Instituições, convenções e mercado de trabalho: uma aproximação[1]

Claudio Roberto Amitrano[2]

Resumo: O papel das instituições na economia tem sido alvo de interesse de economistas de distintas matrizes teóricas nos últimos anos. Um campo fértil de aplicação da análise tanto de instituições formais quanto informais, como as convenções, é o dos estudos de mercado de trabalho. Por este motivo, este artigo pretende, em primeiro lugar, discutir os aspectos da noção de instituição associados aos conceitos de incerteza e racionalidade limitada e o papel informacional das instituições. Em segundo lugar, o trabalho se propõe a analisar um tipo específico de instituição, as convenções, seu caráter normativo e sua relação com o processo de determinação salarial na escola francesa das convenções.

Abstract: In the last years the function of institutions in the economy has been target of interest of economists of distinct theoretical approaches. One of the most plentiful champ of analysis as much formal institutions as informal ones, like conventions, is the study on labour markets. The aim of this paper is, first of all, discuss some aspects of the notion of institution associated to the concepts of uncertainty and bounded rationality and the informational paper of institutions. In second place, the paper analyzes a specific kind of institution, the conventions, their normative character and their relation with the process of wage determination in French school of conventions.

Área: Economia e Estado
Sub-área: *09. Economia, Mercado e Instituições*

Introdução

Nos últimos 20 anos, diversos autores, de distintas matrizes teóricas, têm apresentado um renovado interesse pelo papel das instituições na dinâmica econômica. As questões abordadas são muitas e a maior ou menor ênfase em alguns dos aspectos tratados depende, sobremaneira, do quadro analítico ao qual os autores se encontram filiados. De um modo geral, estas questões estão associadas à influência das instituições sobre: a cognição dos agentes; o processo de formação de preferências dos indivíduos; por sua relevância como guia de informações à tomada de decisão; ao caráter restritivo das instituições como regras do jogo, dentre outras tantas.

Este amplo espectro de temas revela, ao mesmo tempo, um problema no que diz respeito ao tratamento teórico das instituições, a saber, o de sua definição ou conceituação. Novamente, o quadro analítico de referência é a questão chave para a compreensão das múltiplas definições. Mais precisamente, o que diferencia as abordagens é a identificação com um tipo específico de concepção sobre a natureza da ação individual e coletiva.

[1] Gostaria de agradecer ao Prof. Dr. David Dequech pelo fornecimento de alguns de seus textos ainda inéditos e pelos comentários e sugestões dadas ao meu artigo, isentando-o, evidentemente, pelos eventuais erros ou omissões cometidos neste trabalho.
[2] Doutorando do Instituto de Economia da UNICAMP, pesquisador do CECON/UNICAMP e do CEBRAP.

No mercado de trabalho existem diversas instituições, formais e informais que condicionam o conteúdo da prestação de trabalho, o modo de interação entre empregados e empregadores, assim como a formação dos salários.

Desta forma, o objetivo deste trabalho consiste em apresentar algumas visões sobre o significado e influência das instituições sobre os agentes econômicos, destacando o caso particular de instituições informais, isto é, as convenções. Ademais, busca-se analisar de que maneira as convenções influenciam a dinâmica do mercado de trabalho, sobretudo no que tange à determinação dos salários. Ênfase especial será dada à abordagem da escola francesa das convenções.

I. Instituições: entre as regras do jogo e os hábitos de pensamento e de ação

Um dos aspectos mais importantes na discussão sobre instituições diz respeito ao sentido da causalidade da relação entre as preferências e os comportamentos dos indivíduos, de um lado, e as instituições e relações sociais, de outro. Como observa Granovetter (1985), grande parte do debate sobre a lógica da ação humana, nas ciências sociais em geral, está associada a dois pólos de análise: um no qual o homem é entendido como "*sobre-socializado*", situação na qual as ações humanas são determinadas pela estrutura social. No outro pólo está aquilo que o autor chamou de subsocialização dos indivíduos, situação na qual a estrutura social e as relações sociais não exercem influência significativa sobre a ação dos agentes[3].

No mesmo sentido, Giovanni Dosi, em um número do *Industrial and Corporate Change* dedicado a este debate, distingue dois arquétipos de narrativas nas ciências sociais que representam, de forma exemplar, os dois extremos do debate.

"The first says, more or less, that 'once upon a time' there were individuals with reasonably structured and coherent preferences, with adequate cognitive algorithms to solve the decision-action problems at hand, and (in most cases) with self-seeking restrictions on preferences themselves. They met in some openings in the forest and, conditional on the technologies available, undertook some sort of general equilibrium trading or, as a unavoidable second best, built organizations in order to deal with technological non-convexities, trading difficulties, contract enforcements, etc. Here, clearly, the rough 'primitives' of the tale are preferences, endowments and given technologies (of production and exchange), while 'institutions' or 'organizations' are derived entities.

In a second and alternative tale 'once upon a time' there were immediately factors of socialization and preference-formation of individuals, institutions like families shaping desires,

[3] É importante notar que Granovetter (1985) está mais preocupado com a constituição de redes (*networks*) sociais, e menos com a questão mais geral do papel das instituições. Porém, a maneira pela qual o autor demarca o debate é compatível com a temática que se pretende abordar neste texto.

representations and, possibly, cognitive abilities. Non-exchange mechanisms of interactions appear in the explanation from the start: authority, violence and persuasion of parents upon children; obedience; tribes; schools; churches; and, generally, the adaptation to particular social roles. Here 'institutions are the primitives, while 'preferences' and the very notion of 'rationality' are derived entities." (1995: p.3).

Portanto, é possível afirmar que a questão central deste clássico debate, tal como estabelecido, reside na maneira pela qual se compreende a natureza e o papel das instituições, se estas precedem lógica e temporalmente as preferências e a racionalidade dos indivíduos ou, ao contrário, se são resultado da ação racional dos agentes.

Não obstante, entre o branco e o preto encontram-se diversas tonalidades de cinza, o que faz com que, no debate contemporâneo, as posições não necessariamente se situem nos extremos entre o individualismo e o coletivismo metodológico, como bem observam Dosi (1995) e Dequech (2005a).

I.1 Custos de transação, racionalidade limitada e instituições

Uma forma de captar o debate contemporâneo sobre instituições é aquela sugerida por Hodgson (1998), na qual o autor estabelece uma clara distinção entre novos e velhos (ou originais) institucionalistas.

Para este autor, "O projeto característico Novo-institucionalista é a tentativa de explicar a emergência de instituições, tais como a firma ou o Estado, tendo como referência um modelo de comportamento racional dos indivíduos, delineando as conseqüências não intencionais [de comportamentos intencionais] em termos da interação humana".(Hodgson, 1998: p.176).

A questão central, segundo Hodgson, é que para a nova economia institucional (NEI), assim como para a tradição neoclássica em geral, o indivíduo e suas preferências são tomados como dados, em relação às instituições.[4]

A nova economia institucional retoma o problema hobbesiano do estabelecimento da ordem em uma sociedade, cujas decisões descentralizadas são tomadas por agentes independentes. É neste sentido, por exemplo, que a definição de North é pertinente, na medida em que afirma que *"Institutions are the humanly devised constraints that structure human interaction. They are made up of formal constraints (e.g. rules, laws, constitutions), informal constraints (e.g. norms of behavior, conventions, self-imposed codes of conduct), and their enforcement characteristics. Together they define the incentive structure of societies and specially economies. (...) Institutions form the incentive structure of society, and the political and economic institutions, in consequence,*

[4] Esta assertiva, entretanto, deve ser matizada uma vez que, em trabalhos recentes, autores importantes como Douglas North, entre outros, têm se afastado da tradição neoclássica. Ao que tudo indica, a caracterização oferecida por Hodgson parece mais adequada às abordagens da NEI baseadas em custos de transação, como se verá adiante. Veja, a este respeito, Dequech (2005a).

are the underlying, determinants of economic performance. Time as it relates to economic and societal change is the dimension in which the learning process of human beings shapes the way institutions evolve." (North, apud Conceição, 2002: p. 8-9).

As instituições, nesta perspectiva, decorrem do fato de que as transações não são isentas de custos. A existência de distintos custos de transação implica a ocorrência de distintas formas de governança (Willianson, 1995) ou distintos modos institucionais de organização que não apenas o mercado. A questão relevante é em que medida as transações devem ser realizadas no interior ou fora das fronteiras das organizações. É a magnitude dos custos de transação que define esta escolha.

