

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, INOVAÇÕES INSTITUCIONAIS E MERCADO DE TRABALHO ASSALARIADO TEMPORÁRIO AGRÍCOLA NO BRASIL: UMA ABORDAGEM A PARTIR DA TEORIA DOS CUSTOS DE TRANSAÇÃO¹

Sebastião Neto Ribeiro Guedes²

RESUMO: Este artigo discute o mercado de trabalho rural temporário no Brasil a partir da Teoria dos Custos de Transação. Ele aponta que a legislação trabalhista aplicada ao campo pode estar contribuindo para a elevação dos custos de transação e ao mesmo tempo incentivando o desrespeito aos direitos trabalhistas. Ele chama a atenção, ainda, para inovações institucionais como os consórcios de empregadores, que, sem desrespeitar direitos, permitem um compromisso entre eficiência e equidade.

Palavras-chave: mercado de trabalho rural, legislação trabalhista, economia institucional.

LABOR LEGISLATION, INSTITUTIONAL INNOVATIONS AND TEMPORARY LABOR MARKET IN BRAZIL: A TRANSACTION COST ECONOMIC APPROACH

ABSTRACT: This paper has analyzed the functioning of the temporary rural labor market in Brazil by applying the theoretical approach of Transaction Cost Economics. It has showed that Brazilian rural labor law has been found to increase transaction costs, while fostering a disregard for labor rights. It highlights institutional innovations, such as "rural employers 'coalitions'", which combine efficiency and equity without disregarding rights.

Key-words: rural labor market, labor law, institutional economics.

JEL Classification: Q13, Q15.

¹Registrado no CCTC, REA-10/2008.

²Economista, Doutor, Professor da Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP), Piracicaba, SP, Brasil (e-mail: seba.neto@uol.com.br).

1 - INTRODUÇÃO

A discussão sobre o mercado de trabalho assalariado temporário na agricultura voltou a ganhar a atenção da opinião pública, de pesquisadores e dos formuladores e gestores de políticas públicas em razão, basicamente, do destaque dado pela mídia às denúncias de trabalho escravo e de desrespeito à legislação trabalhista detectados pelos agentes do ministério público e do ministério do trabalho. As denúncias não estão circunscritas, como se poderia pensar, às regiões e lavouras mais “atrasadas” do País, mas é um fenômeno generalizado, incidindo, inclusive, sobre as mais “desenvolvidas”. Paradoxalmente, esses casos acontecem ao mesmo tempo em que se comprova o aumento da formalização do mercado de trabalho agrícola em geral e da mecanização agrícola ³.

Este texto procura retomar essa problemática e oferecer uma abordagem teórica alternativa, baseada na Economia dos Custos de Transação (ECT). Ao fazê-lo, disponibiliza uma perspectiva nova para a compreensão do trabalho assalariado temporário agrícola, além de oferecer sugestão para a regulamentação pública do mercado de trabalho rural que busque elevar sua eficiência e equidade.

É o que este texto pretende fazer. Sua estrutura está assim dividida. Além desta seção introdutória, a seção 2 apresenta a abordagem da Teoria dos Custos de Transação (TCT), cujo conteúdo e *insights* serão úteis na compreensão dos arranjos específicos de emprego como necessidade de economizar os custos de transação originados da existência de ativos específicos, incerteza e oportunismo. A seção 3 apresenta duas formas de governança das relações de emprego rural no Brasil, apontando as principais características de cada uma delas; a seção 4 excursiona pela legislação trabalhista, mostrando sua inadequação para lidar com os custos de transação no que diz respeito ao mercado de trabalho rural temporário. A idéia aí desenvolvida é a de que ar-

ranjos jurídicos novos e criativos que preservam os direitos trabalhistas, reduzam os custos de transação e eliminam a figura do intermediário, existem e são positivos, aguardando iniciativas políticas para deixarem o plano da jurisprudência; por fim, a seção 5 apresenta algumas reflexões à guisa de conclusão.

2 - INTEGRAR OU UTILIZAR O MERCADO DE TRABALHO: a abordagem dos custos de transação

Em trabalho recente, Macher e Richman (2006) procuraram avaliar e identificar como e onde a Teoria dos Custos de Transação (TCT) foi aplicada a estudos empíricos nos vários campos das ciências sociais e da gestão.

Esse êxito todo não se deu abruptamente. Na verdade, a consolidação da TCT como referencial teórico pertinente para a compreensão de uma gama enorme de problemas que envolvem as transações teve em Coase (1988) seu ponto de partida. Esse autor, em seu artigo de 1937, colocou a seguinte interrogação: se o mercado é sempre um alocador eficiente, por que as firmas existem? O mercado nada mais faz do que, através do mecanismo de preços, alocar recursos, decidindo quanto, como, onde e a que custo ele será utilizado. No entanto, o mercado não é utilizado para decidir que o sujeito A (um recurso) deve deixar o departamento de pessoal e ser transferido para o de patrimônio. Essa decisão alocativa é feita no interior da firma, sem levar em consideração diretamente o sistema de preços. Ela é tomada e implementada pela hierarquia e não pelo mercado⁴. Por que isso acontece? A resposta de Coase (1988) é a de que utilizar o mercado custa e a firma é uma instituição alternativa que reduz os custos

³Na agroindústria canavieira, alvo de muitas das denúncias, esses dois movimentos acontecem ainda com maior intensidade. Ver a respeito o trabalho de Dias de Moraes (2005).

⁴Nos termos de Coase (1988) “por exemplo, na teoria econômica nós descobrimos que a alocação de fatores de produção entre diferentes usos é determinado pelo mecanismo de preços. O preço do fator A torna-se mais alto em X do que em Y. Como consequência, A move-se de X para Y até que a diferença entre os preços X e Y, exceto se for compensada por outras vantagens diferenciais, desapareça. Contudo, no mundo real, percebemos que há muitas áreas onde isto não se aplica. Se um trabalhador mudar-se do departamento Y para o departamento X, ele não o faz em razão de uma mudança nos preços relativos, mas porque recebeu ordem para fazê-lo”.

de utilizá-lo (transacionar).

Esse *insight* esperou mais de um quarto de século até ser plenamente desenvolvido, o que somente aconteceu nos anos de 1970. Talvez a figura mais importante nesse desenvolvimento tenha sido Williamson (1985; 1991; 1996). A obra deste autor é por demais conhecida, assim como suas implicações teóricas e práticas (principalmente suas críticas às políticas antitrustes). Há, no entanto, um aspecto de sua ampla formulação que será extremamente importante na tarefa de recolocar o problema do trabalho assalariado temporário e do mercado de trabalho, razão pela qual é fundamental retomar os termos em que esta questão foi por ele tratada.

