

Bases conceituais para um sistema justo e eficiente de relações de trabalho: superando o dilema entre o legislado e o negociado



Hélio Zylberstajn*

1. Introdução

No último ano do seu mandato, o Presidente Fernando Henrique Cardoso enviou ao Congresso Nacional um projeto de reforma constitucional que pretendia inverter a hierarquia dos direitos trabalhistas e elevar a negociação à condição de principal fonte dos direitos dos trabalhadores. O projeto foi aprovado na Câmara, mas parou no Senado, onde foi arquivado. Se aprovado, ter-se-ia criado uma situação de enorme insegurança jurídica para as empresas e para os trabalhadores. Ao invés de mitigar a crise nas instituições trabalhistas brasileiras, o projeto criaria um conflito entre as duas fontes de direitos, a lei e a negociação. No entanto, o projeto teve o mérito de chamar a atenção para a situação de competição entre a negociação e a lei que, de fato, existe no Brasil.

Neste capítulo pretende-se oferecer algumas idéias para o debate sobre a reforma trabalhista, que mais dia menos dia terá que ser feita. As idéias aqui desenvolvidas são apresentadas ainda em fase embrionária, pois resultam de reflexões que devem ser consideradas como muito preliminares.

*negoc
x
legisl*

* Professor da FEA-USP e Pesquisador da FIPE.

2. Imperfeições do mercado de trabalho

O mercado é um mecanismo eficiente de alocação de recursos. Isto vale para todos os mercados e também para o mercado de trabalho. É bom que os preços existam, pois eles são o melhor incentivo para a decisão dos agentes econômicos. No caso do mercado de trabalho, o salário é um sinal importante que baliza as decisões dos trabalhadores, pois eles respondem aos melhores salários. Empresas que pagam bons salários são procuradas pelos empregados. Setores ou atividades emergentes são identificados pelos trabalhadores jovens que procuram direcionar suas carreiras rumo às oportunidades mais interessantes.

Do ponto de vista das empresas, o preço do trabalho é um sinal importante para as decisões de produção. Salários altos implicam custos altos, induzem as empresas a incentivar o aumento da produtividade e/ou substituir trabalho por outros fatores de produção.

Tudo isso é saudável porque leva os dois lados da equação a otimizar os recursos alocados, e o resultado das decisões individuais acaba beneficiando o interesse coletivo, pelo menos na ótica da eficiência. No entanto, é preciso reconhecer que o mercado e, especificamente, o mercado de trabalho tem limitações e tem imperfeições. É verdade que o mercado sozinho não necessariamente leva às soluções mais justas e equitativas. Mas pelo menos na dimensão da eficiência quantitativa o mercado é um mecanismo interessante, principalmente quando se organiza em estruturas competitivas.

As imperfeições não devem ser motivo para suprimir o mercado. Devem, ao contrário, estimular os formuladores de políticas a intervirem com criatividade, regulando-o quando e onde necessário, para que recupere suas possibilidades de alocar eficientemente os recursos que, no caso de interesse do presente texto, significa alocar eficientemente mão-de-obra.

É importante dizer, neste ponto, que quando os economistas qualificam o mercado como um mecanismo eficiente, querem com isso dizer que o mercado leva à produção da maior quantidade possível, utilizando eficientemente os recursos e insumos disponíveis. No caso do mercado de trabalho, a qualificação de eficiente significa que o mercado utiliza

mercado é bom mas imperfeito

flutua + equilibra

regular e criar

maior número possível de trabalhadores. Portanto, ao qualificar o mercado como eficiente, se está querendo dizer que o mercado emprega o maior número possível de indivíduos. Se existem falhas de mercado, o objetivo da regulação deve ser o de corrigi-las para que o mercado maximize o emprego e utilize eficientemente os recursos.

Neste texto, serão examinadas três imperfeições ou limitações do mercado de trabalho:

- a) tendência à competição depredadora da mão-de-obra;
- b) assimetria informacional;
- c) insuficiência de representação coletiva dos interesses dos trabalhadores.

3. Tendência à competição destruidora

Uma primeira limitação do mercado de trabalho é a sua tendência intrínseca a exacerbar a competição entre os trabalhadores. Essa competição, se não for mitigada, pode levar a uma situação de exaustão do capital humano de um país. Pode, para usar a linguagem dos economistas, produzir uma externalidade negativa. As empresas podem estar computando apenas o custo privado da mão-de-obra e deixar de lado o custo social. Isso ocorre caso as empresas, quando pressionadas pela competição nos mercados dos seus produtos, procurem transmitir essa pressão para o mercado dos seus insumos e dos seus fatores de produção com o objetivo de reduzir seus custos. Numa situação como essa, instala-se a supremacia da visão de curto prazo, e as empresas, se não encontrarem resistência, irão reduzir seus custos, entre eles os custos trabalhistas. Numa situação desse tipo, as empresas podem utilizar uma quantidade maior de trabalho, mas em condições que não são socialmente desejáveis.

Para evitar que a competição nos mercados leve as empresas a destruir o estoque de capital humano, justifica-se totalmente a existência de uma legislação trabalhista básica. Direitos como o salário mínimo e a limitação à extensão da jornada de trabalho fazem parte desses direitos. Fazem parte também desses direitos a proibição do trabalho infantil, assim como

regular e criar

afetando o objetivo de reduzir custos

custo prazo

sem o mercado infantil e a proibição de trabalhar

a proibição do trabalho forçado. Finalmente, insere-se nesse conjunto básico a legislação que visa proteger os trabalhadores contra os riscos de acidentes e de doenças no ambiente de trabalho.

Esse seria o conjunto de direitos básicos que devem estar previstos na legislação, pois são direitos essenciais. O cumprimento desses direitos do interesse maior da sociedade, porque eles têm como objetivo assegurar que o capital humano do país não se deteriore. O cumprimento de uma legislação básica asseguraria que as empresas incluíam o custo total do trabalho nas suas planilhas de custo e não apenas o custo privado. Como o custo total inclui o custo social e o custo privado, as empresas computariam um custo maior. Conseqüentemente, tanto o nível de emprego quanto a quantidade produzida seriam menores. Apesar disso, seria uma solução eficiente. Sem a regulação, os níveis de emprego e de produto seriam maiores, mas o conjunto da sociedade perderia, pois os recursos humanos estariam deixando de se reproduzir.

