

RACIONALIDADE ECONÔMICA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO[†]

Carlos Eduardo Koller^{*}

Marcia Carla Pereira Ribeiro^{**}

Resumo: O presente trabalho vem reforçar a ideia de que o trabalhador não pode deixar de ser o centro da atenção de qualquer proposta científica. Pelo contrário, corroborar este posicionamento é necessário nos dias de hoje, eis que a flexibilização das normas trabalhistas vem causando certo receio na comunidade jurídica, bipartindo correntes doutrinárias a seu favor e outras, como certo, em sentido contrário. Todavia, alguns aspectos atinentes à realidade empresarial também precisam ser abordados, como por exemplo, a questão da racionalidade econômica, a eficiência e a cooperação. Veja-se que a negociação coletiva de trabalho abrange tanto o acordo coletivo de trabalho quanto a convenção coletiva de trabalho, e por essa razão tratar-se-á do gênero negociação e não das suas espécies para a compreensão do problema que será aqui abordado. O Poder Judiciário tem tido, *prima facie*, papel importante como agente protagonista em dissídios coletivos, seja quando declara a nulidade de uma cláusula abusiva, seja quando reconhece sua inobservância e acaba por exigir o seu cumprimento em sentença normativa. De qualquer

[†] O presente artigo foi publicado originalmente na Revista de Direito Empresarial – RDÉmp, ano 12, n.º. 2, mai/ago – 2015, pela Editora Fórum.

^{*} Mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR.

Doutorando em Direito Econômico e Desenvolvimento pela PUCPR. Pesquisador do UniBrasil – Centro Universitário. Advogado.

^{**} Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Professora de Direito Empresarial da PUCPR e da UFPR. Estágio de Pós-doutorado na EDESP/FGV, 2005/2006 e pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (2012). Pesquisadora Conv.Université de Montréal - CA (2007). Pesquisadora de Produtividade da Fundação Araucária. Procuradora do Estado do Paraná. Advogada.

forma, a vontade das partes na negociação acaba por sucumbir a posicionamentos de ordem política e ideológica do Magistrado, vindo a desmerecer a liberdade de iniciativa, bem como outros princípios envolvidos na questão, notoriamente o princípio da criatividade jurídica (decorrente da racionalidade das partes) que descortina o princípio da adequação setorial negociada. Através destes princípios se pretende conectar a racionalidade econômica, como acontece há tempos com a Constituição de 1988 que vem servindo como parâmetro para a observância de direitos sociais.

Palavras-Chave: Negociação Coletiva de Trabalho, Racionalidade Econômica, Cooperação, Nova Economia Institucional, Custo das Transações.

Sumário: 1 Introdução. 2 Racionalidade limitada. 2.1 Princípio da Eficiência *versus* Eficácia. 2.2 Princípio da Cooperação. 2.3 Princípio do custo das transações. 3. Eficiência da Negociação Coletiva de Trabalho e o princípio da adequação setorial negociada. 3.1 Racionalidade posicional e o limite da criatividade jurídica das “*stakeholders*”. 3.2 Quando a lei é necessária? 3.3 *Mainstream* econômico neoclássico e a nova economia institucional na negociação coletiva de trabalho. 4. Considerações Finais. 5. Documentos consultados.

ECONOMIC RATIONALITY AND COLLECTIVE BARGAINING LABOR

Abstract: This study reinforces the idea the worker should be the center of attention of any scientific proposal. Rather, corroborate this placement is needed these days, behold, the flexibility of labor standards has caused some concern in the legal community, dividing doctrinal trends in their favor and others, as right in the opposite direction. However, some relating to business reality

aspects also need to be addressed, such as the question of economic rationality, efficiency and cooperation. Notice that the collective bargaining work covers both the collective bargaining agreement as the collective bargaining agreement, and therefore will treat up-negotiation of gender and not of their species for understanding the problem to be addressed here. The judiciary has, *prima facie*, an important role as protagonist in collective bargaining agent, either when declaring the nullity of an unfair term, is when he recognizes his failure and eventually require its fulfillment in normative judgment. Anyway, the will of the negotiating parties eventually succumb to positions of political and ideological order of the Magistrate, come to debunk the freedom of initiative as well as other principles involved in the issue, notably the principle of legal creativity (due to the rationality of parts) that reveals the principle of sectoral adjustment negotiated. Through these principles will be connect to economic rationality, as there are times with the 1988 Constitution which has served as a parameter for the observance of social rights.

Keywords: Collective Bargaining Labour, Economic Rationality, Cooperation, New Institutional Economics, Transaction Cost.

Summary: 1. Introduction. 2 Limited Rationality. 2.1 Principle of efficiency versus effectiveness. 2.2 Principle of Cooperation. 2.3 Principle of the cost of transactions. 3. Efficiency of the Labor Collective Bargaining and the principle of negotiated sectoral adaptation. 3.1 Positional Rationality and the limit of legal creativity of "stakeholders". 3.2 When the law necessary? 3.3 neoclassical economic mainstream and the new institutional economics in the collective bargaining work. 4. Final Considerations. 5. Documents consulted.

1 INTRODUÇÃO



uscando revelar algumas questões pouco discutidas e que tem significativo valor no âmbito das negociações coletivas de trabalho, como é sabido, tanto o Acordo Coletivo de Trabalho, quanto a Convenção Coletiva de Trabalho representam uma espécie do gênero Negociação, diferenciando-se em relação aos efeitos que produzem, bem como as partes que a celebram. Acontece que mais questões estão envolvidas numa análise que leva em consideração os efeitos econômicos dessas transações coletivas, e que, seguramente, baseiam-se na racionalidade econômica.

Para isso, de modo breve, proceder-se-á a algumas definições importantes, como por exemplo: a noção de racionalidade, racionalidade econômica, racionalidade posicional, a eficácia e a eficiência das transações e o seu custo. Após enfrentadas as definições que advém da Análise Econômica do Direito, buscar-se-á atingir o objetivo científico aqui proposto, qual seja, comprovar que há uma grande inobservância por parte do Poder Judiciário das questões atinentes à previsibilidade e estabilidade das negociações coletivas no momento em que uma decisão judicial declara a nulidade de uma cláusula convencional.

