.

Esquemas de incentivos, como o aparentemente tão anódino esquema da participação nos lucros, não são isentos de riscos e dificuldades. Por exemplo, o alinhamento de interesses dos trabalhadores com a empresa e a possibilidade de repercussão na empresa, e através desta no mercado, das atitudes dos trabalhadores, pode ter efeitos perversos em situações em que a empresa se encontra a produzir para um mercado de bens e serviços no qual se regista uma vincada inelasticidade da procura – pois aí, nesse contexto em que a empresa produtora vê aumentar o seu domínio no mercado, os trabalhadores poderão experimentar um desincentivo à produtividade, e até, pelo contrário, um incentivo à indolência parasitária: caso em que a empresa deveria evitar a atribuição de participação nos lucros,

¹²⁹ Sobre esse incentivo que é a preocupação com a manutenção de um «*curriculum*», veja-se Fama, Eugene, “Agency Problems and the Theory of the Firm”, *Journal of Political Economy*, 88 (1980), 288-307; Kreps, David, “Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives”, *American Economic Review*, 87 (1997), 359-365.

¹³⁰ Dificuldades teóricas que são facilmente constatáveis em: Baker, George & Bengt Holmstrom, “Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts”, *American Economic Review*, 85 (1995), 255-259; Baker, George, Michael Jensen & Kevin J. Murphy, “Compensation and Incentives: Practice vs. Theory”, *Journal of Finance*, 43 (1988), 593-616; Lazear, Edward P., “The Power of Incentives”, *American Economic Review*, 90 (2000), 410-414; Prendergast, Canice, “The Provision of Incentives in Firms”, *Journal of Economic Literature*, 37 (1999), 7-63.

a qual deveria ficar restrita às situações e sectores em que se manifestasse um grau elevado elasticidade da procura¹³¹.

O próprio regime do «pagamento à peça», e todas as aproximações à prestação de serviços e à remuneração em função de resultados, podem por sua vez gerar o efeito perverso da banalização do sucesso do esforço adicional, o efeito de quebra marginal das remunerações à medida em que a produtividade se intensifica e atinge níveis mais elevados (transformando resultados que eram extraordinários em resultados ordinários): um efeito que é designado na doutrina como «*ratchet effect*», e que poderíamos traduzir como «*efeito de catraca*», ou «*efeito de roda livre*», designando-se com isso a situação de irreversibilidade gerada por uma engrenagem que roda livremente num sentido, mas «trava» ou «engrena» (recebe impulso) no sentido oposto. No caso, o trabalhador extraordinariamente produtivo pode aperceber-se de que os pagamentos estão a decair marginalmente, recebendo menos pelas últimas peças apenas porque a empresa que lhe paga entende que já lhe paga bem de mais (estamos a pôr de parte a hipótese de saturação, que é pouco plausível como resultado do contributo de um só trabalhador). Para não ser vítima do seu próprio sucesso – ou, mais precisamente, para não ver ser-lhe retirada a «renda informativa» que, dentro da relação contratual, não estivesse a ser mais do que compensada por um «salário de eficiência» –, o trabalhador pago à peça, e o prestador de serviços, restringirá a sua própria produtividade (e guardará para si próprio as ideias que tenha sobre inovações que pudessem incrementar essa produtivida-

¹³¹ Veja-se, a propósito, Drago, R. & G.K. Turnbull, “On the Incidence of Profit Sharing”, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 31 (1996), 129-138; Jones, Derek & Takeo Kato, “The Productivity Effects of Employee Stock-Ownership Plans and Bonuses”, *American Economic Review*, 85 (1995), 391-415; Kruse, Douglas, “Profit Sharing and Public Policy”, *Journal of Economic Issues*, 28 (1994), 439-448; Steinherr, A., “On the Efficiency of Profit Sharing and Labor Participation in Management”, *Bell Journal of Economics*, 8 (1977), 545-555; Topel, Robert H. & Finis Welch, “Efficient Labor Contracts with Employment Risk”, *Rand Journal of Economics*, 17 (1986), 490-507.

de). Há autores que entendem que esse «efeito de catraca» é inevitável em ambientes concorrenciais, e que só nalgumas situações não concorrenciais é que poderão conceber-se formas de remuneração pelo resultado que se encontrem imunizadas contra aquele efeito^{132/133}.

Mais ainda, o pagamento em função do resultado pode conduzir a resultados indesejados de «zelo mercenário», levando os agentes a distorcerem o desempenho das suas tarefas por forma a maximizarem a componente dos resultados mais facilmente avaliável, ou mais facilmente associável a incrementos remuneratórios – naqueles casos em que a multiplicidade ou complexidade de tarefas e a incompletude do contrato tornam impossível uma avaliação global e integrada da produtividade do trabalhador. Designa-se por «*multitasking*» esta perversão de incentivos que resulta da possibilidade de manipulação pelo trabalhador de subconjuntos de tarefas que são remuneradas diferenciadamente; e é da consciência da possibilidade

¹³² Cfr. Bae, Hyung, “The Ratchet Effect and Uninducibility under Ex Ante Symmetric Information”, *International Economic Journal*, 7 (1993), 51ss.; Carmichael, H.L. & W.B. MacLeod, “Worker Cooperation and the Ratchet Effect”, *Journal of Labor Economics*, 18 (2000), 1-19; Gibbons, Robert, “Piece-Rate Incentive Schemes”, *Journal of Labor Economics*, 5 (1987), 413-429; Ickes, B.W. & Larry Samuelson, “Job Transfers and Incentives in Complex Organizations: Thwarting in the Ratchet Effect”, *Rand Journal of Economics*, 18 (1987), 275-286; Kanemoto, Yoshitsugu & W. Bentley MacLeod, “The Ratchet Effect and the Market for Secondhand Workers”, *Journal of Labor Economics*, 10 (1992), 85ss.; Litwack, J.M., “Coordination, Incentives, and the Ratchet Effect”, *Rand Journal of Economics*, 24 (1993), 271ss.; Miller, Jeffrey B. & James R. Thornton, “The Ratchet Effect and the Coordination of Production in the Absence of Rent Extraction”, *Economica*, 61 (1994), 93ss..

¹³³ Agradeço ao Prof. Doutor João Gata algumas (muito luminosas) explicações introdutórias sobre o «Ratchet Effect». “*The causes for this are, briefly, that practically all employers determine upon a maximum sum which they feel it is right for each of their classes of employees to earn per day, whether their men work by the day or piece. Each workman soon finds out about what this figure is for his particular case, and he also realizes that when his employer is convinced that a man is capable of doing more work than he has done, he will find sooner or later some way of compelling him to do it with little or no increase of pay*” – Taylor, Frederick Winslow, *The Principles of Scientific Management*, cit., Cap. I, §§ 43-44.

de perversão que a doutrina tem retirado o corolário de que o aumento da complexidade das tarefas deve desaconselhar tanto o pagamento em função do resultado como a previsão de formas de avaliação através de contratos explícitos (devendo, pois, preferir-se formas de supervisão e de avaliação de desempenho mais subjectivas, com alguma margem de discricionariedade)¹³⁴. A discricionariedade não é, aqui, necessariamente um factor negativo – bastando que se tenha atenção à demonstração, feita por Sherwin Rosen, de que as decisões de superiores hierárquicos que repercutam na produtividade marginal dos inferiores tendem (por aquilo que se designa como «efeito de ampliação») a incrementar o nível de remuneração correspondente à aptidão destes¹³⁵.

Tem sido notado ainda que o pagamento em função do resultado (por exemplo, o pagamento de «percentagens sobre as vendas» aos vendedores, o pagamento de prémios aos jogadores profissionais de futebol) pode acarretar outros efeitos perversos não menos notórios – que vão do mais subtil efeito de concentração do esforço nas tarefas mais produtivas em detrimento de tarefas menos produtivas mas não menos importantes (o trabalhador que decide «não perder tempo» a observar todos os procedimentos de segurança, o académico que decide poupar-se ao esforço de atribuir a autoria das ideias que transmite...), nas tarefas que aparecem explicitamente previstas no contrato (incompleto) como *tarefas remuneradas* em detrimen-

¹³⁴ Cfr. Baker, George, “Incentive Contracts and Performance Measurement”, *Journal of Political Economy*, 100 (1992), 598-614; Holmstrom, Bengt & Paul Milgrom, “Multitask Principal Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership and Job Design”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 7 (1991), 24-52; Slade, Margaret, “Multitask Agency and Organizational Form: An Empirical Exploration”, *International Economic Review*, 37 (1996), 465-486.

