

Capítulo

10

Sindicatos trabalhistas

A união faz a força.

Esopo

Até agora ignoramos a instituição dos sindicatos trabalhistas, o que pode parecer surpreendente. Contudo, os defensores do movimento sindicalista muitas vezes argumentam que os sindicatos trabalhistas, como instituições exclusivas que representam os interesses dos trabalhadores no mercado de trabalho, são responsáveis principalmente pela melhoria nas condições de trabalho testemunhada em muitos países desenvolvidos. Além disso, embora a associação aos sindicatos nos Estados Unidos tenha declinado rapidamente nas últimas décadas, eles *ainda* representam 12% dos trabalhadores.

Este capítulo argumenta que os sindicatos, como os trabalhadores que tentam maximizar sua utilidade, e as empresas, que tentam maximizar seus lucros, escolhem entre várias opções para que possam maximizar o bem-estar de seus membros. Como resultado, o impacto dos sindicatos no mercado de trabalho depende não apenas do ambiente político e institucional que regulamenta a relação entre eles e as empresas, mas também de fatores que motivem os sindicatos a buscarem certas estratégias (como fazer demandas salariais que podem levar a uma greve) e ignorar outras.

Há muito se sabe que os sindicatos conseguem surgir e prosperar apenas sob certas condições. Sabemos que a livre entrada e saída de empresas no mercado reduz os lucros para um retorno normal sobre o investimento (isto é, zero em excesso de lucros), mas os sindicatos florescem apenas quando as empresas obtêm lucros acima do nor-

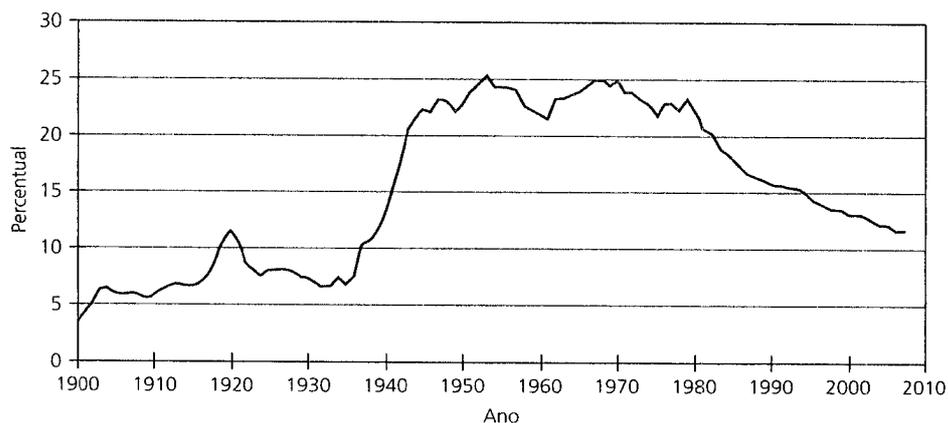


Figura 10-1

Associação aos sindicatos nos Estados Unidos, 1900-2007 (Porcentagem da força de trabalho de civis sindicalizados)

Fontes: Barry T. Hirsch and John T. Addison, *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence*, Boston, MA: Allen & Unwin, 1986, p. 46-47; and Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (2008 Edition)*, Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2008.

mal, ou o que os economistas chamam de “rendas”. Na realidade, eles proporcionam um mecanismo institucional por meio do qual os empregadores compartilham os lucros com os trabalhadores.

Este capítulo investiga como os sindicatos influenciam a relação de emprego entre trabalhadores e empresas. Descobriremos que os sindicatos influenciam praticamente todos os aspectos na contratação de um funcionário, incluindo horas de trabalho, salários, benefícios adicionais, rotatividade da mão de obra, produtividade do trabalhador e a lucratividade da empresa.¹

10-1 Sindicatos: bastidores e fatos

A Figura 10-1 ilustra a tendência na associação em sindicatos nos Estados Unidos. Em 1930, pouco mais de 10% dos trabalhadores civis eram membros de sindicatos. Durante estes mesmos anos, principalmente como resultado de importantes mudanças políticas, a associação aos sindicatos começou a aumentar rapidamente. Por volta do início de 1950, mais de um quarto da força de trabalho civil era sindicalizada. As taxas de sindicalização

¹ Bons resumos das evidências incluem Richard B. Freeman and James L. Medoff, *What Do Unions Do?*, New York: Basic Books, 1984; Barry T. Hirsch and John T. Addison, *The Economic Analysis of Unions: New Approaches and Evidence*, Boston, MA: Allen & Unwin, 1986; and John H. Pencavel, *Labor Markets under Trade Unionism: Employment, Wages, and Hours*, Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1991.

permaneceram aproximadamente neste nível até meados de 1960, quando teve início um declínio constante na associação aos sindicatos, e que se acelerou nos anos de 1980. Por volta de 2007, apenas 12,1% dos trabalhadores civis eram sindicalizados. O fenômeno do sindicato “em extinção” é até mais evidente se examinarmos a fração de trabalhadores sindicalizados no setor privado: apenas 7,5% são agora sindicalizados.

Como demonstra a Tabela 10-1, o declínio na associação aos sindicatos após 1970 e que caracteriza os Estados Unidos, é singular entre os países desenvolvidos. Enquanto o movimento sindicalista enfraquecia nos Estados Unidos, o sindicalismo prosperava em muitos outros países. A fração de trabalhadores finlandeses que eram sindicalizados subiu de 56 para 85% entre 1970 e 1987, e a taxa de sindicalização canadense aumentou de 32 para 36%. Países tão diversos como Áustria, Japão e Holanda passaram por um declínio na fração de trabalhadores que eram sindicalizados, mas o declínio foi brando em relação àquele vivenciado nos Estados Unidos. No Japão, o qual teve o declínio mais acentuado, a taxa de sindicalização declinou em apenas 7 pontos percentuais entre 1970 e 1987 (de 35 para 28%), em comparação ao declínio de 14 pontos nos Estados Unidos.

A variação na proporção de trabalhadores que são sindicalizados entre os países é influenciada pelas diferenças na eficácia política dos vários movimentos sindicalistas. Diferente de suas contrapartes em muitos países europeus, os sindicatos norte-americanos não eram visivelmente ligados a qualquer partido político (pelo menos até as últimas duas

Tabela 10-1
Tendências na associação aos sindicatos nas economias industrializadas, 1970-1987
(porcentagem de trabalhadores não agrícolas sindicalizados)

País	1970	1979	1987
Austrália	52	58	56
Áustria	64	59	61
Canadá	32	36	36
Dinamarca	66	86	95
Finlândia	56	84	85
França	22	28	28
Alemanha	37	42	43
Irlanda	44	49	51
Itália	39	51	45
Japão	35	32	28
Holanda	39	43	35
Noruega	59	60	61
Suécia	79	89	96
Suíça	31	34	33
Reino Unido	51	58	50
Estados Unidos	31	25	17

Fonte: David C. Blanchflower and Richard B. Freeman, “Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries,” *Industrial Relations* 31 (Winter 1992): 56-79, Table 1.

décadas). Na Grã-Bretanha, por exemplo, o Partido Trabalhista era tradicionalmente o braço político do movimento sindicalista.² Em contrapartida, os Estados Unidos tinham uma longa tradição de **sindicalismo de negócios** (*business unionism*), cuja meta principal era melhorar o salário e as condições de trabalho de seus membros, principalmente por meio de negociações coletivas, em vez de forçar uma agenda social específica mediante ações legislativas e políticas.

Uma breve história dos sindicatos americanos

Antes da Grande Depressão, as atitudes sociais e o clima político para com os sindicatos trabalhistas nos Estados Unidos eram bastante desfavoráveis.³ Um número de restrições legais e práticas dos empregadores controlavam as associações aos sindicatos. Por exemplo, na decisão de *Loewe vs Laylor*, em 1908, a Suprema Corte manteve um julgamento contra o *Hatters' Union*, porque o sindicato havia organizado um boicote de consumidores contra um produtor não sindicalizado em Danbury, Connecticut. A decisão da Suprema Corte foi baseada no ponto de vista de que as ações do sindicato reduziam o fluxo de bens no comércio interestadual e era uma "restrição do comércio" proibida pela Lei de Antitrust Sherman. Nas decisões subsequentes, a Corte usou a analogia antitruste para proibir as greves que afetavam o comércio interestadual. Essa interpretação da legislação antitruste não foi revertida até 1940.

Além disso, os empregadores faziam uso frequente de **contratos com cláusulas antissindicais** (*yellow-dog contracts*). Esses documentos estipulavam que, como condição de emprego, o trabalhador não poderia se filiar a um sindicato. Quando os sindicatos tentavam organizar os trabalhadores que haviam assinado tais contratos, eles foram considerados culpados de induzir a quebra deles. Em 1917, a Suprema Corte manteve a constitucionalidade desses contratos com cláusulas antissindicais.

Como parte do programa legislativo associado ao *New Deal*, o ambiente legal que regulamentava a relação entre sindicatos e empresas do setor privado mudou substancialmente nos anos de 1930. Quatro artigos principais da legislação federal norte-americana apresentam as regras básicas para a nova relação:

- *Lei Norris-LaGuardia de 1932*. Esta foi a primeira regulamentação federal mais importante da relação entre sindicatos e empregadores. Ela tentava "equilibrar" (*even out*) o jogo ao restringir o uso pelos empregadores de ordens judiciais e injunções para atrapalhar as reuniões de organização dos sindicatos, assim como fazer com que os contratos com cláusulas antissindicais fossem inexecutáveis nos tribunais federais.
- *Lei da National Labor Relations de 1935* (também conhecida como a Lei de Wagner). Essa legislação aumentava ainda mais o poder dos sindicatos ao definir um conjunto de **práticas trabalhistas injustas** para os empregados. Ela exige que os empregadores

² Um estudo interessante das tendências recentes no movimento sindical britânico é dado por John Pencavel, "The Surprising Retreat of Union Britain," in David Card, Richard Blundell, and Richard B. Freeman, editors, *Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980-2000*, Chicago: University of Chicago Press, 2004. Grande parte do declínio na taxa de sindicalização britânica parece ser explicada pelo enfraquecimento no apoio do governo às negociações coletivas.

³ Uma história mais detalhada do movimento sindical é dada por Albert Rees, *The Economics of Trade Unions*, 2. ed., Chicago: University of Chicago Press, 1977, Chapter 1.

negociem “em fé” com os sindicatos e que não interfiram no direito que os trabalhadores têm de se organizar. Entre as práticas trabalhistas injustas proibidas pela Lei de Wagner estão a demissão de trabalhadores envolvidos em atividades sindicais e a discriminação de trabalhadores que apoiam os sindicatos. A Lei de Wagner também estabeleceu o Nation Labor Relations Board (NLRB) para fazer cumprir as provisões da legislação. O NLRB pode investigar as práticas trabalhistas injustas e ordenar que tais práticas cessem. O NLRB também dirige as eleições onde os trabalhadores decidem se um sindicato específico irá representá-los nas negociações coletivas. Essas eleições são chamadas de **eleições de certificação**.

- *Labor-Management Relations de 1947* (também conhecida como a Lei Taft-Hartley). Essa legislação diminui o poder dos sindicatos ao permitir que os Estados passem **leis do direito de trabalhar**. Essas leis proíbem que os sindicatos exijam que os trabalhadores sejam membros do sindicato como uma condição de emprego em empresas sindicalizadas. Por volta de 2004, 22 Estados haviam decretado as leis do direito de trabalhar. A lei Taft-Harley também permite que os trabalhadores mantenham eleições que descertifica um sindicato para representá-los nas negociações coletivas (ou **eleições de descertificação**).
- *Labor-Management Reporting and Disclosure de 1959* (também conhecida como a Landrum-Griffin). Essa legislação, aprovada em reação ao aumento nas evidências de corrupção entre os líderes sindicais, requer a revelação completa das finanças dos sindicatos. A Landrum-Griffin também torna a liderança dos sindicatos mais responsável ao exigir que a instituição mantenha eleições agendadas regularmente.

Até agora, nossa discussão focalizou as leis que regulamentam a relação entre o empregador e o sindicato no setor privado. Antes de 1960, os trabalhadores do setor público eram especificamente proibidos de formar sindicatos. Em 1962, o presidente John Kennedy, por meio da Ordem Executiva nº 10.988, concedeu aos trabalhadores federais o direito de se organizarem. A Lei da Reforma do Serviço Civil de 1978, a qual substituiu a ordem executiva do presidente Kennedy, agora regulamenta os sindicatos no setor federal. Mais importante, a legislação proíbe greves e protege o direito dos trabalhadores federais de se associarem ou não aos sindicatos. Um número de leis estaduais também estendeu o direito de se organizar para os trabalhadores estaduais e locais em muitas jurisdições. Como resultado, houve um aumento notável nas taxas de sindicalização no setor público *ao mesmo tempo* que a associação aos sindicatos no setor privado estava em queda. Como mostra a Figura 10-2, apenas aproximadamente 20% dos trabalhadores do setor público eram sindicalizados nos anos de 1960. Por volta de 2007, esta fração havia aumentado para cerca de 36%.

A estrutura dos sindicatos americanos

É útil pensar no movimento sindicalista nos Estados Unidos de hoje como uma pirâmide. No topo da pirâmide encontra-se a AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations), que é uma federação de sindicatos. O conjunto diverso de sindicatos afiliados nela, o qual inclui a *American Federation of Teachers*, o *United Mine Workers* e o *Actors' Equity Association*, reúnem aproximadamente 80% de todos os membros do sindicato nos Estados Unidos. A maioria dos sindicatos afiliados na AFL-CIO é nacional, e representa trabalhadores de todo o país (e algumas vezes também de fora dos Estados

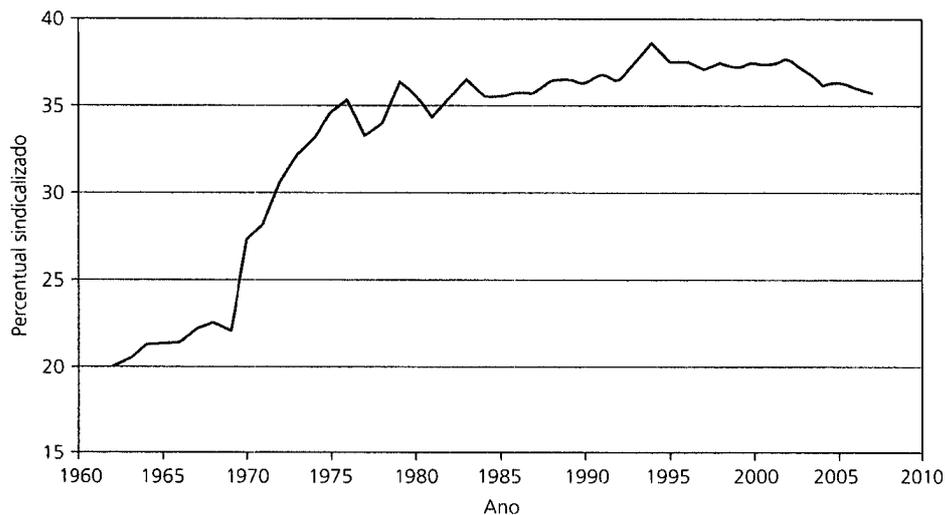


Figura 10-2
Associação aos sindicatos no setor público, 1962-2007

Fontes: Richard B. Freeman, Casey Ichniowski and Jeffrey Zax, "Appendix A: Collective Organization of Labor in the Public Sector," in Richard B. Freeman and Casey Ichniowski, editors, *When Public Sector Workers Unionize*, Chicago: University of Chicago Press, 1988, p. 374-75; and Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (2008 Edition)*, Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2008.

Unidos). Esses sindicatos, por sua vez, são compostos de "locais", ou estabelecidos na cidade ou mesmo na fábrica, e se encontram na parte inferior da pirâmide. O principal objetivo do AFL-CIO é proporcionar uma voz única, nacional, para os diversos sindicatos sob sua cobertura, engajar-se em *lobbying* político e apoiar candidatos políticos solidários à agenda social e econômica trabalhista.

Algumas pessoas nos Estados Unidos normalmente pertencem a um sindicato local e, este, em um sindicato de ofício, representa todos os membros que residem em uma área geográfica específica, em geral uma cidade ou área metropolitana. Por exemplo, o Local 4321 do *American Postal Workers Union* representa os trabalhadores dos correios empregados em Salisbury, Maryland e redondezas.

Cada nível na pirâmide sindical tem um papel diferente na negociação coletiva. A AFL-CIO não se envolve em qualquer negociação coletiva direta com os empregadores. Em vez disso, ela representa os interesses do movimento trabalhista perante outros fóruns. Os papéis dos sindicatos locais e nacionais dependem do mercado servido pela empresa sindicalizada. Se esta proporciona bens e serviços na maior parte para uma economia local – como os trabalhadores de construção – o sindicato local tende a ter um papel-chave na negociação coletiva. O sindicato nacional poderá prover consultoria durante as negociações, mas os funcionários locais tomam as decisões. Se as empresas sindicalizadas servem um mercado que se expande nacional ou internacionalmente, então o sindicato nacional terá o papel principal no processo de negociações coletivas.

A AFL-CIO e os sindicatos nacionais também se envolvem em *lobbying* político. O Comitê da AFL-CIO em Educação Política é uma fonte importante de atividade política sindical nos Estados Unidos, promovendo campanhas publicitárias sobre questões de interesse para o movimento trabalhista e financiando candidatos que são solidários às questões trabalhistas. Os sindicatos nacionais têm um papel importante no debate político sobre as questões políticas sociais de interesse específico de seus membros. Em 2003-2004, os vários comitês de ação política do movimento trabalhista gastaram US\$ 182,9 milhões, incluindo US\$ 52,1 milhões em contribuições diretas para os candidatos.⁴

A organização da estrutura de sindicatos varia muito entre eles. Por exemplo, a AFL-CIO realiza uma convenção a cada dois anos. Os delegados para esta convenção, que representam os sindicatos nacionais afiliados, elegem um presidente para um período de quatro anos. John J. Sweeney foi reeleito para um quinto termo como presidente da AFL-CIO em 2005. A UAW, a qual organiza os trabalhadores nas indústrias automobilísticas e aeroespaciais, realiza uma convenção constitucional a cada três anos. Os delegados para esta convenção são eleitos por voto secreto no sindicato local, e qualquer membro da UAW em boa situação pode concorrer ao cargo de delegado. Os delegados elegem o presidente, o secretário-tesoureiro e outros dirigentes para um período de três anos.

Os sindicatos geralmente cobram honorários de seus membros. Os pagamentos para os sindicatos são, em média, aproximadamente 1% da renda anual do trabalhador. Os membros da UAW pagam 1,15% de suas rendas mensais – equivalente ao pagamento de duas horas de trabalho. Os sindicatos usam essas taxas para vários fins. A UAW aloca 38% das taxas para o sindicato local, 32% para o fundo geral do sindicato nacional e 30% para o fundo de seguro de greves.⁵

Os sindicatos proporcionam muitos outros serviços para seus trabalhadores, sendo que a natureza desses serviços varia muito entre as instituições. O *Amalgamated Transit Union*, o qual cobre muitos trabalhadores do trânsito, auxilia os membros na obtenção de carteiras de motorista comercial e um programa de bolsa de estudo para os membros e seus dependentes. Muitos sindicatos também oferecem cartões de crédito com baixo custo e empréstimos hipotecários subsidiados para seus associados.