Sendo assim, aplicar a Análise Econômica do Direito na solução do problema proposto. Em seguida, quando as partes envolvidas estão interessadas no futuro das suas transações e por isso cooperam, se uma decisão judicial sobrevier e sobrepujar o interesse das partes incorrerá em um desestímulo à própria celebração dos pactos coletivos, além de desconsiderar os custos que estiveram envolvidos na negociação.

Por outro lado, o presente estudo não se ocupará da análise de decisões judiciais, tampouco do estudo de casos aplicados, tendo em vista que a abordagem aqui proposta é eminentemente teórica, mas isso não significa dizer que não tenha utilidade para a análise do caso concreto, absolutamente.

Dessa forma, utilizar-se-á de exemplos hipotéticos negociáveis e não negociáveis mediante instrumento coletivo de trabalho. Como para um estudo dessa natureza a abordagem sobre o caso precisaria ser exaustiva, cinge-se a problemática deste trabalho à análise econômica que uma possível intervenção judicial – decreto de nulidade de cláusula convencional – poderá impactar na ordem econômica como um todo.

Sempre que o comportamento humano estiver sob análise poderá haver a abordagem econômica, e isto se dá porque todo fato humano está apto a gerar riqueza e causar prejuízos que demandam, portanto, uma análise sobre a adequada alocação de recursos.

2. RACIONALIDADE LIMITADA

O comportamento humano é racional diante das escolhas, sendo que muitas vezes o indivíduo sujeita-se a determinada consequência sabendo que não poderia ser diferente, ou seja, esperou-se por aquele fato que decorreu de uma escolha lógica e racional.

Todavia, no âmbito das negociações coletivas de trabalho as partes interessadas vêm negociar direitos disponíveis, via de regra, relativos à remuneração no contrato de trabalho, sendo pouco provável que o interesse do trabalhador não seja o de maximizar sua renda, ao passo que o objetivo do empregador é manter sua estrutura empresarial cada vez mais solidificada no mercado, maximizando seus resultados.

É exatamente aqui que se torna imprescindível reconhecer que as negociações coletivas de trabalho, como um fato humano que são, são também passíveis de consequências econômicas. Imagine-se que determinada categoria de trabalhadores está postulando por um aumento na fração de horas extras laboradas à noite. Isso se dá tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho, para casos tais, determina o pagamento de no

mínimo cinquenta (50%) sob o valor da hora trabalhada. Se o serviço for prestado à noite, deverá ser acrescido do respectivo adicional.

Caso as partes que negociam cheguem a uma conclusão que as beneficia reciprocamente, a negociação coletiva será celebrada e os efeitos econômicos dela decorrentes sobrevirão em questão de tempo. Veja-se o caso sob uma nova perspectiva: e se fosse possível negociar para um limite abaixo do legalmente previsto, qual seja, menor do que cinquenta (50%)? Seguramente não haveria acordo, pois os trabalhadores não estariam dispostos a aceitar um prejuízo em suas respectivas remunerações. Mais que isso, vale dizer que não estariam dispostos a trabalhar para o empregador sob estas condições.

Agora, se os mesmos trabalhadores ficarem convencidos de que uma redução mínima em suas remunerações protegeria o seu contrato de trabalho de uma despedida sem justa causa, pode parecer que a negociação seria celebrada, ainda que contrária ao interesse da maioria.

O legislador precaveu-se de questões semelhantes, em que pese não esteja clara na redação da lei as formas que se exteriorizam prejuízos à remuneração dos trabalhadores, toda a vez que isto se der, o Poder Judiciário irá corrigir, sumariamente, a rota destas negociações, vindo a declarar a nulidade de cláusulas negociais lesivas aos direitos dos trabalhadores.

Daí se extrai o modelo clássico de eficiência, pois “na visão clássica da economia, em que a unidade básica de análise da teoria econômica é o indivíduo, a eficiência é visualizada apenas em relação a um dos contratantes”.¹ Portanto, admitir a hipótese em que as cláusulas negociais estejam sempre em sintonia com o interesse de uma das partes, isoladamente consideradas, parece comprometer a eficiência da negociação.

¹ RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. Racionalidade Limitada. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. KLEIN, Vinicius (Org.). *O que é análise econômica do direito: uma introdução*. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011, p. 63.

Atente-se que dito modelo clássico foi contestado e admitiu-se a existência de falhas da racionalidade, porque “prazer, ideais, objetivos indiretos podem influenciar o poder de escolha do contratante. Nesta circunstância, apontam as falhas de racionalidade que podem comprometer a eficiência que o modelo clássico associa às escolhas das partes no negócio”.²

É claro que a redução do valor pago a título de horas extras noturnas, como no exemplo acima, desencoraja a análise da perspectiva aqui proposta sob o prisma do princípio protetivo do trabalhador. Todavia, se a medida for adotada em caráter de urgência e de modo excepcional, por exemplo, a fim de salvar a vida econômica da empresa e os postos de trabalho que esta disponibiliza, os efeitos sociais de cumprir a regra clássica – irreduzibilidade salarial – podem corromper a existência do próprio negócio empresarial. Valerá a pena transgredir, neste caso.

Dito comportamento, ainda que contrário à lei, preservará a empresa e manterá os postos de trabalho, bem como convergirá para a tutela dos interesses dos próprios trabalhadores, porque estes, em algum momento de crise, por exemplo, não deixarão de receber suas respectivas remunerações e manterão seus empregos.

Ronald Coase afirmou algo parecido ao que se pretende deduzir aqui:

A abordagem tradicional tende a obscurecer a natureza da escolha que deve ser feita. A questão é normalmente pensada como uma situação em que A inflige um prejuízo em B, e na qual o que tem que ser decidido é: como devemos coibir A? Mas isso está errado. Estamos lidando com um problema de natureza recíproca. Evitar o prejuízo a B implicaria causar um prejuízo a A. Assim, a verdadeira questão a ser decidida é: A deveria ser autorizado a causar prejuízo em B, ou deveria B ser autorizado a causar um prejuízo em A? O problema é evitar o prejuízo mais grave.³

² *Idem*, p. 66.