¹³⁵ Cfr. Rosen, S., “Authority, Control, and the Distribution of Earnings”, *Bell Journal of Economics*, 13 (1982), 311-323 (mas também: Prendergast, Canice, “A Theory of Yes Men”, *American Economic Review*, 83 (1993), 757-770; Prendergast, Canice & Robert Topel, “Favoritism in Organizations”, *Journal of Political Economy*, 104 (1996), 958-978).

to das tarefas auxiliares, implícitas ou incompletamente descritas, até ao menos subtil incentivo à «sabotagem cruzada» dos resultados do trabalho alheio¹³⁶. Tudo isto é agravado pelo grau de heterogeneidade que exista relativamente às aptidões dos trabalhadores – já que, na ausência de uma selecção e comparimentação prévia dos trabalhadores e das respectivas remunerações por «classes de produtividade», os incrementos remuneratórios e a progressão na carreira em ambientes de pagamento em função do resultado provocarão um «afunilamento» em que serão especialmente incentivados os efeitos perversos já mencionados¹³⁷.

Um caso peculiar de distorção do desempenho eficiente em função da *observabilidade* supervisora consiste na pura e simples extensão do horário de trabalho – não-raro para lá dos limites da ineficiência, da improdutividade, da erosão do «capital humano» –, a qual pode dizer-se derivar também de uma perspectiva «imediatista» de partilha de ganhos marginais, distorcida pelo uso do critério do registo de horas acumuladas como factor de promoção dentro de uma carreira, o que gera um factor de emulação que se prende com o dispêndio de tempo na empresa. Ora, se ocorrer uma assimetria informativa por parte do empregador que o leve a identificar «trabalho» com «ocupação de tempo», essa circunstância tende a premiar aquele para quem o valor da hora é mais reduzido, o trabalhador *mais improdutivo* – e isso basta para se identificar mais um problema de «selecção adversa» (o trabalhador que precisa de duas horas para completar as suas tarefas diárias é desfavorecido em relação àquele que efectivamente precisa de exceder o horário estipulado para se desincumbir das mesmas tarefas)¹³⁸.

¹³⁶ Cfr. Konrad, Kai A., “Sabotage in Rent-Seeking Contests”, *Journal of Law, Economics & Organization*, 16 (2000), 155ss..

¹³⁷ A este respeito, cfr. Stewart, J.C., “Adverse Selection and Pay Compression”, *Southern Economic Journal*, 65 (1999), 885-899.

¹³⁸ Cfr. Akerlof, George, “The Economics of Caste and the Rat Race and Other Woeful Tales”, *Quarterly Journal of Economics*, 90 (1976), 599-617; Kamiat, Wal-

Mais ainda, a ênfase na «sobrecarga horária» vai na direcção oposta daquela para que aparentemente aponta a evolução tecnológica, e que é a da necessidade de redução dos horários de trabalho como condição para a manutenção dos níveis de emprego (a necessidade de rateio de horas de trabalho cada vez mais produtivo por aqueles que devem partilhar o correspondente rendimento, sob pena de colapso do próprio consumo daquilo que se produz – agitando-se, mais uma vez, o espectro das famigeradas «crises de sobre-produção»). Dir-se-á mesmo que a mais recente evolução da estrutura global da economia, que tende a deslocar a fonte da produtividade, retirando-a aos domínios da aptidão pessoal e atribuindo-a aos da detenção de um acervo informativo, desloca também a ênfase do valor do trabalho, do plano dos meios (o esforço, a dedicação, a entrega à tarefa) para o dos resultados (a conclusão da tarefa por recurso àquele acervo informativo, em condições de acesso igualitárias e com esforço decrescente, à medida do progresso tecnológico)¹³⁹.

A competitividade, a progressão na carreira fomentada através de concursos, e em geral todas as medidas selectivas que provocam a rivalidade, podem conduzir a um «equilíbrio de Nash» que automaticamente exclua trabalhadores – do que resulta que haja uma perda de incentivos à produtividade, relativamente àquela situação que existiria se o empregador pudesse (graças a um maior volume de informação) classificar os trabalhadores e segmentar mais completamente os respectivos «tipos» no momento da admissão, por forma a poder aproximar

ter, “Labor and Lemons: Efficient Norms in the Internal Labor Market and the Possible Failures of Individual Contracting”, *University of Pennsylvania Law Review*, 144 (1996), 1953-1970; Landers, R.M., J.B. Rebitzer & L.J. Taylor, “Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms”, *American Economic Review*, 86 (1996), 329-348; Miyazaki, Hajime, “The Rat Race and Internal Labor Markets”, *Bell Journal of Economics*, 8 (1977), 394-418.

¹³⁹ Veja-se, a esse propósito, as observações em Aronowitz, Stanley & William Difazio, *The Jobless Future. Sci-tech and the Dogma of Work*, Minneapolis, University of Minnesota Press, 1994, *passim*.

cada um desses tipos da forma e conteúdo contratuais mais adequados, e não ficar à mercê do «risco moral» ou de concursos internos que distorçam ou anulem incentivos à produtividade dos trabalhadores. Mais ainda, em situações de alta probabilidade de «risco moral», está demonstrada a eficiência da diminuição de incentivos por parte do empregador, e do recurso a uma maior fixidez na determinação dos níveis salariais pelo empregador (pois a prioridade é o desincentivo da conduta oportunista ou predatória que «sabota» o esforço colectivo¹⁴⁰). Dito de outro modo, se as medidas de supervisão ou de avaliação do esforço são economicamente ineficientes e os trabalhadores são «avessos ao risco», os «contratos óptimos» serão desincentivadores¹⁴¹.

Um pouco do que fica dito sobre distribuição de riscos e segurança de emprego pode ser extrapolado para uma outra área, a da segurança no trabalho. Sendo evidente que existe um limite para lá do qual é impraticável reforçar-se essa segurança, ou seja, para lá do qual a erradicação do risco se faz a custos que tornam economicamente inviável a continuação da actividade, é possível balizar aproximadamente esse limite, estabelecendo-se uma correlação entre o valor do bem que pode ser lesado (a saúde, a vida, nas suas fronteiras convencionais, tal como elas são judicialmente ponderadas) e a elasticidade-rendimento das condutas ou actividades arriscadas: seja para proscrever as situações em que o risco é excessivo e se mani-

¹⁴⁰ Cfr. Holmstrom, B. & P. Milgrom, “Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 7 (1991), 24-52; Garvey, G.T. & P.L. Swan, “Managerial Objectives, Capital Structure and the Provision of Worker Incentives”, *Journal of Labor Economics*, 10 (1992), 357-379; Lazear, E.P., “Pay Equality and Industrial Politics”, *Journal of Political Economy*, 97 (1989), 561-580.

¹⁴¹ Como se concluía já em Barron, J.M. & M.A. Loewenstein, “On Imperfect Evaluation and Earning Differentials”, *Economic Inquiry*, 24 (1986), 595-614. Cfr. ainda: Blaydon, Colin C. & Paul W. Marshall, “Incentive Contracts and Competitive Bidding: Comment”, *American Economic Review*, 64 (1974), 1070-1071; Hart, Oliver, “Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction”, *Review of Economic Studies*, 50 (1983), 3-35.

festa aquela elasticidade-rendimento (ou seja, situações em que a actividade se interromperá mal seja percebida a desproporção desse risco, ou o excesso de custos, ponderados pela sua probabilidade subjectiva, relativamente à esperança de ganhos), seja mesmo para realisticamente denunciar a inviabilidade económica (e, portanto, a iminência de derrogação) de regulamentações que imponham custos tão elevados que, dada a referida elasticidade-rendimento, em caso algum se afigura subjectivamente proveitoso trabalhar – a menos que se desrespeite essas regulamentações¹⁴².

Por outro lado, autores como Posner sustentam que, na ausência de muito graves ineficiências no mercado, a imposição legal de normas de segurança é inútil, visto que existirá, da parte do empregador, um incentivo para fornecer espontaneamente ao trabalhador um nível óptimo (não necessariamente máximo) de segurança e salubridade, na medida em que seja menos custoso prevenir do que remediar; e que essa imposição pode mesmo ser contraproducente, se a fixação de custos de prevenção muito elevados se repercutir no abaixamento do nível salarial e numa relativa irresponsabilização do empregador (que procurará furtar-se ao pagamento de indemnizações através da demonstração de que cumpriu as normas preventivas)^{143/144}.

¹⁴² Um estudo muito recente demonstrou, para o caso norte-americano, que uma perda de rendimento de 15 milhões de dólares corresponde, em termos estatísticos, à perda de mais uma vida – e que, conversamente, todas as regulamentações cujo acatamento implique custos adicionais superiores a 15 milhões de dólares hão-de tender a produzir efeitos contraproducentes em sede de mortalidade. Cfr. Lutter, R., J.F. Morrall III & W.K. Viscusi, “The Cost-per-Life-Saved Cutoff for Safety-Enhancing Regulations”, *Economic Inquiry*, 37 (1999), 599-608.

¹⁴³ Cfr. Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, cit., 363.