4. Assimetrias informacionais

Para que um mercado funcione bem e seja eficiente é preciso, entre outras coisas, que os agentes que dele participam tenham livre acesso a informações, sem custos. Este é um pressuposto forte, que dificilmente se verifica em mercados reais. No caso do mercado de trabalho, as negociações não são livres e há custos apreciáveis para obtê-las. Nenhum trabalhador pode conhecer todas as vagas que existem e, portanto, a seleção dos empregos e das firmas pelos trabalhadores é feita com um conhecimento limitado de informações. O mesmo ocorre, *mutatis mutandis*, com as empresas. Mas essa limitação é superável, pois os mecanismos de seleção de empregos pelos trabalhadores e os mecanismos de recrutamento das empresas acabam suprindo os dois lados com informações para balizar suas escolhas, dentro de algum grau de segurança.

No entanto, essas escolhas são feitas sob a limitação da assim chamada assimetria informacional: há informações sobre o trabalhador que a empresa não conhece e, ao mesmo tempo, há informações da empresa que o trabalhador não tem acesso. Do ponto de vista da empresa, a informação relevante que ela deseja e que dificilmente consegue é a verdadeira produtividade do trabalhador. Para a empresa, é importante que a pro-

dutividade do trabalho seja a maior possível. Mas ela não sabe até onde pode mesmo ir. E, claro, o trabalhador vai resistir em revelar essa informação. Este é um dos lados da assimetria informacional. Ele já é suficiente para fazer do contrato de trabalho um instrumento imperfeito.

As empresas podem superar essa dificuldade por meio de políticas específicas de recursos humanos, criando incentivos para os trabalhadores oferecerem mais esforço e mais produção. Os incentivos em geral estão acoplados à remuneração e podem ser desde prêmios por produção até planos de cargos e salários, que oferecem promoções para os trabalhadores que tenham desempenhos satisfatórios. Algumas empresas são bem-sucedidas e conseguem motivar seus trabalhadores a oferecerem produtividades altas. Outras não conseguem criar os incentivos para tanto. Portanto, nem todas as empresas conseguem superar a limitação da assimetria informacional e, por essa razão, os resultados do mercado não são os mais eficientes.

Do ponto de vista do trabalhador, existe uma informação que ele deseja, mas que dificilmente tem certeza de conhecer: a verdadeira disposição da empresa quanto à sua permanência na empresa. Todos os trabalhadores gostariam de saber com certeza por quanto tempo vão permanecer na empresa, quando serão demitidos, e em que condições. O desejo por esse tipo de informação decorre de uma necessidade muito humana, a necessidade de segurança. Todos gostariam de saber, com muita antecedência, qual será o fluxo de sua renda no futuro, para tomar decisões hoje com mais segurança. E mais: todos gostariam de ter segurança no emprego, para assim fazer desaparecer ou pelo menos para diminuir a incerteza quanto ao futuro. Ocorre que nenhuma empresa pode oferecer essa informação, ou, pelo menos, poucas raras empresas estão dispostas a garantir o futuro de seus empregados. Algumas empresas tentam superar essa deficiência criando uma imagem interna e uma reputação entre os seus empregados. Mas a maioria delas não se compromete com esta questão e não consegue evitar que o clima interno reflita algum grau de desconfiança e de insegurança. Trabalhadores que desconfiam da empresa dificilmente se motivam e dificilmente se esforçam para produzir mais. Esta é, novamente, uma insuficiência informacional que gera uma imperfeição no mercado de trabalho.

Nessa área, a regulação é necessária. Mas é muito difícil encontrar o ponto certo até onde a regulação deva ir. Restrições muito fortes à demissão

direitos a segurança RH é determinante
custo social > custo privado
nivel de emprego
mas é eficiente

Interm. do m-
Processos seletivos
info p/ reduzir
assestivas

produtividade?
cont. 7 o imperfeito*

políticas de RH

fora do plano

quando vira a demissão
de incerteza

mais produtividade
p/ a do m-
o m-

como regu
sei?
mbe: empog
x
A inseguranç

podem inibir a decisão de contratação das empresas e acabam tendo o efeito contrário ao desejado. Não intervir e deixar a empresa completamente livre para demitir pode criar grande insegurança entre os trabalhadores e desincentivar a produtividade.

5. A questão da tributação da folha de salários

O salário é uma forma de renda e, como tal, sofre taxaço. Além do imposto de renda, o salário é onerado com outros impostos, que, segundo o princípio, têm o objetivo de financiar algum tipo de serviço ao trabalhador: cobertura para o risco de desemprego (seguro-desemprego), cobertura para o risco de acidentes e doenças profissionais (seguro de acidentes do trabalho), e assim por diante.

Às vezes o imposto é recolhido diretamente dos próprios trabalhadores por meio de alíquotas descontadas de seus salários. Outras vezes é cobrado da empresa, por meio de alíquotas que se adicionam ao custo da folha. Na verdade, pouco importa de quem o governo cobra. A incidência da tributação não depende disso. A incidência do imposto, de qualquer das inclinações das curvas de oferta e demanda de trabalho que os gráficos mistos designam por elasticidade-preço da demanda e da oferta (O), segue a seguir ilustram esse ponto.

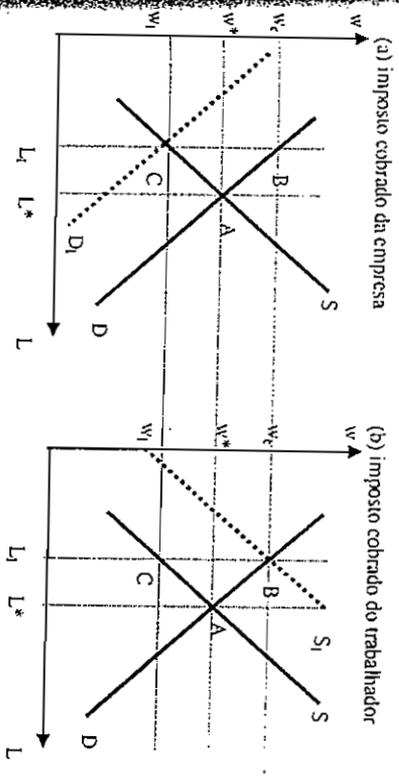
Os dois gráficos representam um mercado de trabalho em equilíbrio no ponto A. A oferta de trabalho é representada pela curva S e a demanda pela curva D. O salário e o nível de emprego de equilíbrio são, respectivamente, w^* e L^* . O governo decide criar um imposto sobre o trabalho. No gráfico (a), o imposto é cobrado da empresa. Consequentemente, a demanda de trabalho se desloca para a esquerda, e é agora representada pela curva D'. Agora, a empresa paga pelo trabalho o valor w_1 e o trabalhador recebe apenas w_1' . A distância entre os pontos B e C representa o primeiro e o aumento do custo do trabalho para a empresa, de $w_1 - w_1'$. O segundo é a redução do salário recebido pelo trabalhador, de $w_1' - w^*$.

