

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A EVOLUÇÃO DA ECONOMIA: a  
preponderância dos direitos indisponíveis no contexto das novas formas  
empresariais**

*THE LABOR RELATIONSHIPS AND THE EVOLUTION OF THE ECONOMY: the  
preponderance of unavailable rights in the context of new forms of enterprise*

*LAS RELACIONES LABORALES Y LA EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA: la  
preponderancia de los derechos no disponibles en el contexto de las nuevas formas  
de empresa*

Victor Herzer da Silva<sup>1</sup>

**RESUMO**

O presente estudo, assentado em pesquisa teórico-dogmática desenvolvida por meio de revisão da bibliografia especializada, aborda os caminhos que a evolução histórica indica para o futuro das relações jurídicas de trabalho, partindo da análise das mutações nos modelos organizacionais das empresas e as conseqüentes modificações que implicam nos respectivos contratos laborais. Serão analisados o modelo da firma *coaseana*, a empresa multidivisional e, por fim, as modalidades organizacionais mais recentes: a *empresa-mutante* da Nova Economia e as formas híbridas. O ensaio culminará nos dois diferentes enfoques que a análise econômica possibilita para as inovações nas relações de trabalho. Primeiramente, pelo prisma da eficiência econômica, via mensuração de custos de transação. Após, pela ponderação do feixe de direitos indisponíveis que incidem naquela espécie de relação jurídica.

**Palavras-chave:** Relações de trabalho. Contratos. Tendências. Eficiência. Direitos indisponíveis.

**ABSTRACT**

The present study, based on theoretical-dogmatic research developed through review of the specialized bibliography, approaches the paths that the historical evolution

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Federal do Estado do Rio Grande do Sul (UFRGS). Procurador-Geral Adjunto para Assuntos Jurídicos (PGE-RS). ORCID: 0000-0001-5939-0267. victorherzer@edu.unisinos.br.

indicates for the future of the labor relationships, starting from the analysis of changes in the organizational models of the companies and the consequent modifications that imply in the respective employment contracts. The model of the Coase firm, the multidivisional firm and, finally, the most recent organizational modalities will be analyzed: the New Economy *mutant-firm* and the hybrid forms. The essay will culminate in the two different approaches that economic analysis makes possible for innovations in labor relationships. Firstly, by the economic efficiency prism, through measurement of transaction costs. Afterwards, by weighing the bundle of unavailable rights that affect that sort of legal relationship.

**Keywords:** Labor relationships. Contracts. Trends. Efficiency. Unavailable rights.

## RESUMEN

El presente estudio, basado en una investigación teórico-dogmática desarrollada a través de revisión de la bibliografía especializada, aborda los caminos que la evolución histórica señala para el futuro de las relaciones jurídicas de trabajo, a partir del análisis de las mutaciones en los modelos organizativos de las empresas y las consecuentes modificaciones que implican en los respectivos contratos de trabajo. Se analizará el modelo de empresa *coaseana*, la empresa multidivisional y, por último, las modalidades organizativas más recientes: la *empresa-mutante* de la Nueva Economía y las formas híbridas. El ensayo culminará en los dos enfoques diferentes que el análisis económico hace posibles para las innovaciones en las relaciones laborales. Primero, por el prisma de la eficiencia económica, a través de la medición de los costos de transacción. Posteriormente, sopesando el conjunto de derechos indisponibles que afectan a ese tipo de relación jurídica.

**Palabras clave:** Relaciones laborales. Contratos. Tendencias. Eficiencia. Derechos indisponibles.

Data de submissão: 16/06/2022

Data de aceite: 18/05/2022

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo deste ensaio é perscrutar as tendências de conformação das relações jurídicas de trabalho para o futuro próximo, a partir de enfoques da evolução de cenários econômicos que se apresentam neste momento histórico, em especial as mutações dos modelos organizacionais das entidades empresariais e os influxos da análise econômica das normas juslaborais que condicionam os contratos de trabalho. Trata-se de pesquisa de vertente jurídico-teórica, efetuada precipuamente por meio de investigação bibliográfica.