¹⁴⁴ Cfr. ainda: Aldrich, Mark, “OSHA Fines and the Value of Saving a Life”, *Journal of Policy Analysis and Management*, 7 (1988), 356-362; Bartel, Ann P. & Lacy Glenn Thomas, “Predation through Regulation: The Wage and Profit Effects of the Occupational Safety and Health Administration and the Environmental Protection Agency”, *Journal of Law and Economics*, 30 (1987), 239-264; Carle, Susan D., “A Hazardous Mix: Discretion to Disclose and Incentives to Suppress Under OSHA’s

e) O MERCADO DA SINALIZAÇÃO E DA INFORMAÇÃO

Como dissemos já, o paradigma da formação de salários no mercado, de acordo com o princípio da *produtividade marginal*, é contrabalançado pela constatação de imperfeições e ineficiências causadoras de custos, no movimento de adaptação da oferta à procura. Vejamos alguns pontos que ilustram a forma como a informação condiciona (seja limitando, seja ampliando) esse movimento de adaptação.

Para além da vertente de informação curricular, que se admitirá ser dominante, não deve excluir-se que uma parte da sinalização que o trabalhador transmite ao empregador resulte do nível salarial que ele está disposto a aceitar como «nível de entrada», não só indiciando o seu poder negocial no mercado de factores (a sua elasticidade perante as variações salariais) como também a sua predisposição para aceitar uma faixa de evolução nas remunerações, tomando o primeiro lance como base de cálculo – sendo que essa consideração pode complementar explicações mais *conjunturais*, como as que relacionam os «salários de eficiência» com uma combinação contextual de «racionamento de vagas» e de custos de mobilidade. Se o nível de entrada condiciona de facto a evolução subsequente, poderá dizer-se que uma parte da determinação salarial é fruto de um mecanismo contratual auto-sustentado, de que a sinalização é

Hazard Communication Standard”, *Yale Law Journal*, 97 (1988), 581-601; Dewees, Donald N. & Ronald J. Daniels, “Prevention and Compensation of Industrial Disease”, *International Review of Law and Economics*, 8 (1988), 51-72; Dickens, William T., “Occupational Safety and Health Regulation and Economic Theory”, in Darity Jr., William (org.), *Labor Economics: Modern Views*, Boston, M. Nijhoff, 1984, 133-173; Kahn, Shulamit, “Occupational Safety and Workers Preferences: Is There a Marginal Worker?”, *Review of Economics and Statistics*, 69 (1987), 262-268. Cfr. também o Cap. XXIX, “European Regulation of Social Standards: Social Security, Working Time, Workplace Participation, Occupational Health and Safety”, in Schmid, Gunther, Jacqueline O’Reilly & Klaus Schomann (orgs.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, cit., 868-898.

um primeiro lance decisivo¹⁴⁵.

Também à empresa é atribuída a faculdade de dar o primeiro passo sinalizador para o mercado, e anterior mesmo à predisposição dos termos negociais – transmitindo ao mercado a sua reputação como empregador. Por exemplo, sabido que é que a própria segurança (estabilidade) do emprego constitui um incentivo à produtividade do trabalhador, uma empresa onde tenha ocorrido um despedimento colectivo por ocasião de uma conjuntura desfavorável terá mais dificuldades em incentivar a produtividade dos seus trabalhadores do que outra que se tenha empenhado em assegurar os postos de trabalho: e isto pela elementar razão de que os trabalhadores da empresa com má reputação em termos de estabilidade de emprego ficam a saber que a relação laboral pode ser interrompida por razões que não têm a ver com a dedicação de cada um, pelo que o esforço adicional que se propusessem empregar para evitarem o despedimento individual deixa de ser inteiramente incentivado, podendo gerar-se um espaço de «risco moral» na proporção da assimetria informativa que exista entre a empresa e o trabalhador¹⁴⁶.

Mais ainda, visto que um dos motivos mais proeminentes para os despedimentos colectivos é a conjuntura económica desfavorável, a crise descendente dentro do ciclo económico, a empresa que recorra a um tal procedimento pode estar a lançar um alerta para todo o sector em que se integra, contagiando as

¹⁴⁵ Como defende Beaudry, P., “Entry Wages Signalling the Credibility of Future Wages: A Reinterpretation of the Turnover-Efficiency-Wage Model”, *Canadian Journal of Economics*, 27 (1994), 884-902.

¹⁴⁶ Cfr. Chauvin, K.W. & J.P. Guthrie, “Labor Market Reputation and the Value of the Firm”, *Managerial and Decision Economics*, 15 (1994), 543ss.; e ainda: Jackson, Matthew O. & Ehud Kalai, “Reputation versus Social Learning”, *Journal of Economic Theory*, 88 (1999), 40ss.; Jeon, S., “Reputational Concerns and Managerial Incentives in Investment Decisions”, *European Economic Review*, 42 (1998), 1203ss.; Park, Eun-Soo, “Reputation Effects in Bargaining Games”, *Southern Economic Journal*, 66 (1999), 186ss.; Tadelis, Steven, “What’s in a Name? Reputation as a Tradeable Asset”, *American Economic Review*, 89 (1999), 548ss..

demais empresas e desincentivando, em particular, a produtividade dos respectivos trabalhadores – pelo que a segurança dos postos de trabalho, em quaisquer conjunturas mas particularmente nas de crise, pode ser considerada uma «externalidade positiva», que, por definição, é subproduzida pelo mercado¹⁴⁷. Note-se ainda que é possível sustentar que, no pressuposto do abaixamento dos custos da informação, os entraves jurídicos ao despedimento «sem justa causa» poderiam ser vantajosamente substituídos por desincentivos económicos a esse tipo de despedimento, através do simples estabelecimento de um «mecanismo de reputação» que tornasse mais difícil, mais custosa, a admissão de trabalhadores àqueles empregadores que tivessem a má fama de recorrerem abundantemente aos despedimentos arbitrários¹⁴⁸.

O próprio nível informativo «óptimo» em que os trabalhadores devam ser mantidos pelas empresas, no decurso da relação contratual, suscita problemas económicos particulares: é que se o incremento de informação pode reflectir-se numa melhoria de produtividade, esse mesmo incremento pode traduzir-se num aumento da elasticidade e do poder negocial dos imediatos beneficiários, resultando em aumentos salariais, em agravamento de custos para o empregador. Isso explica em larga medida que as empresas tendam a fomentar a mobilidade dos trabalhadores dentro de uma carreira, distribuindo o total da informação relevante a ser-lhes transmitida pela extensão máxima possível dos empregos, por forma a que a escala dos vencimentos vá acompanhando a progressão dentro de uma carreira e favorecendo particularmente os trabalhadores mais antigos, mais estáveis (aumentando do mesmo passo o custo de oportunidade do abandono da empresa pelo trabalhador que se

¹⁴⁷ Sobre isto, cfr. Parkin, R.J., “Optimal Employment Security: The Benefits of Labor Market «Imperfections»”, *Journal of Post-Keynesian Economics*, 19 (1996), 61-71; e ainda: Ball, Laurence, “Externalities from Contract Length”, *American Economic Review*, 77 (1987), 615-629.

¹⁴⁸ Cfr. Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, cit., 358.

encontra a meio da carreira, mesmo que ele já tenha chegado ao patamar de atenuação da assimetria informativa que lhe permita perceber as vantagens da mobilidade extra-empresa, e portanto possa aquilatar mais precisamente os custos da sua opção pela «lealdade» à empresa); o nível informativo máximo é alcançado, em suma, no momento em que o trabalhador mais provavelmente se encontra «refém» dos seus próprios investimentos em «capital humano» específico da empresa, e no momento em que o declínio de produtividade e a aproximação do termo esperado da sua vida útil inviabilizam o recurso ao mercado¹⁴⁹.

Um aspecto a sublinhar, e que já deixámos anteriormente subentendido, é o de que é relativamente fácil reconstituir-se, num modelo de jogos estratégicos, o efeito da interacção e do conhecimento recíproco dos contratantes no incremento da produtividade (além do óbvio efeito de «convergência de horizontes» na informação disponível às partes), bastando reconhecer-se que num jogo repetido podem multiplicar-se e aumentar, de lance para lance, os incentivos da aprovação mútua e da reciprocidade de prestações e benefícios – ainda que alguma da reciprocidade seja «intrínseca», no sentido de poder manifestar-se e esgotar-se num único lance –¹⁵⁰.

f) O MERCADO POLÍTICO DO TRABALHO: O «RENT-SEEKING»

O que as partes não consigam obter através das negociações, as vantagens recíprocas que não consigam retirar das ce-

¹⁴⁹ Cfr. Cfr. Huizinga, H., “Intrafirm Information Management and Wage Dynamics”, *European Economic Review*, 44 (2000), 163-180. Sobre a análise económica da mobilidade laboral, cfr. o Cap. IX, “Labor Mobility”, in Borjas, George J., *Labor Economics*, cit., 279-317.

