

## **UC Berkeley**

### **Latin American and Caribbean Law and Economics Association (ALACDE) Annual Papers**

#### **Title**

Leis Trabalhistas e Economia no Brasil - Brazilian Labor Laws and the Economy

#### **Permalink**

<https://escholarship.org/uc/item/3pr1f79k>

#### **Author**

Yeung, Luciana

#### **Publication Date**

2007-05-01

# LEIS TRABALHISTAS E ECONOMIA NO BRASIL

LUCIANA YEUNG

Ibmec São Paulo ([LucianaY@isp.edu.br](mailto:LucianaY@isp.edu.br))

Escola de Economia de São Paulo – Fundação Getúlio Vargas ([lucianaveung@gmail.br](mailto:lucianaveung@gmail.br))

## 1. INTRODUÇÃO: RACIONALIDADE ECONÔMICA, LEIS E INCENTIVOS

Não está comprovada a existência do *homo oeconomicus* e muito menos de sua dominância entre os indivíduos que fazem parte de qualquer sistema econômico. O comportamento que traduz a racionalidade econômica, tão elegantemente modelado e descrito nos modernos manuais de microeconomia, também tem sido questionado por sociólogos, cientistas políticos, psicólogos, e até mesmo pelos próprios economistas. Afinal de contas, o ser humano tem ou não tem um comportamento economicamente racional? Para responder a esta pergunta, é necessário primeiramente definir o que se entende por comportamento racional.

Correndo o risco de cometer uma simplificação grotesca, podemos dizer que um comportamento é racional se leva a uma decisão que maximiza o benefício do indivíduo decisor, sujeito às restrições – de qualquer tipo – com as quais ele se defronta. E a controvérsia começa já aqui. Os críticos apontarão que nem todo indivíduo toma decisões com o intuito único ou principal de maximizar seu benefício. Pessoas que fazem caridade, por exemplo, diriam eles, tomam decisões para maximizar o bem-estar dos outros e não o deles próprios.

A discussão sobre a questão do comportamento racional ocupa um bom espaço do debate econômico atual. A própria definição de *racionalidade econômica* tem sido desenvolvida pelos seus proponentes para abarcar cada vez mais situações observáveis no dia-a-dia<sup>1</sup>. Um grande avanço foi a adoção do conceito de racionalidade limitada no lugar da racionalidade perfeita, usada pelos modelos neoclássicos tradicionais. Este conceito leva em consideração a disponibilidade de informação que os indivíduos efetivamente possuem no momento de sua decisão.

---

<sup>1</sup> O exemplo das ações de caridade, por exemplo, pode ser explicado como uma situação em que o bem-estar da pessoa que faz caridade é função do bem-estar das pessoas quem ela ajuda. Uma vez que suas ações levam a um aumento no bem-estar das outras pessoas, o seu próprio bem-estar também seria aumentado. Desta forma, o comportamento dela continuaria sendo considerado economicamente racional.

O objetivo do presente trabalho não é argumentar ou contra-argumentar a existência de comportamentos economicamente racionais, mas podemos dizer, com certa tranquilidade que a maior parte do comportamento observado no dia-a-dia pode ser explicado pelos modelos de racionalidade econômica.

A segunda parte da definição de comportamento racional faz menção a “sujeito às restrições com as quais o indivíduo se defronta”. Tão ou mais importante que o fato de maximizar o bem-estar, é saber quais são as restrições com as quais os indivíduos efetivamente se defrontam quando tomam uma decisão. Um indivíduo racional, objetivando maximizar seu bem-estar, pode chegar a um resultado  $X$  se estiver se defrontando com um conjunto  $A$  de restrições. O mesmo indivíduo, com a mesma racionalidade, numa situação idêntica, porém, sujeito a um outro conjunto  $B$  de restrições, pode chegar a um resultado  $2X$ ,  $10X$ , ou até mesmo  $0,5X$ . E o que são estas restrições? Na teoria econômica clássica, as restrições são geralmente orçamentárias, ou seja, o total de dinheiro que um indivíduo tem para maximizar seu bem-estar. Quanto menos dinheiro ele(a) tem, provavelmente mais baixo será o resultado que ele consegue alcançar, mesmo que ele tenha vontade de alcançar níveis mais altos de bem-estar. Seu comportamento racional resume-se então a maximizar o seu nível de bem-estar, dado o total de dinheiro que ele tem.

Sabe-se, porém, que as restrições que um indivíduo se depara ao tentar maximizar seu bem-estar vão além das restrições financeiras. Praticamente qualquer decisão que ele toma precisa levar em consideração as normas vigentes na sociedade em que vive, as regras do sistema em que atua, e as leis que governam o grupo ao qual pertence. Estas *restrições institucionais* compõem todo o meio no qual os indivíduos estão inseridos – o *ambiente institucional*; toda a tomada de decisão parte daí. Por esta razão, a forma como estas normas são criadas, alteradas e executadas, tem um impacto direto sobre o resultado alcançado. Isto é ainda mais verdade para o caso das normas legais que regem toda uma sociedade: elas têm o poder de definir o nível do bem-estar geral. Pode-se pensar no caso das leis de trânsito. Leis mais brandas podem levar a comportamentos mais lenientes dos motoristas, o que poderia gerar um alto índice de acidentes, causando uma perda grande de

bem-estar na sociedade. Leis mais rigorosas, que garantem punições severas, certamente levam a comportamentos mais disciplinados dos motoristas, reduzindo-se a quantidade de acidentes, e levando a um nível mais alto de bem-estar. É desta forma que as leis servem como incentivos (ou desincentivos) para que os indivíduos racionais adotem determinados tipos de comportamentos.

O mesmo acontece com as leis trabalhistas. Elas também servem de incentivo para a tomada de decisão dos agentes que fazem parte do sistema trabalhista de uma sociedade. Elas também têm impactos diretos na determinação do nível de bem-estar do conjunto dos indivíduos que fazem parte deste sistema. As leis trabalhistas têm ainda uma característica importante: elas regulam uma relação contratual entre o empregador e o empregado. O impacto determinante das leis sobre as relações contratuais é conhecido pelos estudiosos do *Law and Economics*, e é claramente descrito por Zylbersztajn e Sztajn (2005):

Na Análise Econômica do Direito, preconiza-se que a lei ou a sua aplicação leva à melhoria da eficiência e bem-estar dos agentes. Quem faz a escolha são os tribunais, que conseguem definir o contrato ideal ou a sua aplicação a custo zero. *O objetivo central passa a ser o de motivar os agentes a cooperar (...)* (grifo meu)

O objetivo principal deste trabalho é analisar como foram criadas as leis trabalhistas no Brasil, quais os resultados de bem-estar alcançados (elas estão motivando os agentes a cooperar?), por que elas deveriam ser modificadas, e quais as alternativas possíveis.