10-2 Determinantes da associação aos sindicatos

Os trabalhadores escolhem se querem ou não se associar a um sindicato. O trabalhador se associa a um sindicato se este lhe oferecer um pacote de salário-emprego que proporcione mais utilidade do que o pacote de salário-emprego oferecido por um empregador não sindicalizado.⁶ Para ver o *trade-off* do trabalhador nesta decisão, considere o modelo familiar

⁴ U.S. Department of Commerce, *U.S. Statistical Abstract, 2006*, Washington, DC: Government Printing Office, 2006, Table 410.

⁵ Mais detalhes estão disponíveis no site da UAW: www.uaw.org.

⁶ Embora a utilidade do trabalhador dependa de muitos aspectos do emprego (como benefícios adicionais e condições de trabalho), enfocamos um modelo mais simples no qual as características do emprego incluem apenas salários e empregos. Para uma discussão detalhada da decisão do trabalhador em se associar a um sindicato, veja Henry S. Farber and Daniel H. Saks, "Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics," *Journal of Political Economy* 88 (April 1980): 349-69; and Henry S. Farber, "The Determination of the Union Status of Workers," *Econometrica* 51 (September 1983): 1.417-37.

da escolha entre trabalho e lazer ilustrado na Figura 10-3. Suponha que a pessoa esteja inicialmente trabalhando para uma empresa não sindicalizada que oferece um salário competitivo de w^* . Nesta taxa salarial, a linha orçamentária do trabalhador é dada por AT . Um trabalhador maximiza a utilidade ao escolher o pacote de consumo-lazer onde a curva de indiferença é tangente à linha orçamentária (ou ponto P). O trabalhador não sindicalizado consome L^* horas de lazer e trabalha h^* ($h^* = T - L$) horas.

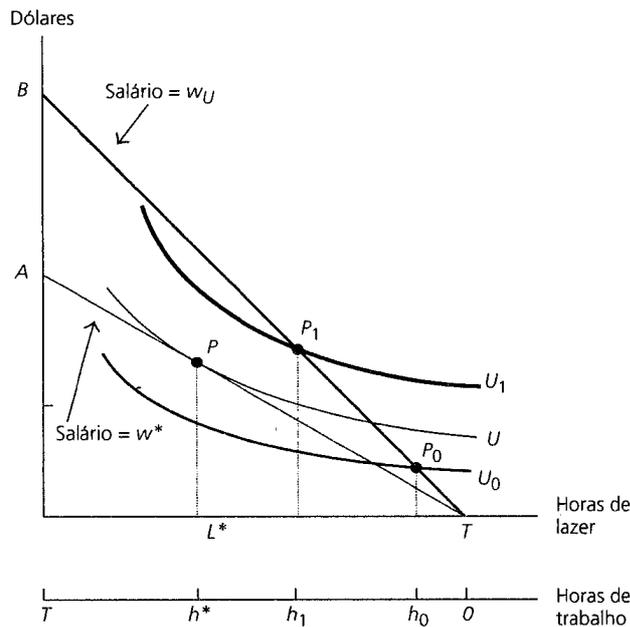
A empresa é observada pelos organizadores sindicais, e esses organizadores prometem um novo e melhor contrato de trabalho, ou seja, o sindicato promete um aumento de salário para w_U dólares. Assim, a linha orçamentária do trabalhador desloca-se para BT .

O trabalhador sabe que nada é de graça. O aumento salarial vem com um custo, o qual pode ser um corte de vagas. Suponha que a curva de demanda por trabalho da empresa se incline negativamente e seja inelástica. Se a empresa responder ao aumento salarial do sindicato, movendo a curva de demanda por trabalho para cima, o aumento salarial exigido pelo sindicato reduz a semana de trabalho do trabalhador para, digamos, h_0 horas, colocando-o na linha orçamentária BT . Portanto, se o sindicato organiza a força de trabalho da empresa, o trabalhador ficaria numa situação pior (ele movimenta-se para uma curva de indiferença mais baixa U_0). Desse modo, este trabalhador se opõe ao sindicato na eleição de certificação.

Se a curva de demanda por trabalho da empresa é inelástica, a redução do emprego é pequena e os sindicatos oferecem a combinação de salário-emprego no ponto P_1 (na qual a semana de trabalho dura h_1 horas). O sindicato desloca o trabalhador para uma curva de indiferença mais alta (dada por U_1) e o trabalhador apoia o sindicato na eleição de certificação.

Figura 10-3
A decisão de associação a um sindicato

A linha orçamentária é dada por AT , e o trabalhador maximiza a utilidade no ponto P ao trabalhar h^* horas. O aumento salarial proposto pelo sindicato (de w^* para w_U) desloca a linha orçamentária para BT . Se o empregador reduz as horas de trabalho para h_0 , o trabalhador ficará numa situação pior (a utilidade cai de U para U_0 unidades). Se o empregador reduz as horas para h_1 , o trabalhador fica numa situação melhor.



A oferta e demanda por empregos sindicalizados

Em geral, os trabalhadores mais provavelmente apoiam a sindicalização quando o organizador do sindicato consegue prometer um salário alto e uma pequena perda de empregos. Além disso, como não existem custos adicionais para se associar ao sindicato (por exemplo, taxas sindicais), o trabalhador mais provavelmente apoiará os sindicatos quando esses custos forem pequenos. Esses fatores geram a “demanda por” empregos sindicalizados.

A demanda por empregos sindicalizados não é um determinante exclusivo da extensão da sindicalização no mercado de trabalho. A habilidade dos organizadores sindicais em articular empregos sindicalizados depende dos custos para organizar a força de trabalho, do ambiente legal que permite certos tipos de atividades sindicais e proíbem outras, da resistência da gerência com a introdução de negociações coletivas e se a empresa está ou não obtendo rendas em excesso que podem ser capturados pela associação aos sindicatos. Essas forças, na realidade, determinam a “oferta” de empregos sindicalizados.

A extensão da sindicalização observada no mercado de trabalho é determinada pela interação dessas duas forças. Como resultado, a taxa de sindicalização será mais alta quanto mais os trabalhadores tiverem a ganhar ao se tornarem sindicalizados, e será mais baixa quanto mais difícil for para converter os empregos não sindicalizados em sindicalizados. Com o passar do tempo, a abordagem de “custo-benefício” nos ajuda a entender as diferenças nas taxas de sindicalização entre os grupos demográficos e entre indústrias ao longo do tempo. A Tabela 10-2 resume algumas das diferenças-chave no mercado de trabalho norte-americano. Existem diferenças consideráveis nas taxas de sindicalização por gênero, raça, indústria e ocupação.

Os homens têm taxas de sindicalização significativamente mais altas do que as mulheres. Em 2007, 13,0% dos homens que trabalhavam eram sindicalizados, e apenas 11,1% das mu-

Tabela 10-2
Associação aos sindicatos por características selecionadas, 2007
(porcentagem de trabalhadores que são membros de sindicatos)

Gênero:		Indústria:	
Homens	13,0	Força de trabalho privado	7,5
Mulheres	11,1	Agricultura	2,3
		Mineração	9,5
Raça:		Construção	15,1
Branco	11,8	Manufatura	11,3
Negro	14,3	Transporte	28,7
Hispânico	9,8	Comércio atacadista	5,2
Asiático	10,9	Comércio varejista	5,3
		Finanças	2,0
		Governo	35,9

Fonte: Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (2008 Edition)*, Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2008, Tables 3a, 7a e 8a.

lheres também eram. O diferencial de gênero nas taxas de sindicalização surge, em parte, porque as mulheres muito provavelmente serão contratadas em vagas de meio-período ou que ofereçam horários flexíveis. Esse tipo de emprego normalmente não é sindicalizado. Em contrapartida, os negros têm taxas de sindicalização muito mais altas que os brancos. Em 2007, a taxa de sindicalização de negros era de 14,3%, em comparação a aproximadamente 12% dos brancos e 10% para os hispânicos. Não nos surpreende que os negros apoiem os sindicatos porque, como veremos a seguir, os sindicatos pressionam os salários nas empresas, reduzindo muito o impacto da discriminação no mercado de trabalho sobre o salário de negros. A taxa de participação um pouco mais baixa de hispânicos pode ser devido à predominância de trabalhadores imigrantes na população hispânica; muitos desses trabalhadores podem estar "à margem" do mercado de trabalho, e esses tipos de empregos provavelmente não são sindicalizados.

Existem também diferenças consideráveis nas taxas de sindicalização entre as indústrias do setor privado, sendo que os trabalhadores da construção, manufatura e transporte são aqueles que muito provavelmente serão sindicalizados, e os trabalhadores na agricultura e finanças são menos prováveis de serem sindicalizados. Na realidade, as evidências disponíveis sugerem que os trabalhadores empregados em indústrias concentradas, onde a maior parte da produção é produzida por algumas empresas, provavelmente serão sindicalizados.⁷ Esse resultado é consistente com nossa abordagem de custo-benefício para entender as diferenças nas taxas de sindicalização. Afinal, as empresas nas indústrias concentradas têm lucros excessivos por causa de seu poder de monopólio, de forma que os sindicatos têm boas chances de conseguir mais ganhos para os trabalhadores. Além disso, os bens produzidos pelas indústrias altamente concentradas têm a tendência de ter relativamente poucos substitutos, o que sugere que a elasticidade da demanda com relação à produção é pequena. Como vimos no Capítulo 3, as baixas elasticidades da demanda com relação à produção sugerem curvas de demanda por trabalho relativamente inelásticas. Essas duas forças indicam que os sindicatos conseguem oferecer aos trabalhadores dessas indústrias ganhos salariais sem uma perda correspondente de empregos.

A taxa de sindicalização também responde ao ambiente macroeconômico. Há, por exemplo, uma relação positiva entre as taxas de sindicalização, a taxa de desemprego e a taxa de inflação.⁸ Parece que a demanda por sindicalização aumenta quando as condições econômicas pioram, seja por causa da insegurança do emprego sugerido pelas altas taxas de desemprego, ou por causa do declínio nos salários reais indicado pelas altas taxas de inflação.

Por último, o ambiente legal que regulamenta a relação entre o empregador e o sindicato tem um grande impacto no sucesso das reuniões de organização dos sindicalistas. Os Estados com leis de direito ao trabalho têm taxas de sindicalização muito mais baixas que os outros. Em 2006, por exemplo, os cinco Estados com as taxas de sindicalização mais baixas (Geórgia, Carolina do Norte, Carolina do Sul, Texas e Virgínia) também tinham leis de direito ao trabalho. Nesses, a taxa de sindicalização variava de 3,3 a 4,9%.⁹

7 Barry T. Hirsch and Mark C. Berger, "Union Membership Determination and Industry Characteristics," *Southern Economic Journal* 50 (January 1984): 665-79.

8 Orley C. Ashenfelter and John H. Pencavel, "American Trade Union Growth: 1900-1960," *Quarterly Journal of Economics* 83 (August 1969): 434-48.

9 U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States, 2008*, Washington, DC: Government Printing Office, 2008, Table 644.

Entretanto, devemos ter cuidado quando interpretamos a correlação negativa entre as taxas de sindicalização e as leis de direito ao trabalho como “prova” de que essas leis reduzem a taxa de sindicalização. Parte da correlação poderá surgir porque as leis do direito de trabalhar são politicamente viáveis apenas nos Estados onde esses trabalhadores têm poucos sindicatos. Entretanto, existem algumas evidências de que as leis do direito ao trabalhar têm um impacto direto nas taxas de sindicalização, ou seja, os Estados que decretaram as leis sentiram uma redução na atividade de organização sindical *depois* que a lei foi aprovada, mas não sentiram essa redução *antes* da decretação da legislação.¹⁰

Os sindicatos americanos são obsoletos?

A característica mais notável do movimento sindical americano de hoje é o declínio estável nas taxas de sindicalização desde 1970.¹¹ Houve grandes mudanças na estrutura econômica dos Estados Unidos durante este período. Em 1960, 31% dos trabalhadores eram empregados em manufatura, e as reuniões de organização dos sindicatos normalmente tinham muito sucesso. Por volta de 2001, a proporção de trabalhadores no setor manufatureiro havia caído para 14%. A localização dos empregos também mudou. Nos anos de 1950, apenas 42% dos empregos eram localizados nos Estados do Sul e do Oeste (os quais têm a tendência de ter ambientes menos favoráveis para a organização de sindicatos, como as leis de direito ao trabalho). Por volta de 2001, 57% dos empregos estavam localizados nesses Estados. De fato, existem fortes evidências sugerindo que a atividade de manufatura é substancialmente mais alta nos Estados com leis de direito ao trabalho.¹² Por último, houve um aumento marcante na taxa de participação de mulheres no mercado de trabalho. Essa tendência tem um efeito deprimente nas taxas de sindicalização, porque poucas serão as mulheres que vão se associar aos sindicatos.

Assim, esses fatores estruturais podem explicar um terço da queda nas taxas de sindicalização.¹³ Afinal, também tem havido quedas drásticas nas taxas de sindicalização mesmo nas indústrias e ocupações, nos Estados e nos grupos demográficos.

Além das mudanças estruturais na economia, parece que a procura pela sindicalização dos trabalhadores declinou. De fato, aconteceram mudanças marcantes nos padrões de votos dos trabalhadores nas eleições de certificação dos sindicatos. O NLRB realiza uma eleição para certificar um sindicato como um agente para negociações coletivas, depois que 30% dos trabalhadores solicitam tal eleição. O sindicato pode representar os trabalhadores se uma maioria simples, a qual compõe a unidade de negociação, votar pela representação da

10 David Ellwood and Glenn Fine, “The Impact of Right-to-Work Laws on Union Organizing,” *Journal of Political Economy* 95 (April 1987): 250-73. Veja também Joe C. Davis and John H. Huston, “Right-to-Work Laws and Free Riding,” *Economic Inquiry* 31 (January 1993): 52-58; and Steven E. Abraham and Paula B. Voos, “Right-to-Work Laws: New Evidence from the Stock Market,” *Southern Economic Journal* 67 (October 2000): 345-62.

11 Henry S. Farber and Bruce Western, “Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998,” *Journal of Labor Research* 22 (Summer 2001): 459-86; and Henry S. Farber, “Union Membership in the United States: The Divergence between the Public and Private Sectors,” Working Paper, Princeton University (September 2005).

12 Thomas J. Holmes, “The Effect of State Policies on the Location of Manufacturing: Evidence from State Borders,” *Journal of Political Economy* 106 (August 1998): 667-705.

13 Henry S. Farber, “The Decline of Unionization in the United States: What Can Be Learned from Recent Experience,” *Journal of Labor Economics* 8 (January 1990): 75-105; and Richard B. Freeman, “Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States,” *Journal of Economic Perspectives* 2 (Spring 1988): 63-88.

A ascendência e queda do PATCO

O Professional Air Traffic Controllers Organization (PATCO) era o sindicato que representava os controladores de voos nas negociações coletivas com o empregador, a Federal Aviation Administration (FAA). A história breve (e militante) de 13 anos do sindicato se encerrou quando eles entraram em greve, em 1981. Pelo fato de os controladores serem servidores públicos federais, seus salários são estabelecidos pelo Congresso e o direito à greve é especificamente proibido por lei. Mesmo assim, grande parte da história do PATCO foi marcada pelas exigências do sindicato de que os funcionários deveriam poder negociar diretamente pelos salários e que tivessem o direito de fazer greve.

O PATCO começou como uma organização dos controladores da Cidade de Nova York em janeiro de 1968. Por volta de julho de 1968, sob a liderança do advogado F. Lee Bailey – membro da “equipe dos sonhos” que defendeu O. J. Simpson em seu julgamento por homicídio –, o PATCO já patrocinava uma desaceleração no trabalho que prejudicava seriamente a viagem aérea comercial.

Em 1980, os controladores aéreos ganhavam salários altos e tinham programas de aposentadoria e invalidez extraordinariamente liberais. Eles estavam entre os funcionários do governo mais bem pagos, chegando a uma média de US\$ 66 mil anuais (em dólares de 2002) e podiam se aposentar aos 50 anos depois de 20 anos de serviço. Ao contrário da maioria dos funcionários federais que precisavam de 30 anos de serviço se quisessem se aposentar aos 55 anos de idade.

Apesar do salário alto e dos benefícios generosos, a liderança do PATCO decidiu que 1981 seria um ano crucial para o sindicato e se preparou para exigir agressivamente ganhos ainda mais altos e melhores benefícios. Assim, a liderança decidiu que a maneira de persuadir o Congresso seria por meio de greve. O PATCO fez exigências insensatas nas rodadas iniciais da negociação: um aumento salarial imediato de US\$ 20 mil, uma semana de trabalho de 32 horas e benefícios mais generosos para aposentadoria e invalidez. A administração Reagan respondeu com um aumento de salário imediato de US\$ 4 mil, pagamento de hora-extra depois de 36 horas por semana (em vez de 40) e vários outros benefícios. Se o PATCO tivesse aceitado a oferta da administração (e o Congresso tivesse consentido), os controladores teriam ganhado aumentos de salários que excederiam 11%, ou seja, duas vezes mais o que os outros funcionários federais obtiveram.

Mas o PATCO queria muito mais, e o resto é história. A greve do PATCO começou às 7 horas em 3 de agosto de 1981. A FAA estava preparada e movimentou-se rapidamente para posicionar militares, aposentados, supervisores e controladores, que se recusaram a entrar em greve nas torres de controle.

Quatro horas após o início da greve, o presidente Reagan anunciou pessoalmente que a lei seria cumprida e que qualquer grevista que não retornasse ao trabalho dentro de 48 horas seria demitido e não conseguiria emprego em qualquer outra agência federal. Aproximadamente um quarto dos 16.395 controladores não entrou em greve e outros 875 voltaram para o trabalho antes do prazo final. As 48 horas se passaram e 11.301 controladores foram demitidos. Logo depois tornou-se óbvio que o sistema estava com uma sobrecarga de funcionários. O sistema eventualmente atingiu a capacidade plena, com aproximadamente 20% menos controladores.

A militância da liderança do PATCO – juntamente com a resolução do presidente Reagan de fazer cumprir a lei – criou um ambiente político e cultural que provavelmente influencia as relações trabalhistas no governo e no setor privado até hoje.

Fonte: Herbert R. Northrup, “The Rise and Demise of PATCO,” *Industrial and Labor Relations Review* 37 (January 1984): 167-84.

associação sindical. Houve uma queda significativa na proporção de eleições de certificação ganhas pelos sindicatos. Em 1955, os sindicatos ganhavam mais de 66% das eleições de representação. Por volta do início dos anos de 1990, as associações ganharam pouco mais da metade das eleições.¹⁴ Além disso, a probabilidade de os sindicatos serem descertificados como agentes de negociações coletivas triplicou desde 1950, embora a taxa fosse minúscula (apenas 0,2% dos trabalhadores sindicalizados votaram pela descertificação em 1990).

O desempenho piorado dos sindicatos nas eleições de certificação e descertificação deve-se, parcialmente, a um aumento nas táticas antissindicais agressivas da administração.¹⁵ As atividades administrativas podem reduzir o sucesso das reuniões de organização dos sindicatos de várias maneiras, incluindo o preenchimento de petições para retardar a eleição de certificação, despedir trabalhadores por atividades sindicais e contratar consultores para lidar com a campanha administrativa. Um estudo conduzido em 1982 indica que 70% das empresas que enfrentam uma reunião de organização de sindicato contratou advogados e consultores, 56% delas foram acusadas de práticas trabalhistas injustas, 91% enviaram cartas para os trabalhadores e 91% deram palestras antissindicais para um público cativo no local de trabalho. Não nos surpreende que essas atividades tenham reduzido a probabilidade de representações sindicais.