¹⁵⁰ Veja-se, por exemplo, as tentativas de modelação em: Falk, A., S. Gächter & J. Kovács, “Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives in a Repeated Game with Incomplete Contracts”, *Journal of Economic Psychology*, 20 (1999), 251-284.

dências da contraparte, os benefícios que não possam fazer derivar de uma afectação inicial de recursos ou de uma adjudicação inicial de direitos, ou das balizas imperativas ou supletivas do quadro jurídico, conseguem amiúde obtê-lo das benesses legislativas, governativas ou burocráticas, por recurso a um «mercado político» em que a procura é composta por grupos de pressão representativos de interesses particulares, e a oferta corresponde à actividade do Estado, o qual desce do seu pedestal de árbitro supremo do interesse colectivo pautado por princípios de solicitude imparcial, e passa a agir como simples coordenador desses interesses particulares, sem se motivar a sobrepô-los outro interesse qualquer – afinal, um «mercado paralelo», e um mercado de concorrência imperfeita, no qual as «vitórias de secretaria» alcançadas por «lobbies» são a face mais visível da ineficiência na afectação de recursos¹⁵¹.

O tema é de uma fertilidade virtualmente inesgotável, e admitir-se-á que ele faz muito pouco para aliviar o desencanto cínico com que a cultura contemporânea tende a observar o fenómeno político. Aqui importava apenas fazer-lhe uma breve referência, e fornecer não mais do que uma ilustração: é evidente que um flagelo social como o que resulta da existência de

¹⁵¹ Cfr. Tullock, Gordon, *Rent Seeking*, Aldershot, Elgar, 1993; e ainda: Allard, Richard J., “Risk Aversion and the Full Costs of Rent-Seeking”, *Bulletin of Economic Research*, 51 (1999), 95ss.; Baik, Kyung Hwan, “Rent-Seeking Firms, Consumer Groups, and the Social Costs of Monopoly”, *Economic Inquiry*, 37 (1999), 541ss.; Gray, C. Boyden, “Judgment, Power, and Rent Seekers”, *Administrative Law Review*, 48 (1996), 334ss.; Hausken, K., “Collective Rent Seeking and Division of Labor”, *European Journal of Political Economy*, 14 (1998), 739ss.; Medema, Steven G., “Another Look at the Problem of Rent-Seeking”, *Journal of Economic Issues*, 25 (1991), 1049ss.; Millner, E.L. & M.D. Pratt, “Risk Aversion and Rent-Seeking: An Extension and some Experimental Evidence”, *Public Choice*, 69 (1991), 81ss.; Neary, H.M., “A Comparison of Rent-Seeking Models and Economic Models of Conflict”, *Public Choice*, 93 (1997), 373ss.; Stevens, Carl M., “The Social Cost of Rent Seeking by Labor Unions in the United States”, *Industrial Relations*, 34 (1995), 190ss.; Vedder, R. & L. Gallaway, “The War between the Rent Seekers”, *Public Choice*, 68 (1991), 283ss.; Volckart, O., “The Open Constitution and Its Enemies: Competition, Rent-Seeking, and the Rise of the Modern State”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 42 (2000), 1ss..

elevados níveis de desemprego, especialmente de desemprego de longa duração, deveria apontar imediatamente no sentido da liberalização do mercado de trabalho (no sentido muito restrito de simples abstenção de interferência política na «modulação fina» do respectivo funcionamento); e que só o não faz porque, num âmbito político-económico dominado pela estratégia hedonística de grupos predadores ou elitistas, dos «*rent-seekers*», as formas mais rígidas e «viscosas» de funcionamento do mercado são as que mais beneficiam aqueles que nele actuam de forma organizada e conseguem obter do poder político o estabelecimento de «barreiras de ingresso» que lhes asseguram uma *renda*, ou uma *quase-renda*, em detrimento daqueles que não ingressaram no mercado, e que fora dele não alcançaram um grau mínimo de organização que lhes confira «voz» política – tipicamente os desempregados –¹⁵². Nenhuma explicação do fenómeno do desemprego nas sociedades actuais passará do nível das trivialidades ingénuas e dos eufemismos se não abarcar a consideração deste peculiar mercado no qual os favores políticos estão *literalmente* à venda¹⁵³.

3) DA TEORIA À MODULAÇÃO NORMATIVA, E O PROBLEMA DA DECISÃO COLECTIVA

Aproveitemos este último ponto para algumas recapitulações e extrapolações daquilo que ficou já referido.

Um ponto para o qual a análise económica parece especialmente vocacionada é o da ajuda à modulação das normas que enquadram a relação contratual, por forma a

¹⁵² Ver em especial: Aghion, Philippe & Patrick Bolton, “Contracts as a Barrier to Entry”, *American Economic Review*, 77 (1987), 388-401.

¹⁵³ Cfr. Berthold, N. & R. Fehn, “The Positive Economics of Unemployment and Labor Market Inflexibility”, *Kyklos*, 49 (1996), 583-613; Formby, John P. & E.L. Millner, “«Comparable Worth» and Rent Seeking”, *International Review of Law and Economics*, 7 (1987), 65-78; Mangel, J.H., C.D. DeLorme Jr. & D.R. Kammerschen, “Rent Seeking and the Byproduct Theory of Labor Movements”, *Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali*, 41 (1994), 399-422.

conciliar a solução justa e equilibrada que desta possa retirar-se com uma ponderação em termos de eficiência e de adequação, quer aos interesses em presença, quer ao grau de informação de que as partes no contrato vêm acompanhadas para identificação e tutela desses interesses. A modulação dessas normas oscilará entre a imperatividade e a supletividade, traçando uma linha entre áreas de disponibilidade e de indisponibilidade de direitos – o que por sua vez resultará de uma combinação de considerações, umas que resultam da relevância colectiva dos interesses em presença, outras que emergem do respeito que merecem as motivações com que as pessoas livremente procuram soluções contratuais. À análise económica caberá muito particularmente a caracterização destas motivações, remetendo-se ao jurista que a ela atenda a tarefa de retirar consequências práticas na prescrição, na proibição ou na permissão de condutas.

No que particularmente respeita à relação laboral e à sua base contratual, a moderna teoria económica arroga-se a capacidade de formular e de analisar algumas particularidades distintas dos interesses e das motivações das partes, tais como:

- a aversão pelo risco faz com que os trabalhadores tendam a prescindir de qualquer esperança de ganhos extraordinários em favor de uma remuneração certa e antecipada – pelo que as regras de execução e de cessação do contrato costumam ser fundamentalmente determinadas por uma vontade de desequilíbrio de riscos entre as partes;
- um contrato que tenha sucesso no isolamento dos trabalhadores face aos riscos desliga-los-á, *ipso facto*, dos resultados da produção, retirando-lhes um dos principais incentivos à produtividade – senão o principal – e concomitantemente a via privilegiada para alguma convergência de interesses com o seu empregador (ultrapassada que está, julgamos, a pressão ide-

ológica no sentido de se perpetuar a ideia de inconciliabilidade de perspectivas e de inevitabilidade da «luta de classes») ¹⁵⁴;

- o trabalhador que esteja resguardado contra riscos (contra os mais ostensivos, pelo menos) pode dar-se ao luxo de ser irrestritamente otimista quanto aos resultados da produção, extrapolando para o resultado económico final o sucesso que tenha tido a sua participação no processo produtivo – já que não é obrigado a tomar em consideração o contributo dos demais factores de produção, nem a margem de incerteza que acompanha o escoamento dos produtos no mercado;
- esse mesmo trabalhador não disporá sequer, pois, da informação relevante que lhe permita aquilatar a justiça da remuneração que auferir pela sua própria produtividade – pelo seu grau de participação num processo produtivo que terminou com sucesso no mercado –, razão por que a sua sensibilidade à justiça da remuneração ou do equilíbrio de deveres e direitos que resultam do contrato se confina a um plano comparativo, sendo para ele mais grave sentir-se negativamente discriminado do que sentir-se igualitariamente explorado;
- a percepção mais imediata da justiça comparativa induz os trabalhadores à preferência por soluções contratuais padronizadas que assegurem antes de mais a igualdade – ao menos a igualdade dentro de cada uma das categorias de uma estratificação funcional – o que leva a que a remuneração acabe por ser regularmente estabelecida em termos de progressão por escalões e

¹⁵⁴ Cfr. Stiglitz, Joseph E., “The Design of Labor Contracts: The Economics of Incentives and Risk Sharing” e Lawler, Edward E., “Pay for Performance: A Motivational Analysis”, ambos in Nalbantian, Haig R. (org.), *Incentives, Cooperation, and Risk Sharing. Economic and Psychological Perspectives on Employment Contracts*, Totowa NJ, Rowman & Littlefield, 1987, 47-68, 69-86.