Na seção 2 (a seguinte) é apresentado um breve histórico das leis trabalhistas e do movimento trabalhista no Brasil. Na seção 3 será argumentado que as atuais leis trabalhistas, e principalmente a CLT, são um inibidor de crescimento econômico e de modernização das relações trabalhistas brasileiras. Na seção 4 será apresentado como a CLT – a Consolidação das Leis Trabalhistas – foi criando ao longo dos anos um sindicato monopolista invisível. Todos estes efeitos geram uma grande perda de bem-estar social, às custas do bem-estar de um grupo bastante reduzido de indivíduos. Na seção 5 serão apresentadas algumas alternativas para serem seguidas pelas leis trabalhistas brasileiras. Finalmente, na seção 6 será apresentada a conclusão, refletindo sobre o papel que as leis trabalhistas devem exercer no Brasil de hoje.

## **2. LEIS TRABALHISTAS, POPULISMO E CORPORATIVISMO NO BRASIL**

Não é possível discutir as leis trabalhistas brasileiras sem analisar o contexto político, social e histórico em que elas foram criadas.

A Constituição de 1934, promulgada nos primeiros anos do governo Getúlio Vargas e que não sobreviveu mais do que três anos, já fazia referências a questões trabalhistas. Nos artigos 120 a 123 são reconhecidos, dentre outros, o direito ao salário mínimo, os sindicatos e as associações profissionais (embora não claramente reconhecidos os direitos irrestritos a movimentos sindicais), a proibição de diferenças de remuneração de trabalhos similares e o direito a férias anuais remuneradas.

Sem dúvida, a grande construção das leis trabalhistas ocorreu depois do golpe do Estado Novo, durante os anos de ditadura de Vargas, culminando com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943. Segundo Lopez (1991), a CLT é “um documento onde se nota claramente uma combinação de paternalismo estatal e fascismo, simbiose que foi a própria essência do Estado Novo”. Na verdade, a CLT teve sua criação justificada pelo Populismo de Vargas. Lembremos que a Revolução de 1930 foi o ponto de inflexão da sociedade brasileira, quando a elite rural oligárquica cedeu lugar para a nova elite urbana. As cidades passaram a ser o novo cenário econômico e, com isso, novas classes sociais foram surgindo, incluindo a classe operária. Neste momento histórico era preciso saber acomodar todos os grupos de interesse, muitas vezes antagônicos entre si. O Populismo, ao trazer as massas para mais perto do poder, e ao conceder-lhes voz política – pelo menos na aparência – faz com que o Estado tenha um importante aliado. É neste contexto que os sindicatos ganham importância política, sendo-lhes garantido inclusive o monopólio de representação por categoria profissional, assegurado pela própria lei. Acoplada à garantia de representação única veio ainda a prerrogativa legal dos sindicatos de “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas representadas” (CLT, Artigo 513), ou seja, de cobrar o que ficou chamado de “imposto sindical” de todos os profissionais da categoria, sejam eles sindicalizados ou não. A unicidade sindical juntamente com o imposto

sindical é o que ainda garante a sobrevivência de boa parte dos sindicatos brasileiros hoje. Mais do que isso, eles fazem parte do conjunto de regras que criaram e aprofundaram o Corporativismo no Brasil.

Nenhuma destas características das leis trabalhistas brasileiras difere do padrão observado nos países vizinhos. A necessidade do paternalismo estatal para proteção dos trabalhadores “indefesos”, o detalhismo intervencionista, a politização do movimento trabalhista, são componentes também presentes nas demais legislações trabalhistas da região. Não coincidentemente, estes países atravessavam momentos históricos e políticos muito similares, tendo a mesma necessidade de garantir a estabilidade social, através da concessão de direitos parciais ao movimento trabalhista. Mais especificamente, como observa Cook (1998), o Corporativismo nas relações trabalhistas foi um método empregado por diversos governos Latino-Americanos para intervir fortemente na vida dos trabalhadores.

### **3. OS IMPACTOS DA CLT SOBRE O BEM-ESTAR ECONÔMICO**

Uma das premissas do *Law and Economics* é avaliar a eficiência econômica das instituições legais, ou seja, a capacidade de alcançar o máximo de bem-estar com o mínimo de custos possível. Diferente do que acreditavam economistas e juristas do passado, o instrumental analítico da economia baseado na análise de eficiência não é incompatível com o objetivo jurídico de garantir justiça; pelo contrário, os dois são complementares e efetivamente almejam resultados bastante semelhantes. Posner (2003) descreve claramente a questão:

We shall see, among other examples, that when people describe as unjust convicting a person without a trial, taking property without just compensation, or failing to make a negligent automobile driver answer in damages to the victim of his negligence, this means nothing more pretentious than that the conduct wastes resources (...) Even the principle of unjust enrichment can be derived from the concept of efficiency (...) And with a little reflection, it will come as no surprise that in a world of scarce resources waste should be regarded as immoral.

Neste sentido, avaliar se as leis trabalhistas geraram um resultado eficiente é, em última instância, avaliar se o resultado final é justo. Este é o nosso objetivo a seguir.

Além dos 922 artigos que fazem parte da CLT, a legislação trabalhista brasileira é ainda formada por mais de 2000 leis complementares, e outros artigos específicos contidos na Constituição Federal. Basta analisar alguns dos artigos da CLT para observar que eles geram fortes desincentivos para eficiência. A análise detalhada de todos os artigos não somente foge ao escopo deste artigo como seria uma tarefa longa e enfadonha. Portanto, foram escolhidos aqui alguns poucos exemplares para discussão. A escolha, porém, não é aleatória. Dentre os artigos discutidos a seguir, estão alguns dos mais controversos da legislação trabalhista e alguns bastante característicos das relações trabalhistas do Brasil.