Perpassando a evolução do modelo de organização das empresas, na primeira parte da abordagem teórica será observada a passagem do padrão da firma *coaseana*, com estrutura hierárquica centralizada, para a empresa multidivisional, até hoje predominante na maioria dos segmentos, e as respectivas diferenças em termos de contratos de trabalho.

Na segunda parte do desenvolvimento do artigo, avançaremos na compreensão da linha evolutiva que se desenha para os próximos anos, com a formatação dos contratos de trabalho no bojo da empresa da Nova Economia e das formas híbridas de governança.

Por fim, a última etapa do trabalho apresentará dois diferentes ângulos da análise econômica que recai sobre as novas relações de trabalho. A puramente econômica, sopesando eficiência e custos de transação; e aquela que considera também as especificidades normativas na regulação dos direitos dos trabalhadores.

## 2 EVOLUÇÃO ORGANIZACIONAL DAS EMPRESAS E SEUS REFLEXOS NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Perspectivar os novos rumos das relações de trabalho, sob os influxos oriundos da economia, depende da adequada compreensão da trajetória histórica dos modelos empresariais. É o percurso que ora se passa a delinear, principiando pela firma *coaseana*, perpassando a empresa multidivisional e, por fim, examinando a *empresa-mutante* da Nova Economia e as formas híbridas.

### 2.1 ENTIDADES EMPRESARIAIS COM HIERARQUIA CENTRALIZADA (FIRMA COASEANA)

Notoriamente, o embrião do estudo das imbricações entre as ciências jurídica e econômica se desenvolveu a partir da obra de Ronald Coase (1937), na qual ele procede a um exame comparativo de eficiência entre o mecanismo de preço (mercado) e o sistema hierarquizado de organização das relações de trabalho.

Os economistas que seguiam a escola de Adam Smith (1996) sustentavam que seria inegavelmente mais eficiente o mecanismo de preços, como instrumento de

coordenação do sistema econômico.<sup>2</sup> Coase passou a questionar essa suposta superioridade da engrenagem de mercado, porquanto esta convivia simultaneamente com o sistema de produção organizada em firma, mediante modelo hierárquico de ordenação dos fatores de produção. O ponto central de sua indagação era, portanto, investigar a razão da coexistência desses dois sistemas e o que levava os agentes a escolher um ou outro.

Em última análise, Coase (1937) sustenta que a diferença de custos de transação é o que justifica a simultaneidade de existência dos sistemas, sendo ela também a razão que leva as transações a serem realizadas, ora por um sistema, ora pelo outro. O maior ou menor dimensionamento dos custos de transação, consoante espécie e quantidade das transações cogitadas, é o que indicará o grau de eficiência econômica que induz a escolha pelo mecanismo de preço ou pelo modelo empresarial.<sup>3</sup>

Nada obstante os custos de transação possam, muitas vezes, ser menores quando se utiliza uma empresa para organizar os fatores de produção, incluindo aqui, logicamente, as relações de trabalho, não deixam de existir contratos nessa sistemática, mas são eles reduzidos, na medida em que o trabalhador, integrado no modelo hierárquico, celebra contrato de longo prazo, pelo qual se obriga a desempenhar específicas funções sob as ordens do empresário e por uma determinada remuneração, em geral fixa. É o que se pode denominar de ‘mecanismo de subordinação’, substituindo o mecanismo de preço.

Nessa conjuntura é que se alvitra a possibilidade de o empresário, enquanto instrumento de coordenação, ser mais eficiente do que o mercado, já que logra organizar a produção gerando economia de custos de transação (WILLIAMSON, 1996). Porém nem sempre essa vantagem ocorrerá, circunstância que explica a convivência paralela do mecanismo de preço.

---

<sup>2</sup> HAYEK (1933), por exemplo, é um dos célebres expoentes dessa linha de pensamento.

<sup>3</sup> Sem dúvida, o conceito de *firma* empregado por Coase (1937) não correspondia exatamente ao conceito de *empresa* atualmente utilizado no Brasil, mas representava uma ideia mais ampla, no sentido de organização dos fatores produtivos. Na grande maioria dos casos, entretanto, a pesquisa empírica nos remete à análise de sociedades empresárias, razão pela qual a aplicação frequente da teoria de Coase, na maioria dos países de matriz capitalista, será de fato no contexto de empresas.