- antiguidade, e não em função da produtividade;
- assegurada através da padronização contratual a solução mais igualitária e menos arriscada de todas, os trabalhadores passam a evidenciar uma elevadíssima «taxa social de desconto» – o que equivale a dizer uma pronunciadíssima «preferência pelo presente», manifestada através da pressão contínua para o aumento dos salários e pela notória indiferença pelas consequências remotas desses aumentos (quando eles se desligam das oscilações na produtividade das empresas);
 - esse muito vincado «desconto do futuro» explica, em parte, a «viscosidade dos salários», precisamente a indisponibilidade dos trabalhadores para aceitarem quebras salariais, mesmo naqueles pontos conjunturalmente mais críticos em que a quebra de produtividade – e a concomitante quebra do rendimento das empresas – parece garantir o aumento do desemprego e faz subir a probabilidade das falências;
 - a «viscosidade dos salários» é também em parte fruto do egoísmo e da insensibilidade que a segurança contratual produz quanto às vantagens sociais e económicas da solidariedade – sentindo o trabalhador que não lhe compete colaborar na resolução do problema do desemprego, ou que fazê-lo envolve custos in-comportáveis, nomeadamente o da fragilização do mínimo (contratualmente) garantido da sua remuneração.

Este conjunto de tendências, mais ou menos solidamente comprovadas na ciência económica, sugerem que a via da flexibilização do quadro jurídico pode trazer vantagens ao nível da eficiência, seja por tornar mais transparente ao trabalhador os ganhos potenciais que podem advir de um alinhamento dos seus interesses com os do empregador, no sentido de uma dis-

tribuição de riscos menos desequilibrada (e, em contrapartida, uma distribuição de probabilidades de ganho menos assimétrica), seja até por permitir ao trabalhador uma maior amplitude na negociação, constituindo-o em árbitro dos seus interesses em pontos em que a renúncia a direitos disponíveis possa ser mais do que compensada, do seu ponto de vista (e não do ponto de vista daqueles que queiram amarrá-lo àquilo que eles próprios possam entender como uma igualdade rígida), por contrapartidas ou por uma participação mais extensa no processo produtivo. É de não esquecer, também, que a própria lentidão evolutiva da lei, se é em si mesma um bem na salvaguarda da segurança e das expectativas dos destinatários, pode constituir-se num travão à consagração legítima de novos interesses e preferências que deixem de ameaçar os valores que a lei protege.

a) A FLEXIBILIZAÇÃO DO QUADRO DE DIREITOS

Contudo, a couraça de direitos indisponíveis que rodeia as relações laborais não é fruto de um acaso ou de uma perversão de princípios – e tende a aceitar-se em termos amplamente consensuais que muitas das normas imperativas que travam os extremos de desigualdade, de necessidade e de dependência nas relações bilaterais, na constituição dos contratos individuais, no estabelecimento de padrões de segurança e salubridade, no impedimento de formas gritantes de discriminação, de assédio e de prepotência (por exemplo, a penalização do trabalhador que procura organizar-se, ou daquele que resiste a uma ordem ilegal), são um progresso e um adquirido cultural que seria grave pôr-se em causa, ao menos enquanto subsistam vulnerabilidades provocadas pelo próprio mercado¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Sobre o pressuposto básico da existência de uma desigualdade de poder negocial entre as partes no contrato individual de trabalho, cfr. os Caps. IX, “On Labor’s Bargaining Disadvantage”, e XVI, “Countervailing Power: Memoir and Modern Reality”, in Kerr, Clark & Paul D. Staudohar (orgs.), *Labor Economics and Indus-*

Tudo sacrificar aos incrementos de eficiência seria, assim, quase um absurdo – justificando-se que, a aumentar o círculo dos direitos disponíveis nesta área, o exercício dos poderes de renúncia seja acompanhado de salvaguardas, quer sob a forma de um reforço das barreiras contra a ocorrência de vícios na formação e na transmissão da vontade, quer sob a forma da imposição de formalidades, de intervenções mediadoras ou de períodos de ponderação e de reversibilidade das renúncias (para não nos enredarmos em complexidades infundáveis sobre o fundamento da imperatividade das normas juslaborais, estamos aqui a evitar a consideração dos efeitos sobre terceiros, como a relevância da segurança do emprego para o sustento do núcleo familiar do trabalhador, ou das licenças e benefícios para o cuidado de recém-nascidos ou para a educação da prole, ou mesmo, mais rebuscadamente, da quebra dos deveres de conformação com ordens ilegais e imorais¹⁵⁶).

Uma vantagem, ao menos, parece ser inequívoca no caso de uma expansão da área de disponibilidade: é que quem queira convencer os trabalhadores a prescindirem de direitos seus que sejam negociáveis terá precisamente que *negociar*, ou seja, terá que convencer, que persuadir, que aliciar, que oferecer contrapartidas – terá, em suma, que fazer chegar aos trabalhadores um acervo informativo que a sujeição a normas imperativas dispensará. E essa informação será gratuita para os trabalhadores, que ganham assim, com o incremento da disponibilidade dos seus direitos, um maior nível de informação sobre estes.

De certo modo, a exigência de uma justa causa para o despedimento ilustra também esse princípio: só poderá despedir aquele que, a expensas suas, puder revelar os factos e o enquadramento jurídico que conjuntamente fundamentam a decisão – e como o grau de informação requerido é aquele que deve

trial Relations, cit., 237-256, 431ss..

¹⁵⁶ Mas veja-se: Schwab, Stewart, “Wrongful Discharge Law and the Search for Third Party Effects”, *Texas Law Review*, 74 (1994), 1943ss..

satisfazer os próprios aplicadores profissionais do Direito, compreende-se que muitas vezes seja mais eficiente, para o empregador, chegar a um acordo com o trabalhador quando está alcançado um patamar inferior de informação¹⁵⁷, até porque fazê-lo de modo expedito pode constituir para o empregador uma defesa, seja contra o «risco moral» da improdutividade laboral que se acoita numa «fasquia» muito elevada em sede de «justa causa», seja contra a multiplicação da litigiosidade oportunista que pode resultar da exploração conjunta, tanto de uma legislação que favorece uma das partes, como das ineficiências da organização judiciária.

Outra vantagem, não despendiêdo, da atribuição preferencial de direitos aos trabalhadores deriva directamente da ideia de que, existindo um escala decrescente de utilidade marginal, pode ocorrer alguma resistência, alguma «viscosidade», dos «direitos adquiridos», que fazem com que a renúncia a um direito seja sobrevalorizada relativamente à respectiva aquisição – e esse freio à disponibilidade jogue a favor dos trabalhadores (mais tecnicamente, tenha efeitos distributivos positivos)¹⁵⁸. Note-se que, pela mesma razão, é sempre maior a perda que a

¹⁵⁷ Cfr. Kim, Pauline, “Bargaining with Imperfect Information: A Study of Worker Perceptions of Legal Protection in an At-Will World”, *Cornell Law Review*, 83 (1997), 105ss..

¹⁵⁸ Numa escala decrescente de utilidade, a renúncia a 10ª dose de um bem tem um valor superior à aquisição de uma 11ª dose de um outro bem, quando o estado de satisfação de ambos estivesse em equilíbrio (10 doses de cada um). Cfr. ainda: Korobkin, Russell, “Behavioral Economics, Contract Formation, and Contract Law”, in Sunstein, Cass R. (org.), *Behavioral Law and Economics*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, 116ss.; Sunstein, Cass R., “Behavioral Analysis of Law”, *The University of Chicago Law Review*, 64 (1997), 1175ss.; *eiusdem*, “Why Markets Don’t Stop Discrimination”, *Social Philosophy & Policy*, 8/2 (1991), 22ss.; Jolls, Christine, Cass R. Sunstein & Richard Thaler, “A Behavioral Approach to Law and Economics”, *Stanford Law Review*, 50 (1998), 1471ss.; Posner, Richard A., “Rational Choice, Behavioral Economics, and the Law”, *Stanford Law Review*, 50 (1998), 1551ss.; Kelman, Mark, “Behavioral Economics as Part of a Rhetorical Duet: A Response to Jolls, Sunstein, and Thaler”, *Stanford Law Review*, 50 (1998), 1577ss.; Jolls, Christine, Cass R. Sunstein & Richard Thaler, “Theories and Tropes: A Reply to Posner and Kelman”, *Stanford Law Review*, 50 (1998), 1593ss..

saída de um trabalhador provoca do que o ganho que advenha da sua substituição por um trabalhador com as mesmas características (para não referirmos já a perda do «capital humano» específico – lembremo-lo, aquele que resulta da formação e da especialização do trabalhador dentro da rotina da empresa).