Para Williamson, em muitos casos, em que os custos de transação são muito elevados, o modo de governança mais eficiente é a organização hierarquicamente estruturada. Um exemplo relevante desta questão, diz respeito ao funcionamento do mercado de trabalho. Isto porque, uma das principais vantagens das firmas hierarquicamente organizadas sobre os mercados é sua capacidade de transmitir informações acuradas para os empregados e, portanto, com menores custos de transação. Como observa o autor, *"The principal impediment to effective interfirm experience-rating (...) is one of communication. By comparison with firm, markets lack a rich and common rating language. The language problem is particularly severe where the judgments to be made are highly subjective. The advantages of hierarchy in these circumstances are specially great if those persons who are most familiar with a worker's characteristics, usually his immediate supervisor, also do the experience-rating"*. (Williamson, apud Granovetter, 1985: p. 498).[5]

Três elementos adicionais complementam a análise das instituições, baseada na economia dos custos de transação: i) a existência de racionalidade limitada (*bounded rationality*); ii) o oportunismo, entendido como a busca do auto-interesse que pode ser alcançado com astúcia (*guile*), com fraude ou mesmo com algum tipo de ação desonesta (Granovetter, 1985; Williamson, 1995 e Conceição, 2003); e iii) a existência de incerteza no sentido fraco (Dequech, 2005a), razão pela qual se torna impossível o estabelecimento de contratos completos. É importante notar que as hipóteses comportamentais, isto é, racionalidade limitada e oportunismo, segundo Conceição (2003), podem ser identificadas como condições necessárias à existência dos custos de transação.

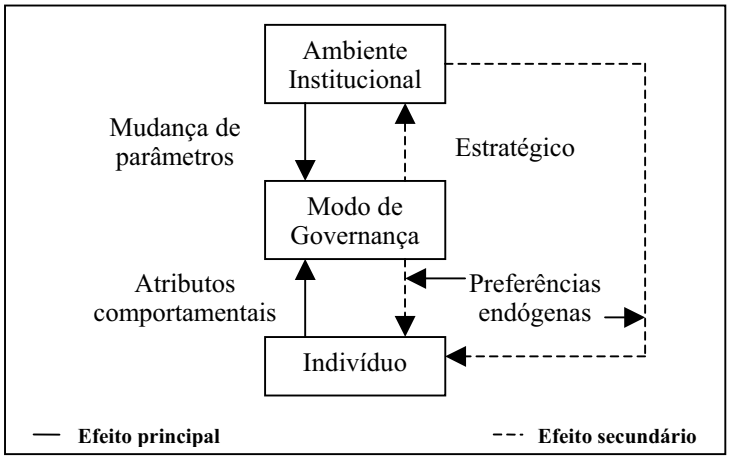
Para esta abordagem, o problema da racionalidade limitada é minimizado quando as transações são realizadas no interior das organizações, ao passo que o problema do oportunismo é mitigado e restringido pela existência de relações de autoridade no interior das mesmas.

Segundo Williamson (1995), é a interação entre o ambiente institucional (instituições políticas e legais, leis, costumes e normas, etc.), e os atributos comportamentais dos indivíduos (racionalidade limitada e oportunismo) que define o modo de governança (mercado, híbrido, organização privada e organização pública). Em seu esquema de três planos de análise, o ambiente institucional e os atributos comportamentais exercem as principais influências sobre o modo de

[5] Retornaremos a este ponto mais adiante.

governança. Entretanto, o ambiente institucional e os modos de governança têm efeito secundário sobre atributos comportamentais dos agentes, assim como os modos de governança, têm efeito secundário sobre o ambiente institucional.

Quadro 1 – Esquema analítico da economia dos custos de transação



Fonte: Elaboração própria, a partir de Williamson, 1995.

Neste sentido, é possível afirmar que a maneira pela qual a ação coletiva é gerada, assim como os arranjos contratuais são estruturados buscam minimizar os custos de transação, fato que acaba por orientar o comportamento e a definição das próprias instituições. Entretanto, como observa Granovetter (1985), esta forma de colocar o problema desvia a análise das instituições, e em especial as organizações, de uma argumentação sociológica, histórica e legal para uma concepção em que as instituições aparecem como uma forma eficiente de solução para os problemas econômicos. Esta característica e o relativo funcionalismo que a acompanha seriam, na visão deste autor, o principal elemento a inviabilizar uma apreensão adequada da importância da estrutura social na dinâmica das instituições.

I.2 Instituições, informação e cognição

Diversos autores têm criticado a abordagem da nova economia institucional e procurado apresentar formas alternativas para o tratamento das instituições sem, entretanto, cometer o equívoco, apontado por Granovetter (1985), da sobre-socialização dos indivíduos.

Dentre as vertentes mais importantes merecem destaque a *Old or Original Institutional Economics* (OIE), representada, aqui, pelos trabalhos de Hodgson (1988, 1998 e 2001), a linha evolucionária, sintetizada no trabalho de Nelson e Sampat (2001), assim como a abordagem francesa da economia das convenções.

O foco deste artigo se concentrará no debate francês sobre convenções. No entanto, antes de adentrarmos nesta discussão, alguns aspectos importantes sobre a temática das instituições precisam ser salientados.

Um dos principais pontos de diferenciação entre a NEI e seus críticos, diz respeito aos conceitos de hábito e rotina. Para autores como Hodgson (1988 e 1998), os hábitos são vistos como a base da ação e da crença dos indivíduos. No entanto, esta relação não se dá de maneira mecânica, em que padrões previamente estabelecidos determinam os comportamentos individuais. Na verdade, o que se verifica é a interação dos indivíduos na formação das instituições, fato que ocorre em concomitância à influência que as condições sócio-econômicas exercem sobre as preferências e os objetivos dos indivíduos.

Segundo Hodgson, "hábito pode ser definido como uma propensão a se engajar em um padrão de comportamento previamente adotado, amplamente não-deliberativo e auto-acionado. Um hábito é uma forma automantida e não-reflexiva de comportamento que surge em situações repetitivas" (1988: p. 178). Já o conceito de rotina, ainda que se refira a um conjunto de ações realizadas de forma repetitiva, difere do de hábito pelo fato de que aquela pode ser realizada de forma consciente, ao passo que o segundo assume um caráter estritamente não deliberativo. Em ambos os casos, somente quando socialmente difundidos é que os hábitos e as rotinas podem ser entendidos como instituições.

Um aspecto importante a ser destacado é que os hábitos formam parte das habilidades cognitivas dos indivíduos. As estruturas cognitivas são apreendidas e estimuladas dentro de estruturas institucionais. A atribuição de significado à massa de informações que geralmente recebemos requer o uso de conceitos e símbolos que foram adquiridos sob a forma de aprendizado.

Hodgson (1998) observa que os hábitos e as rotinas são mais que simples ações congeladas e repetidas. Isto porque cumprem papéis específicos na ação humana. Suas funções, no que tange a ação dos agentes, estão associadas a três atribuições:

i) Permitir certas ações, sem que estas envolvam um processo deliberativo, consciente e extremamente custoso, dada a complexidade da ação envolvida;
ii) Fornecer informações, não apenas sobre os "fatos do mundo", mas também sobre o padrão esperado de comportamento dos demais atores, permitindo que os demais tomem suas decisões;
iii) Moldar a ação dos indivíduos de duas formas
    a. Sem a alteração das preferências – as informações providas pelas instituições conduzirão a certos padrões de ação;
    b. Com alteração das preferências – as instituições podem moldar objetivos e comportamentos, reforçando ou não os padrões pré-existentes.

A relevância destas funções das instituições está em permitir que, mesmo em um mundo com incerteza, informações complexas e abundantes, comportamentos regulares e previsíveis sejam possíveis.

A ênfase na importância e nos papéis ou funções dos hábitos e rotinas não significa, todavia, a negação da escolha consciente e da ação motivada pelo interesse. Ao contrário, há sempre a possibilidade de ruptura com a regularidade. O que o quadro de análise proposto por Hodgson (1998) procura enfatizar, na verdade, é a interação entre a ação deliberativa e a habitual e, conseqüentemente, a constante tensão entre estabilidade institucional e quebra estrutural.

O papel informacional das instituições nesta perspectiva, seja no âmbito cognitivo, seja como guia para atuação dos agentes torna-se, assim, uma de suas funções primordiais, cuja relevância é tanto maior quanto mais incerto for o ambiente econômico.