Essa espécie de estrutura empresarial, estudada ainda no início do século passado, por vezes chamada de *firma coasena*, com hierarquia centralizada, bem reflete um importante período histórico, fruto da primeira etapa de revolução industrial. Esse modelo organizacional tinha como características, também, o reduzido (ou nulo) grau de delegação de autoridade a instâncias intermediárias ou mais operacionais da organização, baixa utilização de incentivos, gestão altamente concentrada no topo da empresa e contratos de trabalho padronizados (ULEN, 1993).

## 2.2 A EMPRESA ESTRUTURADA NO MODELO MULTIDIVISIONAL (*M-FORM*)

Mais adiante, na virada do século dezenove para o século vinte, surge o modelo de organização chamado firma multidivisional (também conhecido pela abreviação *M-form*), mas que veio a se tornar o formato dominante mais de meio século depois, a partir dos anos 1960.

Por vezes também é designada *firma da Economia Chandleriana*, ou *corporação multidivisional Chandleriana*, por ter sido teoricamente idealizada e sistematizada por Alfred Chandler Junior, pela primeira vez em 1962, na obra *Strategy and Structure* (CHANDLER JR., 1962).

Na firma multidivisional houve uma transformação considerável de modelo de organização em relação à empresa da hierarquia centralizada. Algumas características principais da *M-form* são: grande porte, para explorar potenciais economias de escala; intensiva em capital físico; integrada; oligopolista; administrada por gerentes profissionais; estruturada em centros de lucro relativamente autônomos (para decisões operacionais), cujas contribuições para o lucro corporativo são diretamente observáveis e mensuráveis.

Portanto, uma das principais diferenças em relação ao modelo anterior foi a descentralização de parcela do poder de decisão que ficava concentrado somente no topo da administração da empresa (CHANDLER JR., 1962).

Veja-se que o rol de características da empresa multidivisional espelha a base normativa que regula as respectivas relações de trabalho. A autoridade decisória já não se concentra tão intensamente na alta direção da empresa, havendo autonomias conferidas a níveis intermediários da organização, o que automaticamente reduz a padronização estanque dos contratos de trabalho. Passa a haver ao menos uma

diversificação mínima de tipos contratuais no bojo da firma, sendo em alguns deles acoplados incentivos positivos, como parcela de remuneração variável, conforme metas ou outros indicadores de rendimento, participação nos lucros, promoções, entre outros. Assim, constata-se uma ligeira evolução no conteúdo dos contratos de trabalho, em relação ao que se praticava na sistemática da firma *coaseana*.

Esse modelo organizacional, dessarte, passou a ser majoritário nos anos 1960 e até os dias de hoje ainda é o mais empregado na maioria dos países, ainda que já bastante confrontado por modalidades estruturalmente mais flexíveis (KAPAS, 2004), como veremos no tópico seguinte.

### 2.3 A *EMPRESA-MUTANTE* DA NOVA ECONOMIA E AS FORMAS HÍBRIDAS

A partir dos anos 1990, inicia a denominada *Nova Economia*, termo pelo qual se buscou designar o fenômeno complexo de transformação da economia mundial, a partir dessa época, movido por variados elementos, como a globalização, o aumento de competitividade, a maior velocidade das inovações tecnológicas (D'AVENI, 1994), a dispersão do conhecimento (FOSS, 2002), etc.. No que tange ao cerne deste ensaio, interessa notar que nessa nova fase da economia as empresas buscam com frequência usar novas formas de organizar suas transações, inclusive as que envolvem relações laborais.