**Artigo 124.** A aplicação dos preceitos deste Capítulo [que versa sobre o salário mínimo] não poderá, *em caso algum*, ser causa determinante da redução do salário (grifo meu).

A impossibilidade de redução de salários representa um impedimento para a flexibilidade empregatícia. Impede, por exemplo, a adoção de pagamentos com base em desempenho. Este é um importante instrumento motivacional empregado amplamente por gestores em empresas modernas. À medida que os resultados alcançados pela empresa são mais altos, é possível o pagamento de bônus e remunerações mais altas aos empregados. Em momentos de expansão econômica, é de se esperar que as empresas sejam capazes de pagar altas remunerações por longos períodos de tempo. A legislação trabalhista brasileira obriga que, uma vez que esta remuneração mais alta seja paga de forma continuada, ela faça parte do salário regular (fixo) do empregado. Uma vez que isto acontece, a empresa não poderá nunca mais deixar de pagar este bônus, mesmo que a expansão pare, e os resultados extraordinários deixem de ser auferidos pela empresa. As conseqüências desta prática são claras: as empresas são muito mais relutantes a pagar bônus a seus empregados e até mesmo de contratar novos empregados em momentos de expansão de suas atividades, caso não tenham certeza da continuidade dos bons resultados. Além disso, durante momentos de contração econômica, ou de dificuldades da própria empresa, é impossível alocar os empregados para posições de remuneração mais baixa. A solução evidente nestas situações é a demissão de empregados de salários altos. Se não houvesse esta rigidez salarial para baixo, muitos empregos certamente poderiam ser salvos, mesmo em momentos de crise.

A situação criada por esta lei (e os demais similares) é uma onde ambas as partes têm ganhos não auferidos. Traduzindo-se para a linguagem econômica, isto quer dizer que há potenciais melhoras de Pareto, ou simplesmente, a situação corrente é de ineficiência econômica, e o bem-estar não está sendo maximizado. Neste caso, é uma ineficiência de caráter microeconômico, causada pela impossibilidade de se flexibilizarem as regras trabalhistas.

**Artigo 443, § 2º.** O contrato [individual de trabalho] por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

**Artigo 445.** O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos (...)

Estes dois artigos, complementados por outro na Constituição Federal, afirmam que, salvos em raros casos excepcionais, é proibido o contrato de trabalho por tempo determinado.

A contratação e a demissão de empregados no Brasil são altamente custosas. Dado este fato, e dada a impossibilidade de contratar por tempo determinado, os empregadores não têm incentivos para contratar novos empregados se não tiverem certeza que a expansão de suas atividades tem um caráter permanente, e não é apenas uma afortunada expansão transitória. Novamente, o resultado destas leis, é uma flexibilidade menor não apenas para os empregadores, mas também para os empregados, pois elas colocam obstáculos para a procura de empregos.

Os artigos 443 e 445 tornam o mercado de trabalho menos responsivo (na linguagem econômica dir-se-ia que a elasticidade do mercado é menor), pois os agentes econômicos têm restrições mais severas para a sua tomada de decisões. Neste caso também, poder-se-ia dizer que a ineficiência econômica causada, é de caráter microeconômico.

**(Constituição Federal) Artigo 7º.** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (...)

A Constituição Federal de 1988 institucionalizou a prática informal do pagamento do décimo terceiro salário. O racional social e cultural para o pagamento do décimo terceiro salário são os gastos excepcionais durante a época das festas e férias de fim de ano.

**Artigo 142.** O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão (complementado com o Artigo 7º da Constituição Federal).

**Artigo 143.** É facultado ao empregado converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Estes dois artigos da CLT, juntamente com o referido artigo na Constituição Federal, criaram a curiosa instituição de férias remuneradas com valor superior ao salário regular. O racional social para esta lei é permitir o gozo das férias pelo trabalhador, sem o comprometimento do salário regular, que deve ser alocado para gastos regulares (Almeida, 2004). Ou seja, é feito um pagamento adicional para permitir um gozo adicional na vida do trabalhador.

**Lei No. 8036, de 11 de Maio de 1990, Artigo 1º.** O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, instituído pela Lei no. 5107, de 13 de Setembro de 1966, passa a reger-se por esta Lei (...).

Dada a grande importância desta instituição no Brasil, a lei do FGTS foi modificada e recebeu emendas diversas vezes. A lei final foi assinada pelo Presidente Fernando Collor de Mello em 1990, e é composta por um total de 32 artigos.

O depósito compulsório numa conta administrada pelo Estado tem como objetivo garantir a poupança pelo trabalhador para dois fins: aposentadoria e aquisição de casa própria (as duas únicas justificativas aceitáveis para o saque dos valores ali depositados). É pouco contestável que a imposição legal do FGTS é uma atitude paternalista do Estado para com os trabalhadores: “-Vocês não sabem o que fazer com o dinheiro, ou não sabem poupar. Portanto, o Estado obrigará vocês a terem uma conta de poupança”.

Estas três leis – que instituem, respectivamente, o décimo terceiro salário, as férias remuneradas, e o FGTS – criaram alguns elementos que estão entre os mais característicos da legislação trabalhista brasileira. É pouco provável que possam ser eliminados sem uma convulsão nacional. Todavia, eles podem ser apontados como sendo responsáveis por algumas das deficiências macroeconômicas de longo-prazo no Brasil, especificamente pelo baixo nível de poupança nacional, que são paradoxalmente baixos num país cujas taxas de juros estão entre as mais altas do mundo. Como se explica?

Gastos com festas de fim de ano, férias, aposentadoria e aquisição da casa própria são os principais motivos pelos quais indivíduos poupam em qualquer lugar do mundo, em qualquer momento histórico. Impor legalmente que contas e poupanças compulsórias sejam criadas para estes fins são claramente um incentivo para que os indivíduos não precisem se preocupar, pois o “Estado-pai” já tem tudo planejado para o futuro do “cidadão-filho”. Ou seja, não existe necessidade (nem incentivo) para a poupança privada, pois os incentivos legais não existem, apesar de existirem fortes incentivos econômicos.

Certamente as leis trabalhistas não são as únicas responsáveis por este resultado macroeconômico de baixo nível de poupança. Mas certamente também, elas são incentivos inibidores do comportamento poupador. Seria interessante que trabalhos futuros averiguassem empiricamente a veracidade dos argumentos apresentados acima.