I.3 Instituições, incerteza e racionalidade limitada

A abordagem de Hodgson avança em diversos pontos para uma compreensão mais adequada do que são as instituições, assim como de qual o tipo de influência elas podem exercer sobre os agentes. Contudo, algumas lacunas permanecem e um afastamento maior do paradigma neoclássico requer o detalhamento de algumas questões importantes.

Como bem observa Favereau (1989), o modelo neoclássico, definido pelo autor como *théorie standard* (TS), se baseia fundamentalmente em dois pilares:

i) A racionalidade do comportamento dos indivíduos – reduzida à otimização;

ii) A coordenação dos comportamentos individuais – reduzido ao mercado.

O segundo pilar afirma que o único modo de alocação de recursos é o mercado com seus dois instrumentos: preço e racionamento. Esta afirmação não exclui, necessariamente, a existência das firmas, mas significa que o que se passa em seu interior não afeta o exterior, isto é, o equilíbrio do mercado. Como foi possível perceber, desde a apresentação da nova economia institucional, há na verdade uma oposição em relação a esta tese, ou seja, que aquilo que se passa no interior das organizações é, na verdade, fundamental para se compreender o que se passa em seu exterior, sobretudo, de um ponto de vista macroeconômico.

Estas duas posições permitem estabelecer a maior ou menor proximidade do paradigma neoclássico em termos de um eixo, que representa as possibilidades de alocação de recursos. Numa extremidade está o mercado externo (ME) e na outra o mercado interno (MI), entendido como organização hierarquicamente estruturada[6].

O primeiro pilar do paradigma neoclássico está relacionado à racionalidade individual, enquanto ação maximizadora. Seu caráter é bastante restritivo e pode ser definido como

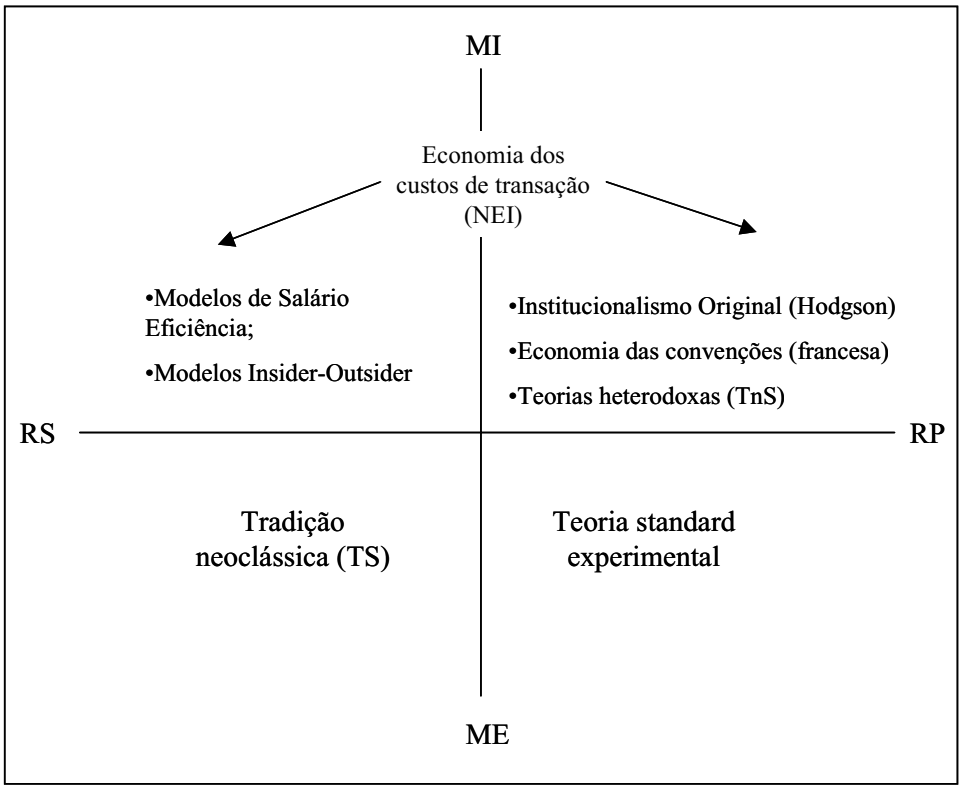
[6] Nesta passagem, Favereau (1989) está generalizando o argumento utilizado para descrever os chamados mercados internos de trabalho, apresentado, inicialmente, por Doeringer e Piore, em seu famoso livro *Internal Labor Markets*.

racionalidade substantiva (RS), no sentido Herbert Simon, em que sua avaliação remete apenas à decisão que é, por definição, a melhor possível em termos de resultado.

Em contraste, é possível conceber um outro tipo de racionalidade em que o procedimento que conduz a uma certa decisão torna-se uma variável fundamental. Este tipo de racionalidade procedimental (RP), no sentido de Simon, se define como aquela em que o procedimento que conduz a uma certa decisão é o melhor possível, dadas as restrições informacionais.

Segundo Favereau (1989), é possível traçar os dois pólos de racionalidade – racionalidade substantiva (RS) e racionalidade procedimental (RP) – no mesmo plano analítico que o do critério de alocação global de recursos (ME x MI).

Quadro 2 – Critérios de alocação de recursos e tipos de racionalidade



Fonte: Elaboração própria a partir de Favereau (1989).

Neste sentido, o afastamento em relação ao paradigma neoclássico ou teoria standard, depende de dois fatores: a adoção de um critério de racionalidade procedimental; a aceitação de que a estrutura interna das organizações afeta a alocação externa de recursos (MI).

Uma teoria das instituições que seja capaz de identificar outros mecanismos alocativos que não o mercado se torna mais robusta ao adotar uma noção de racionalidade limitada ou procedimental. Ainda que seja possível construí-la sem este pré-requisito, como demonstra o quarto quadrante do quadro 2, cujas correntes são denominadas por Favereau (1989) de *théorie standard Étendue* (TSE). Além disso, uma tal teoria ganha força e generalidade se for compatível com uma concepção de incerteza que não pressuponha, para usar o termo de Orléan (2004), a possibilidade de conhecimento prévio de todos os futuros "estados do mundo", isto é, a possibilidade de representar,

de forma inequívoca, uma lista de "m" eventos exógenos ou estados do mundo e sua distribuição de probabilidades. Isto implica a necessidade de definir incerteza fora dos marcos da teoria da utilidade esperada de Savage. Neste sentido, as distinções entre incerteza substantiva e procedimental de Dosi e Egidi (1991) e entre incerteza fundamental e ambigüidade de Dequech (2000) parecem relevantes.

A incerteza substantiva pode ser entendida como *"some lack of information about enviromental events"* (Dosi e Egidi, 1991: p. 146), ao passo que a incerteza procedimental tem sua origem em *"limitations on the computational and cognitive capabilities of the agents to pursue unambiguously their objectives, given the available information"* (Idem: p.145).

Por sua vez, as noções de incerteza fundamental e ambigüidade representam dois tipos de incerteza forte e substantiva (Dequech, 2005a). Segundo Dequech (2000), a ambigüidade pode ser definida como incerteza sobre a distribuição de probabilidade que decorre da ausência de informações, ou de forma mais precisa, *"ambiguity is uncertainty about probability, createde by missing information that is relevant and could be known"*. (Camerer e Weber, Apud Dequech, 2000: p. 45). Já a noção de incerteza fundamental diz respeito a uma concepção bem mais radical. Como observa Dequech (2000), as situações em que se verifica incerteza fundamental são *"essentialy characterized by the possibility of creativity and structural change and therefore by significant indeterminacy of the future. Uncertainty appears here in a dynamic context, in which the passage of time is crucial. The future cannot be anticipated by a fully reliable probabilistic estimate because the future is yet to be created. (...).*

The problem is not merely that we do not have enough information to reliably attach probabilities [como no caso da ambiguidade] to a given number of events. An event which we cannot yet imagine may occur in the future. As we cannot imagine it in the present, we cannot attribute to it any probability." (Dequech, 2000: p.48).

Os hábitos e as rotinas socialmente difundidas têm, pelo menos, duas funções para o comportamento humano que podem estar associadas a estas noções de incerteza. A primeira é a função cognitiva mais profunda, que diz respeito à influencia das instituições na percepção que os agentes têm da realidade, isto é, "na maneira pela qual os agentes organizam, selecionam e interpretam a informação." (Dequech, 2000: p. 55)[7].

As instituições, sobretudo as de caráter informal, como as convenções, são capazes de prover algum conhecimento em um ambiente marcado tanto por incerteza fundamental como por ambigüidade.