Nesse contexto, surge o que Judit Kapas (2004) denomina de *firma-mutante da Nova Economia*, sendo que ela distingue dois tipos de processos de transformação, dentro da Nova Economia. O primeiro, desloca a força de trabalho da empresa, passando a ser organizada em equipes assentadas em projetos (semi)autônomos dentro da organização, com acréscimo de potentes incentivos nos contratos laborais. O segundo tipo de transformação envolve redefinições das atividades-fim e terceirização de atividades (ou de parte delas) que antes eram conectadas (ou inseridas) à atividade-fim da empresa. Por exemplo, esse movimento de mudança abarca redes de subcontratações, parcerias (alianças) estratégicas entre empresas e também pesquisas conjuntas. Em suma, é um processo que foca em contratos de

longo prazo entre empresas e extração de benefícios do trabalho em rede<sup>4</sup>. Revisitando a expressão forjada por Oliver Williamson (1996), esses novos mecanismos de governança podem também ser designados de *formas híbridas*.

A nova estrutura organizacional, encontrada na empresa-mutante da Nova Economia, ostenta hierarquia achatada, estrutura decisória mais descentralizada e ramificada em equipes autônomas auto-organizadas, voltadas para tarefas/projetos bem definidos e englobando grupos de profissionais altamente especializados (ZENGER, 2002).

Nesse cenário há maior distribuição de parcela de autoridade aos empregados/colaboradores, com mecanismos de pagamento preponderantemente baseados em incentivos de performance. Ou seja, é transferido um grau elevado de discricionariedade para os níveis mais baixos da empresa. O comprometimento, nessa quadra, já não se baseia tanto nas ordens de superiores hierárquicos, voltando-se mais aos incentivos contratuais (maior participação nos lucros, perspectiva de promoções atrativas, flexibilidade de horários, trabalhos por tarefas/metras, qualificações subsidiadas pela empresa, etc..).

Um diferencial importante das novas firmas-mutantes é que elas apuram o resultado coletivo das equipes e recompensam por isso, ao contrário do modelo anterior, que avaliava precipuamente os desempenhos individuais. Portanto, as equipes desse novo modelo funcionam quase como um subcontratado externo. É mais uma diferença significativa que modifica o formato das relações de trabalho.

Outra nota distintiva nessa tendência organizacional é o nível especializado dos empregados, de modo que o capital humano e o conhecimento crescem em importância, em relação aos demais tipos de recursos, fazendo com que o poder se disperse mais intensamente nas camadas da organização. Judit Kapas apresenta ainda outros elementos peculiares que caracterizam essa nova estrutura organizacional:

---

4 Uma abordagem bastante completa acerca das redes contratuais é encontrada no estudo de Ricardo Lorenzetti (1999), examinando desde sua finalidade econômica até os diversos efeitos gerados entre as partes e perante terceiros.

A estrutura da equipe tem um profundo impacto na sequência das operações: a tradicional sequência de pesquisa, desenvolvimento, fabricação e marketing está sendo substituída por uma sincronia, uma vez que especialistas de todas essas funções trabalham juntos como um time (Drucker 1988). O papel dos gerentes também mudou: eles exercitam orientação, resolvem situações de conflito e capacitam a comunicação entre as equipes ao invés de diretamente comandarem e controlarem eles (Child and McGrath 2001). As tarefas são definidas de maneira imprecisa em comparação ao formato M (*M-form*), e como consequência o centro corporativo pode tirar vantagem das responsabilidades e do espírito empreendedor das equipes.

[...].

O caráter da especialização também foi modificado (Rajan and Zingales 2000): Enquanto os empregados da firma *Chandleriana* são tecnicamente especializados para a firma, aqueles da nova firmamutante tem capacidades específicas da firma. E mais importante, a autoridade muda de caráter: um alto grau de discricção é garantido aos níveis mais baixos. Como resultado disso, os novos mutantes tendem não somente a serem fortemente descentralizados, mas também fragilmente acoplados. Em resumo, a firma-mutante da Nova Economia tem seus fundamentos mais relacionados a incentivos altamente poderosos, que são frequentemente vistos como 'virtudes' do mercado (KAPAS, 2004, p. 81-82 - tradução nossa).<sup>5</sup>

Logicamente, a utilização dos incentivos fortes encontra limites, na medida em que o gerenciamento superior deve concentrar um grau significativo de poder decisório, em qualquer formato de empresa, mesmo no modelo organizacional baseado em projetos, máxime para preservar a unidade de objetivos e equacionar problemas de maior amplitude.<sup>6</sup>