1 Na verdade, há um quarto impacto, denominado "peso morto", que é a redução no bem-estar dos agentes envolvidos no mercado. Deixou-se de representar graficamente esse impacto para enfatizar o ponto desejado: a incidência do imposto independe de quem ele é cobrado.

para w_1' . O terceiro é a redução do nível de emprego de L^* para L_1 . Para os objetivos deste texto, é importante assinalar que apesar de o imposto ter sido cobrado da empresa, ele acaba incidindo, em parte, sobre o trabalhador. Portanto, o trabalhador paga duas vezes: uma, pela incidência de parte do imposto e, a outra, pela redução no nível de emprego.

Gráfico 1

Incidência do imposto sobre o trabalho



No gráfico (b), o valor do imposto é exatamente o mesmo, mas é agora cobrado do trabalhador. Neste caso, a curva que se desloca é a da oferta, que passa de S para S_1 . Pode-se observar que os impactos são exatamente os mesmos: O trabalhador recebe apenas w_1' , mas custa w_1 para a empresa. A distância entre os pontos B e C continua sendo o valor do imposto e é exatamente a mesma do caso anterior. O nível de emprego se reduz também para L_1 . Ou seja, quando o imposto é cobrado do trabalhador, uma parte dele é paga pela empresa e outra parte pelo trabalhador. A incidência do imposto se distribui exatamente da mesma maneira, não importando de quem é cobrado.

O imposto incide, em maior ou menor parte, sobre o trabalhador, independentemente de quem o paga. Como o trabalhador reage a isso? A resposta vai depender do que o trabalhador obtém com o imposto. Se receber do governo um serviço que valha exatamente o que está pagando, o imposto não altera o comportamento do trabalhador e, portanto, não altera o equilíbrio e a alocação do mercado. O Gráfico 2 ilustra este ponto.

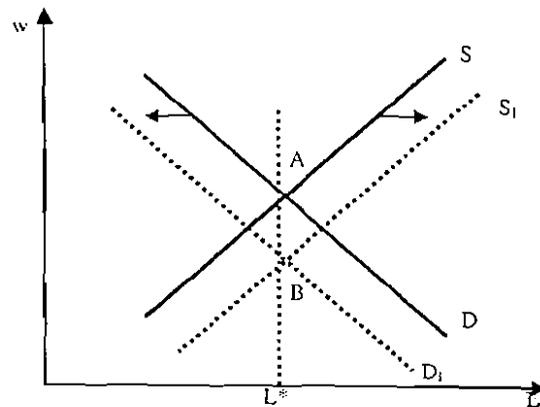
taxa cobrada sobre w
com custo para o SP

incidência
cobrada

os 2
paga
de quem
de quem

os 2
paga
de quem
de quem

Gráfico 2
Retribuição do imposto sobre o trabalho e equilíbrio do mercado de trabalho



No Gráfico 2, inicialmente não há imposto sobre o trabalho e o equilíbrio ocorre com o nível de emprego em L^* . Vamos supor que o governo institua um imposto que é cobrado da empresa (como visto nos exemplos anteriores, os impactos do imposto não dependem de quem o imposto é cobrado). Após o imposto, o novo equilíbrio se estabelece em um nível de emprego menor que L^* , porque a curva de demanda de trabalho se desloca para a esquerda e é representada no gráfico pela curva D_1 . O mercado de trabalho permanecerá neste ponto se o valor do imposto para os trabalhadores for zero. No entanto, se os trabalhadores perceberem algum valor no imposto e receberem este valor por meio de algum mecanismo de inserção no mercado de trabalho, decidirão aumentar a oferta de trabalho. Haverá então uma expansão na oferta, que é representada pela curva S_1 . Se o valor do imposto para os trabalhadores for exatamente igual ao seu custo, o novo ponto de equilíbrio ocorrerá exatamente no nível de emprego inicial, L^* . O ponto A representa o salário recebido pelos trabalhadores antes do imposto, que era exclusivamente monetário. O ponto B representa o salário monetário recebido depois do imposto, e a distância AB representa o valor não-monetário reconhecido pelos trabalhadores, que é exatamente igual ao valor cobrado por meio do imposto e devolvido pelo governo na forma de algum serviço para os trabalhadores.

Se o imposto for valorado pelo L^* , não interfere no equilíbrio do mercado

A mensagem destas considerações teóricas sobre a tributação do trabalho é bastante direta. Primeiro, impostos sobre o trabalho reduzem a eficiência alocativa do mercado de trabalho. Segundo, o impacto negativo do imposto será tanto menor quanto maior for a valoração que os trabalhadores derem ao serviço que lhes está sendo retribuído e que é financiado pelo imposto.

No Brasil, o trabalho é onerado por uma coleção de taxas e impostos, mas provavelmente muito pouco do que é coletado é devolvido aos mesmos trabalhadores. Portanto, os efeitos alocativos dos impostos sobre o trabalho devem ser consideráveis, no caso brasileiro.

6. A representação dos interesses coletivos dos trabalhadores

Outra deficiência intrínseca do mercado de trabalho é a falta de representação coletiva dos interesses dos trabalhadores. Para concordar com essa afirmação é preciso inicialmente que a pessoa concorde com a necessidade que os trabalhadores têm (em geral) de representação coletiva de seus interesses. Evidentemente, para quem acredita que a melhor forma de os trabalhadores alcançarem seus objetivos econômicos e sociais é a atitude individual, a questão dos interesses coletivos nem se coloca. Mas, para os que entendem que os trabalhadores têm interesses coletivos a defender, então essa questão é relevante.

Para estas pessoas (entre as quais o autor se coloca), a representação coletiva dos trabalhadores é um bem público. Bens públicos têm duas características: seu consumo beneficia a todos e ninguém pode ser impedido de consumi-los. Quando existe, a representação coletiva dos interesses dos trabalhadores tem essas duas características: beneficia a todos e ninguém é excluído dos seus benefícios.