³ COASE, Ronald. O problema do custo social. *The Latin American and Caribbean Journal of Legal Studies*. Chicago, vol. 03, 2008, p. 01.

Isso quer dizer que mais questões estão envolvidas no processo de escolha racional que encampa uma negociação coletiva de trabalho. Claro que estes mesmos aspectos que apontam para as falhas da racionalidade humana também apontam para limites existentes neste processo, pois “a mente humana é visto com um recurso escasso”.⁴

Mas esta conclusão ficará mais evidente a partir da diferenciação entre eficiência e eficácia para, posteriormente, sintetizá-la numa abordagem mais singular e abrangente.

2.1 PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA *VERSUS* EFICÁCIA

No direito brasileiro o princípio protetivo do trabalhador norteia a produção normativa em matéria trabalhista, seja diante da atuação do legislador, ora do intérprete aplicador da lei, ou então das partes interessadas em uma negociação coletiva qualquer.

Todavia, o modelo clássico de eficiência já referido leva em consideração somente o interesse de uma das partes, ou seja, é incompleto em relação ao todo, sendo que as falhas da racionalidade aparecerão, seguramente.

Imagine-se agora um novo exemplo importado do direito norte americano, em que cabe à firma decidir se determinará o afastamento do empregado por doença adquirida ou se manterá este na ativa.⁵

⁴ RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. Racionalidade Limitada. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. KLEIN, Vinicius (Org.). *O que é análise econômica do direito: uma introdução*. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011, p. 67.

⁵ No direito norte-americano tem-se um triste exemplo da precariedade de condições de trabalho dos empregados que adoecem (com o recente surto de H1N1 Influenza – A) e acabam por ser acometidos pela gripe. Eles não tem direito ao afastamento remunerado e trabalham doentes, veja-se: “Firms that provide paid sick days and leave tend to have lower job turnover rates, lower recruitment and training costs, lower unnecessary absenteeism, and a higher level of productivity than firms that do not offer these kinds of benefits”. Cf.: HEYMANN, Jody. *Contagion nation: a comparison of paid sick day policies in 22 countries*. Washington, D.C.: CEPR, 2009, p. 09.

Para o contexto trabalhista brasileiro, admitir essa liberalidade empresarial impõe uma realidade precária ao empregado, porque este não tem direito ao afastamento remunerado do trabalho em caso de doença contagiosa, sendo obrigado a trabalhar porque precisa da remuneração, vindo assim a comprometer a saúde dos colegas de trabalho, tendo o risco de infectar outras pessoas que também poderão adoecer. Forma-se um círculo vicioso por conta da extrema liberdade negocial, pois cabe ao empregador, conforme necessidade sua, decidir se irá pagar ou não aquele trabalhador doente para que ele fique em casa até se recuperar.

Ronald M. Dworkin afirmou que para o cenário norte-americano a regra poderia ser escolhida (e aqui importa a regra que formularia uma decisão judicial sobre uma negociação, por exemplo), levando-se em consideração a escolha mais adequada para o caso concreto, porque “once the proper rule is chosen, he must apply that rule to the facts of the case and so reach his decision, notwithstanding that he might not regard that decision as the most equitable or fairest between the parties”.⁶

Em seu trabalho mencionado em nota de rodapé, este questionaria se a lei teria uma função, ou seja, espera-se que a lei antevê o fato e normatize a situação com anterioridade, criando um clima de estabilidade e confiança entre as partes, o que seguramente é do interesse do empresário e do grande investidor estrangeiro.

Caso exista um conflito entre uma norma coletiva (advinda da negociação coletiva de trabalho) diante do império da lei – *rule of law*⁷ – evidente que se aplicará aquela que for mais

⁶ “Uma vez que a regra adequada é escolhida, deve aplicar esta regra aos fatos e chegar a uma decisão, mesmo não considerando sua decisão como a mais equitativa ou a mais justa entre as partes”. Cf.: DWORKIN, Ronald. *Does law have a function? A comment on the two-level theory of decision*. Faculty Scholarship Series (Yale), Paper 3614, p. 641.

⁷ *Rule of law* trata-se do Império da Lei, ou seja, um sistema rígido de direitos que não oscila conforme a necessidade dos sujeitos – *stakeholders* – o que evita que se preva-

benéfica ao trabalhador. Pelo menos no caso brasileiro ainda se tem um parâmetro que leva em consideração a melhoria da situação do empregado.

Neste momento, torna-se necessário distinguir eficiência de eficácia.

Mauricio Vaz Lobo Bittencourt entende a eficiência: “quando um empresário toma decisões a respeito do processo produtivo no qual ele está envolvido, a preocupação deve ser a de se obter a maior produção possível com o menor uso dos recursos disponíveis”.⁸

A decisão eficiente vai transparecer na inclusão de cláusulas convencionais que manejem uma melhor alocação de recursos escassos, como exemplo, na redução do valor da hora extra em caso de necessidade proeminente ou de grave crise financeira da corporação. Caso o Poder Judiciário assim compreenda e não afaste a previsão do instrumento coletivo pelas causas já declinadas (seja pela nulidade ou prejudicialidade da economia do contrato de trabalho ou violação ao patrimônio econômico adquirido pelo trabalhador), neste mesmo caso haverá eficácia.

Foi por isso que Bittencourt entendeu que “a eficácia busca mensurar a distância entre os resultados obtidos e os objetivos de uma prática ou ação, a efetividade tenta aferir a capacidade de se produzir um impacto ou efeito”.⁹

Por fim, cabe destacar que o princípio da eficiência e da eficácia poderão ser potencializados caso as partes cooperem.

2.2 PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO

leça o interesse do mais forte, no caso em apreço, a manifestação de vontade do empregador (maximização do lucro com o mínimo de recursos).

⁸ BITTENCOURT, Mauricio Vaz Lobo. Princípio da Eficiência. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinicius (Org.). *O que é Análise Econômica do Direito: uma introdução*. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011, p. 30.