Não é o principal objetivo deste trabalho, mas muito já se tem escrito e mostrado que o baixo nível de poupança nacional é um dos maiores obstáculos ao crescimento de um país. Basta comparar o nível de poupança dos “Tigres Asiáticos”, mais do que o dobro do brasileiro durante os anos 90.

**Artigos 643 a 910 da CLT, ou Títulos VIII (da Justiça do Trabalho), IX (do Ministério Público do Trabalho) e X (do Processo Judiciário do Trabalho).**

Uma das características mais marcantes da legislação trabalhista brasileira, e especificamente da CLT, é a quantidade de artigos dedicados à resolução de conflitos via Justiça do Trabalho. Há um total de 267 artigos descrevendo as funções do Poder Judiciário Trabalhista e de todos os oficiais que fazem parte dele, o inteiro processo de uma ação trabalhista, detalhes sobre multas e punições a empregadores não cumpridores da lei. A descrição detalhada do processo de litígio, a provisão de todas as informações, e a criação de toda uma legislação referente sinalizam que existe um grande aparato burocrático montado – e de fato existe – preparado para apoiar qualquer indivíduo no momento em que ele decidir por entrar com uma ação trabalhista. Ou seja, o ambiente institucional das relações trabalhistas é orientado para o conflito. Na sessão seguinte serão apresentados alguns dados numéricos que comprovam esta situação.

Enquanto esta estrutura continuar existindo, e enquanto estas leis continuarem governando os indivíduos na arena trabalhista, é irrealista acreditar que as relações trabalhistas deixem de ser burocráticas, e que a relação entre empregador e empregado passe a ser mais madura, sem a necessidade de um Estado fortemente interventor.

Como será visto na sessão 5, em todos os países onde houve o desenvolvimento da economia, a relação entre os indivíduos passou a ser cada vez menos dependente do Estado. Num contexto sociológico e político, também é de se esperar que os atores sociais tornem-se cada vez mais “amadurecidos” à medida que a democracia avança, sendo cada vez menos necessário o paternalismo estatal. Os grupos sociais podem nascer frágeis (caso do operariado brasileiro nos primeiros anos da industrialização durante os anos Vargas), mas com o passar do tempo, tornam-se capazes de barganhar e conquistar os seus próprios direitos. Assim, como estágio natural do processo de democratização, a legislação deve criar um ambiente mais propício para o desenvolvimento de relações trabalhistas mais maduras, de livre negociação, onde haja uma maior motivação “para os agentes cooperarem”.

Pode-se então concluir dizendo que, a CLT tal como ela foi concebida, e tal como ela ainda governa as relações trabalhistas hoje, gerou impactos bastante perversos sobre a eficiência econômica, a saber: i) desincentiva a eficiência e a flexibilidade microeconômica; ii) desincentiva a poupança doméstica nacional e o crescimento macroeconômico; e iii) desincentiva a desburocratização e a modernização das relações trabalhistas.

Estes são apenas alguns dos efeitos que podem ser observados. Trabalhos futuros certamente poderão levantar – e averiguar empiricamente – outros efeitos potencialmente negativos da legislação trabalhista brasileira sobre o bem-estar econômico.

#### **4. O AMBIENTE INSTITUCIONAL CRIADO PELA CLT**

Mais de 60 anos depois da consolidação das leis trabalhistas no Brasil, seria mais do que oportuna uma avaliação do que foi alcançado até agora. O objetivo de proteger a classe trabalhadora

foi alcançado? Quais foram os resultados sobre o bem-estar geral? E, sabendo-se que as leis formam um grande conjunto de restrições para a tomada de decisão pelos indivíduos racionais do sistema, elas foram capazes de motivar os agentes – neste caso, trabalhadores e empregadores – a cooperar? Ou o contrário aconteceu? Para responder a esta última pergunta, é útil analisar alguns números.

Pinheiro (2000) realizou uma pesquisa com mais de 600 empresas, levantando o relacionamento destas com o Poder Judiciário no período dos 10 anos antecedentes à pesquisa. Durante este período, estas empresas se defrontaram com mais de 134 mil ações (como réis ou autoras), sendo que mais de 100 mil somente na área trabalhista. Ou seja, as relações trabalhistas foram responsáveis por mais de 80% dos conflitos que aconteceram nas empresas.

**Tabela 1 – Número de ações por esfera da Justiça e percentagens**

<b>Esfera da Justiça</b>	<b>N. Ações Concluídas</b>	<b>N. Ações em Andamento</b>	<b>Total</b>	<b>% do Total Geral</b>
Trabalhista	67.822	39.835	107.657	<b>80,04%</b>
Tributária Federal	2.886	4.924	7.810	<b>5,81%</b>
Tributária Estadual	913	1.821	2.734	<b>2,03%</b>
Tributária Municipal	185	692	877	<b>0,65%</b>
Comercial	7.423	6.744	14.167	<b>10,53%</b>
Propriedade Intelectual	98	124	222	<b>0,17%</b>
Direitos do Consumidor	467	490	957	<b>0,71%</b>
Meio Ambiente	38	42	80	<b>0,06%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>79.832</b>	<b>54.672</b>	<b>134.504</b>	

Fonte: Pinheiro (2000)

Pode-se seguramente concluir que, as leis trabalhistas no Brasil não estão fornecendo incentivos para a cooperação entre as partes. Contrariamente, pode-se dizer que há incentivos para que o conflito judicial exista, tal como ocorre em situações em que prevalecem as regras de responsabilidade objetiva: dado que o réu (neste caso o empregador), como regra geral, é o responsável pelos danos causados independentemente da existência de negligência ou não, geram-se fortes incentivos para que os potenciais autores (neste caso os empregados) entrem de fato, com uma ação.

Além do ambiente conflituoso, a CLT também criou diversos benefícios que acabaram por tornar o contrato formal de trabalho bastante custoso ao empregador. Estes dois fatores – e um não

menos do que o outro – são os grandes responsáveis (embora não únicos) pela existência da população de trabalhadores informais, que chegam à metade da economia brasileira.