A primeira incursão do autor nessa questão apareceu no capítulo IV de Mercados e Hierarquia (1991), livro publicado originalmente em 1975 no qual Williamson procurou analisar o problema das relações de emprego à luz da teoria dos custos de transação. Essa teoria supõe, em oposição à Economia convencional, que os homens são portadores de atributos de racionalidade limitada (incapacidade da mente humana de recolher, armazenar, processar e analisar todas as informações necessárias para uma tomada de decisão maximizadora) e oportunismo (comportamento humano baseado na desonestidade ou má-fé acionado de maneira efetiva ou potencial em benefício individual). Esses atributos vigoram num ambiente de incerteza (incapacidade humana de antecipar eventos futuros e adaptar-se perfeitamente a eles). Ademais, no caso do mercado de trabalho e das relações de emprego, o autor acrescenta mais duas hipóteses: a existência de idiossincrasias nas atividades laborais (mais tarde⁵ essa característica foi chamada de ativo específico humano, ou seja, as habilidades e os conhecimentos específicos que o trabalhador adquire no processo produtivo, de difícil aquisição e transmissão fora dos grupos coletivos de trabalho, e que tornam o trabalho um bem não-homogêneo e bastante precioso para a firma) e a existência de números pequenos (a baixa elasticidade da oferta de

trabalhadores com habilidades idiossincráticas significativas).

Dadas essas características, o problema fundamental era discutir qual estrutura institucional/contratual era mais eficiente nas relações de emprego nas quais o trabalhador adquire habilidades/conhecimentos específicos ao longo do trabalho. Em outras palavras, qual estrutura institucional era mais adequada para lidar com o caso extremo de não-homogeneidade que caracteriza o mercado de trabalho?

2.1 - Tipos de Contrato de Trabalho

A primeira tipologia proposta por Williamson apareceu no livro Mercados e Hierarquias, de 1975, e estabelecia quatro possibilidades de contratos, supondo idiossincrasia no trabalho e números pequenos. O primeiro tipo era aquele em que se contrata hoje para que o trabalhador realize uma tarefa específica ($X1$) no futuro. Esse tipo de contrato revelava-se muito rígido e pouco adaptado para ajustar-se a mudanças internas na firma e externas no ambiente, dada a existência de incerteza.

O segundo tipo de contrato (chamado de contrato contingente) era aquele no qual se contratava um trabalhador para executar uma tarefa específica ($X1$), sujeita ao acontecimento específico ($A1$) que acontecesse no futuro. Os problemas desse tipo de contrato são os seguintes: a) eles são sujeitos aos constrangimentos da racionalidade limitada associados à dificuldade de se redigir contratos complexos que especifiquem *ex ante*, com precisão, as tarefas a serem executadas; b) estão submetidos a comportamentos oportunistas originados de problemas de incompreensão do conteúdo do contrato; c) padecem de dificuldades de execução do contrato, uma vez que é muito custoso avaliar se o trabalhador realizou $X1$ e não uma tarefa sub-ótima, como, por exemplo, $X1/2$.

O terceiro tipo de contrato (sucessivo no varejo) era aquele no qual se esperava que o futuro se materializasse para então se contratar trabalhador

⁵Ver Williamson (1985).

para uma tarefa específica ($X1$) nesse momento⁶. Williamson parece estar convencido de que este tipo de contrato é aquele tipicamente utilizado na agricultura e afirma que ele somente apresenta dificuldade se se supor certo grau de idiosincrasia e a existência de números pequenos (baixa elasticidade na oferta de trabalho). Existindo essas duas condições, esse tipo de contrato sofre de problemas de oportunismo, uma vez que o trabalhador detendo conhecimento específico pode desejar barganhar individualmente uma maior participação no produto resultante do trabalho. Argumentar-se-á que mesmo inexistindo essa condição, a utilização do mercado não é líquida e certa quando condições institucionais adequadas estão ausentes.

O quarto e último tipo de contrato é a relação de autoridade, quando se internaliza o mercado de trabalho. Nesse caso, a firma institui estruturas internas de governança que procuram reter os trabalhadores idiosincráticos, economizando nos custos transacionais de redigir e rescindir contratos de maneira recorrente, de treinar novos trabalhadores, além de instituir mecanismos de incentivos que estimulam a cooperação e a produtividade.

Desse modo, a internalização do mercado de trabalho é escolhida quando os trabalhadores de que a firma precisa possuem as seguintes características: são de números pequenos e portadores de elevada idiosincrasia (especificidade de ativo). Nessas condições, a firma contrata permanentemente, buscando reter esse ativo e proteger a continuidade de suas atividades da racionalidade limitada, da incerteza e do oportunismo. Trabalhadores com características opostas são contratados pelo mercado, em geral com contratos temporários ou às vezes sem contrato algum.

Em 1985, Williamson retoma, no livro *Instituições econômicas do capitalismo*, a discussão sobre as relações de emprego, modificando-a muito pouco no essencial, mas oferecendo uma formalização mais acabada e precisa para os modos de governança alternativos, além de introduzir a figura do “corre-

tor” (*broker*) em mercados de trabalho tipicamente agrícolas. Na nova versão, além da presença de ativos específicos (ou não), coloca-se a existência de separabilidade de tarefas⁷ (ou não).

Nessas condições, a partir da combinação de ativo específico (K_0 e K_1 representando, respectivamente, baixo e alto grau de especificidade de ativo humano) e separabilidade de tarefas (S_0 e S_1 representando a existência de separabilidade ou não de tarefas, respectivamente) haveria quatro possibilidades “puras” de governança das relações de trabalho, (Figura 1).

A equipe primitiva é a forma de governança cuja característica é a de possuir baixa especificidade de ativos, mas também baixa separabilidade de tarefas (a combinação K_0 e S_1), fazendo com que o produto individual não possa ser medido individualmente. Nesse caso, para garantir ganhos de eficiência, o papel do corretor (*broker*) deve ser estendido para incluir tarefas de supervisão.