⁹ *Idem*, p. 30.

A Negociação Coletiva de Trabalho é a reunião de interesses convergentes sobre determinado aspecto ou problema enfrentado. Sendo assim, celebram as partes dito instrumento coletivo com o fim de atender a interesses singulares e dimensionar a realidade da própria empresa, pois conforme são os objetivos envolvidos, serão também as causas conhecidas.

Isso significa dizer que a negociação coletiva é um bom instrumento medidor das necessidades dos trabalhadores, bem como do empresário. Para tanto, são travadas relações intersubjetivas que visam a melhoria das condições de trabalho.

Robert Axelrod dimensionou a cooperação em etapas distintas. Seriam elas: “aumentar a importância do futuro em relação ao presente; alterar as recompensas dos jogadores a partir dos quatro resultados possíveis numa jogada; e ensinar os jogadores valores, exemplos e práticas que irão promover a cooperação”.¹⁰

Fixando-se na importância do futuro, veja-se que as negociações possuem uma data base de vigência, sendo que os direitos lá previstos regulam situações futuras que serão abrangidas pelo pacto coletivo. Ou seja, se as partes envolvidas estiverem cientes de que as regras por elas eleitas como salutares conduzirá a vida laboral pelos próximos dois ou três anos, mais que isso, podendo ser estendida para além deste lapso temporal, o futuro importará.

Ainda, convém destacar que o contrato de trabalho, em regra, tende a se estabelecer por tempo indeterminado, ao passo que o princípio da continuidade do emprego importa em preservar o pacto da ruptura abrupta, o que também corrobora a importância do futuro das relações negociadas. Por isso, “nenhuma forma de cooperação é estável quando o futuro não for importante em relação ao presente”.¹¹

¹⁰ AXELROD, Robert. *A evolução da cooperação*. São Paulo: Leopardo Editora, 2010, p. 118.

¹¹ *Idem*, p. 118.

Resta de todo evidente a projeção da cláusula de negociação coletiva no respectivo contrato de trabalho com a edição da nova redação da Súmula 277, por conta da Resolução 185/2012, do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, pois agora “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados e suprimidos mediante negociação coletiva de trabalho”.¹²

Disso se extrai que a relevância do futuro nas relações que envolvem o Direito Coletivo do Trabalho é sobremaneira importante. As partes voltarão, dentro em breve, a dispor seus interesses sobre as matérias tratadas anteriormente, contundo, integrando-se o respectivo contrato de trabalho e o seu patrimônio jurídico-econômico adquirido, com inegáveis efeitos prospectivos.

2.3 PRINCÍPIO DO CUSTO DAS TRANSAÇÕES

A dicção da Súmula 277 supra citada foi alterada substancialmente em seu texto, importando numa completa inversão do comando da norma. Ou seja, antes não se integravam o contrato de trabalho as modificações trazidas pela negociação coletiva e hoje, integram. Talvez, não se sabe ao certo, mas um dos fundamentos da edição de referida Súmula pode ter sido o custo das transações coletivas, eis que a cada momento de negociação, as partes despendem gastos para a celebração de ditos instrumentos, devendo, igualmente, os sindicatos e toda a sua estrutura serem envolvidos na negociação.

A isso se permitiu conferir maior estabilidade nas relações negociais, o que sem dúvida alguma, é um passo significa-

¹² BRASÍLIA. Órgão Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº. 277. In: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em 21 de jul. de 2013.

tivo para o futuro das transações. Lhes atribuir o seu devido valor já consagrado anteriormente pela Constituição de 1988, quando esta reconhece a possibilidade de celebração dos instrumentos coletivos de trabalho foi, também, lhe garantir a sua eficácia.

Ronald Coase delimitou o problema do custo das transações. Para o autor, “tais operações são, geralmente, extremamente custosas. Custosas o suficiente para evitar a ocorrência de transações”.¹³

Tem-se, também, o mesmo modelo clássico de eficiência que deixou de considerar o custo das transações na economia, por assim afirmar, alterou a rota da negociação trabalhista quando conferiu maior proteção para o trabalhador. É certo que o interesse deste será o da maximização da sua remuneração, ainda que não seja possível, ante a insuficiência de recursos por parte do empregador. Mais que isso, ao seu lado milita o interesse político do Poder Judiciário do Trabalho toda a vez que declara a nulidade de uma cláusula de negociação coletiva de trabalho sem considerar os custos na sua elaboração, o que acarreta em um prejuízo muitas vezes fatal para o empresário.

O modelo clássico de eficiência também considerou o interesse de uma única das partes, tomando em consideração uma realidade singular, deixando de se ater ao conjunto de vontades que comporiam a negociação. Foi, portanto, individualista.

A Negociação Coletiva de Trabalho também é uma instituição jurídica, assim como o contrato e a própria propriedade. E como instituição que é precisa residir em um ambiente institucional estável e previsível, para que se aperfeiçoe e garanta, também, o progresso econômico. Posiciona-se, agora, exatamente como Douglass North:

Institutions and the technology employed determine the transaction and transformation costs that add up top the costs o pro-

¹³ COASE, Ronald. *O problema do custo social*. Chicago: The University of Chicago Press, v. 3, 1960, p. 12.

duction. It was Ronald Coase (1960) who made the crucial connection between institutions, transactions costs, and neoclassical theory. The neoclassical result of efficient markets only obtains when it is costless to transact. Only under the conditions of costless bargaining will the actors reach the solution that maximizes aggregate income regardless of the institutional arrangements.¹⁴

A partir do momento em que os custos passam a ser considerados a realidade se apresenta de modo distinto. Em um universo ideal onde não haja custo de transação, a eficiência do modelo pode ser atingida de modo perfeito. Todavia, a realidade se apresenta bastante diversa. Vale afirmar, os custos importam para a eficiência, sendo que podem, inclusive, demonstrar-se bastante elevados, o que irá ruir com a eficiência neste aspecto, ocasião em que superam o próprio lucro.