Ocorre que nenhum mercado produz bens públicos em quantidade suficiente. A razão para isso é que o custo social para produzir o bem público é menor que o custo privado. Quando produzido privadamente, um bem público custa mais do que vale para a sociedade. Por esta razão, a quantidade produzida privadamente de bens públicos será sempre menor que a quantidade socialmente desejável.

imposto reduz eficiência
redução depende da valoração
no Brasil: muita redução da eficiência

Um exemplo típico de bem público é a educação. O custo privado de produzir educação é menor que o custo social porque, uma vez produzida, a educação gera externalidades positivas que beneficiam a sociedade como um todo. Pessoas com mais escolaridade são mais produtivas, mais conscientes, mais cidadãs. Esses benefícios sociais da educação reduzem o custo de sua produção. Mas, se for produzida privadamente, a empresa que a oferecer não incorporará as externalidades positivas em seus custos, exatamente porque as externalidades são sociais. Conseqüentemente, se a educação for produzida privadamente, a quantidade oferecida pelas empresas educacionais será menor que o socialmente desejável. Para solucionar a incapacidade do mercado em produzir mais educação há duas saídas. Uma, seria o governo subsidiar a produção privada, para reduzir o custo privado e assim expandir a oferta de educação. Outra, simplesmente o Estado produzir educação por meio de um sistema público de ensino. É por essa razão que em todos os países a educação básica é oferecida gratuitamente em escolas públicas.

Com a produção de representação coletiva dos interesses dos trabalhadores ocorre algo semelhante. A representação coletiva dos trabalhadores também produz externalidades positivas, pois permite que os trabalhadores articulem seus interesses a menores custos. Permite que os trabalhadores se organizem e aumentem seu poder de barganha perante as empresas, pressionando-as a contemplar seus interesses. Mas, se for deixada para o "mercado", a quantidade de representação será menor que a ideal. Haverá sindicatos, mas em número pequeno e com menor poder de barganha do que o desejável socialmente. O "custo" privado de produzir sindicatos é maior que o seu "custo" social. Por esta razão a legislação deve, de alguma forma, baixar os custos privados dos sindicatos e incentivar a expansão da "oferta" de representação coletiva.

Portanto, sob a ótica da eficiência alocativa, é perfeitamente defensável uma legislação que facilite a criação e a operação de sindicatos.

7. Mecanismos de solução de impasses

Uma vez que a representação coletiva dos interesses dos trabalhadores é incentivada e assegurada, fica implicitamente reconhecido o caminho da negociação coletiva como mecanismo para regulamentar o mercado de trabalho. Se isso é verdade, então há que se pensar em regras e mecani-

faltaria criação de sindicatos reflexão alocativa

Consequência: Neg. Coletiva: - meio de soluc. impasse

mos para solucionar impasses, pois nem sempre a negociação leva a um acordo. Em geral, os melhores mecanismos são os voluntários, aqueles que as próprias partes criam e operam. Mecanismos compulsórios e estatais devem, em princípio, ser evitados e deixados apenas como última instância, e mesmo assim reservados para aquelas situações em que o impasse criado seja uma ameaça ao bem-estar da sociedade como um todo.

Na literatura das relações de trabalho é costume classificar as disputas e os impasses trabalhistas de duas maneiras. A primeira classifica o conflito de acordo com origem da questão em disputa. Neste caso, há duas categorias: conflitos de direito e conflitos de interesse. Os conflitos de direito são disputas nas quais o trabalhador alega que a empresa não estaria respeitando ou reconhecendo um dos seus direitos. As disputas de interesse são aquelas em que a empresa e o trabalhador têm divergências, não em relação a um direito, mas em relação a um objetivo.

Dois exemplos podem ilustrar essa forma de classificação. Primeiro, supõe-se que um trabalhador alega que a empresa não pagou o adicional de horas extras. Este é um conflito de direito, porque a origem da disputa vem do fato de que o trabalhador tem direito a receber um adicional quando é requisitado pela empresa para trabalhar uma quantidade de horas que excede a jornada de trabalho estabelecida. Os limites da jornada de trabalho podem ser estabelecidos na lei ou pela negociação, mas, uma vez estabelecido o limite, todo o trabalho que excede esse limite deve ser pago com o adicional previsto. O conflito vai ser resolvido em torno da seguinte questão: houve ou não houve trabalho além da jornada? Se houve, deverá ser pago com o adicional de horas extras. Se não houve, não haverá esse pagamento. Não está em discussão aqui se deve ou não haver um adicional de horas extras. O critério para resolver esse conflito é dado pela existência do direito ao adicional de horas extras.

No segundo exemplo supor-se-á que os trabalhadores desejam aumentar o valor do adicional de horas extraordinárias. A legislação ou a negociação já estabeleceu esse valor, mas os trabalhadores desejam aumentá-lo. Se a empresa não concordar, fica caracterizado um conflito, mas de natureza diferente. Agora não se trata de um conflito sobre um direito, mas de um conflito sobre um interesse. Como a lei ou a negociação não estabelece regras sobre interesses, a disputa agora não pode se basear na existência de algum direito. A pessoa ou a instituição encarregada de resol-

*conflito sobre direito ou interesse
pelo de HE*

*critérios conflito de direito ou contrato
critérios interesse equipe ou economia*

ver a disputa terá que buscar critérios econômicos ou de equidade para resolver a questão.

A segunda forma de distinguir conflitos trabalhistas é classificá-los segundo individuais ou coletivos. Usando os dois exemplos anteriores, é evidente que o primeiro caso seria um conflito individual e o segundo um conflito coletivo. De fato, em geral (mas nem sempre), conflitos individuais referem a disputas sobre direitos enquanto conflitos coletivos tendem a ser conflitos de interesse.

No Brasil, a Justiça do Trabalho pode resolver tanto conflitos coletivos quanto conflitos individuais e tanto conflitos de direito como conflitos de interesse. Como conflitos coletivos são, em geral, conflitos de interesse, sempre puderam ser resolvidos sem a Justiça do Trabalho, desde que as partes assim o queiram. Mas os conflitos individuais, por serem conflitos legais, somente podiam ser resolvidos na Justiça do Trabalho. A tradição jurídica brasileira na área do trabalho não permitia que direitos trabalhistas sejam transacionados fora da Justiça do Trabalho. Apenas o juiz tem essa faculdade. Apenas o juiz é considerado capaz de fazer valer uma transação sobre um direito trabalhista.

Portanto, em razão dessa tradição, a Justiça do Trabalho tinha um monopólio nessa área. Mesmo que a empresa e o trabalhador tivessem acordado um acordo sobre uma disputa de direito, qualquer uma das partes tinha o direito de reabrir o caso e levá-lo a um Juiz do Trabalho. Isso se verificaria a natureza da disputa, e se esta fosse sobre um direito, certamente estabeleceria, quer em lei, quer em negociação, poder de "garantir" a reclamação. De nada valeria o fato de que anteriormente já tinham chegado a um acordo sobre o litígio agora reaberto. A forma de finalizar uma disputa trabalhista sobre direitos era através do Poder Judiciário Trabalhista. Na verdade, mesmo um conflito de interesse, depois de negociado, pode ser também levado à Justiça do Trabalho. Mas casos dessa natureza são incomuns e raros. No entanto, a tradição individual depois de feito o acordo é uma prática recorrente em todo o País.