As crescentes atividades antissindicais da administração são atribuíveis, em parte, ao aumento na concorrência estrangeira, assim como à desregulamentação de certas indústrias sindicalizadas (como a de caminhoneiros, aviação e ferrovias).¹⁶ A onda de produtos estrangeiros nos Estados Unidos capturou parte da renda em excesso que era previamente compartilhada entre as empresas e os trabalhadores nessas indústrias afetadas. Do mesmo modo, a desregulamentação das indústrias sindicalizadas introduziu forças competitivas no mercado e novamente dissipou as rendas excessivas. Como resultado, as empresas se tornaram muito mais resistentes às exigências salariais e à introdução de regras de trabalho dos sindicatos.

10-3 Sindicatos monopolistas

Certa vez, perguntaram a Samuel Gompers, fundador da Federação Americana de Trabalho, o que os sindicatos queriam. Sua resposta foi simples e memorável: "Mais". Os economistas

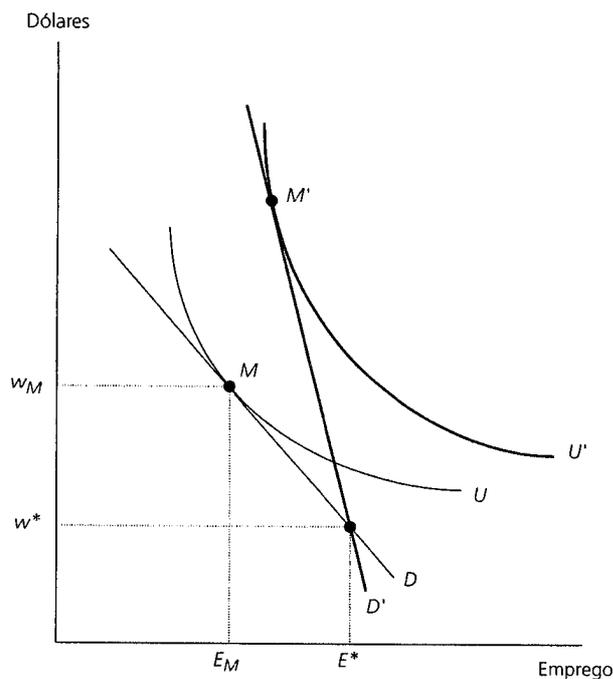
14 Bruce C. Fallick and Kevin A. Hassett, "Investment and Union Certification," *Journal of Labor Economics* 17 (July 1999): 570-82, revela que a certificação de um sindicato leva a um declínio substancial na atividade de investimento para a empresa; veja também John DiNardo and David S. Lee, "The Impact of Unionization on Establishment Closure: A Regression Discontinuity Analysis of Representation Elections," National Bureau of Economic Research Working Papers, nº 8993, June 2002.

15 Richard B. Freeman and Morris Kleiner, "Employer Behavior in the Face of Union Organizing Drives," *Industrial and Labor Relations Review* 43 (April 1990): 351-65; veja também William T. Dickens, "The Effect of Company Campaigns on Certification Elections: *Law and Reality* Once Again," *Industrial and Labor Relations Review* 36 (July 1983): 560-75; and Stephen G. Bronars and Donald R. Deere, "Union Organizing Activity, Firm Growth, and the Business Cycle," *American Economic Review* 83 (March 1993): 203-20.

16 John M. Abowd and Thomas Lemieux, "The Effects of International Competition on Collective Bargaining Outcomes: A Comparison of the United States and Canada," in John M. Abowd and Richard B. Freeman, editors, *Immigration, Trade, and the Labor Market*, Chicago: University of Chicago Press, 1991; and David Macpherson and James Stewart, "The Effect of International Competition on Union and Nonunion Wages," *Industrial and Labor Relations Review* 43 (April 1990): 435-46.

Figura 10-4
O comportamento dos sindicatos monopolistas

Um sindicato monopolista maximiza a utilidade ao escolher o ponto na curva de demanda D que é tangente à curva de indiferença. O sindicato exige um salário de w_M dólares e o empregador reduz a vaga para E_M (do nível competitivo E^*). Se a curva de demanda fosse inelástica (como em D'), o sindicato exigiria um salário mais alto e obteria mais utilidade.



mantêm essa resposta em mente quando constroem modelos do comportamento sindical.¹⁷ Normalmente, assume-se que a utilidade do sindicato depende de salários w e empregos E – e estes sindicatos querem mais de ambos. As curvas de indiferenças dos sindicatos têm o formato comum e são ilustradas na Figura 10-4 (veja as curvas U e U').¹⁸

Presumiremos que o sindicato deseja maximizar sua utilidade. As exigências, no entanto, são restritas pelo comportamento da empresa. Supomos que o sindicato esteja lidando com uma empresa competitiva que visa à maximização do lucro de modo que ela não pode influenciar o preço da produção. A empresa em questão tem uma curva de demanda por trabalho que se inclina negativamente especificando quantos trabalhadores ela está disposta a empregar com qualquer salário. De certa forma, a curva de demanda por trabalho pode ser vista como uma restrição no comportamento do sindicato. Se as empresas não podem

17 Um bom modelo de comportamento sindical é dado por Henry S. Farber, "The Analysis of Union Behavior," in Orley Ashenfelter and Richard Layard, editors, *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, Amsterdam: Elsevier, 1986, p. 1.039-89.

18 Há um problema conceitual bastante sério com esta abordagem para modelar o comportamento dos sindicatos. O que exatamente significa dizer que o sindicato obtém utilidade por ter salários mais altos e mais empregos? Afinal, o sindicato não é uma pessoa, mas é composto de muitos trabalhadores. Se todos os trabalhadores têm as mesmas preferências sobre os salários e empregos, e se a liderança fosse eleita democraticamente para negociar o que os trabalhadores querem, as preferências do sindicato seriam idênticas àquelas dos trabalhadores típicos. Entretanto, duvida-se que todos os trabalhadores tenham a mesma preferência. Os mais jovens, por exemplo, provavelmente se preocuparão menos com os detalhes de um programa de aposentadoria do que os trabalhadores mais velhos. Veja Henry S. Farber, "Individual Preferences and Union Wage Determination," *Journal of Political Economy* 86 (October 1978): 923-42, para uma discussão detalhada de como a função de utilidade do sindicato pode ser derivada.

ser induzidas a se movimentarem para fora da curva de demanda, a maximização da utilidade do sindicato ocorre em um ponto como M na Figura 10-4, onde a curva de demanda por trabalho, D , é tangente à curva de indiferença do sindicato, U .

O salário competitivo é dado por w^* . Na ausência de um sindicato, a empresa contrataria E^* trabalhadores. O sindicato, no entanto, exige um salário de w_M e a empresa responde ao cortar o emprego para E_M . Esta solução tem uma série de propriedades interessantes. Mas observe que o sindicato escolhe o salário e a empresa depois se movimenta ao longo da curva de demanda para estabelecer um nível de maximização de lucro. O modelo do comportamento do sindicato resumido na Figura 10-4 é chamado de **sindicalismo monopolista**, ou seja, o sindicato tem um monopólio eficaz sobre a venda de mão de obra para a empresa. Ele estabelece o preço de seu produto (isto é, estabelece os salários) e as companhias examinam a curva de demanda e determinam quantos trabalhadores contratar.

O modelo de sindicatos monopolistas sugere que alguns trabalhadores perderão seu emprego como resultado da exigência salarial do sindicato. Assim, não nos surpreende que os sindicatos obtenham mais utilidade quando a curva de demanda por trabalho é inelástica. A Figura 10-4 mostra que se a curva de demanda fosse dada por D' (a qual é mais inelástica do que D), o sindicato poderia exigir um salário maior (no ponto M') e se deslocar para uma curva de indiferença mais alta porque as vagas não caem muito.

Como observamos em nossa discussão sobre as regras de Marshall da demanda derivada no Capítulo 3, os sindicatos tentarão manipular a elasticidade da demanda por trabalho, ao dificultar que as empresas substituam mão de obra sindicalizada ou não sindicalizada, e que os consumidores substituam bens produzidos por empresas sindicalizadas ou não. Vemos portanto que as reuniões de organização de sindicatos terão mais sucesso nas empresas que têm curvas de demanda por trabalho relativamente inelástica, por esse motivo os trabalhadores escolhem se associar ou não aos sindicatos. De fato, as evidências sugerem que a elasticidade da demanda por trabalho em empresas sindicalizadas é aproximadamente 20% menor do que nas empresas não sindicalizadas.¹⁹

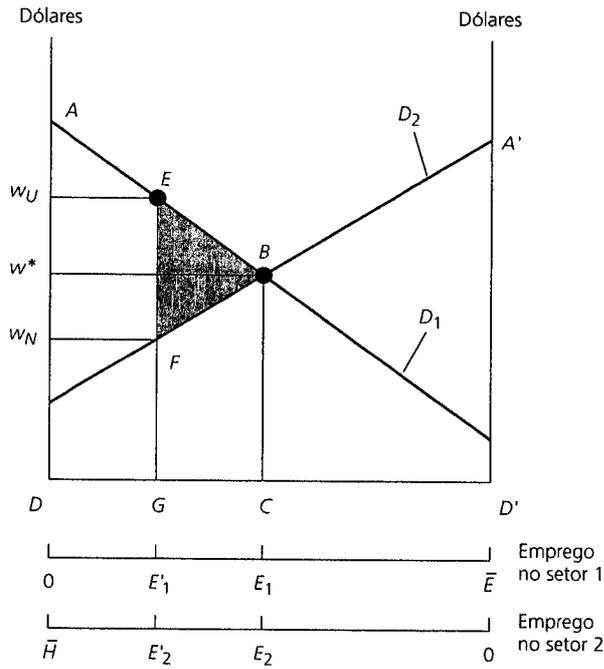
10-4 Aplicação de política econômica: sindicatos e alocação de recursos

É importante observar que a solução de salário-emprego sugerida pelo modelo do sindicalismo monopolista é ineficiente, porque eles reduzem o valor total da contribuição da mão de obra para a renda nacional. Se os empregadores se movimentarem ao longo da curva de demanda como resultado de aumentos salariais exigidos, os sindicatos vão reduzir as vagas nas empresas sindicalizadas e aumentar nas empresas não sindicalizadas (contanto que os trabalhadores deslocados se mudem para empregos não sindicalizados). O sindicalismo introduz uma ineficiência alocativa na economia, porque o salário (e o valor do produto marginal do trabalho) difere entre os dois setores. O último trabalhador empregado por companhias não sindicalizadas teria maior produtividade se a pessoa tivesse sido contratada

¹⁹ Richard B. Freeman and James L. Medoff, "Substitution between Production Labor and Other Inputs in Unionized and Nonunionized Manufacturing," *Review of Economics and Statistics* 64 (May 1982): 220-33.

Figura 10-5
Sindicatos e eficiência no mercado de trabalho

Na ausência de sindicatos, o salário competitivo é w^* e a renda nacional é dada pela soma das áreas $ABCD$ e $A'BCD'$. Os sindicatos aumentam o salário no setor 1 para w_U . Os trabalhadores deslocados se mudam para o setor 2, reduzindo o salário não sindicalizado para w_N . A renda nacional é agora dada pela soma das áreas $AEGD$ e $A'FGD'$. A alocação errônea de mão de obra reduz a renda nacional pela área do triângulo EBF .



no setor sindicalizado, e, conseqüentemente, o valor da contribuição da mão de obra para a renda nacional aumentaria se alguns trabalhadores fossem realocados entre os setores.²⁰

Qual é o custo da alocação errada de mão de obra? A Figura 10-5 ilustra as perdas de eficiência associadas com os sindicatos (presumindo que as combinações salário-emprego dos sindicatos estejam na curva de demanda). Existem dois setores na economia: setor 1 e setor 2. A curva de demanda por trabalho do setor 1 é dada por D_1 e a curva de demanda do setor 2 é dada por D_2 . Para nossa conveniência, ambas as curvas são traçadas no mesmo gráfico. A curva de demanda para o setor 1 é traçada de maneira típica, ao passo que a curva de demanda para o setor 2 vai da direita para a esquerda. Por último, presumimos que há uma curva de oferta de trabalho inelástica para a economia, de forma que o total de \bar{H} trabalhadores será empregado em um dos dois setores.

O salário competitivo deve ser igual a w^* . Com este salário, todos os trabalhadores são empregados em um dos dois setores. Assim, antes da introdução do sindicalismo, o setor 1 emprega E_1 trabalhadores e o setor 2 emprega E_2 (ou $\bar{H} - E_1$). Como a curva de demanda por trabalho mostra o valor do produto marginal, a área sob a curva de demanda mede o valor do produto total. Assim sendo, antes da imposição de um sindicato, o valor da produção no setor 1 é igual à área no trapezoide $ABCD$, e o valor da produção no setor 2 é igual à área $ABC'D'$. A soma dessas duas áreas é igual à renda nacional.

²⁰ Albert Rees, "The Effects of Unions on Resource Allocation," *Journal of Law and Economics* 6 (October 1963): 69-78; and Robert DeFina, "Unions, Relative Wages, and Economic Efficiency," *Journal of Labor Economics* 1 (October 1983): 408-29.

Suponha que um sindicato cubra os trabalhadores no setor 1 e exija um aumento salarial para w_U . O emprego no setor sindicalizado cai para E'_1 . No setor não sindicalizado, o emprego aumenta para E'_2 e o salário cai para w_N . O valor da produção no setor sindicalizado é agora dado pela área do trapezoide $AEGD$ e o do setor não sindicalizado aumenta para a área do trapezoide $A'FGD'$. Observe que a soma dessas duas áreas é menor que a renda nacional na ausência de um sindicato, sendo que o hiato é a área do triângulo assombreado EBF . Esse triângulo é a perda referente ao peso-morto que surge porque o setor sindicalizado está empregando poucos trabalhadores e o setor não sindicalizado está empregando muitos.

A análise na Figura 10-5 sugere uma maneira simples de calcular a perda peso-morto que resulta da sindicalização na economia americana. A área do triângulo assombreado EBF na figura é dada por

$$\text{Perda de eficiência} = \frac{1}{2} \times (w_U - w_N) \times (E_1 - E'_1) \quad (10-1)$$

Após reorganizar os termos dessa equação, podemos mostrar que a perda de eficiência como uma fração da renda nacional é dada por ²¹

$$\begin{aligned} \frac{\text{Perda de eficiência}}{\text{Renda nacional}} &= \frac{1}{2} \times \left(\begin{array}{l} \text{Percentual do hiato salarial dos trabalhadores} \\ \text{sindicalizados e não sindicalizados} \end{array} \right) \\ &\times \left(\begin{array}{l} \text{Porcentagem de declínio no emprego no} \\ \text{setor sindicalizado} \end{array} \right) \\ &\times \left(\text{Fração da força de trabalho que é sindicalizada} \right) \\ &\times \left(\text{Participação dos trabalhadores na renda nacional} \right) \end{aligned} \quad (10-2)$$

Suponha que os sindicatos aumentem os salários em aproximadamente 15%. Além disso, vamos presumir que a curva de demanda por trabalhadores sindicalizados seja elástica por unidade, de forma que o emprego no setor sindicalizado também caia em aproximadamente 15%. Por último, cerca de 12% dos trabalhadores eram sindicalizados em 2007, e a participação da mão de obra na renda nacional foi de aproximadamente 0,7. Ao adicionar esses valores na Equação (10-2) significa que a perda de eficiência como uma fração da renda nacional está na ordem de 0,1% (ou $1/2 \times 0,15 \times 0,15 \times 0,12 \times 0,7$). Uma vez que a renda nacional nos Estados Unidos é de cerca de US\$ 14 trilhões (em julho de 2007), as perdas atribuíveis à má alocação da mão de obra foi igual a US\$ 13 bilhões, quantia relativamente pequena.

²¹ Mais especificamente, observe que a Equação (10-1) pode ser reescrita como

$$\frac{\text{Perda de eficiência}}{\text{Renda nacional}} = \frac{1}{2} \times \frac{w_U - w_N}{w_N} \times \frac{E_1 - E'_1}{E_1} \times \frac{E_1}{H} \times \frac{w_N \bar{H}}{\text{Renda nacional}}$$

10-5 Negociações eficientes

Como vimos, é importante observar que a solução de salário-emprego sugerida pelo modelo do sindicalismo monopolista é ineficiente, porque os sindicatos reduzem o valor total da contribuição da mão de obra para a renda nacional. Este fato sugere que talvez a empresa e o sindicato pudessem acordar – ou concordar – um contrato de trabalho que não se encontra na curva de demanda e que faria que pelo menos uma das partes ficasse em uma situação melhor, sem fazer que a outra parte fique em uma situação pior.

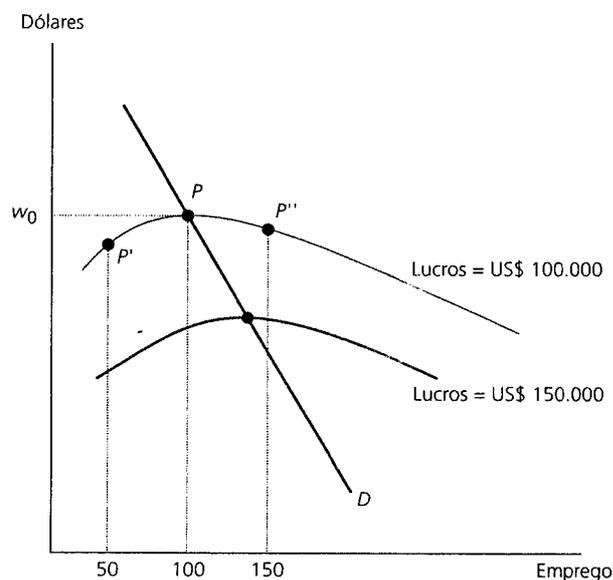
As curvas de isolucro da empresa

Antes de mostrar como o sindicato e a empresa podem se beneficiar ao saírem da curva de demanda, derivamos primeiro as curvas de isolucro da empresa. Uma curva de isolucro mostra as várias combinações de salário-emprego que resultam no mesmo nível de lucros. Uma empresa que visa à maximização de lucros é indiferente entre as várias combinações de salário-emprego que se encontram ao longo de uma única curva de isolucro.

Suponha que o salário seja estabelecido em w_0 dólares. Uma empresa que visa à maximização de lucro escolheria então o ponto P na curva de demanda na Figura 10-6, contratando 100 trabalhadores. Essa combinação de salário-emprego gera um nível específico de lucros, digamos, de US\$ 100 mil. Porém, existem outras combinações de salário-emprego que rendem o mesmo nível de lucro. Suponha, por exemplo, que a empresa não contratou 100 trabalhadores, mas empregou menos trabalhadores, digamos, 50. Se o salário permanecesse constante em w_0 , a empresa obteria mais lucro ao empregar 100 pessoas do que 50. Afinal, 100 profissionais é o número *correto* (isto é, maximiza os lucros) de trabalhadores no salário w_0 .

Figura 10-6
A curva de demanda e as curvas de isolucro da empresa

Se o salário é w_0 , a empresa maximiza os lucros (e ganha US\$ 100 mil) ao empregar 100 trabalhadores. Se o empregador quer contratar 50 pessoas e manter os lucros constantes, ele deve reduzir o salário. Do mesmo modo, se o empregador quer contratar 150 trabalhadores e manter os lucros constantes, ele também deve reduzir o salário. A curva de isolucro tem, portanto, um formato de U invertido. As curvas de isolucro mais baixas geram mais lucros.



Portanto, a empresa pode empregar 50 trabalhadores e manter os lucros constantes apenas se ela lhes intercepta um salário mais baixo, como está ilustrado pelo ponto P' na figura.