No mercado obrigacional, a segunda forma de governança, há elevada especificidade de ativo combinada com elevada separabilidade (a combinação K_1 e S_0), sendo relativamente fácil medir a contribuição individual do trabalhador. Em tais casos “tanto a firma quanto o trabalhador têm interesse em manter a continuidade da relação de emprego. Salvaguardas e multas monetárias, tal como nos casos de rescisão unilateral de contrato, serão elaboradas para desencorajar demissão arbitrária. Aposentadorias instituídas pela firma e outros benefícios desencorajarão os trabalhadores caros à firma de solicitarem demissão” (WILLIAMSON, 1985).

O terceiro tipo de governança é chamado de equipe relacional e caracteriza-se por elevada especificidade de ativo e baixa separabilidade (a combinação K_1 e S_1). Segundo Williamson (1985): “a firma aqui se esforçará em considerável condicionamento social para assegurar que os empregados entendam e se dediquem aos propósitos da firma, e os empregados receberão significativa segurança no emprego, que lhes dá proteção contra a exploração”.

⁶Por exemplo, o agricultor aguarda até que sua lavoura esteja apta para ser colhida e somente então contrata trabalhadores para a colheita.

⁷Diz-se que as tarefas são separáveis quando é possível avaliar a produtividade individual medindo-se o produto resultante da atividade do trabalhador.

	Ko	K1
So	Mercado interno <i>spot</i>	Mercado obrigacional
S1	Equipe primitiva	Equipe relacional

Figura 1 - Modos Alternativos de Governança das Relações de Trabalho.
Fonte: Williamson (1985).

No último tipo de governança, mercado interno *spot*, os trabalhadores não possuem habilidades específicas para a firma e é possível medir a contribuição individual do trabalho⁸ (a combinação Ko e So). Nesse mercado não há interesse de ambas as partes em relações de trabalho duradouras, pois “os trabalhadores podem mover-se entre os empregadores sem perda de produtividade, e as firmas podem assegurar sua substituição sem recorrer a custos de treinamento” (WILLIAMSON, 1985). Apesar de não necessitar de nenhuma estrutura de governança especial, Williamson (1985) observa que “pode-se dizer que existe relação de trabalho no mercado interno. Os exemplos incluem os trabalhadores agrícolas migrantes e zeladores de prédios. Empregados profissionais cujas habilidades sejam não específicas (alguns desenhistas de plantas/projetos e engenheiros) também caem nessa categoria. Tais trabalhos parecem ser do tipo que Arthur Okun tinha em mente em sua referência ao uso de ‘corretores’ (brokers) para auxiliar na oferta de trabalhadores onde ‘o trabalho.... exige trabalhadores não qualificados (como os trabalhadores agrícolas), ou trabalhadores transitórios (como alguns serviços especializados) ou envolve habilidades formalmente certificadas (como nos casos em que os sindicatos certificam os trabalhadores na construção civil, estivadores e trabalhadores do setor gráfico)”. Chama-se aqui a atenção para o papel do “corretor” (broker), agente essencial para viabilizar o recrutamento de força de trabalho quando se utiliza o mercado interno *spot*. O

corretor reduz os custos de transação, pois na sua ausência a firma teria que alocar recursos instituindo estruturas de governança para o recrutamento.

O enfoque adotado por Williamson para analisar as relações de emprego tinha inúmeras vantagens, mas pelo menos um inconveniente: ele o obrigava a tomar o ambiente institucional como um dado. O problema é que as instituições “externas” à firma podem promover incentivos capazes de reduzir/aumentar os custos de produção e transação das firmas. Em muitos casos o ambiente institucional contribui para conferir especificidade a vários ativos, atestando que nem sempre ele é intrínseco e independente. De outro lado, ao tomar como dado o ambiente institucional, fica difícil compreender o papel que sobre ele jogam as inovações verificadas nas instituições do mercado e da firma.

Reconhecendo a relevância dessa crítica, Williamson (1996) apresentou um modelo, que incorpora a dimensão macroinstitucional à ECT (Figura 2). Neste modelo, as flechas cheias expressam fortes relações causais entre as variáveis, ao passo que as flechas pontilhadas expressam relações causais secundárias. Assim, as formas de coordenação econômicas (governança) são explicadas pela interação entre o ambiente institucional e o comportamento individual dos agentes na firma. O ambiente institucional compreende o conjunto de instituições que definem as regras do jogo. Essas são constituídas pelas leis, normas, costumes, direitos de propriedade etc., que constituem os parâmetros para a interação humana. Uma mudança nesse ambiente institucional altera os custos comparativos de governança e

⁸No caso do corte da cana, colheita da laranja e café, entre outras lavouras, o trabalhador ganha por produção, enquadrando-se perfeitamente à condição de separabilidade de tarefas.

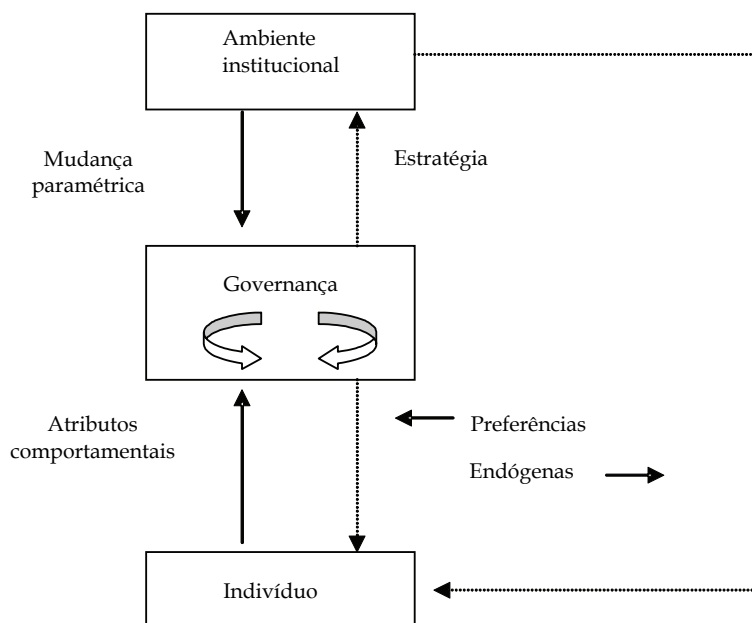


Figura 2 - Esquema em Três Níveis das Relações entre os Ambientes Macro e Microinstitucional.
Fonte: Williamson (1996).

impõem a reconfiguração da organização econômica. De outro lado, as hipóteses comportamentais assumidas pelo autor - racionalidade limitada e oportunismo - estão na base dos custos de transação observados nas relações interfirmas. Por essa razão, a flecha cheia saindo dos indivíduos e indo para a governança indica a forte determinação do comportamento humano na escolha das formas de governança. As flechas pontilhadas fecham o ciclo de interação entre as três instâncias. No entanto, o grau de relevância das estruturas de governança para a determinação do ambiente institucional parece bastante tênue.