Admitamos que, variando tanto, de pessoa para pessoa, a capacidade de trabalho e a necessidade de descanso, variando tanto os pontos em que se inicia o declínio da produtividade marginal do trabalho ou os pontos em que se atinge o esgotamento, o incremento da disponibilidade do direito às férias possa ter-se como um factor de eficiência, que propicia uma prestação «personalizada» do trabalho – como de certo modo sucede com as derrogações aos limites dos horários e dos descansos semanais –. Também crescentemente se admite que o mecanismo de financiamento da reforma dos trabalhadores abandone, parcial ou totalmente, a área dos regimes imperativos e transite para regimes voluntários (em larga medida porque os problemas estruturais dos regimes obrigatórios atenuaram a preferência que por eles era evidenciada por trabalhadores movidos pela aversão ao risco).

Muitos outros exemplos poderiam encontrar-se de situações em que a padronização e uniformização do regime jurídico laboral dentro de um sector ou de uma empresa seriam substituídos com vantagem por soluções de maior flexibilidade, nas quais fossem atribuídos mais direitos aos trabalhadores, incluindo alguns que são presentemente atribuídos aos empregadores (parte dos poderes de direcção, por exemplo, ou a titularidade de alguns dos instrumentos de produção), para que a renúncia ao exercício desses direitos, ou a transferência da legitimidade de exercício desses direitos a favor dos empregadores, tivessem que ser acompanhadas de negociação *ad hoc* – e, como vimos, de *revelação gratuita* dos termos contratuais que passariam a reger as relações laborais, em resultado do grau de renúncia a esses direitos disponíveis –.

Suponhamos, em particular, que eram especificados um «direito à não-discriminação», um «direito a um plano de saúde e de reforma», um «direito à apropriação de instrumentos de produção» (o computador que o técnico de informática foi personalizando enquanto trabalhava), um «direito à suspensão do contrato para aprofundamento da educação do trabalhador», ou outros direitos similares. Nesse caso, competiria ao empregador «comprar» parte, ou o todo, desses direitos, empreendendo uma negociação (bilateral ou colectiva) na qual teriam que transparecer a utilidade e o custo marginal de cada incremento nos valores transaccionados, para que o livre consentimento pudesse ser alcançado (o recurso à intimidação faria com que os trabalhadores recuassem para o seu «nicho» de direitos, pelo que só a apresentação de contrapartidas vantajosas poderia abrir caminho à transacção). Por exemplo, não seria de excluir uma hipótese como a do alargamento negociado de um elenco explícito do que se entendesse ser, naquela empresa ou naquele sector produtivo, «justa causa» de despedimento: o trabalhador renunciaria a algumas das garantias da sua segurança de emprego, eventualmente a troco de um aumento salarial que fizesse subir a sua esperança de ganhos totais naquele emprego.

É evidente que um aumento do número de direitos explicitamente atribuídos aos trabalhadores e do grau de disponibilidade desses direitos, se permite perspectivar um aumento de eficiência ligado à reaproximação do paradigma da liberdade contratual (e ao estabelecimento livre de incentivos entre as partes), permite em contrapartida, se não for acompanhado do estabelecimento de regimes supletivos suficientemente exaustivos e estruturados, um incremento dos «custos de transacção» da empresa, visto que passa a ser concebível que o empregador se veja forçado a negociar especificadamente as condições laborais peculiares de cada um dos seus trabalhadores, perdendo-se desse modo a economia de tempo e de esforço que represen-

ta a redução do contrato de trabalho a formas padronizadas e rígidas, com uma definição estável de direitos e deveres relativamente «estanques» à qual as partes se limitam a aderir, significando essa adesão – como vimos na intuição de Coase – um ingresso numa cadeia herárquica em que a negociação cede o lugar à subordinação, e em que a execução de ordens pelos trabalhadores não fica contingentemente presa de negociações suplementares (sendo que, em contrapartida, a remuneração dos trabalhadores também não fica dependente de tais negociações, ou de prestação de informações recíprocas sobre as condições e produtividade do trabalho).

Naqueles casos em que a relação laboral surja como resultado de uma negociação específica entre empregador e trabalhador, uma redistribuição de direitos e de legitimidades, ou uma remodelação da estrutura dos direitos em causa, poderá implicar «custos de transacção» máximos, pois equivale a forçar as partes a uma renegociação, desde o início, sendo que, a manterem-se os interesses e o grau de informação de que vinham inicialmente munidas, e salva a hipótese de se aproveitar para corrigir um vício que tenha ocorrido na formação ou na comunicação da vontade negocial, o desfecho da nova negociação será idêntico ao resultado que fora alcançado inicialmente – pelo que a probabilidade de ganhos, e mais ainda de ganhos compensadores do custo da renegociação, será muito remota –.

O «limite natural» da flexibilização do quadro jurídico, do aumento de direitos disponíveis, negociáveis, nessa expansão do domínio da prestação de informações, está nesse agravamento dos «custos de transacção» – o que, como referimos, só pode ser remediado pela interposição de um extenso «resguardo supletivo», que representa um custo do legislador (se porventura não vigoravam já regras tradicionais¹⁵⁹), custo de

¹⁵⁹ Por exemplo, as «regras de mercado», embora no domínio laboral seja sempre arriscado presumir-se que existe uma «ordem natural» de adjudicação de direitos ou de «posições iniciais», cuja justiça ou eficiência pudessem estar o abrigo de uma apreciação e de uma eventual superação pela vontade política expressa pelo legisla-

que ficam exonerados os negociadores, quando as negociações devam interromper-se porque o respectivo custo se aproxima já do montante das vantagens que através delas se pode esperar obter. A existência de normas supletivas – incluindo nestas as normas que definem a legitimação e a apropriação¹⁶⁰ – permite, assim, que as negociações terminem muito mais longe do seu ponto de ineficiência máxima do que sucederia se essas normas não existissem; e permite que a empresa possa resguardar-se de um «naufrágio em custos de transacção» quando a ordem jurídica opta pela multiplicação dos direitos explicitamente atribuídos aos trabalhadores e pelo incremento da negociabilidade desses direitos – e tudo pode soçobrar nos «braço de ferro» dos «*holdouts*» –¹⁶¹.

A existência de regras supletivas muito extensas e exaustivas seria também uma defesa dos trabalhadores contra a sua própria ignorância ou fraqueza negocial – a sua inelasticidade às variações salariais –, visto que o simples conhecimento de que existe, algures, uma «linha de defesa» que foi definida em termos politicamente aceitáveis exonerará o trabalhador que queira negociar os seus direitos da necessidade (e do custo) de adquirir conhecimentos onerosos ou da necessidade (e do custo) de se integrar em formas de negociação colectiva, sem com isso perder a possibilidade de chegar a soluções eficientes e justas nas transacções a que procede com o seu empregador¹⁶².

dor. Afinal, também havia «regras de mercado» para o escravagismo... Cfr. Epstein, Richard A., “A Common Law for Labor Relations”, *Yale Law Journal*, 92 (1983), 1357ss..

¹⁶⁰ Há quem entenda que a essência das normas do direito de propriedade está no estabelecimento de regras supletivas do contrato – cometendo ao proprietário as decisões não explicitamente previstas no calculado –. Cfr. Grossman, Sanford & Oliver Hart, “The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration”, *Journal of Political Economy*, 94 (1986), 691-719.

¹⁶¹ Cfr. Ayres, Ian & Robert Gertner, “Filling Gaps in Incomplete Contracts: An Economic Theory of Default Rules”, *Yale Law Journal*, 99 (1989), 87ss..

¹⁶² Para um enquadramento do tema, cfr. Alchian, Armen & Harold Demsetz, “Production, Information Costs, and Economic Organization”, *American Economic Review*, 62 (1972), 777-795.

Note-se, de passagem, que as regras supletivas, no pressuposto de que elas se harmonizariam com a opção pelo incremento da «jurisdificação» e da área de disponibilidade dos direitos, deveriam proceder a uma atribuição inicial de direitos aos trabalhadores, e não aos empregadores – seja pela simples razão «coaseana» de que, na presença de «custos de transacção» positivos, essa afectação inicial não é indiferente para a justiça (para os efeitos distributivos) do mais eficiente dos resultados finais¹⁶³, seja pelo facto de que muitos candidatos a um posto de trabalho poderão apostar na renúncia a direitos como forma de sinalização, como forma (perversa) de fuga à «selecção adversa»¹⁶⁴.

Suponha-se que, num limite extremo (sem qualquer salvaguarda imperativa), era reconhecido aos trabalhadores simultaneamente um «direito ao não-trabalho» e um «direito à remuneração independentemente do trabalho», e que se concebia que o que era pago pelos empregadores era, não a quota-parte do rendimento correspondente ao contributo do trabalho, mas tão-somente o preço da renúncia ao exercício conjunto daqueles dois direitos. Na ausência de normas supletivas, o empregador teria muito possivelmente que negociar diariamente o conjunto das condições dessa renúncia junto dos trabalhadores com mais poder negocial (com maior

¹⁶³ Cfr. Coase, Ronald, “The Problem of Social Cost”, *Journal of Law and Economics*, 3 (1960), 1ss..