Em vez disso, suponha que a empresa tenha empregado “muitos” trabalhadores, digamos, 150. Novamente, com o salário de w_0 , a empresa teria lucros mais altos se contratasse 100 trabalhadores em vez de 150. A única maneira de os lucros permanecerem constantes quando a empresa emprega 150 trabalhadores seria pagar-lhes um salário mais baixo, como o ponto P'' na Figura 10-6. A curva de isolucro da empresa tem, portanto, um formato de U invertido e alcança o pico onde ela intercepta a curva de demanda por trabalho.

Podemos derivar toda uma família de curvas de isolucro, uma curva para cada nível de lucro. Entretanto, observe que as curvas de isolucro mais baixas estão associadas com lucros *mais altos*. Na Figura 10-6, por exemplo, uma empresa que contrata 100 trabalhadores ficaria numa situação melhor se ela estivesse em uma curva de isolucro mais baixa (como aquela que gera US\$ 150 mil); a empresa então estaria pagando aos trabalhadores um salário mais baixo.

A curva de contrato

A Figura 10-7 mostra por que as empresas e os sindicatos têm um incentivo para saírem da curva de demanda. O salário competitivo é w^* . Sob este salário, a empresa contrata E^* trabalhadores (como dado pelo ponto P) e tem π^* dólares em lucros. Se os trabalhadores sindicalizados aceitassem a oferta de salário-emprego no ponto P , o sindicato obteria U^* unidades de utilidade.²²

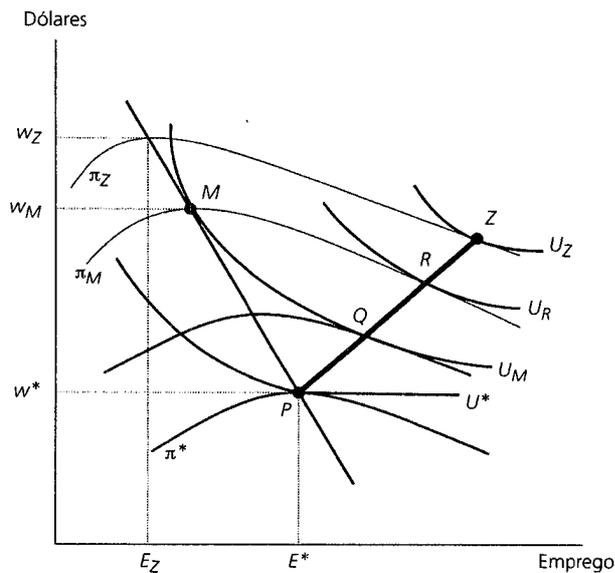
Se o sindicato fosse monopolista, ele escolheria o ponto M na curva de demanda (e receberia U_M utilidades). No entanto, observe que a empresa poderia tentar convencer o sindicato se mover para o ponto Q . O sindicato seria indiferente entre as combinações de salário-emprego dadas pelos pontos M e Q (ambos os pontos encontram-se na mesma curva de indiferença), mas a empresa ficaria numa situação melhor porque Q encontra-se numa curva de isolucro mais baixa. Entretanto, ao *sair* da curva de demanda para o ponto Q , a empresa ficaria numa situação melhor e o sindicato não ficaria numa situação ruim. Do mesmo modo, o sindicato poderia tentar convencer a empresa a se mover para o ponto R . Neste ponto, ela obteria o mesmo nível de lucros, como no ponto M , mas o sindicato ficaria melhor porque ele poderia se deslocar para a curva de indiferença U_R . Se o sindicato e a empresa concordarem em sair da curva de demanda para qualquer ponto entre o ponto Q e o ponto R , então *ambos*, sindicato e empresa, ficariam numa situação melhor na solução de sindicato monopolista (ponto M na curva de demanda).

Suponha que o salário mais alto que a empresa consegue pagar sem incorrer uma perda seja dado por w_z . Com este salário, a empresa contrata E_z trabalhadores. A curva de isolucro que passa por esta combinação específica é dada por π_z e mostra todas as combinações de salário-emprego que geram lucro zero. A curva de isolucro proporciona um limite superior para as combinações de salário-emprego que a empresa está disposta a oferecer. Se ela escolhe qualquer ponto acima da curva de isolucro com lucro zero, ela incorreria uma perda e fecharia as portas.

²² A curva de indiferença U^* é traçada de forma que o sindicato não aceitaria um nível salarial abaixo do salário competitivo. Isso garante que a solução competitiva (ponto P) se encontra na curva de contrato que derivaremos.

Figura 10-7
Contratos eficientes e a curva de contrato

No salário competitivo de w^* , o empregador contrata E^* trabalhadores. Um sindicato monopolista movimenta a empresa para o ponto M , exigindo um salário de w_M . Então, sindicato e empresa ficam numa situação melhor ao saírem da curva de demanda. Já no ponto R , o sindicato fica numa situação melhor e a empresa não fica pior do que no ponto M . No ponto Q o empregador fica em uma situação melhor, mas o sindicato não fica em uma situação ruim. Se todas as oportunidades de negociações entre as duas partes forem exauridas, o sindicato e a empresa concordarão com uma combinação salário-emprego na curva de contrato PZ .



Assim sendo, existem muitas combinações de salário-emprego fora da curva de demanda que são benéficas tanto para o sindicato quanto para a empresa. A curva PZ mostra todos os pontos onde as curvas de indiferença do sindicato são tangentes às curvas de isocusto da empresa. Essas combinações de salário-emprego são **ótimos de Pareto**, porque uma vez que tenha ocorrido uma negociação em qualquer lugar nessa curva, os desvios dessa negociação específica podem melhorar o bem-estar de uma das partes apenas às custas da outra. A curva PZ é chamada de **curva de contrato**. Se o sindicato e a empresa concordam com uma combinação de salário-emprego na curva de contrato, o contrato resultante é chamado de **contrato eficiente**.²³

Observe que os dois pontos extremos na curva de contrato limitam a variedade de resultados possíveis do processo de negociações coletivas. No ponto P , os trabalhadores sindicalizados recebem um salário competitivo e a empresa mantém todas as rendas. No ponto Z , todas as rendas são transferidas para os trabalhadores e a empresa tem lucro zero. A curva de contrato, portanto, proporciona uma base para as negociações entre o sindicato e a empresa.

É importante observar que a curva de contrato encontra-se à direita da curva de demanda. Assim sendo, para qualquer salário, um contrato eficiente leva a mais empregos do que seria observado com um sindicalismo monopolista. Em outras palavras, um contrato eficiente sugere que a relação entre o empregador e o sindicato não é caracterizada pela exigência do sindicato de um salário mais alto e pela resposta da empresa ao se mover para

²³ O modelo de contrato eficiente tem sua origem em Wassily Leontief, "The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract," *Journal of Political Economy* 54 (February 1946): 76-79; and Ian McDonald and Robert Solow, "Wage Bargaining and Employment," *American Economic Review* 71 (December 1981): 896-908. Uma boa discussão de como o poder de negociação afeta a localização final do acordo ao longo da curva de contrato é dada por Jan Svejnar, "Bargaining Power, Fear of Disagreement, and Wage Settlements: Theory and Evidence," *Econometrica* 54 (September 1986): 1.055-78.

cima na curva de demanda. Em vez disso, os contratos eficientes sugerem que sindicatos e empresas negociem sobre os salários e os empregos.

Featherbedding**

Como ilustra a Figura 10-7, a curva de contrato é positivamente inclinada. Enquanto a esta se inclina positivamente, as empresas sindicalizadas contratam *muitos trabalhadores*; isto é, elas empregam mais trabalhadores do que o nível competitivo E^* . Se o contrato do sindicato faz a empresa contratar mais trabalhadores do que a quantidade “correta” que ela empregaria no salário competitivo, a companhia, de certa forma, está com excesso de pessoal. Por exemplo, embora as empresas aéreas precisem apenas de dois pilotos para conduzir um tipo específico de avião, elas contratam três. A empresa e o sindicato terão então que negociar **práticas de featherbedding** ou “arrumar trabalho” para compartilhar as tarefas disponíveis entre vários trabalhadores.²⁴

Um exemplo extremo de *featherbedding* é um trabalhador que foi adicionado à folha de pagamento, mas nunca aparece para trabalhar. As regras para encontrar trabalho, no entanto, não precisam ser tão extremas. Em vez disso, o sindicato poderá forçar a companhia a empregar certo número de trabalhadores para conduzir uma tarefa específica, ou para manter uma razão de capital/mão de obra específica, independente das mudanças na tecnologia básica. Por exemplo, mais da metade dos contratos na indústria de construção exige que um supervisor seja contratado para supervisionar no mínimo 3 trabalhadores.²⁵ Muitos contratos sindicais também limitam o uso de ferramentas e equipamentos pré-fabricados da empresa: 70% dos contratos no sindicato dos encanadores restringem o uso de materiais pré-fabricados e 83% dos contratos no sindicato dos pintores têm regras a respeito do tamanho máximo dos pincéis.

Do mesmo modo, muitas comunidades em Massachusetts exigem que as empresas privadas empreguem policiais para direcionar o trânsito em torno de locais de construção, quando as concessionárias estão instalando uma nova tubulação para gás ou consertando uma rede elétrica. Os ganhos com esses detalhes de tráfego muitas vezes fazem com que os policiais sejam os funcionários públicos mais bem pagos em muitas comunidades. Os últimos esforços para limitar esse benefício, como não exigir a presença de um policial num local de construção em uma rua sem saída, tem sido fortemente contestados pelos sindicatos de policiais.

Contratos fortemente eficientes

Uma configuração interessante para a curva de contrato está ilustrada na Figura 10-8, cujo formato das curvas de indiferença do sindicato gera uma curva de contrato *vertical PZ*. A companhia, portanto, emprega o mesmo número de trabalhadores, ou seja, E^* , independente

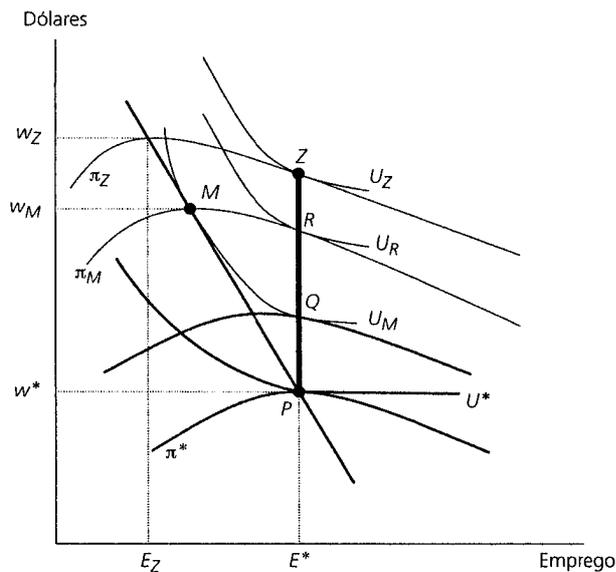
** N. do R.T.: Sistema adotado por parte de sindicatos de trabalhadores para forçar os empregadores a contratar mais trabalhadores do que o necessário para uma determinada tarefa.

24 Uma discussão detalhada de como as práticas de *featherbedding* surgem nos contratos sindicais é dada por George E. Johnson, “Work Rules, Featherbedding, and Pareto-Optimal Union-Management Bargaining,” *Journal of Labor Economics* 8 (January 1990, Part 2): S237-59.

25 Steven G. Allen, “Union Work Rules and Efficiency in the Building Trades,” *Journal of Labor Economics* 4 (April 1986): 212-42.

Figura 10-8
Contratos fortemente
eficientes: uma curva de
contrato vertical

Se a curva de contrato PZ é vertical, a empresa emprega o mesmo número de trabalhadores que ela teria empregado na ausência de um sindicato. O sindicato e a empresa estão então repartindo uma pizza de tamanho fixo à medida que eles se movimentam para cima e para baixo na curva de contrato. No ponto P , o empregador mantém todas as rendas; no ponto Z , o sindicato recebe todas as rendas. Um contrato em uma curva de contrato vertical é chamado de contrato fortemente eficiente.



de ela ser sindicalizada ou não. Se a curva de contrato é vertical, a negociação acordada entre o sindicato e o trabalhador é chamada de **contrato fortemente eficiente**, porque a empresa sindicalizada está contratando o nível competitivo de trabalhadores.

Uma vez que o emprego é o mesmo, independente de qual negociação é acordada na curva de contrato vertical, a produção e a receita da empresa também são constantes. Como resultado, uma curva de contrato vertical descreve essencialmente as muitas maneiras na qual uma *pizza* pode ser dividida entre o sindicato e o trabalhador. Os lucros da empresa dependem claramente de qual ponto específico é escolhido ao longo da linha vertical PZ . No ponto P , a empresa mantém os lucros em excesso. À medida que a empresa e o sindicato se deslocam para cima na curva de contrato, o sindicato mantém mais e mais rendas. A escolha de um ponto ao longo da curva de contrato vertical é, portanto, equivalente a uma maneira específica de fatiar a *mesma pizza*.

Atualmente, o termo *contratos eficientes* é aplicado a todos os contratos que estão na curva de contratos, independente de a curva ser vertical ou não. *As combinações de salário-emprego numa curva de contratos com inclinação positiva são eficientes apenas no sentido de que podem exaurir todas as oportunidades de negociações entre o empregador e o sindicato.* Em outras palavras, quaisquer que sejam as combinações de salário-emprego, elas conseguem melhorar o bem-estar de uma das partes apenas às custas da outra. Essas combinações, no entanto, *não* são eficientes no sentido alocativo, isso porque esses contratos não geram uma alocação ótima de mão de obra dentro da empresa e entre os setores sindicalizados e não sindicalizados. As empresas sindicalizadas não estão contratando o número correto de trabalhadores que teriam contratado na ausência de um sindicato.

As combinações de salário-emprego que estão na curva de contrato vertical são, portanto, eficientes de duas maneiras distintas. Primeira, eles exaurem todas as oportunidades de negociação entre o empregador e o sindicato. Segunda, as empresas contratam o número

“correto” de trabalhadores de forma que o sindicato distorce a alocação de mão de obra, e não há perda peso-morto para a economia nacional.

Evidências sobre os contratos eficientes

A curva de contrato define a extensão na qual sindicatos e empresas conseguem negociar sobre os salários e empregos. O processo de negociações coletivas limita as possibilidades para um único ponto na curva de contrato. O ponto escolhido depende do poder de barganha das duas partes envolvidas, o qual é influenciado por fatores como as condições econômicas que a empresa e os trabalhadores se defrontam, a habilidade dos sindicatos em prover suporte financeiro para seus membros no caso de uma greve prolongada, e o ambiente legal que regulamenta as ações que as empresas e os sindicatos podem tomar para “convencer” a outra parte a aceitar uma oferta específica. Não há um modelo amplamente aceito do processo de negociações coletivas mostrando como é escolhido um ponto específico na curva de contratos.

Independente de como o processo de negociação se encerra, nossa análise dos contratos eficientes sugere que ambos, as empresas e os sindicatos, desejam sair da curva de demanda. A implicação teórica motivou muitas pesquisas empíricas para determinar se os sindicatos e as empresas chegam, de fato, a um contrato eficiente. Muitos dos estudos estimam regressões que relacionam o emprego em companhias sindicalizadas ao salário sindicalizado e ao salário competitivo na indústria. Se os sindicatos se comportarem como monopolistas, o nível de emprego nas companhias sindicalizadas depende apenas do salário sindicalizado e não dependeria do salário competitivo na indústria. Em contrapartida, se os contratos sindicais fossem fortemente eficientes, o nível de emprego na empresa sindicalizada não deveria estar relacionado ao salário sindical, mas dependeria do nível do salário competitivo.

Os estudos disponíveis parecem indicar que os resultados de salário-emprego nas empresas sindicalizadas *não* se encontram na curva de demanda por trabalho.²⁶ Por exemplo, uma análise detalhada das políticas de salário e emprego do International Typographical Union (ITU), onde os dados sobre os salários e empregos sindicais datam de 1946, sugere que o emprego sindicalizado depende do salário competitivo no mercado de trabalho, como sugerido pelo modelo de contratos eficientes. Entretanto, há certo desacordo se a curva de contrato é ou não vertical. Alguns estudos demonstraram que o emprego sindicalizado também é sensível ao salário sindicalizado, contradizendo a hipótese de que a empresa contrata o nível competitivo de emprego independente do salário sindicalizado.

A mais forte evidência em favor de uma curva de contrato vertical é dada por um estudo da relação entre o tempo oportuno dos contratos sindicais e o valor da empresa no mercado de ações.²⁷ Essa análise indica que um aumento inesperado de US\$ 1 na participação das rendas que vai para os trabalhadores sindicalizados reduz o valor da empresa (isto é, a riqueza-

26 Thomas E. MaCurdy and John H. Pencavel, “Testing between Competing Models of Wage and Employment Determination in Unionized Markets,” *Journal of Political Economy* 94 (June 1986): 53-539; and James N. Brown and Orley Ashenfelter, “Testing the Efficiency of Employment Contracts,” *Journal of Political Economy* 94 (June 1986): 540-587. Veja também Randall W. Eberts and Joe Stone, “On the Contract Curve: A Test of Alternative Models of Collective Bargaining,” *Journal of Labor Economics* 4 (January 1986): 66-81.

27 John M. Abowd, “The Effect of Wage Bargains on the Stock Market Value of the Firm,” *American Economic Review* 79 (September 1989): 774-800.

za dos acionistas) em exatamente US\$ 1. Esse resultado é exatamente o que esperaríamos encontrar se a curva de contrato fosse vertical, porque uma *pizza* está sendo repartida, e haveria um *trade-off* de dólar por dólar nas rendas entre os trabalhadores e as empresas.²⁸

10-6 Greves

Os economistas têm tido dificuldades em explicar por que as greves ocorrem. O problema pode ser facilmente descrito.²⁹ Suponha que haja US\$ 100 de rendas para serem compartilhadas entre o sindicato e a empresa. A linha que se inclina negativamente mostrada na Figura 10-9 ilustra as várias maneiras nas quais essas rendas podem ser compartilhadas. A empresa oferece a divisão de rendas indicada pelo ponto R_F , onde a empresa mantém US\$ 75 e o sindicato recebe US\$ 25. O sindicato faz uma contra oferta em R_U , onde o sindicato mantém US\$ 75 e a empresa recebe US\$ 25. Nenhuma das partes quer ceder à outra, de forma que ocorrerá uma greve.

As greves são onerosas para ambas as partes. Os lucros da empresa declinam; ela poderá perder clientes permanentemente, e uma greve altamente difundida poderá diminuir o valor de longo prazo do nome da marca. Os trabalhadores perdem sua renda e talvez até mesmo seus empregos. Como resultado desses custos, o tamanho da *pizza* disponível encolhe e as duas partes finalmente chegam a um acordo no ponto S , onde cada uma delas ganha US\$ 40. Como resultado da greve, a empresa manteve uma parte maior da *pizza* do que o sindicato queria dar (isto é, US\$ 40 contra US\$ 25), de forma que a empresa alega que "ganhou". Do mesmo modo, o sindicato recebe uma parte maior da *pizza* do que a empresa está disposta a conceder (novamente, US\$ 40 contra US\$ 25), e o sindicato também pode alegar que "ganhou".