No próximo capítulo passar-se-á ao modelo de eficiência na negociação coletiva de trabalho, bem como de que forma ele pode se apresentar de modo justificado cientificamente.

3. EFICIÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E O PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Convém iniciar considerando um conceito clássico para o princípio da adequação setorial negociada. Adverte-se que referido princípio fora utilizado como ponte para a conexão entre o Direito Coletivo do Trabalho e a Economia, importando assim para o aperfeiçoamento da proposta científica.

As normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem

¹⁴ “As instituições e a tecnologia empregada determinam os custos das transações e transformações que se somam aos custos do topo e da produção. Foi Ronald Coase (1960), que fez a ligação crucial entre instituições, os custos de transação e teoria neoclássica. Os resultados dos mercados eficientes na teoria neoclássica somente eram obtidos quando ausentes os custos das transações. Somente nas negociações sem custo os atores irão atingir a solução que maximiza a renda agregada independentemente das modalidades institucionais”. Cf.: NORTH, Douglas C. *Economic Performance Through Time*. In: *The American Economic Review*, v. 84, nº. 3. (Jun., 1994), p. 360.

sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).¹⁵

Com isso se pode afirmar: as normas juscoletivas não podem criar a situação hipotética que se ensaiou anteriormente, qual seja, a redução do valor da hora extra em caso de crise econômica da empresa mediante negociação coletiva.

Por outro lado, analisando-se sob o prisma da eficiência e da eficácia, já conceituados, ainda que brevemente, o princípio da adequação setorial negociada é quem permite o diálogo das fontes heterônomas de legislação estatal com a produção da norma coletiva.

É preciso que haja compatibilidade com o ambiente normativo externo, não podendo, num exemplo grosseiro, uma norma juscoletiva atrair para si a violação da dignidade da pessoa humana. Seria, por certo, declarada nula pelo Poder Judiciário do Trabalho.

Acontece que com o advento da Constituição de 1988 tornou-se possível a expansão do diálogo entre Direito e Economia, reconhecidamente afirmado por Armando Castelar Pí涅heiro e Jairo Saddi:

O embate entre Direito e Economia no Brasil cresceu na década de 1980 com a avalanche de planos econômicos e com a Constituição de 1988, que abriu para o Poder Judiciário novas (e importantes) fronteiras. Além disso, alguns dispositivos legais *abertos*, no sentido de sua vagueza e abrangência, não raros no Direito, foram celebrados na nova Carta, tornando a sua interpretação cada vez mais ampla. Da conjunção entre dispositivos

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª. ed. São Paulo: Editora LTr, 2006, p. 1320.

abertos – alguns dos quais dando a entender ser dever do Estado prover serviços públicos universais ao cidadão – e a crescente hegemonia do Poder Executivo resultou o que há de mais nefasto no sistema moderno: um enorme déficit nas contas públicas, tanto interno como externo, sem a contrapartida do crescimento econômico.¹⁶

Apesar do presente artigo não abordar a questão da imperiosidade do Estado quando obrigado ao provimento de serviços públicos universais, neste mesmo aspecto não foi outro documento normativo que deu maior expressão ao contato do Direito com a Economia. Vale afirmar, “a divisão entre a ciência do Direito e a ciência da Economia vem se tornando menos rígida com as transformações que se observam na aplicação do Direito”.¹⁷

A atuação do Magistrado neste panorama revela intensa conexão entre as duas ciências, isto porque cabe ao Juiz, enquanto aplicador da lei, movimentar o Direito no sentido de torná-lo mais eficiente, porque muitas vezes a Justiça “é morosa, extremamente ritualizada, imprevisível e cara. Sem contar que muitas vezes quem ganha não leva”.¹⁸

O modelo de eficiência então aperfeiçoou-se. Agora ela é vista como um todo, ou seja, precisa importar em um benefício para todos os envolvidos na negociação, deixando de ser individualista. Todavia, importante destacar o modelo tradicional de eficiência em Vilfredo Pareto. Para o italiano, qualquer troca ou modificação na estrutura de incentivos dos agentes poderá comprometer todo o cenário a ponto de reduzir a eficiência da alocação de recursos ou, pior que isto, extirpar o aproveitamento máximo desses mesmos recursos escassos.

Exatamente este modelo foi aperfeiçoado pelo Teorema de Kaldor-Hicks, pelo qual se incluiu o tratamento de duas situações ótimas. Dessa forma, o critério tradicional não deu conta

¹⁶ PINHEIRO, Armando Castelar. SADDI, Jairo. *Direito, economia e mercados*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005, p. 05.

¹⁷ *Idem*, p. 08.

¹⁸ *Ibidem*.

de solucionar duas situações semelhantes e, entre elas, escolher qual será a mais adequada. Márcia Carla Pereira Ribeiro afirma que:

Outrossim, o segundo critério, de Kaldor e Hicks parte da premissa de que as normas devem ser planejadas com o objetivo de causar o máximo de bem-estar para o maior número de pessoas, de modo que os ganhos totais compensem, de forma teórica, as eventuais perdas sofridas por alguns.¹⁹

Sendo assim, transpondo o entendimento para o âmbito das negociações coletivas de trabalho tem-se que a melhora na condição de todos os envolvidos deve ser o ideal para se atingir a máxima eficiência. Quanto à eficácia, o Poder Judiciário do Trabalho precisa manter a produção de efeitos do instrumento coletivo de modo a conferir efetividade ao disposto na Constituição de 1998, mormente quando a norma constitucional reconheceu a celebração das convenções coletivas de trabalho e dos acordos, nesse sentido.

Isso tudo deriva da posição que o sujeito aplicador da lei ocupa no cenário jurisdicional, ou seja, suas opiniões políticas influenciam no julgamento de casos concretos. Dessa forma, passa-se no próximo capítulo à conexão do presente trabalho com a racionalidade posicional.

3.1 RACIONALIDADE POSICIONAL E O LIMITE DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DAS “STAKEHOLDERS”

O princípio da criatividade jurídica das partes envolvidas – *stakeholders* – é sintetizado pela própria semântica do termo, ou seja, às partes cabe exercer sua criatividade de modo que a criação das normas que irão compor a negociação coletiva melhor lhes satisfaça.