[7] Hodgson também reconhece este papel ao afirmar que "as instituições jogam um papel essencial no provimento de uma estrutura cognitiva para a interpretação dos dados e em prover hábitos intelectuais ou rotinas capazes de transformar informação em conhecimento útil. A forte influência das instituições sobre a cognição dos indivíduos provê uma significativa estabilidade nos sistemas sócio-econômicos, especialmente através da elaboração e das restrições das diversas e variáveis ações dos muitos agentes"(1998: p.171).

O segundo papel importante que cumprem as instituições diz respeito à sua função informacional. Esta está associada ao fornecimento de informações sobre os fatos do mundo, mas também, e principalmente, ao caráter prescritivo da ação dos agentes. Neste último caso, o que importa é a identificação, a partir das instituições, de padrões esperados de comportamento dos demais agentes. Esta função também provê um maior grau de conhecimento sobre o ambiente, reduzindo, portanto, a incerteza.[8]

Assim, as instituições atuam como práticas sociais, formais ou informais, que conduzem a uma maior estabilidade da realidade econômica e que, portanto, precisam ser definidas em função de sua relação com um conceito adequado de incerteza, bem como a partir da noção de racionalidade limitada.

I.4 Instituições, comportamento e modelos mentais de interpretação

A existência de racionalidade limitada, de incerteza tanto substantiva como procedimental e, neste caso, a distinção entre incerteza fundamental e ambigüidade, fornecem um quadro bem mais complexo para a definição das instituições, sejam elas formais, como as leis, os contratos e os *market-makers*, sejam elas informais como as convenções. Ademais, a atribuição de um papel cognitivo às instituições requer uma definição mais abrangente que dê conta de sua função como mecanismo de estabilização da realidade econômica.

Como observa Hodgson, o institucionalismo original de Thorstein Veblen e Walton Hamilton parece oferecer pistas interessantes para uma definição adequada das instituições. Para Veblen, por exemplo, as instituições representariam "hábitos estabelecidos de pensamento comuns à generalidade dos homens". (Veblen, Apud Hodgson: 1998, p.179). Da mesma forma, Hamilton definiu instituições como "um modo de pensamento ou ação com alguma prevalência e permanência, o qual está embutido nos hábitos de um grupo ou nos costumes de um povo" (Hamilton, apud Hodgson: 1998, p.178-79).

Uma das definições oferecidas por Hodgson aponta que as instituições devem ser consideradas como hábitos de pensamento e ação ou, em suas próprias palavras: *"Institutions are regarded as imposing form and social coherence upon human activity partly through the continuing production and reproduction of habits of thought and action."* (1998: p.180).

No mesmo sentido, Dequech (2000, 2005a e 2005b) define instituições como padrões de comportamento e/ou pensamento socialmente compartilhados. Esta definição geral é capaz de englobar tanto instituições formais, como informais. Além disso, neste nível de generalidade, é possível contemplar, ainda, os padrões mentais e de comportamento compartilhados pelos membros de uma mesma organização (instituições intra-organizacionais), assim como os padrões compartilhados por membros de distintas organizações (inter-organizacionais).

[8] Veja, a este respeito, Hodgson (1988) e também Dequech (2000).

Assim, se for lícito afirmar que o mundo é dotado de incerteza tanto substantiva como procedimental, que os agentes tem como característica a racionalidade limitada e que as instituições cumprem, funções tanto informacionais como cognitivas, então, é possível compreender as instituições não apenas como padrões de comportamento, mas também como modelos mentais de interpretação.

As convenções podem ser entendidas como um caso particular de instituição, ou mais precisamente uma instituição de natureza informal. Tanto no caso das instituições como no das convenções uma questão relevante está associada a saber porque os agentes seguem determinados padrões de pensamento e comportamento. Se o fazem por receio de algum tipo de sanção, se o fazem de acordo com seus interesses ou se seguem o referido padrão por consentimento. Estas e outras questões serão tratadas na próxima seção, quando se passa a discutir o conceito de convenção.

II. Convenções e coordenação: do auto-interesse à norma social

II.1 O problema da coordenação

Uma das questões mais importantes na teoria econômica contemporânea se refere ao problema da coordenação. Na tradição neoclássica, ou pelo menos no modelo Arrow-Debreu, este problema é resolvido através do movimento dos preços relativos, tendo como postulado um mundo econômico constituído de dados naturais, interpretáveis sem ambigüidade (Orléan, 2004). Um exemplo disto é o conjunto de hipóteses atinentes ao modelo de equilíbrio geral que, ao serem tomadas como dados da natureza, lhe garantem a coordenação. Como observa Orléan (2004), as hipóteses sobre a nomenclatura dos bens, sobre a nomenclatura dos estados do mundo e do leiloeiro walrasiano estão associadas a uma forma objetiva que remete à qualidade (homogênea) dos bens, aos estados efetivos do mundo e ao mecanismo de formação de preços, garantindo imediatamente a coordenação.

Não obstante, se há algum tipo de incerteza quanto à qualidade dos bens, aos possíveis estados do mundo, bem como ao mecanismo de formação de preços é preciso que os agentes (compradores e produtores, por exemplo) alcancem, através de sua interação, um acordo, uma linguagem comum que permita a coordenação. O estabelecimento de uma convenção seguida pelos agentes é uma forma de reduzir estas incertezas e produzir a coordenação[9].

As teorias sobre convenções, em geral, e a escola francesa das convenções (EC), em particular, procuram desenvolver abordagens capazes de dar conta da emergência e da evolução das convenções e sua articulação com o problema da coordenação. Como observam Batifoulier e Larquier, *"Les conventions ne constituent pas un nouvel objet d'étude pour les sciences sociales.*

[9] É importante lembrar que as convenções podem ser seguidas de forma estritamente espontâneas.

Elles se sont depuis longtemps interrogées sur la nature des mecanismes qui permetent d'assurer la coordination entre les individus sur une base arbitraire et mal définie" (2001: p. 10).

II.2 Os trabalhos pioneiros e a abordagem da teoria dos jogos

O ponto de partida dos estudos contemporâneos sobre convenções, em economia, é, certamente, o trabalho do filósofo David Lewis. Segundo Orléan (2004) e Dequech (2005c), Lewis define convenção como uma regularidade de comportamento (R) dos membros de uma população (P), em uma situação recorrente (S) em que é de conhecimento comum (*common knowledge*) que: i) todos os membros da população se conformam a (R); ii) cada um crê que os outros membros de (P) se conformam a (R); iii) essa crença representa uma boa e decisiva razão para se conformar a (R); e iv) poderia haver uma outra regularidade (R') prevalecente.

Como é possível observar, a definição de Lewis implica que a convenção seja baseada no conhecimento compartilhado (*common knowledge*) e, neste sentido, refere-se tanto a uma regularidade, como a uma crença compartilhada. Além disso, a convenção precisa também ser seguida por todos, o que confere um caráter bastante restritivo a esta definição. Por fim, qualquer convenção tem a característica de ser arbitrária, uma vez que teria sido possível que outra regularidade (R') fosse a convenção.

A abordagem de Lewis foi rapidamente deslocada para a estrutura analítica da teoria dos jogos evolucionistas. O trabalho de Robert Sudgen aparece na literatura como uma das referências pioneiras neste tipo de estudo. Este autor define convenção como "qualquer equilíbrio estável em um jogo que tenha dois ou mais equilíbrios estáveis".(Sugden, apud Orléan: 2004, p.13)[10]. Uma estratégia 'I' é um equilíbrio estável quando é do interesse de cada indivíduo seguir a estratégia desde que todos, ou quase todos, façam o mesmo. (Idem). Neste sentido, um equilíbrio estável pode ser pensado como uma regra auto-aplicada (*self-enforcing*).

A idéia de um padrão de comportamento auto-aplicável também aparece de forma proeminente nos trabalhos de Peyton Young, segundo nos informa Dequech (2005c). Porém, ao contrário do trabalho de Lewis, o equilíbrio convencional resulta de um processo de adaptação no qual os agentes não conhecem tanto nem são tão racionais como na teoria dos jogos tradicional.

Os estudos sobre convenções, baseados na abordagem dos jogos evolucionários, tiveram um grande desenvolvimento na década de 90, principalmente através dos trabalhos de Peyton Young. No entanto, devido aos propósitos deste trabalho, não nos deteremos à contribuição deste autor, para o que remetemos o leitor ao trabalho de Dequech (2005c).