¹⁶⁴ Num momento em que, conferindo a liberdade negocial o direito de escolha ao empregador, exista um excesso de candidatos, a licitação entre estes poderá fazer-se em termos de «sinalização», isto é, em demonstrações da seriedade do empenho «*ex ante*»: um candidato que manifeste irredutibilidade na afirmação do seu direito à segurança do vínculo, ou do seu direito a férias, poderá estar a transmitir uma impressão negativa, sendo que o desprendimento, neste caso, poderá sinalizar uma vontade de abnegação e de «amor à camisola» que, por farisaica, alienadora ou moralmente abjecta que, na circunstância, ela se possa considerar – sintomática que é de uma «corrida para o fundo» (ou, mais impiedosamente, de uma «*rat race*») –, não pode ser proibida por lei como critério de escolha. Cfr. Bewley, Truman, *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Cambridge Mass., Harvard University Press, 1999, 268ss..

elasticidade perante as variações salariais); a presença de normas supletivas conhecidas por ambas as partes restringirá muito provavelmente as negociações à questão do preço da renúncia, o que naturalmente reduz os «custos de transacção» e restringe a imprevisibilidade dos desfechos negociais, reaproximando as empresas do seu funcionamento «normal», isto é, do funcionamento naquele contexto em que o não-reconhecimento dos dois referidos «direitos» permite às empresas a estruturação hierárquica e a presença de trabalho subordinado.

b) AUTOREGULAÇÃO, HETEROREGULAÇÃO, «EFEITO DE BOLEIA»

É certo que a modulação do enquadramento legal pode ir – e tem ido – numa direcção inteiramente distinta, a da negociação colectiva, a da subalternização das regras comuns do contrato individual (o âmbito da «*employment law*») à formação de «regras de segundo grau», de uma pseudo-«regulamentação pactícia» que é obtida forçando-se bilateralmente a destruição da atomicidade no mercado de trabalho (o âmbito da «*labor law*»), crendo-se que com isso se alcançaria o duplo objectivo da justiça – visto que se tenderia para a reposição do equilíbrio negocial que os contratos individuais alegadamente não assegurariam – e da eficiência – já que uma única negociação entre os representantes das partes, por complexa que fosse, seria sempre menos custosa do que o somatório das negociações directas entre cada uma das partes representadas –.

Na realidade, uma tal solução suscita várias questões:

- como é que se evita a padronização, a uniformização, quando elas sejam indesejadas?
- se não existe forma eficiente (pouco custosa) de vigilância e de rectificação dos excessos dos representantes (se portanto existe também «risco moral» nas re-

lações entre os trabalhadores sindicalizados e as estruturas sindicais), será economicamente racional encerrar-se a resistência, pelos representados, a uma renúncia dos seus direitos que já tenha sido consumada pelos seus representantes?

- que significado pode ter, nessas circunstâncias, a característica de «disponibilidade» que seja aposta aos direitos dos trabalhadores – mais a mais quando a lei estende aos não-representados os resultados das negociações colectivas, colocando-os forçadamente na posição em que estariam se tivessem disposto de alguns dos seus direitos, e invocando a primazia do valor da igualdade (melhor seria dizer-se: da uniformidade)?
- num contexto de elevados «custos de transacção», não seria melhor admitir-se que a negociação colectiva envolve os trabalhadores numa dupla subordinação hierárquica – a já referida e que é inerente ao exercício de funções dentro da empresa, à qual vem agora juntar-se a subordinação à «vontade (economicamente) irresistível» dos negociadores, dos representantes do cartel oligopolista da oferta de trabalho no mercado dos factores –?

Admitir-se-á sem esforço que a negociação colectiva permite, no pressuposto de uma perfeita representatividade dos negociadores, que a informação que os representados detêm (de forma necessariamente parcelar) seja partilhada, e dessa adição resultem vantagens informativas inacessíveis àqueles (ou mesmo que possa reduzir-se um pouco o confinamento da «racionalidade limitada» com que cada agente económico vem individualmente munido¹⁶⁵); e também se admitirá que permite,

¹⁶⁵ A situação é, numa das suas vertentes, especialmente desfavorável para o trabalhador, que será quase sempre um jogador menos experiente do que o empregador na negociação das relações laborais; para o empregador, essa negociação será um «jogo repetido com possibilidade de aprendizagem», pelo que o seu grau de infor-

até nos «empurrões» com que a lei a ajude, ultrapassar difíceis problemas de decisão colectiva¹⁶⁶ – seja a licitação dos trabalhadores uns contra os outros para a obtenção de um emprego, seja a apatia parasitária com que cada trabalhador esperaria *dos outros* a iniciativa de resolução de problemas comuns, aqueles problemas cuja solução não pode ser usufruída exclusivamente por aquele que promove a solução, extravasando imediatamente para o benefício de todos (o problema do «free-riding»)^{167/168} –.

mação e a sua aptidão para melhorar o processamento dessa informação podem ir aumentando em cada novo lance (o que pode até reflectir-se na configuração unilateral de um contrato de adesão que sedimente essa sua experiência); para o trabalhador, a negociação aproxima-se muitas das vezes, como observámos já, da situação paradigmática do «dilema do prisioneiro», com um lance único num contexto de informação imperfeita (quando muitas vezes estão em causa opções de longo prazo, e a ponderação pode extravasar para a própria identidade e estatuto social, para a integração ou exclusão daquele que se vê forçado a optar). Noutra vertente, contudo, a situação é especialmente desfavorável para o empregador, a vertente das condições em que o trabalho vai ser efectivamente prestado, na medida em que elas dependem particularmente das aptidões e da diligência do trabalhador: é que neste caso, repitamo-lo, a assimetria informativa joga contra o empregador, que pode ter que fazer a oferta de um nível remuneratório irreversível quando desconhece ainda as potenciais contrapartes (não tendo delas senão a informação difusa e estigmatizadora que a lei tantas vezes tenta proscrever como critério decisório), caso em que pode desencadear-se um colapso de mercado por «selecção adversa», ou que pode ver-se confrontado com um trabalhador deficientemente motivado, que reserva parte do seu esforço à ocultação dos resultados dessa deficiente motivação, caso em que o empregador se vê defrontado com os custos do combate activo contra o «risco moral». Cfr. Holmstrom, Bengt, “Moral Hazard in Teams”, *Bell Journal of Economics*, 13 (1982), 324-340; Holmstrom, Bengt & Paul Milgrom, “Multitask Principal-Agent Analyses: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 7 (1991), 24-52; Levine, David I., “Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection”, *Journal of Labour Economics*, 9 (1991), 294ss..

¹⁶⁶ Cfr., em geral, Commons, J.R., *The Economics of Collective Action*, Madison, University of Wisconsin Press, 1970 (1950).

¹⁶⁷ Cfr. Posner, Richard, “Some Economics of Labor Law”, *University of Chicago Law Review*, 51 (1984), 988ss..

¹⁶⁸ Não é despidiendo, quer o optimismo com que cada um preenche as suas deficiências informativas, quer a forma como remete para a «penumbra de irrelevância» eventos de baixa probabilidade ou de fraca plausibilidade, por exemplo julgando-se imunizado contra as consequências mais negativas da sua apatia, ou remetendo para

Com efeito, a ciência económica tem recentemente explorado as possibilidades de manipulação da liberdade contratual com vista à obtenção de resultados que, sendo eficientes, podem contudo considerar-se socialmente injustos – como seja precisamente a celebração de contratos que promovem a generalização de condutas parasitárias ou o «efeito de boleia», sob forma de atribuição recorrente de vantagens que aparentemente seriam de excepção (a conhecida «cláusula da nação mais favorecida», por exemplo), ou sob forma de atribuição de vantagens imediatas em compensação pela renúncia a facultades de que poderiam mediatamente decorrer vantagens superiores (a recompensa pela não-sindicalização, por exemplo, o «*yellow dog contract*») ¹⁶⁹.

Evidentemente que os casos mais pronunciados de «efeito de boleia» surgem no trabalho de cooperação ou colectivo, quando o total da remuneração não pode exceder o rendimento gerado colectivamente, e portanto o incentivo do ganho é necessariamente diluído pelo número de participantes (o problema é especialmente agudo nos casos em que a partilha de lucros é o principal ou único incentivo para a colaboração, e faltam incentivos adicionais como o da perspectiva de promoção ou o da supervisão hierárquica – como sucede com muita frequência nas sociedades formadas por profissionais liberais) ¹⁷⁰.

um acto de fé a tutela dos seus interesses – cfr. Jolls, Christine, “Behavioral Economic Analysis of Redistributive Legal Rules”, in Sunstein, Cass R. (org.), *Behavioral Law and Economics*, cit., 290ss..

¹⁶⁹ Cfr. David, Joe C. & John H. Huston, “Right-To-Work Laws and Free Riding”, *Economic Inquiry*, 31 (1993), 52ss.; Neeman, Zvika, “The Freedom to Contract and the Free-Rider Problem”, *Journal of Law, Economics, and Organization*, 15 (1999), 685-703.