---

5 The team structure has a profound impact on the sequence of operations: the traditional sequence of research, development, manufacturing, and marketing is being replaced by synchrony since specialists from all these functions work together as a team (Drucker, 1988). The role of managers has also changed: they exercise guidance, manage conflict situations and enable communication among the teams rather than directly commanding and controlling them (Child and McGrath, 2001). Tasks are fuzzily defined compared to the M-form, and as a consequence the corporate centre can take advantage of the teams' entrepreneurship and responsibility. The character of specialization has also been changed (Rajan and Zingales, 2000): while the employees of the Chandlerian firm are technically specialized to the firm, those of the new mutant have firm-specific capabilities. More importantly, authority changes in character: a high degree of discretion is granted to lower levels. As a result, the new mutant form tends to be not only strongly decentralized, but also quite loosely coupled. Briefly, the New Economy's mutant-firm relies more on high-powered incentives that are often seen as 'virtues' of the market (KAPAS, 2004, p. 81-82).

6 Outro motivo que impede um grau excessivo de delegação de poder nas empresas é o problema de agência. Quanto menor o grau de autoridade mantido no topo da firma, maiores são os custos de agência. Os direitos de decisão devem ser delegados em tal maneira que as vantagens da delegação resultem em um melhor uso do conhecimento local, contrabalanceando os custos de delegação (=as

Quanto às formas híbridas, outro tipo de transformação que a Nova Economia intensificou, envolvem uma gama maior de possibilidades de arranjos contratuais, sendo que, mais recentemente, o tema tem se desenvolvido muito no âmbito da ideia de cooperação interfirmas (GRASSI, 2003). Tais formas híbridas podem se desdobrar em uma rede de contratos entre empresas, pode abarcar terceirizações, parcerias estratégicas, franquias, entre tantas outras configurações. Contudo, tanto nos contratos laborais existentes na empresa-mutante da Nova Economia, como naqueles entabulados no bojo das organizações em formas híbridas, o ponto comum é a mudança do paradigma de autoridade, que rompe com o padrão vigorante nos modelos anteriores.

Despontando como um modelo intermediário, não confundível com o sistema de organização em firma (sob qualquer espécie), muito menos com o sistema de mercado, as formas híbridas fundam-se em contratos relacionais e também estão muito presentes na Nova Economia, com tendência de expansão nos anos vindouros.

Dessarte, a marca distintiva das relações jurídicas de trabalho, nas empresas da Nova Economia e também nas estruturas de governança híbridas, é uma maior flexibilidade no conjunto normativo inserto nos respectivos contratos, em geral associada ao emprego intensivo de incentivos positivos.

### **3 A ANÁLISE ECONÔMICA PROJETADA SOBRE AS NOVAS CONFORMAÇÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Adentrando mais na temática dos incentivos, tão fortemente utilizados nas relações laborais integradas às novas modalidades empresariais, interessa notar que, em geral, são combinados com a flexibilização de direitos dos trabalhadores. Um maior grau de disponibilidade de direitos conduz a uma maior aproximação com o paradigma da liberdade contratual. Mas qual o limite para isso, pelo prisma da análise econômica do contrato? O limite se dá pela quantificação dos custos de transação. Quanto maior o afastamento dos contratos de trabalho padrão, possivelmente maior

---

perdas de agência). Direitos de decisão não podem ser totalmente descentralizados, devendo haver equilíbrio, para que as perdas de agência não superem as vantagens (JENSEN; MECKLING, 1992).

será a necessidade de negociação com os trabalhadores, gerando maiores custos de transação. Fernando Araújo, comentando tal flexibilização dos pactos laborais do ponto de vista de sua análise econômica, destaca:

O «limite natural» da flexibilização do quadro jurídico, do aumento de direitos disponíveis, negociáveis, nessa expansão do domínio da prestação de informações, está nesse agravamento dos «custos de transação» – o que, como referimos, só pode ser remediado pela interposição de um extenso «resguardo supletivo», que representa um custo do legislador (se porventura não vigoravam já regras tradicionais), custo de que ficam exonerados os negociadores, quando as negociações devam interromper-se porque o respectivo custo se aproxima já do montante das vantagens que através delas se pode esperar obter. A existência de normas supletivas – incluindo nestas as normas que definem a legitimação e a apropriação – permite, assim, que as negociações terminem muito mais longe do seu ponto de ineficiência máxima do que sucederia se essas normas não existissem; e permite que a empresa possa resguardar-se de um «naufrágio em custos de transação» quando a ordem jurídica opta pela multiplicação dos direitos explicitamente atribuídos aos trabalhadores e pelo incremento da negociabilidade desses direitos – e tudo pode soçobrar nos «braço de ferro» dos «holdouts» (ARAÚJO, 2014, p. 3228-3230).

Portanto, o limite (econômico) da expansão de negociabilidade dos direitos dos trabalhadores é o ponto em que os custos dessas negociações não superem o aumento de eficiência (econômica) gerado pela flexibilidade das obrigações contratadas.

Acontece que a calibragem contratual em matéria juslaboral, lastreada em projeção de eficiência, na conjuntura social vivenciada (repleta de vulnerabilidades e sem perspectiva de melhoria no futuro próximo) é forçosamente sombreada por uma gama de direitos indisponíveis que circundam as relações de trabalho (ARAÚJO, 2014). Ademais, pautar a normatividade do Direito, em todos os seus ramos, pelo critério de eficiência, é uma diretriz que há algum tempo foi superada nos estudos de Direito e Economia, ao se reconhecer que há questões jurídicas que necessariamente precisarão ser analisadas sob outros critérios, em especial sob a ótica da filosofia política e da filosofia moral (SALAMA, 2008).

Luciana Yeung distingue com clareza a análise econômica de direito *pura* da análise econômica viável no campo das relações de trabalho, trilhando justamente a

diferença de enfoque entre a Economia do Trabalho, que estuda as relações laborais na ótica de demanda e oferta, e as ciências sociais, cuja abordagem das mesmas relações funda-se na perspectiva antagônica entre capital e mão de obra:

A Análise Econômica do Direito do Trabalho tenta considerar ambos os lados da visão, e ainda complementar com mais. Ela incorpora características do modelo econômico de demanda e oferta de mão-de-obra e, como uma boa análise econômica, reconhece que trabalhadores e empregadores enfrentam vários tipos de incentivos e restrições que afetam sua tomada de decisão. No entanto, diferentemente da análise econômica pura, também dá importância significativa à formulação, aplicação e execução de regras – contratuais ou regulatórias – na área trabalhista. Reconhece que a relação entre empregadores e trabalhadores não é apenas de vendedor *versus* comprador, e que o trabalho não é uma simples mercadoria, ou uma mercadoria simples. As relações humanas e as relações de poder são muito importantes aqui. Embora a Análise Econômica do Direito *a priori* adote o modelo econômico do mercado de trabalho, ela reconhece que este é um mercado especial, em que as falhas são a norma: as informações são assimétricas (tanto do lado do trabalhador, quanto do lado do empregador), existem externalidades, as negociações e os poderes de barganha são desiguais, existem monopólios e monopsonios, etc. Com tudo isso, há fontes de altos custos de transação e, como a abordagem normativa do Teorema de Coase nos diz, nessas circunstâncias, as regras legais têm um papel importante na determinação dos níveis de eficiência (YEUNG, 2017, p. 904-905)

A lógica da Economia do Trabalho naturalmente prioriza a análise da relação de trabalho por um viés estritamente econômico-racional, abstraindo os elementos distintivos e visualizando trabalhadores e empregadores enquanto agentes econômicos em hipotética situação de paridade, negociando benefícios materiais (BORJAS, 2012). Todavia, a análise econômica dos contratos de trabalho, pela dimensão jurídica da relação, deve considerar que o plexo de direitos indisponíveis estabelecidos em favor dos trabalhadores, sob diversos aspectos (salubridade, segurança, igualdade, etc.), constitui, nas palavras de Fernando Araújo (2014, p. 3224), “um progresso e um adquirido cultural que seria grave pôr-se em causa, ao menos enquanto subsistam vulnerabilidades provocadas pelo próprio mercado.”