No que concerne aos objetivos deste trabalho, vale a pena enfatizar a importância da idéia de regra auto-aplicada, noção que também é explorada criticamente pela escola francesa das convenções.

[10] Veja também, a este respeito, Dequech (2005b: p. 14).

II.3 A escola francesa das convenções

II.3.1 Convenção e normatividade

O ponto de ruptura da escola francesa das convenções (EC) com as abordagens baseadas em teoria dos jogos está, justamente, nos fatores que os agentes levam em consideração ao seguirem uma convenção. Enquanto para a abordagem baseada em teoria dos jogos uma convenção é seguida primordialmente, embora não exclusivamente, pelo auto-interesse, para a EC, os agentes levariam em consideração, principalmente, mas não exclusivamente, julgamentos de valor ao seguirem uma convenção[11].

Para Orléan (2004), a convenção aparece como uma exterioridade, cuja presença transforma os indivíduos. Neste sentido, estaria além da racionalidade individual, de tal sorte que a natureza coletiva ou social da convenção escaparia, inclusive, à própria lógica da racionalidade estratégica.

Por este motivo Orléan (2004) afirma que "a decisão de seguir uma regra (R) não se reduz exclusivamente a um cálculo de utilidade, mas pode igualmente levar em consideração a legitimidade da regra prescrita por (R)" (2004: p. 15), isto é, levar em conta julgamentos de valor. É suposto, portanto, que "se afirma entre os agentes um quadro comum de princípios comuns que autorizam os atores a reprovar aqueles que não respeitam a convenção". (Idem).

A convenção é tratada, aqui, como norma social, no sentido dado a esta expressão por Max Weber, uma vez que algum tipo de sanção é empreendida quando algum agente incorre em um desvio da norma. De acordo com Batifoulier e Larquier:

"Weber va plus loin dans cette vision prescriptive de la convention. Pour lui, la convention est ***'une coutume dont la validite' est approuvée au sein d'un groupe humain et qui est garantie par la reprobation de tout écart'*** *(....). Toute convention implique une sanction potentielle en cas de non-respect. La nature de cette sanction permet de distinguer la convention de la règle de droit. La convention n'a pás besoin* ***d'appareil de coercition****, c'est-à-dire de contrainte juridique confiée à um groupe. Cette absence de sanction juridiques n'affaiblit pás lê force de la convention au contraire. (...). Weber emploie le terme de* ***'boycott social'*** *pour signifier le risque important qu'encoure celui qui ne respect pas la convention.*

La convention, au sens webérien, n'est pas suivie spontanément. Son respect est subordonné á l'existence de sanctions qui dépassent le cadre de l'intérêt bien compris pour mobiliser la menace d'une désapprobation sociale. Ce type de conception met clairement en avant un élément normative dans la definition de la convention" (2001: p.18-19).

[11] Ademais, para a 'EC' a noção de convenção vai além daquilo que se pode chamar de regras convencionais que se referem a padrões de comportamento, uma vez que as convenções podem ser entendidas como modelos de avaliação que designam modos de pensamento ou interpretação dos fatos do mundo. Este ponto ficará mais claro adiante.

É possível afirmar que duas proposições orientam a escola francesa das convenções, uma de natureza crítica, outra de natureza propositiva:

1. A incompletude da racionalidade estratégica, representada pela insuficiência da teoria dos jogos;
2. A existência de princípios legitimados que definem um quadro comum de julgamento.

Assim, uma convenção legitimada especifica direitos e obrigações recíprocos entre os agentes, de tal sorte que a existência de sanções sociais, a que esta reciprocidade está sujeita, torna possível a ocorrência de convenções que não correspondem a equilíbrios.

II.3.2 Convenção, legitimidade e justificação

Ainda que se possa aceitar a predominância do caráter normativo das convenções, é possível conceber registros de legitimidade distintos. A questão relevante a ser resolvida é de que maneira se dá a articulação entre estes registros de legitimidade, ou julgamentos de valor diferentes.

Segundo Favereau (1999) e Orléan (2004), a resposta a este problema foi fornecida por Luc Boltanski e Laurent Thévenot. Estes autores adotam um conceito de convenção que distingue diversas formas de 'generalidade', denominadas 'territórios', que remete cada qual a uma razão comum específica (juízo de valor específico), sobre a qual se apóiam os atores para construir um acordo ou regra diferente.

A articulação, neste caso, se dá pelo processo de justificação da ação. Em outras palavras, a articulação entre distintos registros de legitimidade está associada "à capacidade dos agentes de fazerem valer as *'boas razões'* que devem ser compreensíveis e aceitáveis pelos outros" (Orléan, 2004: p.27).

A legitimidade pela justificação da ação confere ênfase, portanto, à capacidade de argumentação e de interpretação que os agentes devem mobilizar para julgar situações e estabelecer compromissos que articulam valores diferentes. Batifoulier e Larquier (2001), ao analisarem as distinções entre duas abordagens sobre convenções, denominadas de abordagem estratégica (teoria dos jogos) e abordagem interpretativa (escola francesa das convenções), esclarecem a questão. Para a abordagem interpretativa, as convenções seriam também *"modeles d'évaluation qui permettent* ***d'interpréter*** *toutes* ***les regles****. Les* ***règles peuvent*** *ainsi* ***être jugées grâce*** *au recours à la notion de convention et recouvrent donc* ***une notion normative****. Les individus se trouvent ainsi dotes d'une* ***capacité d'interpretation***[12]*. La convention est donc, (...), un moyen de coordination des representation sur les comportements. Dans cette optique, il est nécessaire de reconnaître le caractère procédural de la rationalité dês individus, tout em leur prêtent une capacité sémantique. Suivre une règle, c'est en chercher les sens."* (Batifoulier e Larquier, 2001: p.20). As convenções

[12] Grifo nosso.

aparecem, para a EC, como formas de interpretação devido, justamente, ao seu caráter normativo. Os valores afetam a cognição, dotando os agentes de capacidade interpretativa.

Segundo Favereau (1999) e Orléan (2004), Boltanski e Thévenot identificam seis diferentes registros gerais de legitimidade ou princípios superiores comuns, a saber: mercantil, industrial, civil, de reputação, doméstico e místico. É a possibilidade de articulação destes princípios que confere consistência e generalidade à abordagem interpretativa da EC, como será possível verificar no caso das convenções de mercado de trabalho, tratado na próxima seção.

Em resumo, a questão central para a escola francesa das convenções diz respeito ao problema da coordenação associado a uma racionalidade interpretativa. Para esta vertente o principal obstáculo à coordenação é não somente a racionalidade limitada dos agentes, mas também a necessidade de um engajamento dos indivíduos a um princípio comum, capaz de criar deveres e obrigações recíprocas entre os membros de um grupo.

III. Mercado de trabalho: dos jogos de coordenação à convenção de produtividade

III.1 Relação salarial e coordenação

Robert Salais, em seu artigo intitulado "*L'analyse économique des conventions du travail"* (Salais, 1989), inicia sua discussão procurando mostrar que toda relação de trabalho contém, em sua constituição, um problema de coordenação. Isto ocorre porque os termos em que esta relação é estabelecida (salário, jornada e condições de trabalho e etc.) são definidos antes que o trabalho seja executado e, portanto, que se tenha obtido o produto deste trabalho.

A relação de trabalho se funda sob dois princípios de equivalência distintos. O primeiro, de natureza estritamente mercantil, se refere à equivalência entre o salário e o tempo de trabalho futuro. O segundo é de natureza produtiva e se refere à equivalência entre o tempo de trabalho atual ou presente e o produto deste trabalho. Como não há maneira de estabelecer, *ex-ante*, uma equivalência direta e simultânea entre o salário e o produto individual do trabalho, a relação tem que ser mediada, necessariamente, através de um compromisso, entre empregador e empregado, sobre algo inexistente, o tempo futuro de trabalho e o uso que o empregado assalariado fará dele. A compatibilidade entre o salário acordado e o resultado da ação da força de trabalho na produção só pode ser verificada *ex-post*.

Se o problema está postulado corretamente, existe uma dupla incerteza a qual esta relação encontra-se sujeita:

- A primeira, de natureza interna, diz respeito ao esforço e à qualidade, que podem não ser equivalentes ao contratado;

- A segunda, externa, diz respeito às oscilações da demanda que podem impedir que haja uma correspondência adequada entre a remuneração contratada e o valor do produto vendido.