Neste momento, contudo, uma reflexão inicial é preciso

¹⁹ RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; JR. GALESKI, Irineu. *Teoria Geral dos Contratos: contratos empresariais e análise econômica*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 86.

ser feita. Será a criatividade ilimitada? Parece que não. Amartya Sen afirma algo nesse exato sentido:

Tentar ir além do confinamento posicional é também central para a epistemologia. Há, no entanto, um problema com a observação e, muitas vezes, um obstáculo à compreensão do que está acontecendo a partir da perspectiva limitada daquilo que observamos. O que podemos ver não é independente de onde estamos em relação ao que estamos tentando ver.²⁰

O *confinamento posicional* é um local que impede o homem, intelectivamente, de expandir seu campo de observação e ir além, ou seja, limita-lhe na sua compreensão da realidade, bem como na resposta esperada, afastando-lhe da ética. Quanto à esta (ética econômica), para o mesmo autor, tornar-se-ia mais adequado partir-se de local nenhum, por mais difícil que possa parecer, contudo, “a busca de algum tipo de compreensão do mundo que seja independente da posição é fundamental para o esclarecimento ético que pode ser procurado em uma abordagem não relacional”.²¹

As partes envolvidas em uma negociação, portanto, são vítimas deste *confinamento posicional*, porque limitadas na sua racionalidade. Ainda, todas as informações podem não estar acessíveis no processo de negociação, vindo-lhes a impor graves futuros por conta da incapacidade humana em prever e absorver toda a informação.

Fácil a compreensão em um exemplo hipotético. Imagine-se que um adicional por tempo de serviço varia conforme o decorrer da contratualidade. Neste mesmo caso, um termo aditivo ao acordo coletivo de trabalho que lhe criou poderá fixar a progressão do respectivo adicional, o que vale dizer, desnaturá-lo, fazendo com que sua fração deixe de variar conforme o passar do tempo.

No caso acima tem-se um prejuízo ao trabalhador, mais

²⁰ SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2ª., reimpressão, 2013, p. 188.

²¹ *Idem*, SEN, Amartya. p. 193.

especificamente ao seu patrimônio econômico adquirido, eis que, atualmente, a cláusula negocial integra o contrato de trabalho, para todos os fins. Mas continuando, imagine-se que ao mesmo trabalhador fora oferecida uma soma em dinheiro – indenização pela fixação do valor do adicional – o que, *prima facie*, tendo em vista o dinheiro vivo, poderá parecer mais vantajoso.

Imaginar, portanto, que o trabalhador estará apto a realizar um cálculo matemático que lhe forneça a precisão entre o valor da oferta inicial – pagamento de indenização – ou prosseguir com seu adicional por tempo de serviço variável é, no mínimo, ingênuo. Para o momento lhe faltam condições matemáticas e intelectivas – assimetrias informacionais – para realizar a melhor escolha.

Fabio Leandro Tokars chama de *comportamento desonesto* a assimetria das informações entre as partes quando estas estão negociando e, uma delas, portanto, possui maior conhecimento acerca do produto da venda que, para o presente estudo, representa o interesse na negociação coletiva de trabalho, e se prevalece disso:

Da aplicação dos postulados básicos da teoria da assimetria de informação pode-se constatar os custos gerais da desonestidade de certos agentes econômicos. A partir do momento em que, no plano institucional, não se inibe eficientemente o comportamento desonesto, o mercado passa a trabalhar com a perspectiva da desonestidade, o que afeta o sistema de preços e a própria gama de realização de negócios.²²

É certo que o empregador, naquele caso hipotético do adicional por tempo de serviço, era detentor da informação de que o pagamento de uma soma em dinheiro e à vista ao empregado, em troca da estagnação fracionária do progresso da parcela ao longo do tempo, era, também, significativamente vantajoso

²² TOKARS, Fabio Leandro. Assimetria Informacional. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinicius (Org.). *O que é análise econômica do direito: uma introdução*. Belo Horizonte: Fórum, 2011, p. 94.

para os interesses da empresa.

O trabalhador assumiu uma posição, portanto, que lhe direcionou para uma ilusão objetiva.²³ Esse limite da criatividade jurídica é um entrave ao progresso das negociações coletivas de trabalho. Mais que isso, representa um risco ao princípio da adequação setorial negociada, pois a possibilidade da criação de uma norma convencional absolutamente contrária à produção heterônoma estatal é grande.

Parece que a reflexão precisa ser estendida. No próximo tópico abordar-se-á uma das formas de solução do problema ora exposto.

3.2 QUANDO A LEI É NECESSÁRIA?

Direcionando-se para a conclusão, tem-se que as assimetrias informacionais anteriormente mencionadas geram grande obstáculo ao aperfeiçoamento das negociações coletivas de trabalho.

E uma vez sendo inviável a prática das negociações, seja porque as partes não irão demonstrar interesse na composição amigável de vontades antagônicas, seja qualquer outro o motivo que emperre uma negociação, a lei é o veículo de composição, neste sentido. “Segue-se disso que a lei é desnecessária e indesejável onde a negociação é bem-sucedida, e que a lei é necessária de desejável onde a negociação não dá certo”.²⁴

²³ “O conceito de ilusão objetiva aparece nos escritos econômicos de Marx (e não apenas nos mais filosóficos), incluindo O Capital, v. I, e Teorias da mais-valia. Marx estava particularmente interessado em mostrar que a opinião comum sobre a justiça das trocas no mercado de trabalho é, na verdade, ilusória; contudo, essa pretensão de justiça é *objetivamente* aceita pelas pessoas que veem como as coisas são trocadas com relação a valores iguais em preços de mercado. Mesmo os trabalhadores explorados – que, na análise marxista, são roubados em parte do valor de seus produtos – podem achar difícil perceber que havia algo diferente de trocas de *valores iguais* no mercado de trabalho”. Cf.: SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2ª., reimpressão, 2013, p. 195.

²⁴ COOTER, Robert; ULEN, Thomas. *Direito e Economia*. Boston: Addison Wesley, 2003, p. 99.