Chega-se, portanto, a um paradoxo criado pela própria CLT e pelas outras leis trabalhistas no Brasil. A legislação foi criada com o intuito expresso de se garantir o bem-estar do trabalhador, protegê-lo da possível exploração de seu empregador. Porém, esta legislação atende a não mais do que metade do total dos trabalhadores na economia. E, como acabamos de analisar, este número reduzido de trabalhadores legalmente protegidos (i.e., formais) deve-se às características da própria lei, que atua como uma forte restrição à atividade dos indivíduos (pessoas e firmas) na economia<sup>2</sup>. Pode-se dizer que a população brasileira está dividida em dois grupos: o primeiro, composto pelos trabalhadores formais, cobertos e protegidos pela legislação trabalhista; o segundo, pertencente à economia informal, composto por indivíduos totalmente descobertos e desconhecedores dos direitos garantidos por qualquer lei. Esta situação em pouco se difere daquela em que há um sindicato monopolista, que garante os benefícios aos trabalhadores sindicalizados, enquanto o restante dos trabalhadores, não sindicalizados, tende a ter salário e benefícios muito mais baixos.

É como se existisse então, um grande sindicato nacional, monopolista e invisível, o “sindicato da CLT”. São sindicalizados todos os trabalhadores com carteira assinada, participantes do mercado de trabalho formal. Porém, a taxa de sindicalização nesta economia não ultrapassa, na melhor das estimativas, 50% do total da força de trabalho. Como pode então, uma legislação que foi criada por um governo populista (pode definição um governo de “massas”), com o intuito de proteger o trabalhador brasileiro, satisfazer-se com este resultado? Não somente o grupo “não-sindicalizado CLT” tem seu bem-estar muito baixo, mas a desigualdade do nível de bem-estar entre os dois grupos (cobertos pela CLT e não-cobertos) somente tende a se perpetuar e a aprofundar, caso a legislação trabalhista for mantida. A inflexibilidade microeconômica criada pelas leis nas

---

<sup>2</sup> Dados da PNAD de 2005 indicam que, do total de 50,4 milhões de pessoas ocupadas, mais de 26 milhões não contribuíam para a previdência, ou seja, 52% do total. Esta é uma das formas de se medir o tamanho da população informal numa economia. Outras formas levam a números ligeiramente diferentes, mas é um consenso que a população informal no Brasil está entre os 50% a 60% de toda a população ocupada.

relações trabalhistas é causa da continuidade da desigualdade de bem-estar entre os diferentes grupos na população – resultado macroeconômico.

Os economistas têm dedicado muito tempo para avaliar as conseqüências sobre o nível de bem-estar em situações onde um sindicato monopolista existe, conforme veremos a seguir.

### **Efeitos do Sindicato Monopolista sobre Salários**

Existe uma vasta literatura em economia e em relações industriais sobre o efeito do sindicalismo nas variáveis de emprego. A obra seminal nesta área é “*What Do Unions Do?*” dos economistas Richard Freeman e James Medoff publicada em 1984. Utilizando-se de dados empíricos da economia norte-americana, eles chegam a diversas conclusões. Uma delas é que os sindicatos têm um efeito positivo sobre os salários. Vários outros autores testaram e re-testaram esta mesma hipótese, antes e depois de 1984. Trabalhos mais recentes ainda corroboram o resultado encontrado por Freeman e Medoff, apesar das grandes transformações econômicas ocorridas em todo o mundo (por exemplo: Kuhn, 1998; Friesen, 1996; e Hirsch, 2004). Analisando-se o caso brasileiro, e comparando os trabalhadores formais com os informais, temos os seguintes números:

**Tabela 2 – Diferencial de Rendimentos Reais a Preços de Novembro de 2006 (em R\$)**

	Out. 2004	Nov. 2005	Nov. 2006
Empregados com Carteira de Trabalho Assinada (trabalhadores formais)	915,30	988,18	1.042,40
Empregados sem Carteira de Trabalho Assinada (trabalhadores informais)	566,60	685,87	699,90
Diferencial (formal / informal)	61,5%	44,1%	48,9%

Fonte: IBGE Pesquisa Mensal de Emprego (Nov. 2006 e Nov. 2004)

A diferença salarial entre trabalhadores do setor formal e do setor informal é clara e significativa. Um dado significativo é o comportamento do diferencial ao longo dos anos. De 2004 a 2005, houve uma substancial redução no diferencial de salários formais e informais, uma tendência observada desde o início do governo Lula. Especialistas apontaram como causa para tal movimento a expansão econômica ocorrida naquele período, o que teve um impacto positivo maior e mais rápido sobre os salários dos trabalhadores no setor informal (Folha de São Paulo, 01/02/2004). Esta explicação novamente está de acordo com a teoria econômica, que prevê uma redução do diferencial de salários de trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados durante

períodos de expansão econômica, e aumento do diferencial durante momentos de baixo crescimento ou recessão econômica (Borjas, 1996). O segundo movimento é o que pode ser observado do ano de 2005 para 2006, quando foram observadas taxas reduzidas de crescimento na economia. O movimento do diferencial dos salários nos dois grupos de trabalhadores, então, é outra indicação que os trabalhadores legalmente protegidos no Brasil fazem parte do “sindicato da CLT”, ao contrário dos trabalhadores sem nenhuma proteção da legislação.

Outro resultado relacionado a salários encontrado pelos trabalhos empíricos é que a dispersão tende a ser menor entre os trabalhadores sindicalizados (por exemplo: Freeman, 1980 e Kuhn, 1998). Infelizmente, ainda não existem trabalhos comparando a dispersão de salários no setor formal em comparação ao setor informal no Brasil. Porém, é plausível supor que a dispersão no setor informal seja de fato maior do que no setor formal. Uma das razões é a existência do salário mínimo legal no setor formal, impedindo que ele tenha valores muito baixos. Sem a obrigatoriedade do salário mínimo no setor informal, os trabalhadores de níveis mais baixos podem ter remunerações muito mais baixas do que a média, aumentando-se a dispersão.

### **Efeitos do Sindicato Monopolista sobre Benefícios**

Freeman (1981) e Budd (2005), entre outros, mostraram que os benefícios extra-salários tendem a ser mais altos para trabalhadores sindicalizados do que os não sindicalizados. Na seção anterior foi visto alguns dos benefícios que os trabalhadores cobertos pela CLT gozam automaticamente, pelo fato de fazerem parte do mercado formal. O décimo terceiro salário, as férias remuneradas, a conta do FGTS são alguns dos exemplos de benefícios estipulados legalmente.