No que diz respeito à primeira incerteza, ela coloca, desde logo, um paradoxo no estabelecimento da relação de trabalho, pois se não há equivalência *ex-ante* entre salário e produtividade como pode se dar esta relação? Para Salais, este paradoxo é resolvido, parcialmente, pela substituição da equivalência *ex-ante* por uma convenção de produtividade, que pode ser definida, num primeiro momento, como um compromisso ou acordo entre empregador e empregado sobre o tempo futuro, o esforço e a qualidade do trabalho. Em outras palavras, a convenção de produtividade procura estabelecer a equivalência, inexistente *a priori*, entre salário e produto do trabalho a partir de uma convenção de reciprocidade na qual o empregador se compromete a efetuar o pagamento de uma remuneração considerada justa ou normal e o trabalhador se compromete com um determinado tempo e qualidade do trabalho considerados eficientes[13].

A convenção de produtividade, sozinha, não é capaz de resolver completamente o paradoxo. A existência de incerteza e, conseqüentemente, a possibilidade de que haja um descasamento entre previsão e realização da demanda faz com que somente após a venda do produto a convenção de produtividade possa ser avaliada. Em outras palavras, a eficiência do trabalhador e o grau de compatibilidade entre produto do trabalho e salário dependem, em parte, da existência, da magnitude e do sentido do desvio da demanda efetiva em relação à demanda esperada.

Desta forma, a convenção de produtividade é submetida a um critério exterior, relativo à sua eficácia, isto é, à realização do produto. Em face deste teste, observa Favereau (1999), empregador e empregados passam a formar um coletivo de interesses comuns. A não realização do produto provoca um ajustamento. Como esta convenção está associada a um determinado nível de salário, previamente acordado, o ajuste é feito pela flutuação do volume de trabalho. Um ajuste no número de empregados[14], por exemplo, implica que a relação entre produtividade e salário real se mantenha estável, uma vez que a participação dos salários na receita total pode ser definida como $\left(\frac{W \times N}{Q \times P}\right) = \left[\frac{\left(\frac{W}{P}\right)}{\left(\frac{Q}{N}\right)}\right]$, em que W, N, Q e P são, respectivamente, os salários, o número de empregados, a quantidade produzida e o preço praticado. Logo, se o salário real estiver acima da produtividade acordada, uma redução no nível de emprego promoverá uma elevação do produto

[13] É importante notar que a relação de trabalho é ao mesmo tempo conflituosa e cooperativa, uma vez que os interesses opostos, tanto do empregador (o produto do trabalho), como dos empregados (o salário), só podem ser atendidos mediante a interação destes agentes nas atividades da empresa.

[14] Cabe notar que o ajuste poderia ocorrer no volume de horas trabalhadas e não apenas no montante de emprego.

médio por trabalhador, restabelecendo a convenção de produtividade. A convenção de produtividade implica, portanto, uma convenção de desemprego.[15]

Um aspecto central na articulação entre a convenção de produtividade e a convenção de desemprego diz respeito ao tipo de relação entre salário e produtividade que se estabelece. Neste caso, a questão relevante se refere à possibilidade de múltiplos formatos para esta relação, ou seja, altos salários e alta produtividade, baixos salários e baixa produtividade e etc. A prevalência de um arranjo específico para o acordo entre empregador e empregado determinará o formato desta relação.

Segundo Favereau (1999), o conjunto formado por estas duas convenções sugere que a empresa é uma organização com um problema de alocação de recursos bastante específico que se refere à qualidade do coletivo de trabalho da empresa. Existe aqui um dilema permanente entre equidade e eficiência, na medida em que a relação de trabalho depende da manutenção de um certo nível e distribuição salarial, ao mesmo tempo em que depende da eficiência produtiva.

A abordagem sobre convenções no mercado de trabalho elaborada por Salais consiste, na verdade, em uma resposta ao problema da incompletude dos contratos, tal como formulado inicialmente por Leibenstein (1987, Apud Favereau, 1999: p. 169). Para este autor, assim como para todos aqueles situados no campo convencionalista, o salário não é um preço, mas a aplicação de um conjunto de regras, de natureza convencional.

A impossibilidade de enumeração exaustiva de uma regra implica o estabelecimento de uma forma reduzida do contrato social que funciona como uma convenção que guia a interpretação dos agentes sobre a aplicação da regra (problema da incompletude). No mercado de trabalho, a impossibilidade de especificar completamente o conteúdo da prestação do trabalho leva, dentre outras coisas, a uma opacidade na determinação os salários.

O estudo de Leibenstein procurou mostrar que a incompletude do contrato de trabalho desemboca em um dilema de prisioneiros em que os empregados preferem altos salários e baixo esforço, enquanto os empregadores têm preferência por baixos salários e alto esforço. A matriz de *pay-offs* é tal que a estratégia dominante leva a uma solução não cooperativa, em que o único equilíbrio de Nash possível é a escolha baixo salário-baixo esforço. Todavia, a solução não cooperativa não é sustentável porque é Pareto-dominada pela solução cooperativa, alto salário-alto esforço.

A resolução deste dilema é apresentada por Leibenstein através do estabelecimento de uma convenção que suporta um arranjo salário-esforço superior ao da estratégia não cooperativa.

---

[15] Tanto Salais (1989), como Faveareau (1999) afirmam que a convenção de produtividade dá substância à hipótese keynesiana de que, pelo menos no curto prazo, há alguma rigidez salarial. Este fato, entretanto, não deve significar que a teoria keynesiana do emprego dependa, necessariamente, da hipótese de rigidez salarial, com têm demonstrado diversos autores.

O problema do tratamento de Leibenstein é que anuncia o problema como um dilema de prisioneiros e o resolve como um jogo de cooperação. A dificuldade em estabelecer a natureza do jogo mostra que a regra salarial não pode ser entendida apenas como uma convenção sobre a relação salário-esforço.

É neste sentido que se insere a convenção de produtividade de Salais. Este tipo de convenção só faz sentido em um quadro amplo de interpretação sobre a natureza do pacto social que se verifica no interior de uma empresa.

Salais (1989) observa que, como a relação de trabalho não é uma restrição que transforma o trabalho em um ato mecânico predeterminado, tal como postulado na função de produção neoclássica, nem uma troca de engajamentos recíprocos, é preciso que esta relação seja fundada por algum princípio específico, que além de lhe dar substância, lhe garanta a estabilidade no tempo.

III.2 Salário como convenção: a difícil conciliação entre dinâmica, interpretação e diversidade

É possível definir uma convenção salarial como o resultado, *ex-post*, da articulação entre a convenção de produtividade e a convenção de desemprego que estabelece, ao longo do tempo, um arranjo específico para o compromisso firmado entre o empregador e o empregado, no que diz respeito à relação salário-produtividade.

Para a escola francesa das convenções, o problema do estabelecimento deste tipo de convenção deve ser tratado em um plano mais complexo, que remete a questão do fundamento (ou da substância) e da estabilidade da convenção salarial para o campo da dinâmica e para as questões relativas ao aprendizado dos agentes.

O estabelecimento de uma convenção salarial significa que seja qual for o tipo de relação que se verifique entre salário e produtividade, esta relação precisa ser consistente do ponto de vista econômico e estável temporalmente, o que requer, neste último caso, que o salário seja rígido, pelo menos no curto prazo.

A existência de rigidez salarial parece, a priori, incompatível com o fato de que os salários variam bastante, ainda que menos que o volume de emprego. Porém, para Favereau (1999), esta aparente contradição se desfaz quando se leva em conta a diversidade de regras salariais em planos mais desagregados do que, por exemplo, o nacional. Neste sentido, a estabilidade relevante não parece ser aquela que se dá no plano macroeconômico, mas sim a que se refere à esfera microeconômica, aonde se verificaria uma diversidade de regras salariais internamente consistentes e temporalmente estáveis. Por este motivo, e tendo em vista a impossibilidade de se definir de maneira inequívoca o conteúdo da prestação do trabalho (problema da incompletude dos contratos), Favereau (1999) observa que, fazer do salário uma convenção implica vencer três obstáculos: o da dinâmica, o da interpretação e o da diversidade.

Do ponto de vista dinâmico, a questão relevante está em saber se é possível, por exemplo, manter uma convenção de altos salários no longo prazo. Isto porque, a aceitação, por parte do empregador, em manter os salários dos empregados da empresa em um nível superior ao da concorrência externa, tal como no estudo de Leibenstein, implica, pelo menos no curto prazo, em ineficiência econômica. O problema é de tal monta que não manter os salários implica rejeitar a convenção a longo termo e mantê-los, com perda de eficiência, significa que os agentes são, de alguma forma, irracionais.