Ambos os lados, no entanto, alcançaram uma vitória vazia. Afinal, se ambas as partes pudessem prever o resultado final, elas teriam concordado com outras soluções compartilhadas (como no ponto R^* , onde cada lado mantém US\$ 50) o que faria que ambas as partes ficassem numa situação melhor em relação ao resultado depois da greve. Em outras palavras, as greves não são ótimos de Pareto. Quando as partes têm informações razoavelmente boas sobre os custos e o resultado provável da greve, ela é irracional. A empresa e o sindicato podem concordar com o resultado da greve de antemão, economizar os custos associados com ela e compartilhar as economias entre eles, e ambos ficarão numa situação melhor. A irracionalidade das greves passou a ser conhecida como o **paradoxo de Hicks**.³⁰

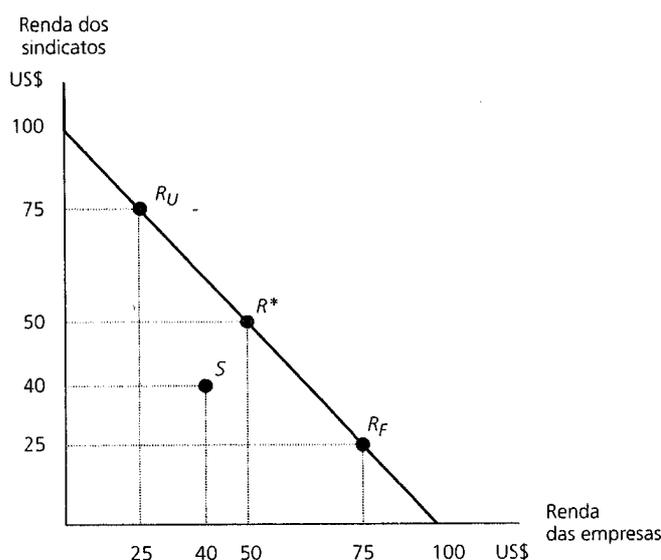
28 Vários estudos tentaram estimar a proporção de compartilhamento, ou seja, a fração de rendas distribuída para os trabalhadores sindicalizados. No entanto, as estimativas variam de 0,1 a 0,7. Veja Jan Svejnar, "Bargaining Power, Fear of Disagreement and Wage Settlements: Theory and Evidence from U.S. Industry," *Econometrica* 54 (September 1986): 1.055-78; John M. Abowd and Thomas Lemieux, "The Effects of Product Market Competition on Collective Bargaining Agreements: The Case of Foreign Competition in Canada," *Quarterly Journal of Economics* 108 (November 1993): 983-1014; and Louis N. Christofides and Andrew J. Oswald, "Real Wage Determination and Rent-Sharing in Collective Bargaining Agreements," *Quarterly Journal of Economics* 107 (August 1992): 985-1.002.

29 A discussão nesta seção é baseada em John Kennan, "The Economics of Strikes," in Orley C. Ashenfelter and Richard Layard, editors, *Handbook of Labor Economics*, vol. 2, Amsterdam: Elsevier, 1986, p. 1.091-137.

30 A irracionalidade das greves foi inicialmente destacada por John R. Hicks, *The Theory of Wages*, London: Macmillan, 1932.

Figura 10-9
O paradoxo de Hicks:
as greves não são ótimas
de Pareto

A empresa faz a oferta no ponto R_F mantendo US\$ 75, e dá para o sindicato US\$ 25. O sindicato quer o ponto R_U , recebendo US\$ 75 e dando US\$ 25 para a empresa. As partes não chegam a um acordo e a greve acontece. A greve é onerosa, e os acordos depois da greve ocorrem no ponto S ; cada parte mantém US\$ 40. Ambas as partes poderiam ter feito um acordo pré-greva no ponto R^* , que teriam ficado numa situação melhor.



Greves e informações assimétricas

Para escapar do paradoxo de Hicks, foram propostos muitos modelos engenhosos. Os modelos mais influentes têm a tendência de salientar que as greves ocorrem porque os trabalhadores não são bem informados sobre a condição financeira da empresa e podem ter expectativas irracionalmente otimistas sobre o tamanho da *pizza* e quanto dela a empresa está disposta a abrir mão. Na realidade, existem **informações assimétricas** na mesa de negociações. A empresa sabe mais sobre o tamanho da *pizza* do que o sindicato ou os trabalhadores.³¹

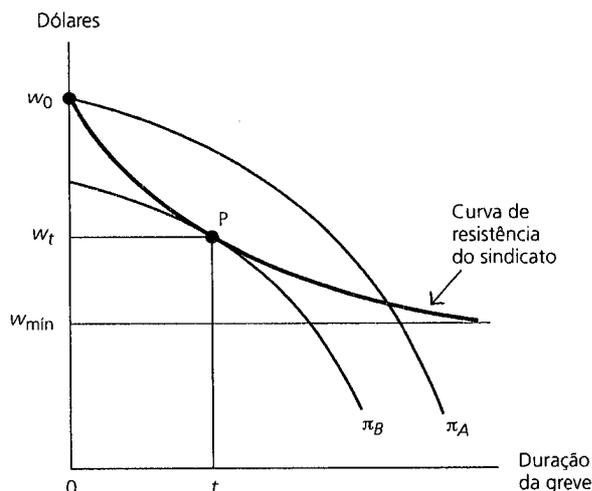
Portanto, a greve “ensina uma lição” para os trabalhadores, pois eles não sabem da verdadeira condição financeira da empresa. A Figura 10-10 ilustra a **curva de resistência do sindicato**, resumindo as lições aprendidas. Com base em suas informações incompletas sobre o tamanho da *pizza* antes da greve, o sindicato faz uma exigência salarial inicial um tanto irreal de w_0 . A ocorrência e duração da greve sinalizam para o sindicato que talvez a empresa não seja tão lucrativa como eles pensavam que era e os encoraja a moderar suas exigências. Além disso, os sindicatos poderão ter dificuldades em pagar suas contas durante uma greve longa, moderando ainda mais as demandas salariais. Assim, quanto mais longa a greve, mais baixos serão os salários exigidos pelo sindicato. Eventualmente, as exigências do sindicato caem para w_{\min} , o salário mais baixo que o sindicato está disposto a aceitar.

Vale a pena notar que a exigência salarial inicial irracionalmente alta, w_0 , pode ser a resposta ótima do sindicato em razão da existência de informações assimétricas. Afinal, as informações

³¹ Esta abordagem foi introduzida por Orley C. Ashenfelter and George E. Johnson, “Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity,” *American Economic Review* 74 (March 1969): 35-49.

Figura 10-10
A duração ótima de uma greve

Quanto mais tempo a greve durar, os sindicatos farão exigências salariais moderadas, gerando uma curva de resistência que se inclina negativamente. O empregador escolhe o ponto na curva de resistência do sindicato que o coloca na curva de isolucro mais baixa (assim, maximizando os lucros). Isto ocorre no ponto P ; a greve dura t períodos e o salário do acordo depois da greve é w_t .



assimétricas encorajam a empresa a mentir sobre sua condição financeira.³² Se os sindicatos não ameaçam entrar em greve e impõem um custo substancial, a empresa sempre alegará que a *pizza* disponível é muito pequena. Os sindicatos, portanto, podem acabar se dando bem quando exigem, inicialmente, salários altos, isso porque há uma chance de a empresa estar ganhando rendas em excesso e que ela *aceitará* as exigências salariais do sindicato para evitar o custo de uma greve.

A empresa sabe que o sindicato será moderado em suas exigências com o passar do tempo. Embora a empresa obviamente tivesse uma folha de pagamento mais baixa se ela esperasse a greve passar (por causa de acordos salariais mais baixos), as greves são onerosas. Assim sendo, a empresa desejará comparar o valor presente dos lucros se ela ceder às exigências salariais iniciais do sindicato, com o valor presente dos lucros se a greve durar um período, ou se a greve durar dois períodos e assim por diante. *A empresa escolhe a duração da greve que maximiza o valor presente dos lucros.* Esta escolha é determinada por um simples *trade-off*. Se a empresa ceder muito rapidamente, o aumento nos custos da folha de pagamento “comerá” os lucros; se a empresa esperar muito tempo para entrar num acordo, os custos da greve podem ser substanciais.

A Figura 10-10 ilustra como a extensão “ótima” da greve é determinada. As oportunidades de lucros da empresa podem ser resumidas em termos de curvas de isolucro. Essa curva, rotulada π_A , mostra as várias combinações de acordos salariais e durações de greves que geram lucros de A dólares. A curva de isolucro deve inclinar-se negativamente porque a empresa é indiferente entre greves longas ou curtas. Além disso, a curva de isolucro mais baixa gera um nível mais alto porque, para qualquer duração de greve, a empresa está pagando um salário mais baixo. Assim sendo, a curva de isolucro rotulada π_B na figura, indica um nível mais alto de lucros que a curva de isolucro π_A .

³² Beth Hayes, “Unions and Strikes with Asymmetric Information,” *Journal of Labor Economics* 2 (January 1984): 57-83; and John Schnell and Cynthia Gramm, “Learning by Striking: Estimates of the Teetotaler Effect,” *Journal of Labor Economics* 5 (April 1987): 221-41.

Fonte: Krueger and Mas (2004)

O custo das disputas trabalhistas

Em agosto de 2000, a Firestone e a Ford fizeram o *recall* de 14,4 milhões de pneus tamanhos P235/75R15. Na época, mais de 6 milhões desses pneus ainda estavam nas ruas, principalmente nos Ford Explorers. A National Highway Traffic and Safety Administration (NHTSA) relatou que esses modelos de pneus estavam associados com falhas que levaram a 271 fatalidades e mais de 800 lesões. A fonte mais comum de falha foi a separação das cintas, ou seja, um defeito que faz o pneu estourar quando a cinta de borracha se separa das correias de aço.

Os trabalhadores, em três das 11 instalações da Firestone na América do Norte, incluindo uma instalação em Decatur, Illinois, entraram numa greve penosa em julho de 1994. Depois de a Bridgestone/Firestone insistir em mudar os trabalhadores de um turno de 8 para 12 horas e em cortar o pagamento para as novas contratações em 30%, 4,2 mil trabalhadores entraram em greve. A empresa então contratou trabalhadores substitutos. Por volta de maio de 1995, a instalação em Decatur empregou 1.048 trabalhadores substitutos e 371 trabalhadores permanentes que haviam cruzado a linha de greve. A instalação em Decatur era importante porque fabricava aproximadamente um terço dos pneus em questão, e seus pneus tinham as taxas mais altas de defeitos. Em maio de 1995, quase um ano depois de a greve ter começado, o sindicato ofereceu a volta ao trabalho sem um contrato, mas a Bridgestone/Firestone anunciou que ela manteria permanentemente os trabalhadores substitutos. O acordo final, o qual incluía provisões para chamar todos os funcionários de volta ao trabalho, não foi alcançado até dezembro de 1996.

As condições de trabalho para os trabalhadores chamados para retornar eram difíceis. Um documento produzido pelo United Steel Workers of America alega que “os grevistas recebem os empregos mais difíceis nas piores máquinas, em vez dos cargos que eles tinham por mais de 10, 20 ou mesmo 30 anos. Os supervisores da empresa se divertiam assediando, intimidando e demitindo os funcionários sindicalizados pelas menores infrações”. A mágoa era igualmente forte do lado do sindicato. O sindicato impôs uma multa de US\$ 4,5 mil para os trabalhadores que cruzaram a linha de greve, mas decidiram se associar ao sindicato.

A fabricação de pneus é uma tarefa complexa, que exige muita mão de obra. A linha de produção na instalação de Decatur não é automatizada, de forma que os trabalhadores tinham certa discricção em determinar quanto esforço colocar na embalagem das correias de aço. Um estudo recente descobriu que “um em cada 400 pneus produzidos na instalação em Decatur, Illinois, em 1995, foi devolvido em 2000 sob garantia por causa da separação da cinta”. De fato, os pneus fabricados em Decatur durante a disputa trabalhista tiveram taxas de falhas mais altas que os pneus produzidos na instalação antes ou depois da disputa, e mais altas que os pneus produzidos em outras instalações.

Fonte: Alan B. Krueger and Alexandre Mas, “Strikes, Scabs and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires,” *Journal of Political Economy* 112 (April 2004): 253-89.

Como traçada, a curva de isolucro π_A mostra os lucros da empresa se ela aceitar as exigências salariais iniciais do sindicato. Entretanto, presumimos que a empresa conheça o formato da curva de resistência salarial do sindicato; ela, então, escolherá o ponto ao longo daquela curva que maximize os lucros. A empresa, portanto, muda para a curva de isolucro mais baixa possível e maximiza o valor presente ao escolher o ponto de tangência entre a curva de isolucro e a curva de resistência do sindicato, ou ponto P na Figura 10-10.

A greve “ótima” – isto é, a greve que maximiza os lucros da empresa para uma dada curva de resistência do sindicato – dura t períodos, e o salário acordado será igual a w_t dólares.

Determinantes empíricos da atividade grevista

O modelo de informações assimétricas tem uma série de implicações empíricas interessantes. Por exemplo, as greves ocorrerão e durarão mais tempo quanto mais alto for o nível de exigências salariais do sindicato (w_0). Se a oferta inicial do sindicato é insensata, a empresa verá que vale a pena esperar até que os membros do sindicato aprendam “os fatos da vida”. Similarmente, uma greve provavelmente ocorrerá se os sindicatos estiverem dispostos a, eventualmente, acordar um salário mais baixo (isto é, quando w_{\min} for baixo).

A Figura 10-11 resume o padrão de atividade de greve nos Estados Unidos desde 1967. Apesar da importância que as greves têm nas discussões na mídia sobre o impacto dos sindicatos, elas são relativamente raras e não absorvem uma grande fração da força de trabalho. Em 2007, apenas 70 mil trabalhadores estavam envolvidos em uma greve que durou mais do que um dia. A fração de tempo de trabalho perdido para a atividade de greve era um centésimo de 1%!

O principal problema com o teste das implicações do modelo de informações assimétricas é que as variáveis que determinam a atividade grevista (como a exigência salarial inicial, w_0 , e o salário na “linha final”, w_{\min}) são muitas vezes observadas. Mesmo assim, o número de substitutos empíricos parece explicar com sucesso a variação na atividade de greve com o passar do tempo e entre as indústrias.³³ Por exemplo, o modelo sugere que os sindicatos não farão exigências salariais excessivas nos períodos de alto desemprego. De fato, um aumento de 1 ponto percentual na taxa de desemprego diminui a probabilidade de uma greve em aproximadamente 1 ponto percentual. Vários estudos estimaram a curva de resistência do sindicato ao relacionar o acordo salarial do sindicato à extensão da greve. As evidências sugerem que os salários acordados caem em cerca de 2% depois de uma greve de 50 dias e em aproximadamente 4% depois de uma greve de 100 dias.³⁴

Como foi observado anteriormente, uma suposição-chave do modelo é que a empresa sabe mais sobre suas condições financeiras do que os trabalhadores. Estudos recentes têm, de fato, mostrado que as greves provavelmente ocorrerão quando os sindicatos não têm certeza das condições financeiras da empresa. Por exemplo, a probabilidade de uma greve aumenta se a empresa tiver um valor volátil de ações.³⁵ A volatilidade no mercado de ações reflete a incerteza dos investidores (e, conseqüentemente, dos trabalhadores) sobre as condições financeiras da empresa.

33 Veja Henry S. Farber, “Bargaining Theory, Wage Outcomes, and the Occurrence of Strikes: An Econometric Analysis,” *American Economic Review* 68 (June 1978): 262-71; and Susan B. Vroman, “A Longitudinal Analysis of Strike Activity in U.S. Manufacturing, 1957-1984,” *American Economic Review* 79 (September 1989): 816-26. Veja também David Card, “Longitudinal Analysis of Strike Activity,” *Journal of Labor Economics* 6 (April 1988): 147-76; and Peter C. Cramton and Joseph S. Tracy, “Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data,” *American Economic Review* 82 (March 1992): 100-121.

34 Sheena McConnell, “Strikes, Wages, and Private Information,” *American Economic Review* 79 (September 1989): 801-15; and David Card, “Strikes and Wages: A Test of an Asymmetric Information Model,” *Quarterly Journal of Economics* 105 (August 1990): 625-59.

35 Joseph S. Tracy, “An Empirical Test of an Asymmetric Information Model of Strikes,” *Journal of Labor Economics* 5 (April 1987): 149-73.

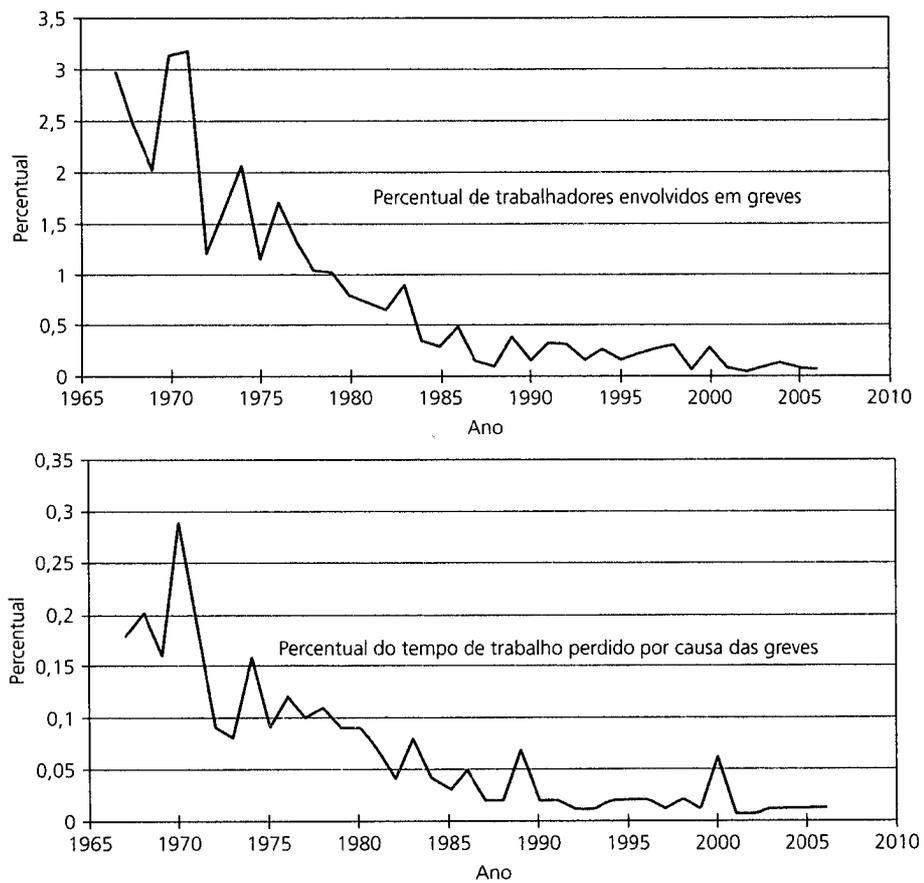


Figura 10-11
Atividade grevista nos Estados Unidos, 1967-2006

Fonte: U.S. Bureau of the Census, *Statistical Abstract of the United States*, Washington, DC: Government Printing Office, várias edições. As estatísticas se referem às greves que duraram mais do que um dia e envolveram mais de mil trabalhadores.

Os custos de uma greve, em termos de produção e receita abdicadas, são um impedimento importante da atividade grevista. Para a empresa típica, os custos associados com a greve são substanciais e são rapidamente refletidos no seu valor de mercado. Uma greve reduz o valor da riqueza dos acionistas em aproximadamente 3%.³⁶

³⁶ Melvin W. Reder and George R. Neumann, "Output and Strike Activity in U.S. Manufacturing." *How Large Are the Losses*, *Industrial and Labor Relations Review* 37 (January 1984): 197-211; Brian Becker and Craig Olson, "The Impact of Strikes on Shareholder Equity," *Industrial and Labor Relations Review* 39 (April 1986): 425-38; and John DiNardo and Kevin F. Hallock, "When Unions' Mattered': Assessing the Impact of Strikes on Financial Markets," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (January 2002): 219-33. Para um estudo interessante de como as greves afetam a demanda por consumo, veja Martin B. Schmidt and David J. Berri, "The Impact of Labor Strikes on Consumer Demand: An Application to Professional Sports," *American Economic Review* 94 (March 2004): 344-57.