Pode-se ainda somar mais uma característica que faz com que trabalhadores formais assemelhem-se a trabalhadores sindicalizados: a frequência com que recebem treinamento no local de trabalho. É bastante evidente que os trabalhadores formais no Brasil tendem a receber mais treinamento do que os trabalhadores informais, o que pode ser explicado pela falta de estabilidade do emprego e da atividade da empresa empregadora para este segundo grupo. Alguns trabalhos

encontram evidências que trabalhadores sindicalizados tendem a ter mais treinamento do que os não-sindicalizados (Böhmeim e Booth, 2004; e Booth, Francesconi e Zoega, 2003).

### **Efeitos do Sindicato Monopolista sobre Produtividade**

Os efeitos do sindicato sobre a produtividade dos trabalhadores, diferentemente dos outros efeitos, é um tópico que gera controvérsias<sup>3</sup>. As explicações para o efeito positivo dos sindicatos sobre salários são geralmente as seguintes: (a) redução da rotatividade nas empresas com sindicato presente, (ii) maior capacidade técnica dos trabalhadores sindicalizados devido à maior experiência, e (iii) maior compartilhamento de informações entre os trabalhadores sindicalizados devido à menor competição entre eles (Fossum, 1992 e Posner, *idem*).

A própria natureza do trabalho formal e informal no Brasil, explica as grandes diferenças de produtividade nos dois setores. O trabalho informal é a alternativa quando não se consegue nenhuma oferta de trabalho formal. Um indivíduo somente permanecerá informal caso não encontre outras oportunidades. Por este motivo, a rotatividade tende a ser maior no setor informal do que no formal. Dada a alta rotatividade no setor informal, este tende a não conseguir reter trabalhadores experientes, com mais habilidade técnica. Outra consequência é a difícil troca de informações entre os trabalhadores informais, dado que a maior parte deles tem pouca experiência e conhecimento técnico. Todas estas três causas levam à manutenção de baixos níveis de produtividade do trabalhador do setor informal. Mais uma vez, as características dos trabalhadores informais assemelham-se aos dos trabalhadores não sindicalizados *vis a vis* os trabalhadores formais, cobertos pela legislação trabalhista e os trabalhadores sindicalizados.

Seria extremamente interessante se houvesse mais novos trabalhos comparando o desempenho dos trabalhadores formais e informais no Brasil. A todos aqueles que se interessarem, seria muito útil, por exemplo, usar dados empíricos para avaliar se a comparação de trabalhadores formais *vs.* trabalhadores informais realmente se equivale à comparação de sindicalizados *vs.* não

---

<sup>3</sup> Ver por exemplo, discussão em Posner (2003) e resultados em Kuhn (1998) e Addison e Hirsch (1989).

sindicalizados, como foi argumentado acima. Os valores dos diferenciais de salários, de níveis educacionais, de investimentos em treinamento, de rotatividade, etc. entre os dois grupos poderia nos revelar muito mais sobre os reais impactos da CLT e da legislação brasileira sobre os resultados econômicos.

## **5. ALTERNATIVAS PARA AS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL**

Até agora, foi visto que o bem-estar resultante das leis trabalhistas vigentes está aquém do poderia ser atingido. Dado isso, o que deve ser almejado então? O que a área de *Law and Economics* tem para contribuir?

Foi afirmado no começo deste artigo, que as leis trabalhistas regulam relações contratuais entre empregador e empregado, e têm um forte impacto sobre o resultado de bem-estar derivado desta relação. Uma relação contratual deve ser ajustada para as especificidades do local, das partes envolvidas, do conteúdo da relação existente. Especificamente, a relação de um contrato de trabalho tende a ser até mais complexa do que a relação de algum outro tipo de contrato, comercial, por exemplo. Idealmente, as leis trabalhistas deveriam dar flexibilidade pelo menos suficiente para atender ao tipo de especificidade do conhecimento técnico e do tipo de relação do trabalho entre os empregados em questão. Williamson (1985) descreve a existência de quatro tipos de organização de trabalho de acordo com estas duas variáveis: (i) aquela em que tanto a especificidade do conhecimento técnico – que na literatura de *Law and Economics* é conhecida como especificidade do ativo humano – quanto a relação entre empregados são baixas (esta segunda, querendo dizer que há pouca sinergia entre os trabalhadores de um mesmo local de trabalho); (ii) aquela em que a especificidade do ativo humano é alta, mas a relação do trabalho entre os trabalhadores é baixa; (iii) aquela em que a especificidade do ativo humano é baixa, mas a relação do trabalho é alta; (iv) e finalmente, aquela organização de trabalho onde ambas são baixas. E como isso está relacionado com as leis trabalhistas? Ocorre que, segundo Williamson, a relação entre empregador e empregado em cada uma destas organizações é diferente, pois os custos envolvidos pelas partes e o interesse pela continuidade da relação contratual é diferente. Por exemplo, no primeiro tipo de organização,

ambas as partes não têm grande interesse em prolongar a relação contratual, e há poucos custos extracontratuais envolvidos no rompimento da relação. Nestes casos, a lei não deveria incentivar a perpetuação da relação contratual, e não deveria imputar altas punições para a parte que quebra o contrato. Já no segundo caso, onde é bastante caro investir no ativo humano e onde existe uma grande sinergia entre os membros de uma equipe de empregados, a continuação do contrato deveria ser incentivada, dado os altos custos envolvidos no caso de uma quebra contratual.

Eficiência exigiria que as leis seguissem esta organização descrita por Williamson. Uma legislação trabalhista que é detalhista e determinada a nível nacional, como é o caso da CLT e dos artigos da Constituição Federal, dificilmente consegue atender este quesito.

Não é necessário ter legisladores que conheçam ou concordem com a tipologia de organizações acima, mas certamente a criação de leis que permitam maior flexibilidade no local de trabalho é algo que contribuiria em muito para a redução das restrições dos tomadores de decisão, permitindo um aumento no bem-estar alcançado. Mais especificamente, a regulação macro no nível da CLT e da Constituição deve ser reduzida ao máximo. Para resolver isso, e como uma consequência direta da idéia da auto-regulação no local de trabalho, deveria ser incentivada a utilização da arbitragem ao invés das leis federais ou da Justiça do Trabalho. Felizmente, a arbitragem é um instrumento que tem sido cada vez utilizado nas relações trabalhistas brasileiras.