Essa atualização da teoria, incorporando o ambiente institucional, é de particular importância para o estudo das relações de trabalho, em geral caracterizadas por forte normatização (leis trabalhistas) e complexas estruturas organizacionais de *enforcement*. Ao internalizá-las na análise da governança, é possível identificar situações nas quais sua eficiência pode ser alterada, para mais ou menos, conforme a adequação da lei à forma mais eficiente de governança. Essa possibilidade será discutida em mais detalhe em itens específicos nesse texto.

3 - ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NA AGRICULTURA BRASILEIRA

3.1 - Estrutura Internalizada: o colonato como caso típico

O colonato⁹ no Brasil pode ser analisado, com algumas ressalvas, conforme o esquema apresentado anteriormente. Nesse regime de trabalho, as relações de emprego eram permanentes, uma vez que o mercado de trabalho era internalizado na fazenda, onde morava e labutava o trabalhador rural e sua família. Ele funcionava assim. O fazendeiro contratava o trabalhador e sua família, cedendo-lhes moradia e um pequeno lote de terra no qual poderiam criar e

⁹É indiferente para os propósitos deste texto a interpretação que se faça do colonato, seja como uma relação de assalariamento temporária (GRAZIANO DA SILVA, 1996), seja como uma variedade de agricultura familiar (GUIMARÃES, 2005). Ademais, tomou-se como ponto de partida o colonato por ser este a primeira manifestação histórica de relações de trabalho assalariadas (ou semi-assalariadas) governadas por relações contratuais e monetárias.

cultivar em pequena escala para a subsistência e, em alguns casos, para o mercado, onde vendiam o excedente da produção doméstica. Em contrapartida, a força de trabalho da família era mobilizada nas várias etapas da atividade agrícola comercial da fazenda (café, cana etc.), em especial no preparo do solo, plantio e nos tratos culturais. Na fase crucial da colheita o fazendeiro remunerava com dinheiro a família, conforme a produção colhida.

Esse sistema enfrentou bem os problemas de números pequenos, pois com oferta inelástica, a internalização garantia o abastecimento contínuo de força de trabalho, sem que as firmas tivessem que disputar entre si trabalhadores, elevando o custo do trabalho; ademais, ela eliminava, ao tornar permanente e estável, os custos de transação decorrentes da necessidade de contratar, treinar e demitir trabalhadores. Não é desprezível, também, o papel importante que tal arranjo trabalhista ofereceu em termos de instituir incentivos para uma utilização mais eficiente da mão-de-obra (através da remuneração monetária por produção colhida); além disso, ele reduziu substancialmente a incerteza, pois ao internalizar, caso os preços ou a demanda dos seus produtos diminuíssem, a força de trabalho revertia para a atividade de subsistência, e a fazenda se livrava dos custos monetários dos salários pagos; por fim, ele minimizou as situações de oportunismo, uma vez que o custo de oportunidade de abandonar a fazenda por empregos urbanos ou rurais alternativos era muito elevado, dado o incipiente desenvolvimento dos núcleos urbano-industriais.

Desse modo, o colonato revelou-se uma estrutura de governança adequada à agricultura e ao contexto da época porque instituiu mecanismos de redução de custos de produção e transação, introduziu incentivos internos e adaptação rápida às variações cíclicas dos preços e demanda dos produtos da fazenda. Esse modelo correspondeu a uma fase de limitada expansão do capitalismo no campo. Apesar disso, ele não foi exclusivo, havendo várias evidências de trabalho assalariado temporário¹⁰, princi-

palmente nas Região Nordeste, onde era comum, por parte de fazendas localizadas no agreste e litoral, o emprego de pequenos agricultores fugidos da seca no sertão, que se assalariavam temporariamente e que revertiam às suas localidades de origem tão logo ela findasse.

3.2 - Externalização das Relações de Emprego

O trabalhador assalariado temporário na agricultura nada mais é do que a expressão histórica da externalização do mercado de trabalho das fazendas. À medida que se modernizavam e se articulavam mais integralmente com os mercados de produtos, insumos, crédito e terras, as fazendas promoviam, em geral através da expulsão do morador, a dissolução das relações do tipo colonato. Na prática, elas externalizavam as relações de emprego, transferindo sua governança ao mercado. Por alguma razão, os custos da internalização passaram a ser maior do que aqueles gerados pelo uso do mercado. Mas quais foram os eventos/fatos que provocaram isso?

O processo de externalização foi exaustivamente investigado pelas Ciências Sociais no Brasil. São conhecidos os trabalhos seminais de Caio Prado Júnior e Ignácio Rangel no início dos anos sessentas do século XX, que o analisaram no contexto das profundas transformações estruturais pelas quais então passava a agricultura brasileira: o processo de modernização e industrialização da agricultura. Os estudos de D'Incao (1976) e Graziano da Silva (1982), partem da tradição dos autores citados anteriormente e constituem referências obrigatórias para o estudo da constituição, papel e dinâmica do mercado de trabalho assalariado na agricultura. Esses trabalhos e outros partilham pontos de vista comuns a respeito da origem do trabalho assalariado na agricultura que podem ser sintetizados da seguinte forma:

mercado de trabalho (1880-1930), identificaram o emprego de mão-de-obra temporária (camaradas), contratada pela usinas (Engenho Central e Usina Monte Alegre) e disponibilizada aos colonos para a realização de tarefas específicas, geralmente serviços gerais, ou na colheita, quando a demanda de mão-de-obra aumentava significativamente.