Quanto ao papel do juslaboralismo no contexto capitalista contemporâneo, Maurício Godinho Delgado (2006), após explicitar a divergência de objetivos entre aquele e a economia de mercado, voltada à eficiência, à produtividade e ao lucro,

assevera que o Direito do Trabalho tem se afirmado na história como uma racional intervenção da ideia de justiça social, por meio da norma jurídica, no quadro genérico de toda a sociedade e economia capitalista, sem inviabilizar o próprio avanço deste sistema socioeconômico (DELGADO, 2006).

Portanto, não obstante as formas mais modernas de contratualização do trabalho apresentem evoluções positivas para a readequação dessas relações, com vistas a incrementos de eficiência na empresa da Nova Economia e nas formas híbridas contemporâneas, apontando a tendência de contratos dotados de maior abertura e flexibilidade, não se pode perder de vista que permanecerá em evidência a importância e a imperatividade das normas juslaborais que tutelam direitos indisponíveis dos trabalhadores, sendo parcela de tal substrato normativo, ademais, reforçada por ter assento constitucional em diversos ordenamentos jurídicos e vinculação autoevidente com o sobreprincípio da dignidade da pessoa humana.

Sobre tal vetor, é esclarecedora a reflexão desenvolvida por Luís Roberto Barroso, pela qual destaca o viés de valor fundamental da dignidade humana, bem assim a sua função interpretativa, enquanto fatores que auxiliam na compreensão dos limites para a negociação e a flexibilização de direitos dos trabalhadores:

Como um valor fundamental que é também um princípio constitucional, a dignidade humana funciona tanto como justificação moral como quanto fundamento jurídico-normativo dos direitos fundamentais. Não é necessário elaborar de modo mais profundo e detalhado a distinção qualitativa existente entre princípios e regras.

[...]

Outro papel principal da dignidade humana é interpretativo. A dignidade humana é parte do núcleo essencial dos direitos fundamentais, como a igualdade, a liberdade ou o direito ao voto (o qual, a propósito, não está expresso no texto da Constituição dos Estados Unidos). Sendo assim, ela vai necessariamente informar a interpretação de tais direitos constitucionais, ajudando a definir o seu sentido nos casos concretos. Além disso, nos casos envolvendo lacunas no ordenamento jurídico, ambiguidades no direito, colisões entre direitos fundamentais e tensões entre direitos e metas coletivas, a dignidade humana pode ser uma boa bússola na busca da melhor solução. Mais ainda, qualquer lei que viole a dignidade, seja em abstrato ou em concreto, será nula (BARROSO, 2014, p. 64-66).

Destarte, essa específica parcela do Direito, consistente no arcabouço normativo que protege o núcleo da esfera jurídica dos trabalhadores, representa a consolidação

de avanços civilizatórios históricos, sedimentados como instrumento de realização de justiça social e insuscetíveis de retrocesso, nem mesmo sob o argumento de maximização da eficiência econômica, em sentido lato.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução dos modelos empresariais tem acarretado significativas mudanças nas características das relações de trabalho. Desde o modelo clássico da firma *coaseana*, passando pela empresa multidivisional e chegando até as modalidades mais recentes de governança, *empresa-mutante* da Nova Economia e formas híbridas.

Tais modalidades mais recentes despontam como tendência de configuração empresarial a se consolidar nos próximos anos. Nelas, espelha-se simetricamente a progressiva tendência de alterações na formatação dos contratos de trabalho, máxime pelo acréscimo de fortes incentivos e maior descentralização de autoridade.

Nessa perspectiva para o futuro próximo, sobressai a crescente flexibilização no quadro de direitos dos trabalhadores, a qual, todavia, encontra limites. A primeira limitação deriva da quantificação dos custos de transação, para que o ganho de eficiência gerado pela flexibilização não seja superado por tais custos.