Outra importante forma de alcançar maior eficiência e bem-estar no local de trabalho é a criação de leis que incentivem a formação de organizações de representação no nível local ao invés de sindicatos de classe, que têm prevalecido no Brasil desde os tempos de Getúlio Vargas.

### **Alternativas de organizações do trabalho**

Foi mostrado acima que a forma de organização do trabalho prevalecente no Brasil – o sindicato monopolista de categoria profissional, indiretamente controlado pelo Estado – foi criado para atender os objetivos populistas da ditadura naquele momento que precisava “pacificar” um país que tinha acabado de passar por uma transformação social, econômica e política. O interessante a se observar é que o controle do movimento trabalhista ocorreu em vários outros países, inclusive

aqueles que hoje são considerados países altamente democráticos. Tomemos o caso dos “Tigres Asiáticos”<sup>4</sup> como exemplo. Durante os primeiros anos de crescimento econômico, houve também forte controle estatal sobre o movimento trabalhista. O objetivo era claro: aniquilar qualquer ameaça de radicalismo (i.e., movimento socialista ou comunista) para a garantia da estabilidade social e política, e manutenção das políticas de crescimento econômico. Ou seja, exatamente as mesmas preocupações do governo de Vargas. Porém, naqueles países, o Estado incentivou a criação de organizações trabalhistas no nível das empresas, para que empregadores e empregados pudessem discutir conjuntamente e localmente todos os assuntos relacionados ao trabalho. Houve uma preocupação genuína de se alcançar produtividade, eficiência, e conseqüentemente, bem-estar, sem a necessidade de políticas paternalistas (“O Estado sabe o que é melhor para vocês”).

Outro exemplo muito bem-sucedido de organização no local de trabalho são os Conselhos de Trabalho (Betriebsrat) das empresas alemãs. A existência dos Conselhos nas empresas é prevista por lei, mas a sua formação, administração e funcionamento ocorrem no próprio local de trabalho. Todos os empregados de uma empresa elegem e podem ser eleitos para fazerem parte do Conselho. Este tem grande poder de decisão em diversos assuntos relacionados ao trabalho, tais como jornada de trabalho, valor da remuneração, especificidades do ambiente de trabalho, treinamento, além de serem obrigatoriamente consultados pelos empregadores para deferir decisões de demissão, avaliação e transferência dos empregados da empresa. Os membros do Conselho também têm informação prévia sobre decisões tomadas pela Direção. Não é surpreendente que os Conselhos de Trabalho das empresas têm um papel muito mais marcante nas relações trabalhistas na Alemanha do que os sindicatos: a tomada de decisão no nível local atende melhor às necessidades dos trabalhadores e também dos empregadores em questão. A flexibilidade micro certamente gera, de forma mais direta e mais rápida, um nível maior de bem-estar.

A pergunta que resta é então: por que formas de organização do trabalho no nível local não aconteceram no Brasil? Terá sido pelo baixo nível educacional do operariado brasileiro impedindo-

---

<sup>4</sup> Coréia do Sul, Cingapura, Taiwan e Hong Kong.

o de assumir papel mais estratégico na empresa? Ou terá sido pela natureza fortemente política dos movimentos trabalhistas no Brasil? Ou será por tudo isso, como consequência do momento e da forma como o movimento trabalhista foi criado?

Todas estas dúvidas podem (e deveriam) ser respondidas por trabalhos futuros. Uma investigação interessante seria a análise das vantagens e desvantagens de formas de organização de trabalho alternativas, como os Conselhos de Trabalho. Recentemente, com o desenvolvimento da Comunidade Européia e com o avanço da integração da economia mundial, novas formas de organização de trabalho têm surgido, como os sindicatos internacionais de empresa. Há muito ainda a ser aprendido.

## **6. CONCLUSÕES**

Não é verdade que a legislação trabalhista foi intocada desde a criação da CLT. Na verdade, dos 17 Presidentes da República que assumiram o poder desde 1943, 14 incluíram leis, leis complementares, decretos, etc., que lidavam com assuntos trabalhistas. Mas o ambiente institucional trabalhista em nada mudou: continua detalhista, centralizada, conflituoso, e o Estado mantém a postura paternalista com relação aos trabalhadores.

Um estudo feito por Mark Anner (2006) mostrou que as reformas das leis trabalhistas que ocorreram na América Latina nos últimos 20 anos pouco mudaram o cenário institucional e pouco colaboraram para o crescimento econômico destes países. Anner oferece duas explicações para isto: (i) a ênfase excessiva nas leis, ao invés da análise cuidadosa de outras variáveis das relações trabalhistas (formas de organização do trabalho, por exemplo); (ii) e pouca ênfase nos instrumentos de *enforcement* das leis já existentes.

Um novo fator torna a busca pela eficiência das leis trabalhista ainda mais crucial: a integração da economia mundial. Muito já se tem falado e escrito sobre os impactos da rapidíssima movimentação do capital dos dias presentes, especificamente os impactos sobre o trabalho. Leis eficientes são aquelas que conseguem manter um alto nível de bem-estar dos indivíduos. Esta é uma preocupação não somente dos países em desenvolvimento, mas de vários países industrializados.

Num trabalho em que reflete sobre as consequências da integração mundial sobre as leis trabalhistas na Europa, Alain Supiot conclui: “Globally speaking, this implies that we should think of the development of collective economic frameworks in terms of co-ordination, rather than of strict regulation” (2001). Parece claro que, para gera eficiência num ambiente econômico integrado, as leis mais responsivas são aquelas menos intervencionistas.