¹⁰Terci et al. (1991), em estudo sobre as relações de trabalho na lavoura canavieira de Piracicaba no período de formação do

- 1) Tratam-no como o produto da expansão das relações mercantis de produção ao campo, que obriga os agricultores familiares a recorrerem cada vez mais intensamente aos mercados, inclusive o de trabalho, e converterem alguns dos seus membros em assalariados puros.
- 2) Afirmam que a sazonalidade não é natural e intrínseca à atividade agrícola, mas um produto da dissolução de relações sociais pretéritas, nas quais a atividade econômica sobre a terra conjugava uma totalidade da qual a agricultura era uma delas. Assim, na família camponesa da Europa medieval, finda as lides agrícolas com a colheita da safra, os membros da família se rearticulavam em atividades ligadas à indústria doméstica e artesanal, internalizadas na unidade familiar. Desse modo, havia atividade econômica durante o ano todo. No Brasil, conforme foi visto, o colonato seria um equivalente aproximado.
- 3) Reconhecem que embora não seja seu determinante primeiro, as instituições (em especial a legislação trabalhista) jogaram um papel importante no sentido de acelerar o movimento mais geral do capital e condicionar alguns dos aspectos do funcionamento do mercado de trabalho agrícola¹¹;

Esses processos em seu conjunto eliminaram o problema dos números pequenos, já que estimulou a formação de um exército de trabalhadores abundantes no mercado rural de trabalho. Ao mesmo tempo, a característica idiossincrática do trabalho agrícola praticamente foi eliminada, num processo descrito por alguns autores como de “expropriação do saber camponês”¹². O que os vários estudos mostram é que foram externalizados apenas ou principalmente os trabalhadores menos qualificados, conservando a fazenda, como permanentes, os ativos específicos da sua força de trabalho (tratoristas, etc.).

¹¹Essa hipótese e outras mais ousadas vêm sendo recuperadas e desenvolvidas por Rezende (2005; 2006).

¹²Uma *proxy* da baixa especificidade de ativo do trabalho agrícola assalariado pode ser dado pela lavoura de cana-de-açúcar do Brasil, na qual aproximadamente 60% dos trabalhadores formais têm escolaridade igual ou inferior a 4 anos de estudos (DIAS DE MORAES; PESSINI, 2005).

Nesse sentido, o problema do mercado de trabalho assalariado rural brasileiro é fundamentalmente aquele que diz respeito aos temporários, uma vez que os permanentes, de uma forma ou outra, estão internalizados na fazenda ou amparados por contratos de longo prazo (por prazo indeterminado).

Os temporários, no entanto, não são homogêneos, sendo necessário melhor caracterizá-los. Graziano da Silva (1982) identificou duas categorias de temporários: os assalariados agrícolas temporários e os volantes. Os primeiros são aqueles produtores rurais ainda não completamente expropriados dos seus meios de produção (fundamentalmente a terra) que migram da sua região em determinados períodos do ano para trabalhar em lavouras comerciais temporariamente, seja para complementar sua renda familiar, seja para capitalizar e dar continuidade à atividade produtiva na terra de sua propriedade/posse. Para esse trabalhador, sua inserção no mercado de trabalho é secundária e subordinada à estratégia de permanência na terra. Para ele, a alternativa de trabalhar como assalariado permanente na agricultura não se coloca e nem é desejada (significaria o *trade off* definitivo entre a possibilidade de permanecer na terra e transformar-se em assalariado puro).

Já os volantes são, no entender de Graziano da Silva (1982), os assalariados completamente expropriados, para os quais não resta alternativa senão inserir-se permanentemente no mercado de trabalho, ainda que como temporários. Eles não conseguem trabalho o ano todo e não têm acesso aos direitos trabalhistas.

Do ponto de vista do empregador individual (seja ele uma empresa capitalista ou uma unidade familiar), o trabalhador temporário somente é necessário uma parte do ano, em geral na colheita. Se ele decidisse contratar permanentemente teria de arcar com os custos monetários de pagamento dos salários e das obrigações trabalhistas, apesar de o trabalhador não trabalhar todo o ano na sua unidade produtiva. Ademais, em casos não raros, o empregador rural utiliza-se de vários trabalhadores temporários por apenas alguns poucos dias ou semanas, dados o tipo de produto que cultiva, a região onde cultiva, o tamanho da área agrícola de que dispõe etc. Esse

fato, aliado à existência de números grandes e à baixa especificidade de ativo (trabalho não idiossincrático) da mão-de-obra rural temporária, torna a alternativa de internalizar o mercado de trabalho inviável, bem como a de instituir governança por meio de contratos de longo prazo. O mais adequado é utilizar o mercado, como é efetivamente o caso. Mas quais têm sido os custos de se utilizar o mercado de trabalho no campo brasileiro? É possível diminuí-los?

A alternativa de governança de mercado implica, como sugere a TCT, custos. Além dos custos de produção - derivados do fato de que para se utilizar a força de trabalho é necessário o pagamento de um salário monetário, sobre o qual incide, no Brasil, uma série de encargos -, há os custos de transação, derivados da necessidade de alocar, a partir do mercado, a força de trabalho para o interior da empresa¹³. Tais custos são: a) o de recrutamento, pois é necessário fazer saber aos potenciais interessados que a empresa está empregando trabalhadores. Em muitos casos, essa divulgação deve ser feita em municípios, e mesmo estados, distantes daquele onde a empresa tem sua sede; b) o de seleção, pois entre aqueles que manifestaram interesse na fase do recrutamento, é crucial selecionar os que estão mais aptos, em termos de baixo absenteísmo, adequação física e “moral”, aceitação da disciplina, etc.; c) de contratação (são os custos incorridos na tramitação legal da contratação, tais como o preenchimento de fichas e formulários, recolhimentos de taxas aos vários órgãos públicos); d) de treinamento, pois é necessário o emprego, ainda que mínimo, de recursos para introduzir e preparar o novo trabalhador às tarefas que irá desempenhar, assim como à “cultura” da empresa na qual irá trabalhar; e) de demissão, pois quando o *turnover* é elevado, os custos de rescisão do contrato de trabalho exigem, além da imobilização permanente de recursos financeiros para pagar as multas e taxas exigidas por lei, a presença de agentes da empresa nos locais onde se homologará a rescisão. A gestão interna dessa força de trabalho implica tam-

bém custos, mas que na empresa são da esfera da produção.

Numa empresa de certo porte essas tarefas são realizadas por uma (ou mais) instância interna, o departamento de recursos humanos e de pessoal. O peso desse departamento poderia ser uma *proxy* bastante rudimentar dos custos de transação de se utilizar o mercado de trabalho. Como é feita essa tarefa na agricultura, em que a grande maioria das unidades produtivas não pode ser caracterizada como empresas (no sentido estrito) e quando o pode têm um porte insuficiente? Em geral, por um agente intermediário (chamado de “gato”, *turmeiro*, *agenciador* ou outras expressões equivalentes), cujo papel econômico é o de realizar as funções descritas acima, dada a impossibilidade de que elas possam ser internalizadas pela maioria dos estabelecimentos agrícolas no Brasil.