A segunda limitação, ainda mais impositiva, está no imprescindível equilíbrio entre as duas facetas da análise econômica das novas relações de trabalho. O critério de eficiência puramente econômica, acima referido, nada obstante ostente destacada função, é parametrizado pela força normativa do círculo de direitos indisponíveis, muitos deles de matriz constitucional, que tipicamente caracterizam a essência das relações laborais.

#### REFERÊNCIAS

ARAÚJO, F. A análise econômica do contrato de trabalho. **Revista do Instituto do Direito do Trabalho**, Coimbra, ano 3, n. 5, p. 3143-3239, 2014.

ARAÚJO, F. Uma análise econômica dos contratos – a abordagem econômica, a responsabilidade e a tutela dos interesses contratuais. *In*: TIMM, L. B. (org.). **Direito & Economia**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 97-174.

ARAÚJO, T. C. **Análise econômica do direito no Brasil**: uma leitura à luz da teoria dos sistemas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016. p. 399.

BARROSO, L. R. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BOBBIO, N. **Teoria do ordenamento jurídico**. 2. ed. São Paulo: EDIPRO, 2014.

BORJAS, G. J. **Economia do Trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

COASE, R. H. **A firma, o mercado e o direito**. Tradução: Heloísa G. B. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2017.

COASE, R. H. The nature of the firm. **Economica**, Londres, v. 4, n.16, p. 386-405, nov. 1937.

CHANDLER JR., A. D. **Strategy and Structure**. Cambridge, Mass.: M. I. T. Press. 1962.

D'AVENI, R. **Hypercompetition**: the dynamics of strategic maneuvering. New York: Basic Books, 1994. p. 448.

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: Ltr, 2006.

FOSS, N. J. "Coase vs Hayek": Authority and Firm Boundaries in the Knowledge Economy". **International Journal of the Economics of Business**, Londres, v. 9, n. 1, p. 09-36, jun. 2002.

GAMONAL, S. Derecho laboral, economía y pseudociencia. **Derecho y Crítica Social**, Santiago, v. 3, n. 1, p. 01-44, ago. 2017.

GRASSI, R. A. Williamson e 'formas híbridas': uma proposta de redefinição do debate. **Economia e sociedade**, Campinas, v. 12, n. 1, p. 43-64, jan./jun. 2003.

HAYEK, F. A. The trend of economic thinking. **Economica**, Londres, n. 40, p. 121-137, may 1933.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. Specific and general knowledge, and organizational structure. *In*: WERIN, L.; WIJKANDER, H. (coord.). **Contract in Economics**. Cambridge: Basil Blackwell, 1992, p. 251-274.

JENSEN, M. C.; MECKLING, W. H. Teoria da Firma: Comportamento dos administradores, custos de agência e estrutura de propriedade. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 48, n. 2, p. 87-125, abr./jun. 2008.

KAPAS, J. Mutant-firms in the New Economy. **Economie et institutions**, Paris, v. 5, n. 2, p. 77-96, 2004.

LORENZETTI, R. Redes Contractuales: conceptualización jurídica, relaciones internas de colaboración, efectos frente a terceros. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, v. 16, p. 161-202, 1999.

MENDONÇA, J. V. S. **Direito constitucional econômico**: a intervenção do Estado na economia à luz da razão pública e do pragmatismo. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

SALAMA, B. M. O que é Direito e Economia"? In: TIMM, L. B. (Org.). **Direito & Economia**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 49-61.

SMITH, A. **A Riqueza das Nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. Volume I. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

ULEN, T. S. The coasean firm in law and economics. **Journal of Corporate Law**, Iowa City, v. 18, p. 301-331, 1993.

WILLIAMSON, O. E. **The mechanisms of governance**. New York: Oxford University Press, 1996.

YEUNG, L. L. Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (LEI Nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 891-921, fev. 2017. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/227>. Acesso em: 2 jun. 2020.

ZENGER, T. R. "Crafting Internal Hybrids: Complementarities, Common Change Initiatives, and the Team-Based Organization". **International Journal of the Economics of Business**, Londres, v. 9, n. 1, p. 79-95, jun. 2002.