A existência do monopólio da solução de conflitos nas mãos da Justiça do Trabalho foi, durante muito tempo, um desincentivo à composição privada de conflitos trabalhistas. O resultado é a enorme dependência da relação à solução estatal das disputas e à intervenção do Estado.

Conflitos
são ou coletivos
ou individuais
Direito = Direito
coletivos = Interesse

ções de trabalho no País. Recentemente, o monopólio da Justiça do Trabalho foi quebrado com a instituição do procedimento denominado "Conciliação Prévia". Este procedimento foi estabelecido pela Lei 9958, de 12/07/2000. Embora necessite ser ainda aperfeiçoado, pois está dando espaço para alguns procedimentos oportunistas, foi uma inovação importante para a modernização das relações de trabalho no Brasil. Sem dúvida, é preciso aperfeiçoar este procedimento, bem como incorporar definitivamente a possibilidade da arbitragem trabalhista entre as opções de solução de conflitos, de maneira a deixar a Justiça do Trabalho como uma espécie de reserva para os casos mais complexos e também para os casos dos trabalhadores que não possuem sindicatos legítimos e representantes, capazes de representá-los em conflitos.

8. O Teorema de Coase

No início deste capítulo mostrou-se que o mercado em geral e, em especial, o mercado de trabalho, é um mecanismo imperfeito. É sempre desejável deixar que o mercado decida como alocar os fatores e a produção, mas abandonar tudo nas mãos do mercado pode levar a soluções ineficientes e injustas. Por esta razão, é perfeitamente justificável e legítimo que o Estado promova a regulação do mercado de trabalho. Mas as soluções privadas são sempre possíveis e desejáveis. Desde que alguns limites sejam estabelecidos, para evitar que as soluções privadas produzam situações indesejáveis do ponto de vista social mais amplo é sempre desejável que soluções privadas, negociadas entre as partes, possam ser alcançadas.

Este princípio foi tratado por Coase (1960), em seu famoso Teorema. Na verdade, o Teorema de Coase não é um teorema, não é uma formulação rigorosa, passível de demonstração formal. É apenas uma afirmação simples, mas poderosa, de um princípio elementar. O Teorema de Coase diz que se os custos da negociação forem inexistentes ou suficientemente pequenos, as partes em conflito chegarão a uma solução eficiente. Por

O tema das Câmaras de Conciliação Prévia foi tratado pelo autor em Zylberstajn (2003).

ou melhor
apresentar

solução eficiente Coase entende uma situação que é melhor para pelo menos uma das partes, sem ser pior para a outra. Portanto, a negociação leva a uma situação melhor para o todo, além de melhorar uma das partes.

Para ilustrar a mensagem do Teorema de Coase pode-se pensar no seguinte exemplo: em uma pequena cidade do interior é descoberta uma caverna que tem um grande lago subterrâneo. Neste lago nasce um rio também subterrâneo, que deságua em um vale, até então desconhecido, por se localizar numa parte inacessível da montanha. O rio desemboca em um outro lago, repleto de peixes e animais marinhos de espécies exóticas e coloridas. Em suma, os habitantes da pequena cidade desejam que a área onde vivem poderia se transformar em um pólo turístico de grandes proporções, capaz de trazer um grande impulso econômico para sua região e transformar suas vidas. Mas o local onde se situa este paradisíaca recém-descoberta é também uma jazida de minério, já explorado por uma empresa, que tem a posse e a concessão da exploração por mais 75 anos. A exploração é feita com máquinas de grande porte com tecnologia avançada e quase sem utilização de mão-de-obra local. A extração do metal raro, portanto, não cria muitos empregos para os habitantes da cidade. A transformação da área em pólo turístico, por outro lado, criaria muitos empregos e daria oportunidades de ocupação e de renda aos habitantes, que hoje não existem. Infelizmente, porém, a extração de minério produz um ruído forte na montanha e levanta uma poeira que polui o vale recém-descoberto. Portanto, as atividades de extração do minério e de exploração do potencial turístico são incompatíveis. Ou a empresa continua a extrair o minério, ou interrompe a extração e cria o pólo turístico.

Naturalmente, a empresa detentora do direito de extração do minério não concordará com a interrupção de suas atividades, a menos que seja indenizada. Supondo que o lucro a ser auferido da extração do minério nos 75 anos, trazido a valor presente, seja de \$ 1,5 milhão. Supondo, por outro lado, que o valor presente do fluxo de renda gerado pelo pólo turístico seja bem maior do que \$ 1,5 milhão. Portanto, para a empresa seria indiferente receber \$ 1,5 milhão ou continuar sua atividade. Por outro lado, seria interessante para a comunidade pagar \$ 1,5 milhão para a empresa para que esta desista de seus direitos, pois ganharia muito mais do que isso. Nesta situação, o Estado não precisaria intervir para garantir a comunidade daquela cidade. Muito provavelmente, a comunidade conseguiria levantar os \$1,5 milhão e negociar o acordo com a empresa.

mineradora. A solução privada levaria a uma situação mais eficiente, sem reduzir o bem-estar de nenhuma das partes interessadas.

Neste exemplo hipotético, a solução privada somente não ocorreria se os custos da negociação fossem muito grandes, a tal ponto que impedissem a própria negociação ou que a tornassem pouco interessante. O que poderia fazer caso o custo da negociação fosse tão elevado que impedisse a emergência da solução privada? Supondo que a região fosse esparsamente habitada e que os habitantes da comunidade tivessem extrema dificuldade de se comunicar, a tal ponto que seria muito custoso para todos fazer reuniões e se encontrar periodicamente para organizar-se e levantar a quantia necessária. Para complicar, poder-se-ia também pensar que, no outro lado, no lado da empresa, houvesse uma grande divisão da propriedade, de tal forma que fosse difícil agrupar uma maioria de acionistas para concordar com a venda da concessão de exploração. Estas duas situações poderiam tornar o custo da negociação exageradamente alto para qualquer indivíduo que se dispusesse a organizá-la. Neste caso, a solução negociada privatamente nunca ocorreria e a intervenção estatal seria inevitável caso o governo quisesse aumentar o bem-estar da sociedade. Esta é a mensagem do Teorema de Coase: se a negociação é possível, emergirá uma solução privada, que leva ao bem-estar total da sociedade. Se a negociação não é possível (devido aos custos envolvidos), então a única maneira de melhorar o bem-estar é a intervenção do Estado, pois o mercado será incapaz de fazê-lo.