O papel desse agenciador (o corretor de Williamson, 1996) raramente tem sido colocado em perspectiva correta, como um elo importante no processo de se reduzir os custos de transação. Uma perspectiva mais adequada ao problema econômico aqui discutido foi colocada por Aguirre e Bianchi (1989). Essas autoras, ao avaliarem o papel do intermediário no mercado de trabalho agrícola, afirmam: ... “A *arregimentação de mão-de-obra temporária pode constituir um sério problema, tendo em vista que os trabalhadores estão dispersos, não possuem qualquer vínculo com o estabelecimento e, portanto, não se consideram comprometidos com determinados patrões. Além disso, o próprio controle da qualidade da produção pode ser dificultado pela rotatividade da mão-de-obra. No caso das agro-indústrias e de grandes estabelecimentos agropecuários, o problema é, via de regra, solucionado internamente, pela própria administração. Como se trata de empresas de um certo porte e sofisticação administrativa, gerenciar o recrutamento de mão-de-obra temporária provavelmente não acarreta um acréscimo de custo significativo. Para determinadas empresas de grande valor de produção e ampla visibilidade, essa administração direta ajuda inclusive no sentido de fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista. Este, porém, não é o caso da maioria dos estabelecimentos agropecuários brasileiros. Para essa parcela maio-*

¹³Nos termos de Williamson (1996), a atividade do “corretor” seria o meio de economizar custos de transação e viabilizar o uso do mercado de trabalho.

ritária, administrar a contratação, a supervisão e o controle dos trabalhadores temporários representa um custo proporcionalmente muito elevado. É exatamente nesse contexto que a figura do "gato" se torna importante, por representar a estratégia encontrada pelo mercado para enfrentar tais problemas. Certamente, a difusão em larga escala da figura do intermediário está associada a um nível mais elevado de organização do mercado de trabalho." (AGUIRRE; BIANCHI, 1989).

A reflexão acima reforça a importância do intermediário como um agente crucial na tarefa de reduzir os custos de transação nas condições prevalentes no atual mercado de trabalho rural. No entanto, um vácuo legal tem dificultado sua atuação e certamente elevado os custos de transação de se utilizar o mercado de trabalho. Esse aspecto é importante porque até aqui a argumentação tem caminhado no sentido de explicar por que a governança de mercado substituiu a governança interna. Os custos de transação de se conservar internalizada a mão-de-obra forçaram sua externalização, e o recurso ao mercado como seu alocador. Mas o mercado não é aquela abstração dos livros textos de economia. Ele se organiza, estrutura e funciona amparado em outras instituições, tais como: a moeda, os contratos e as leis. A natureza delas pode ser responsabilizada, em parte, pelo funcionamento mais ou menos adequado do mercado¹⁴. Ora, acredita-se que a situação dos intermediários no mercado de trabalho agrícola é um caso de inadequação institucional, que tem elevado os custos de transação de empregar trabalhadores. Quando isso acontece não seria adequado falar de falhas de instituições?

4 - "FALHA" DE INSTITUIÇÕES: observações sobre a legislação trabalhista aplicada ao campo

A maioria dos estudiosos dessa questão concorda que a legislação trabalhista estendeu-se ao campo tardiamente (mais de 30 anos depois dos trabalhadores urbano-industriais) e que buscou regu-

lamentar as relações de emprego do trabalhador permanente (MORAES SILVA, 1999) deixando totalmente desregulada a situação do temporário, supondo, implicitamente, que ela se adequava, como um caso especial, à situação daqueles.

A consciência por parte de juristas e estudiosos do direito de que a normatização sobre o trabalho temporário rural é falha está bastante consolidada. É possível verificar isso através das tentativas de normatização sobre essa questão nos últimos 30 anos. A primeira, como já foi dito, foi o Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), promulgado através da Lei 4.214, de 2 de março de 1963. Essa lei, em essência, após vinte anos, estendia aos trabalhadores rurais os direitos trabalhistas já concedidos aos trabalhadores urbanos por meio da CLT. Esses direitos diziam respeito ao salário mínimo, às férias, ao aviso prévio e às normas gerais sobre o contrato de trabalho. O interessante dessa Lei é o seu Artigo Segundo, que definiu o trabalhador rural nos seguintes termos: *"trabalhador rural para os efeitos desta é toda pessoa física que preste serviços a empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico, mediante salário pago em dinheiro ou in natura, ou parte in natura e parte em dinheiro"*.

Em 8 de junho de 1973, a Lei 5.889 revoga o ETR e regulamenta o trabalho rural, conservando a essência da lei por ela revogada. No entanto, no Artigo Segundo aparece uma novidade. Esse artigo define o empregado rural, em substituição ao trabalhador rural do ETR, como *"toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário"*. A sutileza da nova norma está na expressão *"de natureza não eventual"*, que na prática excluiu dos direitos trabalhistas os trabalhadores temporários. Para esses estava prevista, na mesma norma, em seu artigo 14, parágrafo único, o contrato de safra, que foi definido, genericamente, como *"o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária"*.

Embora a Lei 5.889 tenha oferecido uma janela para a flexibilidade da contratação do trabalho rural temporário, ela nunca foi regulamentada.

¹⁴É o que reconhece Williamson (1991).

À guisa de comparação pode-se referir à Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que regulamenta o trabalho temporário URBANO. Na verdade, esta Lei reconhece e regulamenta a atividade das empresas de trabalho temporário, estipulando as condições necessárias para a sua criação e registro, as normas básicas do contrato entre a empresa contratante e o trabalhador, os direitos do trabalhador temporário e as garantias e solidariedades no caso de infração da lei. Empresas urbanas de contratação de trabalho temporário alardeiam as vantagens para as empresas contratantes em aspectos de redução de custos de transação, tais como: 1) eliminação ou redução das atividades do setor de recrutamento da empresa, que economizaria ao não mais anunciar vagas, entrevistar e testar os candidatos; 2) aliviar o trabalho do departamento pessoal, uma vez que a rotina de folha de pagamento, recolhimento de encargos sociais, admissão, exames médicos, vales, pagamentos e demissão de funcionários são feitos pela empresa intermediadora; 3) redução de custos trabalhistas, já que o trabalhador temporário tem encargos reduzidos.

Para o setor rural, onde as especificidades da atividade agrícola e a sazonalidade são mais intensas, dificultando ou mesmo inviabilizando a contratação direta (pelo próprio agricultor) e de trabalhadores permanentes (dada a sazonalidade), não existe arcabouço legal capaz de oferecer alternativa aos intermediários hoje existentes. É por isso que a institucionalidade falha ao não estender ao campo a possibilidade já existente nas cidades de empreendimentos regulamentados de intermediação ou contratação no mercado de trabalho.