Mas não são somente as assimetrias informacionais que podem representar um obstáculo ao processo de negociação coletiva de trabalho. Outros fatores somados podem se tornar verdadeiros entraves ao desenvolvimento do processo, tais como ausência de cooperação, elevado custo das transações, etc.

Isso não pode, de modo algum, desencorajar o empresário a celebrar referidas negociações. Pelo contrário, utilizar o máximo delas, de modo eficiente, é a proposta do presente artigo. Fosse o modelo de direito brasileiro fundado na *common law* do direito norte americano, por exemplo, ter-se-ia uma regra através de um processo judicial que seria aplicada ao caso concreto não importando a vontade das partes. Algo semelhante é feito pela Lei no sistema de direito brasileiro, mas em decorrência de um processo legislativo.

Por fim, não se questiona em momento algum o interesse das partes, o que pode, sem sombras, em algum momento ocasionar uma resposta ineficiente para ambos os envolvidos, o que não seria produtora. Dessa forma, a regra negociada será sempre melhor.

3.3 MAINSTREAM ECONÔMICO NEOCLÁSSICO E A NOVA ECONOMIA INSTITUCIONAL NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Como já afirmado no presente trabalho, o modelo clássico de eficiência precisou ser aperfeiçoado. Mais dados foram incluídos, ao passo que o modelo passou a adotar um critério não individualista. Cumpre agora destacar, por fim, o ambiente institucional em que a negociação coletiva de trabalho irá operar.

Um local com regras claras, objetivas, precisas e previsíveis acabará por tornar mais viável e segura a composição dos interesses. Também, acabando por impactar a própria eficácia, porque “é a confiança na promoção do desenvolvimento a partir da promoção de boas regras do jogo, capazes de amparar um

ambiente econômico estável e seguro para as transações privadas”.²⁵

Foi aí que nasceu a Nova Economia Institucional (NEI) que, conforme Mario Gomes Schapiro:

No âmbito das ideias econômicas, a concepção prevalecente que informa esse paradigma provém de uma apropriação de estudos da Nova Economia Institucional (NEI), escola oriunda de uma revisão interna dos cânones da teoria econômica de matriz neoclássica, que introduziu as instituições como uma variável da análise econômica.²⁶

O ambiente estável permitirá a proteção especial do Direito para as negociações coletivas de trabalho. Pouca ou nenhuma interferência há de existir quando o interesse das partes foi bem disposto, compreendido e esperado por todos, igualmente.

Com isso conta-se com o auxílio do Poder Judiciário do Trabalho, preparado para enfrentar questões de cunho econômico, especialmente decidi-las de modo a propiciar a melhor alocação de recursos possível.

A inovação da NEI reside especialmente em incluir as instituições no quadro do desenvolvimento, porque internalizando-as como variáveis de uma análise econômica voltam a investigar, além de tudo, a qualidade de um bom ambiente institucional.

Quando as instituições são garantidas por políticas legislativas que as fortalecem, de igual modo ficam fortalecidas as interações entre os agentes e, evidentemente, o próprio mercado. Agora se as mesmas políticas legais acabarem por comprometer a economia criando regras que evidenciem uma falha de mercado, muito mais drástico será o impacto negativo sobre o desenvolvimento.

Mas de que forma pode ser voltada a NEI para o âmbito

²⁵ SCHAPIRO, Mario Gomes. Repensando a relação entre Estado, Direito e Desenvolvimento: os limites do paradigma *Rule of Law* e a relevância das alternativas institucionais. São Paulo: *Revista de Direito GV*, Jan-Jun. 2010, p. 214.

²⁶ *Idem*, p. 217.

das negociações coletivas de trabalho? Justamente com a promoção de um ambiente propício para as transações privadas. Considere-se Schapiro:

Outro exemplo possível são as regras jurídicas, também do regime societário alemão, segundo as quais trabalhadores e acionistas são igualmente representados no conselho de administração e estimulados a empreender processos de negociação coletiva, dos quais resultam as estratégias corporativas. Em ambos os casos (negociações com acionistas em bloco e com trabalhadores), o papel principal do direito societário não é oferecer mecanismos para uma proteção individualizada da propriedade, seja de acionistas ou de credores, realizada na forma de uma litigância personalista, mas sim garantir, por meio de regras de governança, espaços e instrumentos que estimulem barganhas entre grupos corporativos, resultando assim na representação dos interesses dos diversos *stakeholders*.²⁷

Isso significa dizer que as regras são produzidas e voltadas para o interesse de todas as partes envolvidas, o que significativamente é mais eficiente e poderá também expandir maior eficácia normativa e, noutro momento, terá a futura chancela do Poder Judiciário do Trabalho.

Douglass North quando afirma que “it is the interaction between institutions and organizations that shapes the institutional evolution of an economy. If institutions are the rules of the game, organizations and their entrepreneurs are the players”,²⁸ convergindo de um modo geral para o mesmo sentido.

A interação entre as instituições, portanto, ocorrendo em um ambiente seguro e estável para as partes interessadas, promoverá ainda um maior desenvolvimento. A Negociação Coletiva de Trabalho interagirá com outras instituições, notadamente a propriedade, permitindo que os trabalhadores tenham voz e

²⁷ *Ibidem*, p. 241.

²⁸ “É a interação entre as instituições e as organizações que moldam a evolução institucional de uma economia. Se as instituições são as regras do jogo, as organizações e seus empresários são os seus jogadores”. Cf.: NORTH, Douglas C. *Economic Performance Through Time*. In: *The American Economic Review*, v. 84, nº. 3. (Jun., 1994), p. 361.

voto, inclusive, na administração da empresa.

A NEI, portanto, vê nas instituições um aparato confiável para a promoção do desenvolvimento econômico. Mas o que haveria levado a uma mudança de pensamento?