Pode-se continuar a explorar as possibilidades deste exemplo hipotético para além do Teorema de Coase. Uma das direções a seguir é sobre como seria a intervenção do Estado no caso da impossibilidade da negociação privada. Como se daria a intervenção estatal? Uma forma de intervenção seria simplesmente estatizar a empresa, ou então cassar seu direito de exploração. Esta seria uma forma rápida de encaminhar a questão, mas ensejaria subprodutos indesejáveis. Poderia, por exemplo, ser contestada na Justiça, gerando uma incerteza na comunidade sobre a viabilidade do projeto de criação do pólo turístico. Mas o mais importante é que esse tipo de intervenção gera uma insegurança generalizada quanto a qualquer tipo de investimento e de contratos nesta sociedade. Afinal, qual a garantia de cumprimento de contratos e de direitos em uma sociedade na qual o governo pode intervir e modificar contratos legitimamente e ilegalmente assinados?

Mensagem
de Coase
* Se a negociação
é possível,
solução
eficiente

Se não é
possível,
intervenção
do Estado?
uma possível
sua redução
dos custos da
negociação

Para evitar que se crie insegurança jurídica generalizada, o governo poderia pensar em outro modelo de intervenção. Poderia, por exemplo, ajudar os moradores a reduzir o custo da negociação, oferecendo um local para as reuniões e um meio de transporte rápido e gratuito. Poderia ajudar os moradores a entrar em contacto com instituições de crédito privadas ou estatais, para facilitar-lhes o acesso aos recursos necessários, caso decidissem oferecer uma indenização à empresa mineradora. O governo poderia também facilitar as coisas para os acionistas, modificando a legislação sobre sociedades anônimas, de tal forma que fosse mais fácil para acionistas minoritários formarem coalizões e participarem das decisões do Conselho de Administração da empresa. Enfim, ao invés de intervir diretamente e produzir ele mesmo o resultado socialmente desejável, o governo poderia escolher estratégias que incentivassem o próprio mercado a produzir o resultado socialmente desejável.

O exemplo utilizado para ilustrar a aplicação do Teorema de Coase foi propositalmente construído para facilitar a comparação da situação hipotética com a realidade do mercado de trabalho. No mercado de trabalho, como em qualquer mercado, é desejável que os resultados sejam os mais eficientes possíveis, do ponto de vista social. É também desejável que os resultados socialmente desejáveis sejam construídos pelas partes envolvidas (as empresas e os trabalhadores), por meio de negociações sem interferência do Estado. Finalmente, se a negociação envolve um custo elevado, o Estado deveria deixar a intervenção direta como último recurso e deveria tentar, antes, construir mecanismo de incentivo para adotarem soluções negociadas.

Concretamente, ao cogitar da reforma trabalhista, dever-se-ia aplicar o princípio contido no Teorema de Coase, buscando reduzir os custos da negociação, principalmente os custos dos trabalhadores. Na linha, a reforma trabalhista deveria considerar que a representação dos trabalhadores é um bem público e, como tal, deve ser incentivada. Por outro lado, a reforma trabalhista deveria incentivar as empresas e também os trabalhadores a construírem soluções mais interessantes para os dois lados, permitindo às duas partes abandonar voluntariamente o *status quo* (CLT e Justiça do Trabalho) e a criar arranjos melhores para si e para, ao menos uma das partes. Essa idéia é explorada e detalhada na próxima seção.

9. Oferecer opções: uma estratégia criativa e democrática para a reforma trabalhista³

O mercado de trabalho está longe de ser um espaço homogêneo. Quer do ponto de vista da demanda (as empresas), quer do ponto de vista da oferta (os trabalhadores), há uma variedade muito grande de situações. Há microempresas, há empresas pequenas, médias e grandes. Há empresas que usam tecnologias intensivas em capital e demandam trabalhadores muito qualificados. Há empresas que usam ainda basicamente trabalho de pouca qualificação. Há empresas pré-fordistas, empresas fordistas, empresas "lean production" e empresas virtuais. Há a Agricultura, a Construção Civil, a Indústria, o Comércio e os Serviços. Há trabalhadores de todos os tipos: jovens, maduros e idosos, homens e mulheres, analfabetos e pós-graduados. Apesar de tanta heterogeneidade, a legislação trabalhista brasileira é uma só. A maioria dos dispositivos da CLT e das demais leis trabalhistas se aplica indistintamente a todas as situações. As situações concretas são muito heterogêneas, mas as regras são sempre as mesmas. Isto cria situações de dificuldades e ineficiências, pois não há flexibilidade na aplicação das regras.

Para reformar a legislação trabalhista é preciso levar em conta essa questão. Não é o caso de simplificar toda a legislação. Mas também não é o caso de deixá-la como está, exageradamente detalhista e impossível de ser cumprida em muitas situações. Por essas razões, propõe-se aqui a seguinte estratégia para reformar a legislação trabalhista:

- Criar opções:** ao invés de um único código do trabalho, haveria alguns "pacotes" de legislação. Os pacotes privilegiariam respectivamente alguns aspectos mais relevantes para diferentes situações.
- Direitos básicos:** em cada pacote, porém, os direitos básicos dos trabalhadores estariam assegurados (jornada, salário mínimo, saúde e segurança no ambiente de trabalho, discriminação, proteção à

³ A idéia de criar opções como estratégia de regulamentação para o mercado de trabalho foi proposta inicialmente por Edwards (1997).

MT: é isso que o G deve fazer: promover a negociação

Referência: reduzir custos de negociação promovendo a repres. coletiva dos interesses dos ts

MT: é heterogeneo

mulher e à criança). Estes direitos seriam considerados não somente direitos dos trabalhadores, mas, sim, como direitos humanos.

c) Dimensões: os pacotes abordariam, com ênfases diferentes, algumas dimensões da regulamentação. Em princípio, três dimensões seriam combinadas nos pacotes: direitos individuais x representação coletiva; solução de impasses privada x pública; proteção contra a demissão x reconhecimento da demissão por justa causa.

d) Representação e participação: os pacotes reconheceriam também interesses das empresas como, por exemplo, a participação dos trabalhadores. Haveria pelo menos um pacote que asseguraria a empresa interessada nessa dimensão que a relação de trabalho garantiria espaços de participação que não colidiriam com os espaços de representação de interesses.

e) Auto-suficientes: há trabalhadores que, em razão de sua situação no mercado, prescindem da proteção da lei e também da proteção coletiva de seus interesses. Fazem parte deste grupo, em primeiro lugar, os gerentes de alto nível, os executivos, assim como os trabalhadores altamente qualificados. Estes trabalhadores ocupam um espaço privilegiado no mercado de trabalho e podem abrir mão da proteção excessiva da CLT. Eles talvez prefiram negociar as condições de trabalho diretamente com a empresa. Haveria um pacote específico para contemplar estes grupos e, naturalmente, a empresa escolhesse teria que escolher algum outro para cobrir os demais trabalhadores.