5 - INOVAÇÕES INSTITUCIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO: os consórcios de trabalhadores rurais

Uma parte da literatura sobre o mercado de trabalho tem se preocupado em denunciar, corretamente, as iniciativas patronais que têm por objetivo reduzir os custos de produção e transação da atividade

de produtiva às custas dos direitos trabalhistas¹⁵. Essas iniciativas ignoram o fato de que mais importante do que os encargos sociais que incidem sobre a folha de pagamento é o enquadramento tributário das empresas ao determinante real das despesas com a folha, conforme demonstrou Abreu (2006). Assim, ao invés de eliminar direitos (rever a Legislação Trabalhista para retirar direitos onerosos para o empresário), uma alternativa interessante para lidar com esse problema seria a revisão da legislação tributária. Ademais, a eliminação de direitos trabalhistas numa sociedade tão desigual como a brasileira agravaria ainda mais o quadro social, ao penalizar os mais pobres.

Isso não quer dizer que não sejam necessárias modificações na legislação trabalhista (desde que não impliquem redução ou flexibilização dos direitos dos trabalhadores). Uma que vem sendo feita com um compromisso de combinar eficiência e equidade é a iniciativa dos Consórcios de Empregadores Rurais. Convém descrevê-la não apenas pelas razões anteriormente apontadas, mas porque a inovação institucional que os consórcios trazem objetivam, principalmente, o enfrentamento dos custos de transação que envolve o uso do mercado de trabalho rural.

Segundo Lemes (2005), os consórcios apareceram na segunda metade dos anos 1990 como uma alternativa às cooperativas de trabalhadores rurais e à contratação ilegal feita por *turmeiros*. Os Estados pioneiros foram Paraná, São Paulo e Minas Gerais e as lavouras que mais os utilizaram foram as de cana-de-açúcar e café. O consórcio consiste na reunião de vários produtores rurais (de cana, café e outras) que criam uma figura jurídica que permite a contratação e gestão coletiva de trabalhadores rurais empregados nas fazendas dos consorciados. A novidade jurídica é que ao invés de cada fazendeiro abrir uma inscrição de pessoa física no INSS, com os custos de produção (encargos previdenciários da pessoa jurídica) e transação (os custos de recrutamento, seleção, treinamento e demissão dos trabalhadores) dele

¹⁵Vejam-se, por exemplo, os textos de Gimenez; Krein; Biavaschi (2004) e Paixão (1998).

decorrentes, o conjunto dos consorciados abre apenas uma inscrição de pessoa física junto ao INSS, economizando principalmente nos custos de produção. Através desse expediente, o consórcio pode contratar trabalhadores para fazer frente à necessidade de mão-de-obra de vários produtores ao longo de um período de tempo mais extenso. Todos os trabalhadores são registrados e têm seus direitos trabalhistas assegurados. O segredo? Com a inovação institucional, os custos dos encargos trabalhistas se diluem por um número maior de produtores, fazendo-os diminuir para o fazendeiro individualmente.

O efeito mais importante dos consórcios, contudo, recai sobre os custos de transação, que são reduzidos enormemente. Ao contratar coletivamente através de uma única pessoa física, os consórcios assumem para si as tarefas de recrutamento, seleção, contratação, gestão de mão-de-obra e demissão, ou seja, os custos de transação. Em geral um dos consorciados é eleito para realizar essas tarefas ou, o que é mais comum, o consórcio contrata um gestor para fazê-las. Conforme Lemes (2005): ... *“Com relação à escolha do ‘gestor’ do consórcio, um dos consorciados pode ser eleito pelo grupo de empregadores para gerenciar as atividades do próprio consórcio ou a contratação de pessoa habilitada (contador), que inspire confiança e responsabilidade, que poderá ser autônomo ou registrado como empregado do consórcio, outorgando-se ao mesmo os seguintes poderes: proceder o registro dos empregados, fazer anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), recolher o FGTS, dar advertências e suspensões disciplinares, celebrar acordos, inclusive acordos coletivos de trabalho com sindicatos da categoria, rescindir os respectivos contratos de trabalho, proceder a demissão por justa causa, e sem a configuração de justa causa, remanejar os empregados para o corte da cana-de-açúcar em outras propriedades agrícolas, se necessário for, fazer o pagamento de todas as obrigações trabalhistas nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), podendo inclusive substabelecer o mandato, e contratar advogado habilitado para a defesa dos direitos e interesses do outorgante na área trabalhista, conferindo-lhe todos os poderes necessários. O nome do ‘titular’ do grupo não*

implica qualquer responsabilidade legal maior do que a de outros; é apenas uma exigência legal para estabelecer juridicamente que há uma pessoa coletiva, formada por todos os produtores”.

O consórcio de empregadores rurais apresenta-se, assim, como uma alternativa institucional positiva para o problema da mão-de-obra rural temporária no Brasil, pois supera os constrangimentos legais hoje existentes para a contratação temporária no campo, sem eliminar os direitos trabalhistas. Conforme Lemes (2005), o consórcio assegura às partes: a) a formalização do seu contrato de trabalho, com todas as garantias legais trabalhistas, previdenciárias e fundiárias, aumentando as chances de tornar contínua a relação de emprego, em virtude do rodízio constante entre os locais de trabalho; b) o aproveitamento da mão-de-obra do trabalhador em diversas safras, de diferentes culturas, no decorrer do ano; c) a negociação coletiva de trabalho, com a participação do sindicato de classe, torna-se mais fácil e eficaz, pois serão centradas no órgão; d) retira a incumbência pessoal do empregador da escrituração de dezenas de documentos relacionados com a contratação e dispensa de empregados em curtos e curtíssimos períodos de tempo, além de toda a contabilidade e gestão do trabalho ficar a cargo do consórcio; e) possibilidade de se formar um grupo técnico especializado para identificar o melhor aproveitamento da produção agrícola, com estudos do solo, do clima e do cultivo, a fim de verificar a possibilidade de diversificação das plantações. Isso possibilitaria distribuir, durante todo o ano, a mão-de-obra rural mantendo um maior contingente de trabalhadores contratados; f) na contratação coletiva existe uma maior segurança jurídica, pois com a concretização do consórcio, a presença de terceiros na relação entre patrão e empregado é eliminada, afastando-se, assim, as possibilidades de reclamações trabalhistas, muito comuns nos processos de terceirização; g) ele elimina a figura ilegal do intermediário e a substitui por um gestor de pessoas contratado pelo consórcio para realizar as funções que geralmente estão internalizadas em departamentos específicos na empresa. Com isso o gestor aparece como um funcionário/assalariado do coletivo de fazendeiros, com

tarefas bastante específicas de redução e racionalização dos custos, principalmente os de transação.