¹⁷⁰ Cfr. Gaynor, Martin & M. Pauly, “Compensation and Productive Efficiency in Partnerships; Evidence from Medical Group Practice”, *Journal of Political Economy*, 98 (1990), 544-574; Holmstrom, Bengt, “Moral Hazard in Teams”, *Bell Journal of Economics*, 13 (1982), 324-340; Leibowitz, Arleen & Robert Tollison, “Free Riding, Shirking and Team Production in Legal Partnerships”, *Economic Inquiry*, 18 (1980), 380-394; Mookherjee, Dilip, “Optimal Incentive Schemes With Many Agents”, *Review of Economic Studies*, 51 (1984), 433-446.

Isso não quer dizer que não haja incentivos específicos no trabalho de equipa, e que a situação não seja em todo o caso mais eficiente do que a de ausência de incentivos económicos, ou até mais socialmente proveitosa, se levarmos em conta ponderações que não se esgotem na mera eficiência.

Todavia, se nos cingirmos ao já importante plano da eficiência, concluiremos que o «efeito de boleia» (que pode agravar-se com os bens conhecidos problemas que gravitam em torno da formação da vontade colectiva, e que a teoria da «*public choice*» trouxe à ribalta) será de erradicação muito difícil se os custos de «monitorização» forem muito elevados, sendo contudo que esses custos podem ser reduzidos, seja pela vigilância cruzada que os pares exercem uns sobre os outros em casos em que a generalização da indolência é insustentável¹⁷¹, seja por condicionalismos peculiares que forcem a revelação do esforço individual dos membros do grupo (a indolência de um jogador de futebol é instantaneamente notada pelos adeptos do clube)¹⁷².

O fundamento básico do «efeito de boleia», que é afinal a perspectiva que se apresenta a cada um de que a sua contribuição para o rendimento do grupo não pode ter um retorno, uma remuneração, que não seja diluída pelo número de participantes¹⁷³ é que faz com que alguns sistemas de incentivos tão aparentemente (e intuitivamente) eficientes apresentem na prática resultados equívocos¹⁷⁴. O raciocínio é aliás extensível ao in-

¹⁷¹ Veja-se Hansen, Daniel, “Worker Performance and Group Incentives: A Case Study”, *Industrial and Labor Relations Review*, 51 (1997), 37-49; Kandel, Eugene & Edward Lazear, “Peer Pressure and Partnerships”, *Journal of Political Economy*, 100 (1992), 801-817.

¹⁷² Cfr. Holmstrom, Bengt, “Moral Hazard and Observability”, *Bell Journal of Economics*, 10 (1979), 74-91.

¹⁷³ Aquilo que a doutrina sugestivamente designa como «*the 1/n problem*», já que um investimento de 1 num grupo com n membros não pode recompensar aquele que investiu senão com o valor de $1/n$.

¹⁷⁴ Por exemplo, a «participação nos lucros», como se observa em: Kruse, Douglas L., *Profit Sharing: Does It Make a Difference? The Productivity and Stability Effects of Employee Profit-sharing Plans*, Kalamazoo Mich., W.E. Upjohn Institute for

centivo para fazer valer individualmente direitos que aproveitam a todos – um problema de decisão colectiva com que os juristas estão familiarizados¹⁷⁵–. O mesmo «efeito de boleia» justifica até certo ponto a formação do «cartel de mão-de-obra» que é o sindicato – e desaconselha a extensão dos resultados das negociações colectivas aos trabalhadores não-sindicalizados¹⁷⁶ –, já que na presença de uma força de trabalho muito numerosa e com interesses diversificados e dispersos, a presença de «custos de transacção» elevados e a esperança reduzida de ganhos (ponderada pelo risco de retaliação selectiva por parte do empregador) pode ser totalmente desincentivadora de uma iniciativa individual no sentido da organização dos trabalhadores¹⁷⁷.

Existe alguma ambiguidade, sobretudo nos dados empíricos disponíveis, quanto aos efeitos sobre a produtividade e, mediamente, sobre os níveis de remuneração e de emprego, dos ganhos negociais dos trabalhadores obtidos em negociação colectiva, sobretudo no pressuposto da existência de insuficiências de «monitorização» do empenhamento dos trabalhadores, tendo alguns autores insistido que, para além da repercussão do incremento de benefícios na substituição de horas de trabalho por horas de lazer (o incremento de benefícios aumenta o «custo de oportunidade» da renúncia ao descanso, alterando a taxa marginal de substituição), esse aumento de benefícios – tanto maior quanto mais forte o poder negocial dos sindicatos – tende, *ceteris paribus*, para a subida do emprego e para a queda do nível salarial, e portanto para a dupla quebra de remuneração por unidade de esforço: para a perda, numa palavra,

Employment Research, 1993, 155, 161.

¹⁷⁵ Cfr. Bruce, Christopher J., “The Adjudication of Labor Disputes as a Private Good”, *International Review of Law and Economics*, 8 (1988), 3-19.

¹⁷⁶ Cfr. Chaison, Gary N. & Dileep G. Dhavale, “The Choice Between Union Membership and Free-Rider Status”, *Journal of Labor Research*, 13 (1992), 355ss..

¹⁷⁷ Cfr. Posner, Richard A., *Economic Analysis of Law*, cit., 353-355.

do principal incentivo à produtividade laboral¹⁷⁸. A simples quebra da atomicidade e a obtenção de um poder de mercado que permite negociar efectivamente os níveis salariais é uma vantagem indiscutível da negociação colectiva, seja para os trabalhadores seja para os empregadores – seja também para a economia como um todo, dado que a «paz social» que seja alcançada por negociações céleres contribui para a estabilização do horizonte económico das expectativas de todos.

E tanto assim é que o quadro imperativo que cerca o direito do trabalho pode ser em larga medida fundamentado como um sucedâneo para um sistema generalizado de negociação colectiva¹⁷⁹, embora também se possa conceber esse enquadramento como a salvaguarda que permite o florescimento da negociação colectiva, já que, não estando necessariamente em causa interesses e direitos dos representantes, mas apenas os dos representados, e dado o potencial de ineficiência que está implicado na sempre onerosa transmissão aos representantes do quadro de valores dos representados – se é que mesmo estes têm ideias claras sobre esses valores –, o balizamento da fronteira da indisponibilidade deve traçar-se mais nitidamente.

Também o inverso poderia ser abstractamente sustentado: a negociação colectiva é um sucedâneo para um quadro jurídico mais amplo e exaustivo, que permita a subsunção mais directa e detalhada a uma «tabela de soluções» por parte da variedade de cambiantes conjunturais que precisamente acabam por reclamar a «regulamentação pactícia». Se fosse acessível ao legislador um grau de informação tão detalhado como

¹⁷⁸ Cfr. Altenburg, L. & M. Straub, “Efficiency Wages, Trade Unions, and Employment”, *Oxford Economic Papers*, 50 (1998), 726-746; Martin, Roderick, *Bargaining Power*, Oxford, Clarendon Press, 1992; e o Cap. XI, “Pay and Productivity”, in Ehrenberg, Ronald G.G., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, cit., 375-412.

¹⁷⁹ Cfr. Fried, Charles, “Individual and Collective Rights in Work Relations”, *University of Chicago Law Review*, 51 (1984), 1012ss. (mas veja-se a crítica deste entendimento em: Sunstein, Cass R., “Rights, Minimal Terms, and Solidarity”, *University of Chicago Law Review*, 51 (1984), 1041ss.).

aquele que se obteria pelo somatório da informação que é carreada pelas partes em cada uma dessas negociações, a lei poderia substituir-se à vontade negocial, vencendo as barreiras estruturais que são colocadas pelos problemas da decisão colectiva e libertando os cidadãos para afazeres de mais elevada produtividade.

Com o mesmo argumento, se fosse possível ao Estado uma omnisciência a baixo custo, ele poderia substituir-se a nós nesta cansativa busca do acordo de vontades e da justa permuta de utilidades, convertendo-se num ente paternal, solícito e providencial que nos libertaria para actividades mais gratificantes e criativas: contudo, nenhuma dessas vantagens (se é de vantagens que se trata) é compensadora da grave desvantagem económica que o Estado teria nessa procura de omnisciência – pois o que ele obteria a custo elevadíssimo não seria mais do que a composição daquelas informações circunstanciais que cada um de nós, por força da inevitável imersão nas circunstâncias, obtém com um custo de oportunidade que tende para o zero: em suma, uma informação privada de que seria colectivamente custoso tentarmos privar-nos, até porque ela é relevante para o exercício da liberdade contratual, uma das poucas liberdades cuja renúncia não aproveitaria verdadeiramente a ninguém – como a teoria económica sempre advertiu, e a história económica tem copiosamente evidenciado.