Por que então não deixar tudo para que “o mercado resolva”? Basicamente por dois motivos. Primeiramente, a mudança das leis trabalhistas, por definição, só pode ser feita pelo Estado. As restrições com as quais os indivíduos se defrontam no momento da tomada de decisões são em muitos casos, restrições legais. Segundo, a legislação trabalhista no Brasil, depois de mais de 60 anos, criou a cultura do conflito entre empregadores e empregados. Se as partes não forem “educadas”, dificilmente conseguirão passar para a negociação livre e direta de um momento para o outro. Em outras palavras, o Estado tem um importante papel neste primeiro momento, de incentivar as partes as “caminharem com as próprias pernas”, sem a tutela paternalista da Justiça do Trabalho. No estudo da evolução das relações trabalhistas na América Latina, Cook descreve:

The state is often the chief architect of economic reform as well as of legal and institutional changes in industrial relations [in the developing world]. Given the extensive regulation of labor relations in Latin America and the protective thrust of most labor legislation, most flexibilization of industrial relations also begins with the state and with the law (1998).

Podemos concluir então que, numa eventual reforma das leis trabalhistas (independente da dimensão que esta reforma possa porventura tomar), as leis derivadas precisariam atender às seguintes características:

- 1) Permitam a descentralização da organização do trabalho e das decisões sobre as normas trabalhistas para o local de trabalho: o incentivo para que as negociações entre empregador e empregado ocorram e, principalmente a redução dos custos para a realização destas negociações. Coase já dizia há quase 50 anos atrás pelo seu teorema que a redução dos custos de negociação entre as partes garante o alcance de resultados eficientes, independente do que a lei prescrever. O Estado não precisa ser paternalista e detalhista para garantir o bem-estar dos indivíduos.

- 2) Não focalizem apenas nas próprias leis: o objetivo principal da legislação trabalhista deve ser a criação de um ambiente com normas flexíveis, visando à formação de *relações cooperativas* e de instrumentos, jurídicos ou não, que aprimorem as relações entre empregadores e empregados. Acabar com a “cultura dos processos trabalhistas” e do ambiente de trabalho conflituoso traria um benefício inestimável para o aprimoramento das relações trabalhistas e para o crescimento da economia.
- 3) Cubram uma parcela maior da população de trabalhadores: um tema que foi pouco desenvolvido neste artigo, a legislação trabalhista brasileira precisa encontrar formas de reduzir a proporção de trabalhadores sem carteira assinada, que fazem parte da economia informal. O corporativismo deve ser eliminado não somente acabando com os privilégios dos trabalhadores sindicalizados vs. os não sindicalizados, mas no caso brasileiro, acabando com a grande disparidade econômica e social da parcela que é atualmente coberta legalmente pela legislação, daquela outra que, como vimos, compõe pelo menos metade da população trabalhista. As leis trabalhistas muito teriam a colaborar para a mudança deste cenário se mais incentivos fossem dados aos empregadores para que contratassem mais. Como foi visto na Seção 3 deste trabalho, o que ocorre com as atuais leis é justamente o contrário.

Não seria demasiadamente repetitivo dizer que é preciso mudar o ambiente institucional do Brasil, criar incentivos para que os indivíduos possam tomar mais decisões que aumentem o bem-estar, acelerar o crescimento econômico e reduzir a tão antiga desigualdade econômica e social. As leis trabalhistas têm um grande papel a cumprir.

## REFERÊNCIAS

Addison, John T., e Hirsch, Barry T. “Union Effects on Productivity, Profits, and Growth: Has the Long Run Arrived?” *Journal of Labor Economics* 7 (January 1989): 72-105.

Almeida, Amador P. *CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2004.

Anner, Mark. “The Impact of Labor Law Reform in Latin America: When More Protection is not Enough.” Artigo apresentado na 14<sup>o</sup> Congresso Internacional da IIRA (International Industrial Relations Association), 11 a 14 de Setembro de 2006, Lima, Peru.

Böheim, René e Booth, Alison T. “Trade Union Presence and Employer-Provided Training in Great Britain.” *Industrial Relations* Vol. 43 Issue 3, (July 2004): 520-545.

Booth, Alison L.; Francesconi, Marco e Zoega, Gylfi “Unions, work-related training, and wages: evidence for British men.” *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 57 Issue 1 (October 2003): 68-91.

Borjas, George J. *Labor Economics*. New York: McGraw-Hill, 1996.

Budd, John W. “The Effect of Unions on Employee Benefits: Updated Employer Expenditure Results.” *Journal of Labor Research*, Vol. 26 Issue 4, (Fall 2005): p669-676.

*Consolidação das Leis do Trabalho – Série Compacta*. São Paulo: Riddel, 2004.

Coase, Ronald H. “The Problem of Social Cost.” *The Journal of Law and Economics* III (October 1960): 1-44.

Cook, Maria L. “Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy, and Labor Reform in Latin America” *Industrial Relations* 37 (July 1998): 311-36.

Fossum, John A. *Labor Relations*. Boston: Irwin McGraw-Hill, 1995.

Freeman, Richard B. “Unionism and the Dispersion of Wages.” *Industrial and Labor Relations Review* 34 (October 1980): 3-23.

---. “The Effect of Unionism on Fringe Benefits.” *Industrial and Labor Relations Review* 34 (July 1981): 489-509.

Freeman, Richard B. and Medoff, James L. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.

Friesen, Jane. “The Response of Wages to Protective Labor Legislation: Evidence from Canada.” *Industrial and Labor Relations Review* (January 1996): 243-55.

Hirsch, Barry T. “Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic” *Journal of Labor Research* Vol. XXV, No. 2 (Spring 2004): 233-66

Kuhn, Peter. “Unions and the Economy: What We Know; What We Should Know.” *The Canadian Journal of Economics* 31 (November 1998): 1033-56.

Lopez, Luiz R. *História do Brasil Contemporâneo*. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1980.

Pinheiro, Armando C. (org.) *Judiciário e Economia no Brasil*. São Paulo: Sumaré, 2000.

Posner, Richard A. *Economic Analysis of Law*. New York: Aspen Publishers, 2003.

Supiot, Alain *Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford: Oxford University Press, 2001.

Williamson, Oliver E. *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: The Free Press, 1985.

Yeung, Luciana. “The Need of Modernizing Brazilian Labor Institutions” in *Social Actors, Work Organization and New Technologies in the 21<sup>st</sup> Century – IIRA 14<sup>th</sup> World Congress*, Lima: Universidad de Lima, Fondo Editorial, September 2006: 117-33.

Zylbersztajn, Decio e Sztajn, Rachel (org.) *Direito e Economia*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

### **Websites**

IBGE: [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br) Acesso em 11/01/2007

Palácio do Planalto: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br) Acesso em 10/01/2007.