É importante destacar a diferença entre os custos “privados” de uma greve, os quais são suportados pela empresa e afetados pelos trabalhadores sindicalizados, e os custos “sociais” da greve, os quais incluem a produção abdicada na economia, efeitos de transbordamento adversos em outras indústrias e uma redução na renda nacional. A percepção de que os custos sociais podem ser substanciais foi a responsável pelo decreto da “provisão de reflexão” (*cooling-off*) na Lei Taft-Hartley de 1947. Esta provisão concede ao presidente o poder de declarar um período de reflexão de 80 dias, durante o qual o sindicato e a empresa continuam a negociar para chegar a um acordo. A provisão de reflexão foi invocada apenas 35 vezes. O exemplo mais famoso ocorreu em 1959, quando o presidente Eisenhower a invocou para pôr fim a uma greve metalúrgica de 116 dias. O presidente George W. Bush invocou a Lei em outubro de 2002 quando ordenou que a Pacific Maritime Association encerrasse a greve de 10,5 mil estivadores em 29 portos da Costa-Oeste.

Apesar das preocupações políticas sobre a magnitude dos custos sociais de greves, as evidências disponíveis sugerem que esses custos não são muito importantes. Por causa do acúmulo de estoques, assim como outras empresas na indústria normalmente “preenchem o vazio” durante a greve, os custos sociais das greves são apenas na ordem de 0,2% da renda nacional.

10-7 Efeitos dos salários sindicalizados

Para quanto os sindicatos aumentam os salários de seus membros?³⁷ Começamos a análise desta importante pergunta ao definir precisamente o que queremos dizer com “efeito de salário sindicalizado”. Suponha que um trabalhador específico i ganhará w_N^i se ele trabalhar em um local não sindicalizado, mas poderia ganhar w_U^i se a empresa tornar-se sindicalizada. A porcentagem de ganho salarial *para este trabalhador* é definida como

$$\Delta_i = \text{Ganho salarial do sindicato para um dado trabalhador} = \frac{w_U^i - w_N^i}{w_N^i} \quad (10-3)$$

Suponha que existam k trabalhadores no mercado de trabalho. Poderíamos, então, calcular quanto cada um dos trabalhadores ganharia se eles se tornassem sindicalizados e poderíamos definir o **ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados** como

$$\text{Ganho salarial do sindicato} = \frac{\sum_{i=1}^k \Delta_i}{k} \quad (10-4)$$

O ganho salarial do sindicato mede o que o trabalhador médio na economia ganharia (em termos percentuais) se ele repentinamente se tornasse um membro do sindicato.

³⁷ Um resumo abrangente da extensa literatura que endereça esta questão é dado por H. Gregg Lewis, *Union Relative Wage Effects: A Survey*, Chicago: University of Chicago Press, 1986.

Embora estejamos interessados em saber o tamanho do ganho salarial do trabalhador sindicalizado, essa estatística é muito difícil de calcular. Afinal, precisamos saber quanto o trabalhador ganharia se ele trabalhasse em um emprego não sindicalizado e quanto ele ganharia se o emprego repentinamente se tornasse sindicalizado. Normalmente, observamos apenas um desses dois salários (isto é, ou o emprego é sindicalizado ou não). Como resultado, em vez disso, calculamos um tipo bastante distinto de diferencial de salário sindicalizado e não sindicalizado. Mais especificamente, suponha que o salário médio nos empregos sindicalizados seja dado por \bar{w}_U e o salário médio dos não sindicalizados seja dado por \bar{w}_N . O hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados é então definido por

$$D = \frac{\bar{w}_U - \bar{w}_N}{\bar{w}_N} \quad (10-5)$$

que é a porcentagem do diferencial de salários entre os empregos sindicalizados e os não sindicalizados. As estimativas do hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados normalmente se ajustam para as diferenças nas características socioeconômicas (como educação, idade, indústria e região do emprego) entre trabalhadores que estão em empregos sindicalizados e aqueles que estão em empregos não sindicalizados. Esses ajustes são similares àqueles usados na decomposição de Oaxaca do Capítulo 9, a qual estima o diferencial de salários entre negros e brancos comparáveis ou homens e mulheres comparáveis. Embora o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados mostre o diferencial entre trabalhadores que estão em empregos sindicalizados e trabalhadores comparavelmente qualificados que estão em empregos não sindicalizados, veremos a seguir que o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados pouco tem a ver com o ganho salarial.

Estimativas do hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados

A Figura 10-12 ilustra a tendência no hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados entre 1920 e 2007. O diferencial de salários entre os trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados é grande em certos períodos, mas se reduz consideravelmente em outros. Durante o início dos anos 1930, os membros sindicalizados ganhavam aproximadamente 39% a mais do que os membros não sindicalizados. No entanto, desde 1970, o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados tem-se situado na faixa de 15 a 20%; em 2007, permaneceu em 16%.³⁸ Existem

38 Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey* (2006 Edition), Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2006, Table 2b. Esta estatística mostra a porcentagem do hiato salarial entre os trabalhadores em empresas sindicalizadas e não sindicalizadas, mantendo constante a educação, idade, gênero, região de residência, status metropolitano, indústria de emprego e ocupação do trabalhador. Estudos recentes do hiato de salários sindicalizados incluem John W. Budd and In-Gang Na, "The Union Membership Wage Premium for Employees Covered by Collective Bargaining Agreements," *Journal of Labor Economics* 18 (October 2000): 783-806; and David G. Blanchflower and Alex Bryson, "What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?," *Journal of Labor Research* 25 (Summer 2004): 383-414; and John DiNardo and David S. Lee, "Economic Impacts of New Unionization on Private Sector Employers: 1984-2001," *Quarterly Journal of Economics* 119 (November 2004): 1.383-441. Vale a pena observar o estudo de DiNardo-Lee porque ele apresenta uma nova maneira de estimar o impacto salarial dos sindicatos. O estudo compara a evolução salarial em empresas nas quais os sindicatos ganharam por pouco a eleição de representação com a evolução salarial, e em empresas nas quais o sindicato quase perdeu a eleição. Esta abordagem sugere que o impacto salarial dos sindicatos é muito pequeno – os salários crescem aproximadamente a mesma quantidade em ambas as empresas. Entretanto, ainda não entendemos por que essa abordagem leva a tais resultados divergentes.

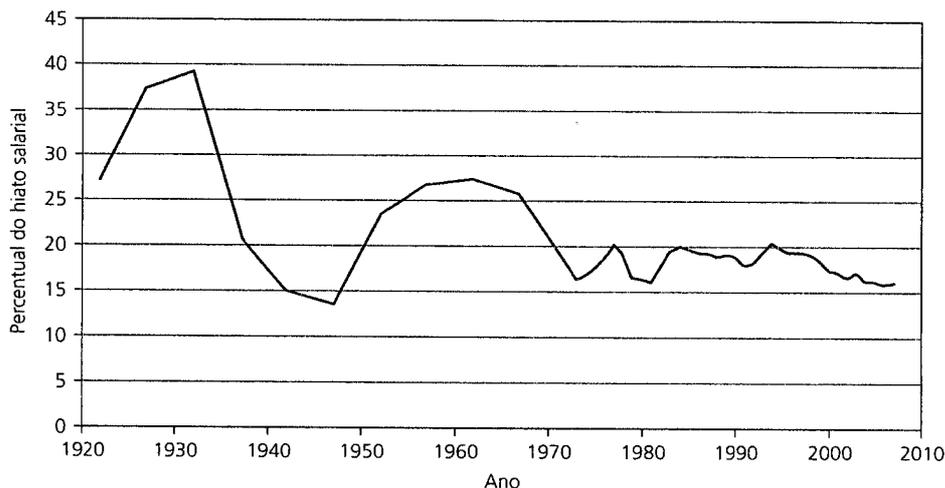


Figura 10-12

Hiato salarial entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, 1920-2007

Fonte: Os dados antes de 1970 são extraídos de John Pencavel and Catherine E. Hartsog, "A Reconsideration of the Effects of Unionism on Relative Wages and Employment in the United States, 1920-1980," *Journal of Labor Economics* 2 (April 1984): 193-232. Os dados depois de 1970 são extraídos de Barry T. Hirsch and David A. Macpherson, *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (2008 Edition)*, Washington, DC: Bureau of National Affairs, 2008, Table 2a.

algumas evidências de que o hiato salarial de sindicalizados seja levemente cíclica; ele aumenta em períodos de desemprego alto e se reduz durante as expansões econômicas.³⁹

O hiato salarial de trabalhadores sindicalizados mede o ganho salarial dos trabalhadores?

O hiato dos salários dos trabalhadores sindicalizados é informativo, porque ele mede o diferencial de salários entre trabalhadores similarmente qualificados nos setores sindicalizados e não sindicalizados. Mas este hiato salarial pode ser interpretado como uma medida do ganho salarial sindicalizado? Ou melhor, visto que o trabalhador sindicalizado típico ganha aproximadamente 15% a mais do que o não sindicalizado, isso sugere que se nos sindicalizarmos, também ganharíamos 15% a mais? A resposta é não!

Suponha que um contrato sindicalizado force a empresa a pagar 15% a mais do que o salário competitivo para seus trabalhadores. Normalmente, o acordo de negociações coletivas também torna difícil para a empresa despedir ou demitir trabalhadores. Por causa do alto custo de mão de obra e porque a empresa está presa aos trabalhadores que ela contrata, a empresa sindicalizada talvez queira investigar os candidatos ao emprego muito cuidadosamente. Além

³⁹ John Pencavel and Catherine E. Hartsog, "A Reconsideration of the Effects of Unionism on Relative Wages and Employment in the United States, 1920-1980," *Journal of Labor Economics* 2 (April 1984): 193-232.

disso, o prêmio salarial de 15% encoraja muitos trabalhadores a se candidatarem para empregos na empresa sindicalizada. Como resultado, a empresa escolhe apenas os trabalhadores mais produtivos do grupo de candidatos. Assim, com o passar do tempo, a força de trabalho da empresa será composta principalmente de trabalhadores que são relativamente mais produtivos do que os trabalhadores em empresas não sindicalizadas.⁴⁰

O hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados é normalmente estimado ao comparar os trabalhadores em empregos sindicalizados e não sindicalizados, que tenham o mesmo passado socioeconômico. O trabalhador típico em um emprego sindicalizado será mais produtivo do que um trabalhador aparentemente comparável em um emprego não sindicalizado, porque essas medidas observáveis de habilidades não explicam completamente o diferencial de qualificações entre os trabalhadores. O hiato, portanto, superestima o ganho salarial. Como resultado, as estimativas do hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados não podem ser usadas para prever quanto um trabalhador escolhido aleatoriamente ganharia se sua empresa repentinamente se tornasse sindicalizada.

Nossa discussão sugere que temos de ter muito cuidado em especificar o que queremos dizer por efeito de salários sindicalizados e em como fazemos para ele ser calculado. Muitos estudos tentam igualar o impacto dos diferenciais de qualificações entre os dois setores quando calculam o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados porque diferentes tipos de trabalhadores acabam em empregos sindicalizados ou não sindicalizados. Por esse motivo, foram propostas duas soluções. A primeira aplica às técnicas econométricas sofisticadas para avaliar as estimativas "corrigidas pela seletividade" do ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados.⁴¹ Em princípio, esta metodologia nos permite prever o que um trabalhador sindicalizado ganharia se ele fosse trabalhar em uma empresa não sindicalizada e o que um trabalhador não sindicalizado ganharia se ele se associasse a um sindicato. As evidências proporcionadas por esses estudos são, contudo, inconclusivas, e alguns estudos sugerem que o ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados é improvavelmente alto (mais de 50%) ou ridiculamente baixo (algumas vezes até sugerindo que os sindicatos diminuem os salários).

Uma abordagem alternativa estima o ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados de dados longitudinais para certo trabalhador. Esses dados rastreiam os trabalhadores com o passar do tempo, de forma que trabalhadores específicos podem ser observados entrando ou saindo de empregos sindicalizados. O ganho salarial de trabalhadores sindicalizados é dado então pela média de aumento ou queda de salário experimentado pelos trabalhadores à medida que eles entram ou saem do emprego. Esses estudos normalmente relatam que o ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados é menor que o hiato salarial de trabalhadores sindicalizados (10% versus 15%).⁴² Portanto, parece que o viés de seleção tem um efeito importante no cálculo do efeito de salários sindicalizados.

40 Para um modelo alternativo sugerindo que os sindicatos empregam trabalhadores com qualidade mais baixa, veja Walter J. Wessels, "Do Unionized Firms Hire Better Workers?," *Economic Inquiry* 32 (October 1994): 616-29.

41 Greg Duncan and Duane Leigh, "Wage Determination in the Union and Nonunion Sectors: A Sample Selectivity Approach," *Industrial and Labor Relations Review* 34 (October 1980): 24-34; and Chris Robinson and Nigel Tomes, "Union Wage Differentials in the Public and Private Sectors: A Simultaneous Equations Specification," *Journal of Labor Economics* 2 (January 1984): 106-27. Uma avaliação crítica desses estudos é dada por H. Gregg Lewis, *Union Relative Wage Effects: A Survey*, Chicago: University of Chicago Press, 1986, Chapter 4.

42 Veja Richard B. Freeman, "Longitudinal Analysis of the Effects of Trade Unions," *Journal of Labor Economics* 2 (January 1984): 1-26; and George Jakubson, "Estimation and Testing of the Union Wage Effect Using Panel Data," *Review of Economic Studies* 58 (October 1991): 971-92.

Licenciamento ocupacional

O declínio abrupto na fração de trabalhadores que são sindicalizados nos Estados Unidos não sugere necessariamente que os trabalhadores americanos estão menos protegidos contra as vicissitudes da concorrência no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que o sindicato do setor privado está em colapso, houve um aumento substancial no número de trabalhadores que foram obrigados, seja pelo governo federal, estadual ou local, a obter uma licença para realizar seus trabalhos. Exemplos de empregos que exigem uma licença incluem ocupações variadas como professores e barbeiros, contadores e cosmetologistas.

Em *Capitalism and Freedom*, Milton Friedman propôs uma teoria influente do licenciamento no mercado de trabalho. Friedman enfatizou que os responsáveis por uma ocupação específica tinham o incentivo de criar um conjunto formal de padrões que limitassem a entrada na ocupação, e que fizessem o *lobby* para que os legisladores decretassem tais barreiras. A agência de licenciamento é, de fato, "capturada" pelos incumbentes na ocupação. Como resultado, a agência tomará medidas que restrinjam a entrada e que elevem os salários da ocupação.

Pouco menos de 5% dos trabalhadores nos Estados Unidos eram obrigados a ter a licenciatura no início dos anos de 1950. Notavelmente, quase 30% dos trabalhadores agora precisam ter uma licença para trabalhar. A melhor estimativa disponível indica que as barreiras à entradas criadas pelo licenciamento elevam os salários dos incumbentes protegidos em aproximadamente 15%, mesmo depois de ajustar para as diferenças em qualificações entre os trabalhadores licenciados e não licenciados. Vale a pena observar que o efeito salarial resultante do licenciamento é idêntico ao efeito salarial resultante da sindicalização.

Fontes: Morris M. Kleiner and Alan B. Krueger, "The Prevalence and Effects of Occupational Licensing," *IZA Discussion Paper n° 3675*, September 2008; Morris M. Kleiner "Occupational Licensing," *Journal of Economic Perspectives* 14 (October 2000): 189-202; and Milton Friedman, *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press, 1962.

Os estudos longitudinais, no entanto, movem o trabalhador entre os setores sindicalizados e não sindicalizados como se fosse um experimento natural, sendo que uma pessoa é aleatoriamente atribuída para alguns empregos. No entanto, sabemos que os trabalhadores são seletivos quando decidem quais ofertas de emprego aceitam e quais rejeitam. O trabalhador que troca um emprego sindicalizado o qual paga muito bem, por um emprego não sindicalizado que não paga bem, está fornecendo informações relevantes sobre outras características do emprego (como amenidades do ambiente de trabalho). Assim sendo, é improvável que o rastreamento de trabalhadores com o passar do tempo estime o "verdadeiro" valor do ganho salarial sindicalizado.

Efeitos de ameaças e de transbordamento (*spillover*)

Até agora, nosso cálculo do efeito de salários sindicalizados presumiu que a existência do setor sindicalizado não tinha influência sobre o salário não sindicalizado. Os sindicatos, no entanto, têm um impacto não apenas sobre o salário de trabalhadores sindicalizados, mas também no salário daqueles não sindicalizados. Como resultado, o cálculo do diferencial desses salários não mede verdadeiramente o ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados (mesmo na ausência do viés de seleção).

Uma maneira como os sindicatos influenciam o estabelecimento de salários no setor não sindicalizado é por meio de **efeitos de ameaças**. Os empregadores que visam à maximização de lucros na indústria têm o incentivo de manter fora o sindicato e podem estar dispostos a compartilhar a renda excessiva na esperança de que os trabalhadores não se associem ao sindicato.⁴³ Portanto, os efeitos de ameaças sugerem que os sindicatos têm um impacto positivo nos salários não sindicalizados. Como resultado, os efeitos de salários sindicalizados, com base no diferencial de salários entre empregos sindicalizados e não sindicalizados, subestimam o verdadeiro impacto do sindicato nos salários.

Os sindicatos podem também ter **efeitos de transbordamento** (*spillover effects*) no setor não sindicalizado. À medida que os trabalhadores perdem o emprego em empresas sindicalizadas (talvez porque elas se movimentem para cima, ao longo da curva de demanda, em resposta ao aumento salarial exigido pelo sindicato), a oferta de trabalhadores no setor não sindicalizado aumenta e o salário competitivo cai. Uma comparação de salários entre os empregos sindicalizados e não sindicalizados superestima o impacto do sindicato no salário de trabalhadores sindicalizados.

As evidências sobre os efeitos de ameaça e transbordamento são normalmente baseadas no sinal da correlação entre o salário não sindicalizado em um mercado de trabalho e a taxa de sindicalização nesse mercado.⁴⁴ Se essa correlação é negativa, indicando que os salários não sindicalizados são mais baixos nos mercados de trabalho com altas taxas de sindicalização, os efeitos de transbordamento são importantes; se a correlação é positiva, as evidências sugeririam que o efeito de ameaças domina. Muitos estudos sugerem que os sindicatos têm efeitos de ameaças e transbordamento nos salários não sindicalizados. Por exemplo, o salário de trabalhadores não sindicalizados é mais baixo nas cidades que têm altas taxas de sindicalização, indicando a existência de efeitos de transbordamento. Ao mesmo tempo, o salário de policiais não sindicalizados é mais alto nas áreas metropolitanas onde existem poderosos sindicatos de policiais, indicando a existência de efeitos de ameaças.

Um exemplo extremo de como os sindicatos afetam os salários de trabalhadores não sindicalizados é dado pela provisão na Lei Davis-Bacon de 1931, a qual requer que os trabalhadores empregados em projetos de construção, subsidiados pela federação, recebam o "salário prevalecente". O U.S. Department of Labor normalmente interpreta o salário prevalecente como sendo o salário sindicalizado. Estima-se que a provisão do salário prevalecente aumenta o custo dos projetos de construção em cerca de 25%.⁴⁵ Além disso, sua atração aumentaria o emprego em construção em pelo menos 40 mil empregos, sendo que a maioria deles iria para as minorias.⁴⁶

43 Sherwin Rosen, "Trade Union Power, Threat Effects, and the Extent of Organization," *Review of Economic Studies* 36 (April 1969): 185-96.