Essa estratégia teria muitas vantagens. Primeiro, criaria uma correspondência entre a regulamentação e a situação concreta do mercado de trabalho, pois reconheceria a heterogeneidade das situações e abrigaria espaços para abrigo todas elas. Segundo, não abandonaria os trabalhadores menos capazes de defender seus interesses e de sobreviver competitivamente. Para estes, garantiria os direitos básicos de trabalho, o que poderia valer a direitos humanos. Claro, essa lista de direitos básicos não poderia conter muitos itens, apenas os realmente essenciais. Terceiro, a estratégia reconhece que para alguns trabalhadores a proteção legal não é suficiente. Para outros, o direito coletivo é suficiente. Para muitos, o direito individual previsto em lei é indispensável. Todas essas situações são contempladas e legalizadas.

A estratégia mudaria o enfoque da atual legislação. Ao invés de obrigar todos a cumprir uma única legislação, ela criaria opções, incentivos e espaços para escolhas individuais e coletivas. A atual CLT poderia até permanecer como uma espécie de *default*. A empresa que não fizesse nenhuma opção continuaria sendo regulada pela CLT. As que não estão satisfeitas com o velho código do trabalho poderiam optar por sair da CLT, caminhando de uma regulamentação que enfatiza os direitos individuais para uma outra que enfatiza o interesse coletivo e a eficiência.

10. Sugestões para alguns "pacotes" a serem oferecidos pela reforma trabalhista

A reforma trabalhista poderia seguir a recomendação extraída do Teorema de Coase e criar incentivos para a negociação entre trabalhadores e empresas. Essa escolha se justifica pelo fato de que ninguém melhor do que as próprias partes sabem o que é melhor para elas. Mas não é simples estabelecer uma relação de negociação e, conseqüentemente, é quase impossível que o mercado produza os resultados mais eficientes no mercado de trabalho. A reforma trabalhista operaria, então, por um caminho que reduza o custo da negociação. Isto significa, de um lado, reduzir o custo da organização dos trabalhadores e da representação de seus interesses; de outro, significa abrir para a empresa a possibilidade de chegar a um conjunto de regras diferentes do *status quo*, que é o conjunto CLT-Justiça do Trabalho.

A reforma trabalhista criaria então alguns "pacotes" de regulamentação e as empresas poderiam escolher o pacote ou os pacotes de sua preferência. Como o leitor poderá observar, ao abandonar o *status quo* da CLT-Justiça do Trabalho, a empresa pode ganhar flexibilidade dos direitos trabalhistas, mas, ao mesmo tempo, precisa aceitar a representação coletiva dos trabalhadores.

Nenhuma empresa seria obrigada a abandonar o *status quo*. Mas, ao escolher abandoná-lo, a empresa voluntariamente se comprometeria a reconhecer a coletividade dos seus empregados e a legitimidade da representação coletiva de seus interesses. Esse lado da reforma trabalhista reduziria em muito o custo da organização coletiva dos interesses dos trabalhadores e, dessa forma, aumentaria a "quantidade" desse bem público.

Devidamente e legitimamente representados, os trabalhadores poderão então negociar com a empresa e a negociação produziria resultados mais eficientes e justos do que os resultados do sistema atual.

Essa estratégia tem uma outra qualidade muito interessante e extensível. Como o *statu quo* é preservado e somente pode ser abandonado voluntariamente, a reforma trabalhista reduziria as incertezas jurídicas, pois ninguém seria forçado a renunciar aos atuais direitos. Estes somente seriam abandonados se o resultado fosse, no mínimo, equivalente à situação atual. Portanto, o Estado não interferiria na ordem jurídica existente, apenas criaria opções simultaneamente mais interessantes e mais seguras para os dois lados.

Para todos os "pacotes", valeria um conjunto de direitos básicos que definiriam limites para a extensão da jornada de trabalho, as normas de saúde e segurança, a proibição de discriminação, a proibição ou limitação ao trabalho de menores de idade, entre outros. A seguir, a sugestão de eliminar dos "pacotes".

Opção 1: O *statu quo* (CLT, Justiça do Trabalho)

Para a empresa que escolher este pacote, nada muda. Continuam a valer todos os direitos e todas as obrigações estabelecidos na nossa legislação. Em particular, continuam a ser resolvidos apenas na Justiça do Trabalho os conflitos e as reclamações. No que diz respeito à representação dos interesses dos trabalhadores, continua a existir apenas o sindicato da categoria, sem autorização para atividades permanentes e presenciais concretas no local de trabalho.

Opção 2: Empregados auto-suficientes

Algumas empresas gostariam que o contrato de trabalho de seus dirigentes, seus diretores e seus empregados de alta qualificação não fosse regulado pela CLT. Do ponto de vista social, é realmente discutível se estes grupos de trabalhadores precisam efetivamente da proteção tão abrangente e tão abrangente da CLT. É até discutível se a relação de trabalho destes profissionais é semelhante à relação de trabalho dos demais trabalhadores que a CLT se propõe a proteger. Em suma, não haveria inconveniente, para a sociedade, se estes grupos de empregados pudessem

regras e contratos próprios, sem regulação de espécie alguma, a não ser a sujeição aos princípios básicos já mencionados. Eventuais conflitos resultantes desses contratos poderiam ser resolvidos por mediação, por arbitragem ou então por recurso à Justiça Comum, já que tais contratos se assemelham a contratos comerciais.

Para escolher este "pacote", haveria apenas uma restrição: a empresa não poderia escolher a Opção 1, a do *statu quo*. Teria que abandonar a situação atual e escolher mais uma opção, que se aplicaria aos demais empregados.

Opção 3: Empregos de curta duração

Muitas empresas, devido a especificidades da operação de seus mercados, contratam empregados para períodos curtos. Exemplos desse tipo de empresas são as que operam nas atividades da Construção Civil ou da Agricultura. Na Construção Civil, os empregados são contratados para uma determinada fase da obra ou então para uma determinada tarefa. Na Agricultura, as atividades têm um acentuado caráter sazonal. Em consequência, os empregos são caracteristicamente de curta duração. Nestas condições, não faz muito sentido encarecer ou dificultar os desligamentos, pois as demissões são, de qualquer maneira, inevitáveis. Por outro lado, os trabalhadores precisam de alguma segurança. Os interesses das empresas e dos trabalhadores podem ser contemplados e conciliados por meio de um tipo de vínculo entre os empregados e um coletivo de empresas, conforme sugerido por Zylberstajn (2003). Um embrião desse arranjo já é praticado no Brasil sob a denominação de condomínio de empregadores.