Apesar das vantagens elencadas, os consórcios ainda têm uma presença tímida no cenário do mercado de trabalho agrícola. De um lado, porque seu estatuto jurídico está consolidado apenas no âmbito da jurisprudência, principalmente dos órgãos da previdência pública. De outro, os consórcios pressupõem algum grau de capital social (organização e confiança entre os membros da comunidade) para que seja instituído e possa funcionar adequadamente. Ambos os problemas podem ser superados com medidas jurídicas que, primeiro, reconheçam no corpo da lei e dos direitos a figura jurídica dos consórcios e, segundo, estabeleçam condições mais favoráveis às ações coletivas daqueles que quiserem constituí-los. Em outras palavras, caberiam ajustes na legislação trabalhista que acomodassem a realidade dos consórcios de empregadores.

6 - CONCLUSÕES

Este texto discutiu uma dimensão do mercado de trabalho rural no Brasil, o temporário, a partir da Teoria dos Custos de Transação (TCT). Essa teoria mostrou que a utilização do mercado de trabalho implica custos, e que o modo de organização do trabalho (contrato temporário ou por tempo indeterminado) depende das suas propriedades transacionais (especificidade de ativo, separabilidade, números pequenos).

Em face disso, o texto procurou identificar quais são os problemas atuais no mercado de trabalho temporário rural, localizando na inadequação da lei seu principal traço. Verificou-se que a atual legislação reduz a eficiência do mercado de trabalho rural, pois sua utilização passa a implicar elevados custos de transação. Ademais, contribui negativamente para o bem-estar do trabalhador rural, ao desestimular no empregador o respeito às leis e direitos trabalhistas.

O texto propõe, assim, modificar o foco da questão do mercado de trabalho e das relações de

emprego, transferindo-o da produção (encargos trabalhistas) para a circulação (custos de transação). Essa perspectiva abre um caminho novo e bastante profícuo para pesquisas sobre o mercado de trabalho rural, ademais de possibilitar a reorientação das políticas trabalhistas do governo para além do dilema manutenção/eliminação dos direitos trabalhistas.

Por fim, o texto dedicou algum tempo e reflexão ao estudo das tentativas de inovações institucionais que estão ocorrendo na prática, independentemente da legislação maior. Tal é o caso dos consórcios de empregadores rurais. Essa experiência em especial é bastante interessante, pois conjuga preocupações com eficiência e equidade, podendo servir de modelo para modificações na legislação trabalhista.

LITERATURA CITADA

ABREU, A. F. **A distorção da mensuração dos encargos trabalhistas devido à forma de cálculo dos impostos e contribuições incidentes sobre o lucro das empresas**. São Paulo: [s.n.], 2006. p.18. (Mimeografado).

AGUIRRE, B. M. B; BIANCHI, A. M. Reflexões sobre a organização do mercado de trabalho agrícola. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 31-46, 1989.

COASE, R. **The firm, the market and the law**. Chicago; London: The University of Chicago Press, 1988.

DIAS DE MORAES, M. Número e quantidade dos empregados na agroindústria da cana-de-açúcar: In: MACEDO, S. C. (Org.). **A energia da cana de açúcar: doze estudos sobre a agroindústria da cana-de-açúcar no Brasil e sua sustentabilidade**. São Paulo: Única, 2005. p. 207-213.

_____; PESSINI, M. Análise do mercado de trabalho formal do setor sucroalcooleiro no Brasil. In: CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL, 43., 2005. Ribeirão Preto. **Anais...** Ribeirão Preto: SOBER, 2005.

D'INCAO, M. C. **O bóia-fria: acumulação e miséria**. Petrópolis: Vozes, 1976.

GIMENEZ, D.; KREIN, J.; BIAVASCHI, M. As cooperativas de mão-de-obra e os Tribunais Regionais do Trabalho. **Revista da ABET**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 36-48, 2004. Disponível em: <<http://www.race.nuca.ie.ufrj/abet/revista/artigos>>. Acesso em: 22 set. 2006.

GRAZIANO DA SILVA, J. O “bóia-fria” entre aspas e com os pingos nos is. In: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. DEPARTAMENTO DE ECONOMIA RURA (Org.). **A mão-de-obra volante na agricultura**. Botucatu: CNPQ; UNESP; POLIS, 1982.

_____. **A nova dinâmica da agricultura brasileira**. Campinas: IE/UNICAMP, 1996.

GUIMARÃES, E. O colonato. In: MOTTA, M. (Org.). **Dicionário da terra**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 95.

LEMES, V. A. **A figura jurídica do consórcio de empregadores rurais**: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos. São Paulo: LTR, 2005.

MACHER, J.; RICHMAN, B. Transaction cost economics: an assessment of empirical research in the social sciences. **Research Paper** - Review of Duke Law School, Durham, v. 115, aug. 2006.

MORAES SILVA, M. A. **Errantes do fim do século**. São Paulo: UNESP, 1999.

PAIXÃO, M. **Relações de trabalho na agroindústria**

sucroalcooleira do Brasil: exclusão ou cidadania? Rio de Janeiro: [s.n.], 1998. 22 p. (Mimeografado).

REZENDE, G. **Políticas trabalhistas e fundiárias e seus efeitos adversos sobre o emprego agrícola, a estrutura agrária e o desenvolvimento territorial rural no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2005. (Textos para discussão, n. 1108).

_____. **Política agrária**: modernização sem exclusão. Rio de Janeiro: IPEA, 2006. (Mimeografado).

TERCI, E. et al. **Agroindústria canavieira de Piracicaba**: relações de trabalho e controle social. 1991. 187 p. Dissertação (Mestrado em História) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 1991.

WILLIAMSON, O. **The economic institution of capitalism**. New York: Free Press, 1985.

_____. **The mechanisms of governance**. New York: Oxford University Press, 1996.

_____. **Mercados y jerarquías**: su analisis y sus implicaciones antitrust. Cidade do México: Fondo de Cultura Económica, 1991.

Recebido em 18/04/2008. Liberado para publicação em 11/08/2008.