Este dilema se desfaz, porém, quando se entende a questão da eficiência de um ponto de vista dinâmico, isto é como ***aprendizado organizacional***. A consistência econômica e a estabilidade temporal da convenção de produtividade estão ligadas ao processo de aprendizagem dos trabalhadores e ao aumento de sua eficiência, que decorre da repetição e da rotina. A rotina faz com que a convenção se transforme em um fenômeno de coordenação, na medida em que acarreta a repetição de um comportamento análogo a uma situação sucedida. Salários maiores aumentam o compromisso dos trabalhadores com a produtividade, sobretudo, se acreditam que este aumento será transformado, no futuro, em ganhos salariais.

O aprendizado coletivo que se verifica com a opção pelos assalariados internos abre a possibilidade para uma convergência entre eficiência e equidade. Esta noção de aprendizado também possibilita o estabelecimento de uma relação adequada entre racionalidade e julgamento de valor, relevante para a superar o problema da interpretação, referido anteriormente.

A noção de mercados internos de trabalho, sob a qual se apóia a abordagem francesa das convenções, remete a algumas questões de caráter normativo que repercutem sobre a cognição dos agentes e, portanto, sobre sua capacidade de interpretação das regras, que por sua vez está relacionada ao aprendizado organizacional.

Favereau (1999) salienta que Doeringer e Piore, em sua clássica obra *Internal Labor Markets* não tratam explicitamente de convenções, mas mencionam algo parecido que diz respeito à importância dos *"costumes"* no coletivo de trabalho. Como nota aquele autor, um aspecto importante dos costumes diz respeito à conotação normativa de que eles são portadores. Este tipo de convenção, de caráter normativo, seria, portanto, fundamental na interpretação e aplicação das regras associadas ao conteúdo da prestação do trabalho. Assim, a partir da noção de costume, em Doeringer e Piore, ou de convenção, em Favereau, é possível perceber a existência de uma articulação entre racionalidade e coordenação, por um lado, e julgamento de valor e interpretação, por outro.

A questão, portanto, se esclarece. Na medida em que os costumes, que implicam julgamento de valor, possibilitam a interpretação das regras, estas tornam possível o estabelecimento de rotinas que viabilizam o aprendizado organizacional e aumentam a eficiência dos trabalhadores. Assim, é

possível estabelecer a consistência econômica e a estabilidade temporal de uma convenção de produtividade do tipo alto salário – alto esforço.

Esta abordagem tem o mérito de ligar a dinâmica à interpretação das regras salariais. Entretanto, para que o salário seja entendido como uma convenção resta incorporar, ao quadro de análise, a noção de diversidade. Esta noção é incorporada através do postulado de que a concorrência entre empresas se apóia sobre convenções de qualidade. Contudo, a inclusão da diversidade se dá em dois movimentos: um relativo à equidade; o outro relativo à eficiência.

O primeiro movimento parte da associação entre a convenção de qualidade e a hipótese de nomenclatura dos bens. O modelo Arrow-Debreu, por exemplo, supõe que é possível definir *ex-ante* a lista de bens, com qualidade homogênea e plenamente conhecida por todos, sem que para isso seja necessária qualquer interação social dos agentes envolvidos no processo de troca. Para a EC, esta objetivação ou naturalização do mundo deve ser rejeitada, o que implica que a coordenação no mercado requer a existência de um sistema comum de referência prévio, uma convenção constitutiva que defina a qualidade dos bens negociados, reconhecido por todos os participantes do mercado. Acima de tudo, importa saber que há bens de qualidades distintas.

Eymard-Duvernay (1989) mostra que é possível unir estes tipos de qualidades de bens aos registros de legitimidade elaborados por Boltanski e Thévenot tais como mercantil, industrial, doméstico, etc. Nas palavras de Faveareau, "A qualidade [dos bens] implica debates, disputas, processos, em resumo, uma linguagem, assim como seres e objetos tomados numa lógica da justificação – o que são precisamente os 'territórios' de Boltanski e Thévenot" (1999: p. 174). Assim, para cada qualidade de bem haverá um registro de legitimidade específico, o que em outras palavras significa, uma razão comum ou um juízo de valor específico.

Esta associação, feita por Eymard-Duvernay, dá origem a um movimento muito complexo que confere um caráter normativo e interpretativo à qualidade dos bens. Neste sentido, o juízo de valor que legitima uma convenção sobre a qualidade de um determinado bem tem, subjacente a ele, uma noção de justiça. "*Por esta razão, 'a qualidade' provém da mesma família de noções normativas que 'a equidade'.*

É sobre esta base que é fundada a diversidade de convenções de qualidade. A qualidade mercantil se justifica por sua conformidade aos gostos instantâneos da clientela, a qualidade industrial pelo respeito às normas técnicas, a qualidade doméstica pela garantia de uma continuidade no tempo ou de uma continuidade no espaço, etc." (Faveareau, 1999: p. 174-75).

Desta forma, para convenções de qualidade distintas seria possível atribuir formas de concorrência também distintas que, em última instância, refletiriam juízos de valor e princípios de equidade diferentes.

O segundo movimento tem como ponto de partida a eficiência no interior das firmas. Para Eymard-Duvernay, a firma viável é aquela que alcança coerência em sua inserção em três

mercados: de produtos, de fatores e financeiro. Isto significa que uma política de qualidade no mercado de produtos precisa ser coerente com uma prática de gestão de recursos humanos, com um tipo de relacionamento com fornecedores e com uma forma de articulação com o sistema bancário e financeiro. Nesta perspectiva, a firma passa a ser tratada como um modo de coordenação entre mercados e não como uma alternativa ao mercado.

Com esse duplo movimento chega-se ao binômio interpretação-diversidade capaz de articular equidade e eficiência no plano das distintas formas de concorrência. Para cada forma de concorrência há uma convenção de qualidade fundada num juízo de valor ou princípio de equidade, por um lado, e num regime de eficiência, por outro.

É possível, agora, articular o binômio dinâmica-interpretação, discutido anteriormente, ao binômio interpretação-diversidade. A junção dos três termos (dinâmica, interpretação e diversidade) exige reinterpretar os diversos modelos de empresa como modelos diferentes de aprendizado organizacional, o que torna possível, finalmente, fazer do salário uma convenção.

III.3 Da convenção de produtividade à relação salário-emprego no plano macroeconômico

Com base na noção de modelos de aprendizagem organizacional distintos, é possível pensar na coabitação de empresas, cuja convenção de produtividade é alta, ou seja, alto salário-alto esforço, com outras em que esta convenção é média ou baixa. Quanto mais as empresas se afastam do modelo mercantil maior será sua aposta em uma evolução paralela entre salário e produtividade, e vice-versa.

Deste modo, se as empresas podem ser descritas num eixo contínuo em que, num pólo, salário e produtividade caminham em sentido contrário e, no outro, marcham no mesmo sentido, então, está aberta a possibilidade para, pelo menos, três tipos de relação salário-emprego no nível microeconômico:

1. Decrescente – situação em que quanto maior o nível de emprego setorial, menor será o salário pago;
2. Horizontal; e
3. Crescente – situação na qual quanto maior o nível de emprego setorial, maior será o nível salarial praticado.

A possibilidade de existência de configurações setoriais distintas implica que, do ponto de vista macroeconômico, não se pode saber, *a priori*, qual o sentido da relação salário-emprego. Este sentido será o resultado da combinação de dois elementos.

O primeiro elemento diz respeito ao peso dos setores em uma dada economia. Se houver uma preponderância de modelos de aprendizagem organizacional em que a convenção de produtividade for baixa e, portanto, o predomínio de setores com relação salário-emprego decrescente, haverá grande probabilidade de que a relação salário-emprego, no plano macroeconômico, seja também

decrescente. O mesmo pode ser dito para o predomínio de qualquer outro tipo de modelo de aprendizagem ou configuração da relação salário-emprego no plano setorial.

O peso dos setores, entretanto, não é suficiente para estabelecer o sentido da relação emprego-salário no plano macroeconômico. Isto porque, como se afirmou anteriormente, a convenção de produtividade é acompanhada por uma convenção de desemprego, o que confere um papel relevante à demanda efetiva na manutenção de qualquer uma das convenções de produtividade possíveis.

Por esta razão, o segundo elemento determinante do sentido da relação salário-emprego está associado à distribuição da demanda efetiva entre os distintos setores da economia. A estrutura de repartição da demanda efetiva poderá manter, reduzir ou amplificar a importância relativa dos setores na determinação da relação emprego-salário no plano macroeconômico.