A razão para essa mudança de enfoque parece clara nesse momento: o modelo alemão de participação operária, ao permitir a formulação teórica e a tutela de um interesse social não-reduzível ao interesse do grupo de sócios e identificável ao interesse e manutenção da empresa, fixa os parâmetros para a discussão sobre o tipo de organização mais apta a garantir tal interesse. Daí poder ser denominado de *Institucionalismo organizativo*.²⁹

Por fim, reforça-se que a negociação coletiva de trabalho sob o enfoque da racionalidade econômica permite, justamente, a composição de interesses de modo a valorizar a vontade de todos os envolvidos, permitindo, portanto, uma melhor organização da própria estrutura da empresa, o que notadamente, conta com a participação do trabalhador.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste ensaio procurou-se abordar a racionalidade econômica voltada para as Negociações Coletivas de Trabalho. Para tanto, como afirmado, não se cuidou da diferenciação entre as formas mais convencionais de transação juslaboral, a saber, o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho. Indo além, compreender a dinâmica das relações econômicas no seio da Negociação Coletiva enquanto gênero certamente empreenderá maiores resultados.

A racionalidade econômica, a eficiência e a cooperação foram analisadas enquanto princípios econômicos ensejadores de uma melhor alocação de recursos escassos. Para tal, a Negociação Coletiva de Trabalho atinge seu ápice quando enceta proposições normativas cuidadosamente elaboradas, fixadas nestes

²⁹ SALOMÃO FILHO, Calixto. *O Novo Direito Societário*. São Paulo: Editora Malheiros, 2ª. ed. reformulada, 2002, p. 35.

postulados econômicos.

Ao Poder Judiciário do Trabalho, neste aspecto, foi conferida uma missão importantíssima para o aperfeiçoamento das negociações, planejando economicamente os efeitos de suas decisões sobre as transações privadas, notadamente privilegiando a vontade das partes, e garantindo uma maior estabilidade no seio das mesmas negociações.

Os princípios tradicionais do Direito Coletivo do Trabalho foram revisitados e uma nova concepção fora possível formular diante da realidade econômica das empresas, bem como dos seus trabalhadores. A participação do trabalhador na gestão da empresa é crucial quando o interesse das partes está envolvendo questões sobre recursos escassos.

O modelo clássico de eficiência econômica era ligado à garantia do interesse de somente uma das partes, o que sorrateiramente veio sendo repellido pela Justiça do Trabalho. E isto não está errado. Acontece que um novo paradigma passa a ser proposto quando as partes estão interessadas no futuro das transações e passam a colaborar para a promoção do crescimento econômico.

O ambiente institucional em que as negociações são travadas pode ser um bom medidor do desenvolvimento das economias, pois onde há respeito à propriedade há também crescimento econômico. As garantias sociais catalogadas na Constituição da República passam a se tornar reais, pois sem recursos econômicos poucos ou talvez mínimos direitos possam ser efetivados.

Mas a mudança de paradigma segue-se de uma revolução da própria racionalidade humana. O indivíduo posicionado é limitado no seu intento em promover ideias e sugestões voltadas para o aprimoramento das negociações coletivas de trabalho. Uma ética econômica pode ser visível ao fim do túnel, bastando, para isso, vontade das partes envolvidas.

Portanto, aplicar a Análise Econômica do Direito às Negociações Coletivas de Trabalho fornece um aparato teórico interessante para todos os envolvidos no processo de negociação, pois seus postulados levam em conta a satisfação dos interesses humanos que, não obstante pareça contraditório afirmar, não podem ser desmantelados por ações dos poderes públicos.

As falhas de mercado e as falhas nos processos de negociação poderão existir. Mas o fato é que uma falha na lei quando esta não regula adequadamente uma determinada conduta poderá ensejar um prejuízo muito maior, o que revela o destaque e a importância cada vez mais evidente das Negociações Coletivas de Trabalho.



5. DOCUMENTOS CONSULTADOS

AXELROD, Robert. A evolução da cooperação. São Paulo: Leopardo Editora, 2010.

BITTENCOURT, Mauricio Vaz Lobo. Princípio da Eficiência. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinicius (Org.). O que é análise econômica do direito: uma introdução. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

BRASÍLIA. Órgão Pleno do Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº. 277. In: ____ http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277. Acesso em 21 de jul. de 2013.

COASE, Ronald. O problema do custo social. *The Latin American and Caribbean Journal of Legal Studies*. Chicago, vol. 03, 2008.

COOTER, Robert; ULEN, Thomas. Direito e Economia. Boston: Addison Wesley, 2003.

- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5^a. ed. São Paulo: Editora LTr, 2006.
- DWORKIN, Ronald. Does law have a function? A comment on the two-level theory of decision. Faculty Scholarship Series (Yale), Paper 3614.
- DOMINGUES, Victor Hugo. Ótimo de Pareto. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinicius (Org.). O que é análise econômica do direito: uma introdução. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011.
- HEYMANN, Jody. Contagion nation: a comparison of paid sick day policies in 22 countries. Washington, D.C.: CEPR, 2009. Disponível em <http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/contagion-nation/>. Acesso em 04 de jul. 2013.
- NORTH, Douglas C. Economic Performance Through Time. In: *The American Economic Review*, v. 84, nº. 3. (Jun., 1994).
- PINHEIRO, Armando Castelar; SADDI, Jairo. Direito, economia e mercados. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. Racionalidade Limitada. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira. KLEIN, Vinicius (Org.). O que é análise econômica do direito: uma introdução. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2011.
- RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; JR. GALESKI, Irineu. Teoria Geral dos Contratos: contratos empresariais e análise econômica. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- SEN, Amartya. A ideia de justiça. São Paulo: Companhia das Letras, 2^a., reimpressão, 2013.
- SCHAPIRO, Mario Gomes. Repensando a relação entre Estado, Direito e Desenvolvimento: os limites do paradigma *Rule of Law* e a relevância das alternativas institucionais. São Paulo: Revista de Direito GV, Jan-Jun. 2010.
- TOKARS, Fabio Leandro. Assimetria Informacional. In: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinicius (Org.).

O que é análise econômica do direito: uma introdução.
Belo Horizonte: Fórum, 2011.

WILLIAMSON, Oliver E. The economic institutions of capitalism. New York: The Free Press, 1985.