44 Richard B. Freeman and James L. Medoff, "The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages," *Review of Economics and Statistics* 63 (November 1981): 561-72; Casey Ichniowski, Richard Freeman and Harrison Lauer, "Collective Bargaining Laws, Threat Effects and the Determinants of Police Compensation," *Journal of Labor Economics* 7 (April 1989): 191-209; and Henry Farber, "Nonunion Wage Rates and the Threat of Unionization," *Industrial and Labor Relations Review* 58 (April 2005): 335-52.

45 Martha Fraundorf, John Farrell and Robert Mason, "The Effect of the Davis-Bacon Act on Construction Costs in Rural Areas," *Review of Economics and Statistics* 66 (February 1984): 142-46; veja também Steven Allen, "Much Ado about Davis-Bacon: A Critical Review and New Evidence," *Journal of Law and Economics* 6 (October 1983): 707-36.

46 Farrel Bloch, "Minority Employment in the Construction Trades," *Journal of Labor Research* 24 (Spring 2003): 271-91.

Sindicatos e dispersão salarial

A distribuição salarial de trabalhadores sindicalizados tem menos dispersão do que a de trabalhadores não sindicalizados. As evidências sugerem que a dispersão salarial nas empresas sindicalizadas é aproximadamente 25% mais baixa que nas empresas não sindicalizadas. As evidências também indicam que a sindicalização reduz a dispersão salarial na economia agregada em aproximadamente 10%.⁴⁷

A "compressão" da distribuição salarial no setor sindicalizado surge, em parte, porque os trabalhadores sindicalizados são um grupo mais homogêneo (em termos de educação e outras medidas de qualificação observáveis) do que os trabalhadores não sindicalizados. As empresas sindicalizadas, portanto, também oferecem aos seus trabalhadores uma recompensa pelas qualificações mais baixas que as não sindicalizadas.⁴⁸ A taxa de retorno da educação entre os trabalhadores não sindicalizados talvez seja duas vezes mais alta que a taxa de retorno da educação entre os trabalhadores sindicalizados. A recompensa para as qualificações mais baixas encontradas em empresas sindicalizadas ocorre porque os sindicatos impõem as considerações de igualdade de pagamento nas negociações coletivas. Essas considerações proíbem os empregadores de tomarem decisões para o estabelecimento de salários que recompensem trabalhadores bastante produtivos e penalizem os trabalhadores menos produtivos.

Existem também evidências de que os sindicatos achatam o perfil de ganhos por idade, porque parece haver menos oportunidades de treinamento no setor sindicalizado. Os trabalhadores sindicalizados gastam aproximadamente 4,2 horas por semana em atividades de treinamento no local de trabalho, em comparação às 6,1 horas semanais para os trabalhadores não sindicalizados.⁴⁹ Argumentava-se que os trabalhadores sindicalizados recebiam treinamento no local de trabalho menos formais do que os não sindicalizados, porque as normas rígidas dos sindicatos, que especificam como e quando os trabalhadores podem ser usados no processo de produção, reduzem a lucratividade do treinamento.

Sindicatos e benefícios adicionais

Os sindicatos também afetam o valor do pacote de benefícios adicionais oferecidos pelas empresas. Esses benefícios incluem seguro-saúde e de vida, férias e afastamento por doença, aposentadorias e bônus. A proporção do valor dos benefícios adicionais para o salário é de 20% em empresas sindicalizadas e de apenas 15% em empresas não sindicalizadas.⁵⁰

47 Richard B. Freeman, "Unionism and the Dispersion of Wages," *Industrial and Labor Relations Review* 34 (October 1980): 3-23; Richard B. Freeman, "Union Wage Practices and Wage Dispersion within Establishments," *Industrial and Labor Relations Review* 36 (October 1982): 3-21; and David Card, "The Effect of Unions on the Structure of Wages: A Longitudinal Analysis," *Econometrica* 64 (July 1996): 957-79.

48 Farrell E. Bloch and Mark S. Kuskin, "Wage Determination in the Union and Nonunion Sectors," *Industrial and Labor Relations Review* 31 (January 1978): 183-92.

49 Greg Duncan and Frank P. Stafford, "Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials?," *American Economic Review* 70 (June 1980): 355-71; veja também Jacob Mincer, "Union Effects: Wages, Turnover, and Job Training," *Research in Labor Economics* (1983, Supplement 2): 217-52; and John M. Barron, Scott Fuess and Mark Loewenstein, "Further Analysis of the Effect of Unions on Training," *Journal of Political Economy* 95 (June 1987): 632-40.

50 Richard B. Freeman, "The Effect of Unionism on Fringe Benefits," *Industrial and Labor Relations Review* 34 (July 1981): 489-509; and Thomas C. Buchmueller, John DiNardo and Robert G. Valletta, "Union Effects on Health Insurance Provision and Coverage," *Industrial and Labor Relations Review* 55 (July 2002): 610-27.

Pelo fato de os salários sindicalizados serem mais altos dos que os não sindicalizados, o pacote de benefícios adicionais recebidos pelos trabalhadores sindicalizados vale mais do que o dos trabalhadores não sindicalizados. Como resultado, o efeito sindical na compensação *total* (isto é, o salário mais o valor em dólares dos benefícios adicionais) excede os efeitos salariais sindicalizados que discutimos neste capítulo. As evidências sugerem que o hiato de compensação dos trabalhadores sindicalizados (isto é, a diferença percentual na compensação total entre trabalhadores em empregos sindicalizados e não sindicalizados) pode ser de aproximadamente 2 a 3 pontos percentuais mais alta do que o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados.

10-8 Efeitos não salariais dos sindicatos

Embora grande parte da literatura tenha focado o impacto que os sindicatos têm sobre a estrutura salarial, eles influenciam muitos outros aspectos da relação de emprego, incluindo a produtividade do trabalhador, a rotatividade da mão de obra e a satisfação no trabalho. Um importante canal pelo qual os sindicatos estendem sua influência é conhecido como a **hipótese da saída ou voz**.⁵¹ Na ausência de sindicatos, os trabalhadores não têm um mecanismo estabelecido para informar aos empregadores as queixas com relação às condições de trabalho, salários e outros aspectos da relação de emprego. Se um único trabalhador fosse reclamar, o empregador poderia responder demovendo ou demitindo o trabalhador. A única maneira de os trabalhadores não sindicalizados registrarem sua insatisfação é por meio da “saída” – eles demonstram seu descontentamento e deixam a empresa.

Os sindicatos dão aos trabalhadores um canal formal para expor suas queixas. O sindicato, na realidade, age como um agente para os trabalhadores e dá a eles “voz”. Os trabalhadores que não estão satisfeitos com o emprego podem deixar o sindicato passar a informação para as empresas sem temer represálias dos empregadores.

O modelo da voz tem muitas implicações interessantes para a relação de emprego em companhias sindicalizadas. Por exemplo, a rotatividade da mão de obra deveria ser mais baixa nas empresas sindicalizadas, porque os trabalhadores não precisam mais demonstrar seu descontentamento. De fato, a probabilidade de demissão por um período de dois anos em empresas não sindicalizadas é de 14%, ao passo que nas sindicalizadas ela é de apenas 7%. Parte da taxa de baixas demissões nas empresas sindicalizadas deve-se ao fato de que os trabalhadores sindicalizados ganham salários mais altos e teriam pouco incentivo para se demitirem, mesmo na ausência de um mecanismo de voz. Entretanto, mesmo depois de controlar cuidadosamente as diferenças no valor nos pacotes de compensação sindicalizados e não sindicalizados (incluindo salários e benefícios adicionais), a probabilidade de os trabalhadores sindicalizados se demitirem ainda é menos provável.⁵²

O mecanismo de saída ou voz influencia a satisfação no emprego dos membros sindicalizados. Surpreendentemente, muitos estudos mostraram que os membros dos sindicatos

⁵¹ Freeman and Medoff, in *What Do Unions Do?*.

⁵² Richard B. Freeman, “The Exit-Voice Trade-off in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations,” *Quarterly Journal of Economics* 94 (June 1980): 643-74.

relatam que estão *menos* satisfeitos com seus empregos do que os membros não sindicalizados.⁵³ Essa descoberta parece contradizer a hipótese de saída ou voz. Afinal, a voz eficaz proporcionada pelos sindicatos deveria remediar muitas das queixas dos trabalhadores. Entretanto, para que os sindicatos sejam eficazes, suas vozes devem ser ouvidas "em alto e bom-tom". Assim sendo, um subproduto da sindicalização pode muito bem ser a politização da força de trabalho. Espera-se, então, que os membros sindicalizados expressem menos satisfação no emprego do que os membros não sindicalizados. Entretanto, observe que o descontentamento não é genuíno porque ele não leva a mais demissões. Em vez disso, é um instrumento por meio do qual os sindicatos podem dizer para a empresa que seus trabalhadores estão infelizes e querem mais delas.

Sindicatos, produtividade e lucros

A maior estabilidade do emprego nas empresas sindicalizadas proporciona um canal por meio do qual os sindicatos conseguem ter um impacto favorável na produtividade da empresa. Afinal, a rotatividade no emprego é bastante onerosa. Ela quebra o processo de produção, requer gastos substanciais com atividades de *head-hunting* e aumenta o custo de treinamento da força de trabalho. Assim, a hipótese de saída ou voz sugere que o sindicato poderia aumentar a produtividade das empresas sindicalizadas.

Esta implicação controversa recebeu muita atenção. Em geral, as evidências parecem indicar que os trabalhadores nas empresas sindicalizadas são, de fato, mais produtivos. Um estudo detalhado da produtividade na indústria de concreto, por exemplo, relata que a produtividade dos trabalhadores nas empresas sindicalizadas (medida com base na tonelada de concreto por trabalhador) é aproximadamente 9% mais alta do que a produtividade dos trabalhadores em empresas não sindicalizadas.⁵⁴

De certa maneira, não nos surpreende a descoberta de que as empresas sindicalizadas sejam mais produtivas. Afinal, se as empresas movem-se para cima ao longo da curva de demanda como resultado do aumento salarial sindicalizado, o emprego cai e o valor do produto marginal da mão de obra aumenta. Além disso, o salário sindicalizado poderá "chocar" a empresa para práticas de contratação mais diligentes. As empresas sindicalizadas serão mais seletivas em suas decisões de contratação, e uma força de trabalho melhor selecionada normalmente será mais produtiva, pois os sindicatos muitas vezes impõem normas restritivas sobre a demissão de seus membros.

O impacto favorável dos sindicatos sobre a produtividade, no entanto, não é suficientemente grande para compensar a empresa pelos seus custos mais altos na folha de pagamento. Como resultado, as empresas sindicalizadas têm lucros mais baixos. Um estudo detalhado

53 George J. Borjas, "Job Satisfaction, Wages, and Unions," *Journal of Human Resources* 14 (Winter 1979): 21-40; and Joni Hersch and Joe Stone, "Is Union Job Dissatisfaction Real?," *Journal of Human Resources* 25 (Autumn 1990): 736-51.

54 Steven G. Allen, "Unionized Construction Workers Are More Productive," *Quarterly Journal of Economics* 99 (May 1984): 251-74; veja também Charles Brown and James Medoff, "Trade Unions in the Production Process," *Journal of Political Economy* 86 (June 1978): 355-78. Uma avaliação crítica desses estudos é dada por Walter J. Wessels, "The Effects of Unions on Employment and Productivity: An Unresolved Contradiction," *Journal of Labor Economics* 3 (January 1985): 101-108; veja também Barry T. Hirsch, "What Do Unions Do for Economic Performance?" *Journal of Labor Research* 25 (Summer 2004): 415-55.

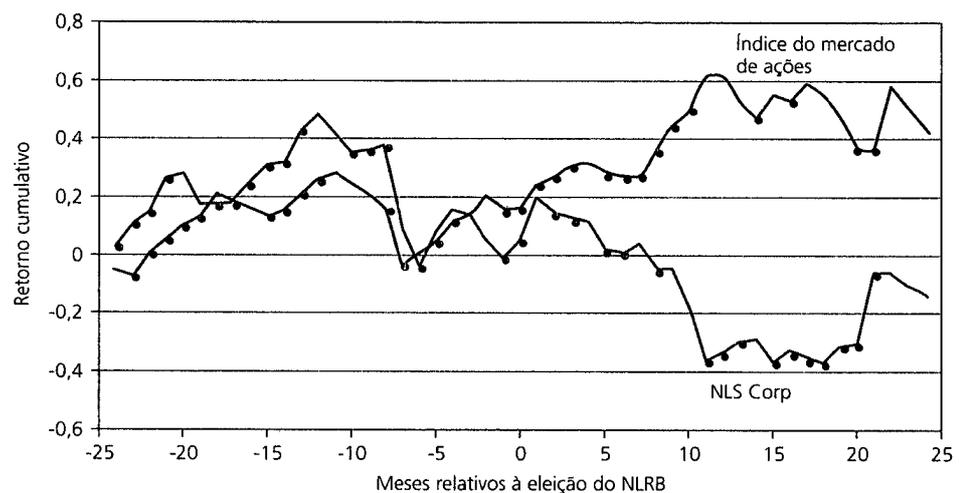


Figura 10-13
Retornos da Bolsa de Valores antes e depois da eleição de representação de 1999 na National Linen Service Corporation

Fonte: David S. Lee and Alexandre Mas, "Long-Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets, 1961-1999," Princeton Industrial Relations Section Working Paper, January 2008, Figure 1.

dos lucros nas empresas sindicalizadas e não sindicalizadas indica que os sindicatos reduzem a taxa de retorno do capital da empresa em 19%.⁵⁵

Como observamos anteriormente, existem evidências de que o valor de mercado de uma empresa (isto é, a riqueza de seus acionistas) diminui com base em um dólar por um dólar à medida que as rendas são redistribuídas para os trabalhadores sindicalizados. Um estudo recente examinou o valor no mercado de capitais da National Linen Service Corp. (NLS), um grande fornecedor de roupa de cama, mesa e banho.⁵⁶ Os trabalhadores na NLS votaram arrebatadamente para se organizarem em uma divisão local do Sindicato dos Funcionários do Comércio de Agulhas, Industrial e Têxtil. A Figura 10-13 ilustra a reação da Bolsa de Valores. A figura mostra o retorno cumulativo para as ações da NLS durante o período, começando 25 meses antes da eleição (o qual é rotulado como tempo 0 na figura) e acabando 25 meses depois da eleição. Antes da eleição, a tendência no retorno das ações da NLS era aproximadamente similar à tendência na Bolsa de Valores em geral. No entanto, logo depois da eleição, os retornos das ações da NLS começaram a cair rapidamente. Depois

⁵⁵ Kim B. Clark, "Unionization and Firm Performance: The Impact on Profits, Growth, and Productivity," *American Economic Review* 74 (December 1984): 893-919. Veja também Richard Ruback and Martin B. Zimmerman, "Unionization and Profitability: Evidence from the Capital Market," *Journal of Political Economy* 92 (December 1984): 1.134-57; Barry T. Hirsch, John T. Addison and Robert A. Connolly, "Do Unions Capture Monopoly Profits," *Industrial and Labor Relations Review* 41 (October 1987): 136-38; and Paula Voos and Lawrence R. Mishel, "The Union Impact on Profits: Evidence from Industry Price-Cost Margin Data," *Journal of Labor Economics* 4 (January 1986): 105-33.

⁵⁶ David S. Lee and Alexandre Mas, "Long-Run Impacts of Unions on Firms: New Evidence from Financial Markets, 1961-1999," Princeton Industrial Relations Section Working Paper, January 2008.

de dois anos, o preço das ações havia caído por aproximadamente 25%, enquanto o índice de mercado amplo havia subido em 50%.

Em vista do impacto negativo que os sindicatos têm sobre os lucros e a riqueza dos acionistas, não é surpresa que a administração de uma empresa muitas vezes faça tentativas ingênuas para manter os sindicatos fora. Um estudo recente sugere que as empresas incorrerão quantias maiores de dívida para reduzir a ameaça de sindicalização iminente.⁵⁷ A emissão de dívidas amarra a riqueza futura da empresa. Essas obrigações reduzem as rendas em excesso que estão atualmente disponíveis para os trabalhadores sindicalizados, diminui o ganho da sindicalização e reduz a probabilidade de os sindicatos desejarem a empresa. As evidências disponíveis indicam que uma empresa não sindicalizada aumentará seu nível de dívida em aproximadamente US\$ 1 milhão para cada ponto percentual adicional na taxa de sindicalização da indústria.

10-9 Aplicação de política econômica: sindicatos do setor público

Houve um rápido aumento na proporção de trabalhadores no setor público nos Estados Unidos que são sindicalizados. Grande parte das pesquisas sobre o impacto econômico dos sindicatos deste setor é motivada pelo fato de que as curvas de demanda por trabalho para muitos trabalhadores essenciais do setor público – como policiais, bombeiros e professores – têm a tendência de serem inelásticas. Se os sindicatos do setor público se comportassem como sindicatos monopolistas (de forma que o resultado do salário-emprego se encontraria na curva de demanda por trabalho), as regras de Marshall da demanda derivada sugerem que seus sindicatos poderiam “extorquir” salários bastante altos dos contribuintes. Além disso, os trabalhadores do setor público são muitas vezes uma poderosa força política, e alguns políticos estão dispostos a conceder altos aumentos para seus sindicatos em troca de votos.

As evidências, no entanto, não sugerem que o efeito do salário sindicalizado no setor público seja muito grande.⁵⁸ Na realidade, a maioria dos estudos relatam que o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados no setor público (isto é, a porcentagem do diferencial de salários entre trabalhadores comparáveis do setor público, sindicalizados e não sindicalizados) está na ordem de 5 a 10%.

Os sindicatos do setor público podem não gerar aumentos salariais muito altos porque os governos locais e estaduais *enfrentam* restrições. Um aumento no salário para estes trabalhadores deve ser patrocinado pelos contribuintes, e um aumento nos impostos encorajará a migração de empregos e trabalhadores do local. De fato, as unidades governamentais competem entre si para atrair residentes e oportunidades de negócios, e esta competição mantém os preços dos serviços públicos baixos.

57 Stephen G. Bronars and Donald R. Deere, “The Threat of Unionization, the Use of Debt, and the Preservation of Shareholder Wealth,” *Quarterly Journal of Economics* 106 (February 1991): 231-54.

58 Robert G. Valletta, “Union Effects on Municipal Employment and Wages: A Longitudinal Approach,” *Journal of Labor Economics* 11 (July 1993): 545-74; and Janet Currie and Sheena McConnell, “Collective Bargaining in the Public Sector: The Effect of Legal Structure on Dispute Costs and Wages,” *American Economic Review* 81 (September 1991): 693-718. Veja Richard B. Freeman, “Unionism Comes to the Public Sector,” *Journal of Economic Literature* 24 (March 1986), p. 41-86, para um estudo da literatura.