Conceber as firmas como modelos alternativos de aprendizagem que podem significar distintas convenções de produtividade e, desta forma, distintas relações salário-emprego no nível microeconômico, torna a questão no plano macro muito mais difícil.

Certamente, as implicações desta assertiva são complexas e ainda há muito que avançar neste campo, mas é possível afirmar, pelo menos, que os argumentos apresentados pela escola francesa das convenções apontam para uma indeterminação na maneira pela qual a relação salário-emprego se verifica no plano macroeconômico.

Considerações finais

Este trabalho procurou apresentar algumas visões sobre o significado e influência das instituições sobre os agentes econômicos, colocando em relevo, porém, o caso particular de instituições informais, isto é, as convenções. De forma mais precisa, buscou-se analisar de que maneira as convenções influenciam a dinâmica do mercado de trabalho, sobretudo no que tange à determinação dos salários. Ênfase especial foi dada à abordagem da escola francesa das convenções.

Dada a existência de incerteza, num sentido forte, e de racionalidade limitada, as instituições cumprem dois papéis importantes que conferem maior estabilidade à realidade econômica. O primeiro, é o papel cognitivo mais profundo, que diz respeito à influencia das instituições na percepção que os agentes têm da realidade.

O segundo papel importante diz respeito à sua função no fornecimento de informações, sobretudo, sobre os padrões esperados de comportamento dos agentes. Em ambos os casos, as instituições provêm um maior grau de conhecimento sobre o ambiente, reduzindo a incerteza.

No que diz respeito às convenções, cabe notar que as teorias sobre convenções, em geral, e a escola francesa das convenções (EC), em particular, procuram desenvolver abordagens capazes de

dar conta da emergência e da evolução das convenções e sua articulação com o problema da coordenação.

Duas formas de tratar as convenções foram analisadas no trabalho, denominadas de abordagem da teoria dos jogos e abordagem da EC. Pela análise feita, a diferenciação entre as duas abordagens reside, justamente, nos fatores que os agentes levam em consideração ao seguirem uma convenção. Enquanto para a abordagem baseada em teoria dos jogos uma convenção é seguida primordialmente pelo auto-interesse, para a EC, os agentes levariam em consideração, principalmente julgamentos de valor ao seguirem uma convenção.

Para a escola francesa das convenções, a convenção é tratada como norma social, uma vez que algum tipo de sanção é empreendida quando algum agente incorre em um desvio da norma.

Por fim, procurou-se discutir a aplicação do conceito de convenção na EC para problemas do mercado de trabalho, ou mais especificamente para o problema da determinação salarial.

A escola francesa das convenções procura mostrar que toda relação de trabalho contém, em sua constituição, um problema de coordenação. Isto ocorre porque os termos em que esta relação é estabelecida são definidos antes que se tenha obtido o produto do trabalho.

A relação de trabalho se funda sob dois princípios de equivalência distintos. O primeiro se refere à equivalência entre o salário e o tempo de trabalho futuro. O segundo se refere à equivalência entre o tempo de trabalho presente e o produto deste trabalho. Como não há maneira de estabelecer, *ex-ante*, uma equivalência direta entre o salário e o produto do trabalho, a relação tem que ser mediada através da convenção de produtividade, que pode ser definida como um compromisso entre empregador e empregado sobre o tempo futuro e o esforço trabalhador.

A existência de incerteza e a possibilidade de descasamento entre previsão e realização da demanda fazem com que somente após a venda do produto a convenção possa ser avaliada.Como convenção de produtividade está associada a um determinado nível de salário, a não realização do produto provoca um ajustamento que é feito pela flutuação do volume de trabalho, o que implica uma convenção de desemprego.

A consistência econômica e a estabilidade temporal da convenção de produtividade estão ligadas ao processo de aprendizagem dos trabalhadores e ao aumento de sua eficiência, que decorre da repetição e da rotina. Isto desloca a questão da eficiência para um quadro dinâmico em que as empresas são entendidas como modelos de aprendizagem organizacional.

A existência de, pelo menos, três modelos distintos de empresa faz com que existam formas diversas de relação salário-produtividade: baixa, média e alta. Desta forma, três tipos de relação salário-emprego seriam possíveis no nível microeconômico: decrescente; horizontal e crescente.

Do ponto de vista macroeconômico, a relação salário-emprego passa a depender, de um lado, do resultado da interação destas três formas no plano microeconômico e, de outro, da repartição da demanda efetiva entre estas três formas.

A escola francesa das convenções parece oferecer uma contribuição importante ao estudo das convenções, sobretudo, no que diz respeito aos seus aspectos normativos. Entretanto, algumas lacunas permanecem. Pelo menos no que tange às convenções do mercado de trabalho, pouco espaço parece ser dado às convenções que não são normas sociais, isto é, aquelas oriundas do auto-interesse. Além disso, a tentativa de elaborar uma teoria dos salários, ou melhor, da relação salário-emprego, a partir de uma instituição informal como a convenção parece abstrair o fato de que, pelo menos em parte, os salários são regulados por instituições formais como regras de indexação ou mesmo legislações específicas que condicionam o conteúdo da prestação do trabalho e, por conseguinte, a formação do salário.

Bibliografia:

BATIFOULIER, Philippe e LARQUIER, Guillemette de. 'Introduction – De la convention e ses usages', *in :* BATIFOULIER, P. (ed.), 2001.

BATIFOULIER, Philippe. Théories des conventions. Paris, Economica, 2001.

CONCEIÇÃO, Octávio A. C. O conceito de instituição nas modernas abordagens institucionalistas. VII Encontro Nacional de Economia Política. Universidade Federal do Paraná , Paraná, maio de 2002.

DEQUECH, David. Fundamental uncertainty and ambiguity. Eastern Economic Journal, 26 (1): 41-60, 2000.

DEQUECH, David. New Institutional Economics and the theory of economic behaviour under uncertainty. Journal of Economic Behavior and Organization, no prelo. 2005a.

DEQUECH, David. Institutions: conceptual and theoretical issues. Mimeo, 2005b.

DEQUECH, David. Conventions: conceptual and theoretical issues. Mimeo, 2005c.

DOSI, Giovanni e EGIDI, M. Substantive and procedural uncertainty: An exploration of economic behaviours in changing environments. Journal of Evolutionary Economics(1): 145-68, 1991.

DOSI, Giovanni. Hierarchies, Markets and Power: Some Foundational Issues on The Nature of Contemporary Economic Organization. Industrial and Corporate Change, Volume 4, Number 1, p. 1-20, 1995.

EYMARD-DUVERNAY, François. Convention the qualité et formes the coordination. Revue èconomique, 40(2) : 329-359, 1989.

FAVEREAU, Olivier. Marchés internes, marchés externes. Revue èconomique, 40(2) : 273-328, 1989.

FAVEREAU, Olivier. Apprentissage collectif et coordination par les régles : application à la théorie des salaires, in : LAZARIC, Nathalie e MONNIER, Jean-Marie (coord.). Coordenation Économique et apprentissage des firmes. Paris, Economica, 1995.

FAVEREAU, Olivier. Salaire, Emploi et Économie des Conventions. Cahiers d'Économie Politique, 34 : 163-194, 1999.

GRANOVETTER, Mark. Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. American Journal of Sociology, volume 91, Number 3, p. 481-510, November, 1985.

HODGESON, Geoffrey. Economics and Institutions. Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 1988.

HODGESON, Geoffrey. The Approach of Institutional Economics, Journal of Economic Literature, 36(1): 166-92, 1998.

LAZARIC, Nathalie e MONNIER, Jean-Marie (coord.). Coordenation Économique et apprentissage des firmes. Paris, Economica, 1995.

NELSON, Richard R. e SAMPAT, Bhaven N. Making sense of institutions as a factor shaping economic performance. Journal of Economic Behavior and Organization, Vol. 44, p. 31-54, 2001.

ORLÉAN, André. Analyse économique des conventions. Paris, PUF, 2004.

ORLÉAN, André. L'économie des conventions : définitions et resultats, in : ORLÉAN, A. (ed.). Analyse économique des conventions. Paris, PUF, 2004.

SALAIS, Robert. L'analyse économique des conventions du traivail. Revue èconomique, 40(2) : 201-240, 1989.

WILLIAMSON, Oliver. Hierarchies, Markets and Power in the Economy: An Economic Perspective. Industrial and Corporate Change, Volume 4, Number 1, p. 21-49, 1995.