As empresas que escolherem esta opção não são obrigadas a negociar garantias de emprego, mas precisam reconhecer a representação coletiva dos empregados, e devem, além disso, negociar com o sindicato dos empregados um mecanismo de recrutamento, treinamento e credenciamento de mão-de-obra. Dessa forma, a insegurança no emprego em uma empresa individual se transforma em maior segurança de emprego na atividade como um todo. O vínculo deixa de ser entre empregado e empresa e se transforma em vínculo entre empregado e o coletivo de empresas.

Opção 4: Empregos permanentes

Empresas onde os vínculos são mais duradouros e de longo prazo podem escolher essa opção, na qual a negociação de garantias de emprego é obrigatória, e para este tipo de vínculo deixa de existir a demissão sem justa causa. Nesta opção, é obrigatório o reconhecimento da representação coletiva dos interesses dos empregados. As empresas que optarem por este arranjo têm a vantagem de poder abandonar a CLT e a Justiça do Trabalho, podendo negociar regras diferentes para suas relações trabalhistas e resolver os conflitos de forma definitiva, sem o recurso à Justiça do Trabalho. Os trabalhadores trocam, nesta opção, a proteção de seus direitos individuais garantida pela CLT pela proteção coletiva oferecida pelo sindicato. A este fica assegurada a presença no local de trabalho. Finalmente, se a empresa achar conveniente poderá negociar o estabelecimento de mecanismos de participação e de envolvimento e o compromisso do sindicato de desvincular os assuntos referentes à representação dos direitos relativos à participação. Esta opção requereria, obrigatoriamente, a existência de mecanismos próprios para solucionar conflitos. Enfim, nesta opção (assim como nas demais) há ganhos para os dois lados e estes ganhos podem se constituir em incentivos para que a empresa faça tal opção.

Opção 5: Pequenas e microempresas

O emprego nas micro e pequenas empresas também é de longa duração. Mas estas empresas não dispõem de recursos técnicos para conduzir a negociação com os sindicatos de trabalhadores. Estes, por seu lado, não dispõem de recursos materiais suficientes para atender os trabalhadores que representam e que trabalham nestes estabelecimentos. São pequenas as empresas e em cada um há poucos trabalhadores. Assim, as pequenas empresas podem escolher ser representadas pelo sindicato patronal que negociará regras diferentes das previstas na CLT. Elas não são obrigadas a negociar a garantia de emprego, sendo reconhecida a demissão sem justa causa. Para esta opção, seria também obrigatório negociar a jornada de trabalho, especialmente para as empresas comerciais que precisam operar à noite e nos fins de semana. A obrigatoriedade da negociação da jornada pode resultar em arranjos capazes de conciliar os interesses das empresas e dos trabalhadores, nesta questão. Finalmente, nesta opção seria obrigatória a construção de mecanismos próprios para solucionar conflitos, diferentes da Justiça do Trabalho.

Outras opções

Além destas cinco, poderiam ser criadas outras opções, capazes de atender situações específicas que ocorram com alguma frequência no mercado de trabalho. O importante é que para cada opção se criassem incentivos suficientes para que as partes fiquem melhor do que ficariam se permanecessem no *statu quo*.

13. Considerações finais

Ao oferecer às empresas opções de regulamentação, o governo transformaria a regulamentação do mercado de trabalho que prevaleceu no Brasil até hoje. Em vez de privilegiar os direitos individuais e relegar a representação coletiva, a criação das opções inverteria essa ênfase, dando mais atenção à representação coletiva dos interesses dos trabalhadores. Outra alteração importante que essa estratégia introduziria seria a de privilegiar a negociação e não mais a legislação. A vantagem desta mudança seria a de atender às especificidades de situações concretas em vez de obrigar empresas e trabalhadores a obedecer a uma legislação uniforme como a CLT, que deve se aplicar em todas as situações concretas. Finalmente, a nova estratégia oferece a possibilidade de solucionar os conflitos trabalhistas sem a intervenção da Justiça do Trabalho, tornando as relações de trabalho mais autônomas e forçando as partes a assumirem atitudes mais responsáveis e conseqüentes, desincentivando o oportunismo nas disputas trabalhistas. Com essas qualidades potenciais, a estratégia das opções poderia resolver o dilema da escolha entre legislar e negociar e, adicionalmente, proporcionaria aos trabalhadores e às empresas regras mais eficientes e democráticas para governar suas relações.

Naturalmente, tudo isso precisaria ser acompanhado de uma reformulação da legislação sindical, que permitisse a liberdade de organização, conforme preconizado na Convenção 87 da OIT.

Finalmente, conforme exposto na seção 5, a excessiva tributação do salário tem efeitos importantes sobre a eficiência alocativa do mercado. Qualquer que seja a forma de cobrança dos impostos e das contribuições, eles aumentam o custo do trabalho para a empresa, diminuem o ganho líquido do trabalhador e reduzem o nível de emprego. Logo, qualquer

reforma trabalhista deve vir acompanhada de medidas complementares no sistema tributário para garantir que os ganhos obtidos com uma regulação mais eficiente não se percam por causa dos excessos da tributação sobre o trabalho.

Referências

- Coase, Ronald H. The nature of the firm. *Economica*, v. 4, p. 386-405, nov. 1937.
- _____. The problem of social cost. *Journal of Law and Economics*, v. 3, p. 1-44, out. 1960.
- _____. The institutional structure of production. *American Economic Review*, 82, n. 4, p. 713-719, set. 1992.
- Edwards, Richard. Alternative regulatory approaches to protecting workers' rights. In: Kaufman, Bruce E. (ed.), *Government regulation of the employment relationship*. IRRA Series, 1997.
- Zylberstajn, Hélio. Conciliação prévia: mudar para ficar na mesma? In: Chahad, J. P. Z.; Fernandes, Reynaldo (orgs.). *Mercado de trabalho no Brasil: políticas, resultados e desafios*. São Paulo: LTr, 2002, p. 247-280.
- _____. Condomínio de empregadores: uma solução eficiente e justa para vínculos de curta duração. In: Chahad, J. P. Z.; Cacciari, Maria Cristina (orgs.). *Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 157-189.