Em contrapartida ao impacto benéfico dos sindicatos sobre a produtividade das empresas do setor privado, existem evidências de que alguns sindicatos do setor público reduzem a produtividade. Um estudo de como os sindicatos dos professores afetam os resultados dos estudantes documenta que, apesar de eles conseguirem um aumento nos recursos para as escolas, eles distorcem o uso relativo de vários insumos na função de produção da educação (como os salários dos professores e a taxa estudante-professor). A distorção tem um impacto prejudicial no desempenho dos alunos, aumentando a taxa de desistentes do ensino médio.⁵⁹

Arbitragem

O poder dos sindicatos do setor público também é restrito porque a maioria dos Estados proíbe as greves de seus trabalhadores. Como resultado, os sindicatos do setor público muitas vezes escolhem (ou são obrigados a escolher) *arbitragem legal* como uma maneira de resolver as disputas nas negociações coletivas. Dois tipos de procedimentos de arbitragem são amplamente usados. Sob a **arbitragem convencional**, ambas as partes para a disputa apresentam suas ofertas para um árbitro objetivo. O árbitro, que é efetivamente o juiz do caso, compara as duas ofertas. Após estudar os fatos, ele surge com uma solução que os dois lados são obrigados a aceitar. A solução do árbitro poderá estar em qualquer lugar entre as duas ofertas, e poderá até mesmo estar fora dessa extensão. Na **arbitragem de oferta final**, os dois lados novamente apresentam suas ofertas, mas o árbitro deve escolher entre uma delas. Novamente, os dois são obrigados a aceitar a decisão do juiz.

Pelo fato de os acordos salariais no setor público dependerem pesadamente do julgamento do árbitro, é interessante examinar como eles chegam às decisões e como os empregadores e sindicatos estrategicamente fazem ofertas para influenciar o comportamento do juiz.⁶⁰ No modelo típico de arbitragem convencional, empregadores e sindicatos têm expectativas sobre o que o árbitro considera um resultado razoável. Ambas as partes acreditam que se apresentarem uma oferta estranha para o árbitro (uma exigência salarial muito alta no caso do sindicato, ou uma oferta salarial muito baixa no caso do empregador), ele desconsiderará suas posições e sua decisão será bastante influenciada pela oferta da outra parte. Os dois, obviamente, querem influenciar o árbitro, de forma que eles têm a tendência de se posicionarem em torno do que acreditam como sendo o resultado desejado do juiz. O árbitro, na realidade, precisa apenas “dividir a diferença” entre as ofertas. Observe que os árbitros *não* seguem uma regra básica “cega” que lhes diz para dividirem a diferença. Ao contrário, eles fazem isso porque as duas partes se colocam estrategicamente em torno da posição preferida deles.

A arbitragem da oferta final introduz um conjunto um tanto diferente de incentivos para as partes. Após estudar os fatos do caso, o árbitro novamente tem uma ideia de o que constitui um acordo justo. Ele então escolhe aquela oferta que mais se aproxima da sua

59 Caroline Minter Hoxby, “How Teachers’ Unions Affect Education Production,” *Quarterly Journal of Economics* 111 (August 1996): 671-718.

60 Henry S. Farber and Harry C. Katz, “Interest Arbitration, Outcomes, and Incentives to Bargain,” *Industrial and Labor Relations Review* 33 (October 1979): 55-63; Henry S. Farber, “Splitting-the-Difference in Interest Arbitration,” *Industrial and Labor Relations Review* 35 (October 1981): 70-77; and Vincent P. Crawford, “On Compulsory-Arbitration Schemes,” *Journal of Political Economy* 87 (February 1979): 131-60.

Advogados e arbitragem

Suponha que Laura e Mayra são acusadas de participar do mesmo crime e são mantidas inco-municáveis. A polícia não tem evidências para condená-las a menos que uma delas confesse. Se apenas uma confessar, a polícia liberará a informante como uma recompensa por entregar evidências para o Estado. A prisioneira que não abriu a boca é então condenada e recebe uma sentença mais pesada, a menos que ela também confesse. Se nenhuma delas confessa, ambas serão liberadas.

Nesta situação, cada prisioneira abrirá o “bico”, independente do que a outra faça. Por exemplo, se Laura não confessar, Mayra confessará e sairá livre. Porém, se Laura confessar, Mayra também vai querer confessar para conseguir uma sentença mais leve. Portanto, é do interesse *privado* de cada prisioneira confessar, e ambas acabarão indo para a prisão. Entretanto, é do interesse delas ficarem caladas, isso porque ambas eventualmente seriam liberadas. Esse problema no comportamento estratégico é conhecido como o “dilema do prisioneiro”.

Considere agora um sindicato e um empregador que estão tendo suas disputas resolvidas pela arbitragem final. Cada um faz uma oferta para o árbitro e este escolherá aquela que mais se aproxima da sua noção de prêmio justo, por isso ambos acreditam que a contratação de um advogado “ajudará” na mudança de percepção do juiz para um resultado mais justo. Se o ganho por contratar um advogado (em termos de uma recompensa monetária maior) excede os honorários, cada parte terá incentivos privados para contratar o trabalhador. Entretanto, empregador e sindicato querem contratar um advogado, mas os trabalhadores se contraba-lançam e nenhum deles terá vantagens; porém eles deverão pagar os honorários legais. É, portanto, do interesse de ambos *não* contratar um advogado.

Um estudo recente sobre as decisões dos árbitros nas disputas envolvendo trabalhadores da segurança pública em New Jersey mostra o dilema dos prisioneiros em ação. A fração de recompensas ganhas pelo empregador, dependendo de qual parte contratou um advogado, é dada por

		O sindicato usa	
		Nenhum advogado	Advogado
O empregador usa	Nenhum advogado	41%	19%
	Advogado	71%	45%

Se apenas uma parte contratar um advogado, a decisão do árbitro é tendenciosa para com aquela parte, por isso esse fato incentiva as duas partes contratarem advogados. Entretanto, se ambas as partes contratarem advogados, os dois trabalhadores neutralizarão a eficácia um do outro, e a porção de casos ganhos pelo empregador é aproximadamente a mesma se nenhuma das partes tivesse contratado um advogado. Portanto, o dilema do prisioneiro leva cada parte a tomar medidas que leva ambos a ficarem numa situação pior no final e que serve apenas para redistribuir a renda com a empresa de advocacia.

Fonte: Orley Ashenfelter and Gordon Dahl, “Lawyers as Agents of the Devil in a Prisoner’s Dilemma Game,” Princeton University, August 2002.

avaliação. Obviamente, tanto o empregador quanto o sindicato evitarão fazer ofertas que se desviem muito do resultado preferido do árbitro. Afinal, os árbitros ignorarão completamente as ofertas estranhas. Assim, as partes que são adversas ao risco e não estão dispostas a se arriscarem com o árbitro farão ofertas que são bem próximas da posição preferida do árbitro e “ganharão” uma fração mais alta das recompensas da oferta final. Como resultado, as evidências de que uma das partes ganha a maioria dos casos não indicam uma tendência sistemática por parte do árbitro. Pode apenas indicar que os sindicatos são mais adversos aos riscos do que as empresas.

Uma série de estudos tem analisado como os efeitos da arbitragem afetam os salários dos policiais em New Jersey.⁶¹ Sob as leis desse Estado, as partes que não conseguem resolver o conflito por conta própria submetem suas disputas para a arbitragem convencional se ambas as partes concordarem. Caso contrário, a disputa é resolvida por meio da arbitragem da oferta final. Se a disputa alcançasse uma arbitragem da oferta final obrigatória, o empregador ofereceria um aumento de apenas 5,7% em compensações, ao passo que o sindicato queria um aumento salarial de 8,5%, e os sindicatos “ganham” em aproximadamente dois terços do tempo. Entretanto, é útil comparar esse recorde de rastreamento com os acordos alcançados em disputas comparáveis sob a arbitragem convencional. Nessas disputas, o árbitro normalmente concedeu ao sindicato um aumento de 8,3 pontos percentuais na compensação. Assim, existe pouca diferença na média de recompensa feita sob a arbitragem convencional ou da oferta final. Se interpretarmos a recompensa da arbitragem convencional como uma medida do acordo “preferido”, fica evidente que o sindicato tinha mais aversão ao risco do que a empresa e, conseqüentemente, fez ofertas mais razoáveis para o árbitro (se a disputa teve de ser acordada por meio da arbitragem final).

Resumo

- Tem havido um declínio abrupto na associação aos sindicatos no setor privado nos Estados Unidos, desde meados de 1960. Tal declínio é atribuído, em parte, às mudanças estruturais na economia dos Estados Unidos, incluindo o encolhimento do setor de manufatura e o movimento da população dos Estados do Sul e do Oeste. Ao mesmo tempo, a associação aos sindicatos no setor público cresceu rapidamente.
- Os sindicatos monopolistas escolhem um salário, e as empresas respondem à exigência salarial ao se deslocar ao longo da curva de demanda por trabalho.
- O resultado de salário-emprego no modelo de sindicatos monopolistas é ineficiente de duas maneiras distintas. Primeiro, os sindicatos distorcem a alocação de mão de obra na economia. A perda peso-morto criada pela distorção na alocação de recursos é pequena, talvez na casa de US\$ 13 bilhões anuais. Um segundo tipo de ineficiência surge porque as empresas e os trabalhadores podem ficar numa situação melhor ao saírem da curva de demanda.

⁶¹ Orley C. Ashenfelter and David E. Bloom, “Models of Arbitrator Behavior: Theory and Evidence,” *American Economic Review* 74 (March 1984): 111-24; and Janet Currie, “Arbitrator Behavior and the Variances of Arbitrated and Negotiated Wage Settlements,” *Journal of Labor Economics* 12 (January 1994): 29-39.

- A curva de contrato resume as combinações de salário-emprego que estão fora da curva de demanda e que exaurem os ganhos com a negociação. Uma vez que uma negociação é acordada na curva de contrato, os desvios deste ponto melhoram o bem-estar de uma das partes apenas à custa da outra.
- Se as curvas de contrato não são verticais, as empresas sindicalizadas distorcerão a alocação de mão de obra na economia. Se as curvas de contrato são verticais, as empresas empregam o número "correto" de trabalhadores e o único impacto dos sindicatos é a transferência de parte das rendas da empresa para os trabalhadores.
- As greves são irracionais se ambas as partes tiverem informações razoavelmente boas sobre os custos e o resultado provável da manifestação. Entretanto, as greves poderão ocorrer se uma das partes estiver mais bem informada sobre as condições financeiras da empresa.
- O ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados mostra a porcentagem do aumento salarial se um trabalhador, escolhido aleatoriamente na economia, se filiasse a um sindicato. O hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados mostra a porcentagem do diferencial de salários entre os trabalhadores em empresas sindicalizadas e aqueles em empresas não sindicalizadas. O hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados pode não proporcionar uma boa estimativa do ganho salarial sindicalizado.
- O hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados é de aproximadamente 15%.

Conceitos-chave

arbitragem convencional, 495	hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados, 485
arbitragem de oferta final, 495	hipótese da saída ou voz, 491
contratos com cláusula antissindicais, 458	informações assimétricas, 479
contrato eficiente, 474	leis do direito de trabalhar, 459
contrato fortemente eficiente, 476	ótimos de Pareto, 474
curva de contrato, 474	paradoxo de Hicks, 478
curva de resistência do sindicato, 479	práticas de <i>featherbedding</i> , 475
efeitos de ameaças, 489	práticas trabalhistas injustas, 458
efeitos de transbordamento, 489	sindicalismo de negócios, 458
eleições de certificação, 459	sindicatos monopolistas, 469
eleições de descertificação, 459	
ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados, 484	

Questões para revisão

1. Quais fatores explicam o declínio do sindicalismo no setor privado nos Estados Unidos desde meados dos anos de 1960? Quais fatores explicam o rápido aumento no sindicalismo no setor público durante o mesmo período?

2. O que significa dizer que um sindicato tem uma função de utilidade? Como exatamente esta função de utilidade é derivada das preferências dos trabalhadores?
3. Descreva o resultado de salário-emprego em um modelo de sindicalismo monopolista. Explique por que (e em que sentido) este resultado é ineficiente.
4. Descreva como calculamos a porcentagem de declínio na renda nacional resultante da má alocação de mão de obra em um modelo de sindicalismo monopolista. Qual o valor em dólar desta ineficiência se os sindicatos e as empresas firmarem contratos eficientes e a curva de contrato for vertical?
5. Discuta como os sindicatos e as empresas podem ficar numa situação melhor se eles saírem da curva de demanda. Derive a curva de contrato.
6. Discuta as diferenças entre contratos eficientes e contratos fortemente eficientes.
7. O que é o paradoxo de Hicks?
8. Descreva como os empregadores "escolhem" a extensão ótima de uma greve em um modelo onde há informações assimétricas.
9. Defina o ganho salarial sindicalizado e o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados. Por que deveríamos nos importar com a magnitude do ganho salarial sindicalizado? Sob quais circunstâncias o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados proporcionará uma estimativa razoável do ganho salarial dos trabalhadores sindicalizados?
10. O que são os efeitos de ameaças e de transbordamento (*spillover effects*)? Como eles distorcem as estimativas do efeito salarial sindicalizado?
11. O que é a hipótese de saída ou voz? Qual é a implicação dessa hipótese para a produtividade observada dos trabalhadores nas empresas sindicalizadas?
12. O que é a arbitragem convencional? O que é a arbitragem da oferta final? Como o sindicato e a empresa consideram o comportamento do árbitro quando decidem quais ofertas de salários colocarão na mesa?

Problemas

10-1. Suponha que a curva de demanda por trabalho da empresa seja dada por

$$w = 20 - 0,01E$$

em que w é o salário por hora e E é o nível de emprego. Suponha também que a função de utilidade do sindicato seja dada por

$$U = w \times E$$

É fácil demonstrar que a utilidade marginal do salário para o sindicato é E e a utilidade marginal do emprego é w . Qual salário o sindicato monopolista exigiria? Quantos trabalhadores serão empregados sob o contrato sindical?

- 10-2. Suponha que o sindicato no Problema 10-1 tenha uma função de utilidade diferente. Sua função de utilidade é dada por

$$U = (w - w^*) \times E$$

em que w^* é o salário competitivo. A utilidade marginal de um aumento salarial continua sendo E , mas a utilidade marginal do emprego agora é $w - w^*$. Suponha que o salário competitivo seja US\$ 8 a hora. Qual salário o sindicato monopolista exigiria? Quantos trabalhadores serão empregados sob o contrato sindical? Compare suas respostas com aquelas do Problema 10-1. Você consegue explicar por que elas são diferentes?

- 10-3. A Figura 10-3 demonstra alguns dos *trade-offs* envolvidos na decisão de se associar a um sindicato.
- Faça um gráfico mostrando como a presença de mensalidades sindicais afetam a decisão de se associar a um sindicato (presuma que todos os trabalhadores pagam uma taxa fixa pelas mensalidades). Mostre em seu gráfico como a presença de mensalidades sindicais podem levar o trabalhador a se sentir menos inclinado a se associar a um sindicato.
 - Suponha que, além dos salários mais altos, o sindicato negocie uma contribuição dos empregadores de 10% para um plano de contribuição de aposentadoria definido. Faça um gráfico que incorpore este benefício de aposentadoria na decisão de se associar ou não a um sindicato. Mostre em seu gráfico como os benefícios adicionais, como um plano de aposentadoria, poderá fazer que um trabalhador se sinta mais inclinado a se associar a um sindicato.
- 10-4. Um banco tem US\$ 5 milhões em capital o qual ele pode investir a uma taxa anual de juros de 5%. Um grupo de 50 trabalhadores vem até o banco desejando tomar um empréstimo de US\$ 5 milhões. Cada trabalhador no grupo tem uma oportunidade disponível que paga US\$ 50 mil por ano. No entanto, se o grupo de trabalhadores tomar emprestado os US\$ 5 milhões do banco, eles poderão abrir um negócio (em vez de trabalhar em seus empregos potenciais) que gere US\$ 3 milhões além de manter o investimento original.
- Se o banco tem todo o poder de negociação (isto é, o banco pode fazer uma oferta de pegar ou largar), qual taxa anual de juros será associada com o pagamento do empréstimo? Qual será a renda de cada trabalhador para o ano?
 - Se os trabalhadores têm todo o poder de negociação (isto é, os trabalhadores podem fazer uma oferta de pegar ou largar), qual taxa anual de juros será associada com o pagamento do empréstimo? Qual será a renda de cada trabalhador para o ano?
- 10-5. Considere uma empresa que se defronta com um preço constante por unidade de US\$ 1,2 mil pela sua produção. A empresa contrata trabalhadores, E , de um sindicato a um salário diário de w , para produzir, q , onde

$$q = 2E^{1/2}$$

Dada a função de produção, o produto marginal da mão de obra é $1/E^{1/2}$. Existem 225 trabalhadores no sindicato. Qualquer trabalhador sindicalizado que não trabalha para a empresa consegue encontrar um emprego não sindicalizado que paga US\$ 96 por dia.

- a. Qual é a função de demanda por trabalho da empresa?
 - b. Se a empresa tem permissão de especificar w e o sindicato tem permissão de fornecer quantos trabalhadores ele quiser (até 225) no salário diário de w , qual salário a empresa estabelecerá? Quantos trabalhadores o sindicato fornecerá? Quanto será produzido? Quanto lucro a empresa obterá? Qual é a renda total dos 225 trabalhadores sindicalizados?
- 10-6. Considere o mesmo arranjo do Problema 10-5, mas agora o sindicato tem permissão de especificar qualquer salário, w , e a empresa tem permissão de empregar quantos trabalhadores ela quiser (até 225) no salário diário de w . Qual salário o sindicato estabelecerá para poder maximizar a renda total dos 225 trabalhadores? Quantos trabalhadores a empresa contratará? Quanto será produzido? Quanto lucro a empresa obterá? Qual é a renda total dos 225 trabalhadores sindicalizados?
- 10-7. Suponha que a curva de resistência do sindicato seja resumida pelos dados da tabela a seguir. A exigência salarial inicial do sindicato é de US\$ 10 a hora. Caso ocorra uma greve, as exigências salariais mudam como segue:

Duração da greve	Salário exigido por hora (US\$)
1 mês	9
2 meses	8
3 meses	7
4 meses	6
5 meses ou mais	5

Considere as seguintes alterações na curva de resistência do sindicato e declare se a mudança proposta aumenta ou não a probabilidade de a greve ocorrer, e, caso ela ocorra, ela será ou não uma greve mais longa.

- a. A queda na exigência salarial de US\$ 10 para US\$ 5 por hora ocorre num período de dois meses, em oposição a cinco meses.
 - b. O sindicato está disposto a moderar suas exigências salariais ainda mais depois que a greve durar seis meses. Mais especificamente, a exigência salarial cai para US\$ 4 no sexto mês, US\$ 3 no sétimo mês e assim por diante.
 - c. A exigência salarial inicial do sindicato é de US\$ 20 por hora, a qual cai para US\$ 9 depois de um mês de greve, US\$ 8 depois de dois meses e assim por diante.
- 10-8. No salário competitivo de US\$ 20 por hora, as empresas A e B contratam 5 mil trabalhadores (sendo que cada um trabalha 2 mil horas por ano). A elasticidade da demanda é de $-2,5$ e $-0,75$ nas empresas A e B, respectivamente. Os trabalhadores em ambas as empresas associam-se ao sindicato e negociam um aumento salarial de 12%.

- a. Qual o efeito do emprego na empresa A? Como a renda total do trabalhador mudou?
 - b. Qual o efeito do emprego na empresa B? Como a renda total do trabalhador mudou?
 - c. Quanto cada trabalhador em cada empresa estaria disposto a pagar em mensalidades sindicais anuais para alcançar o ganho salarial de 12%?
- 10-9. Suponha que o valor do produto marginal da mão de obra na indústria metalúrgica (em dólares por ano) seja dado por $VMPE = 100.000 - E$, onde E é o número de trabalhadores metalúrgicos. O salário competitivo para os trabalhadores com as qualificações necessárias na produção de aço é de US\$ 30 mil ao ano, mas a indústria é sindicalizada, assim os trabalhadores metalúrgicos ganham US\$ 35 mil ao ano. O sindicato dos metalúrgicos é um sindicato monopolista. Qual é o custo de eficiência do contrato sindical nesta indústria?
- 10-10. Suponha que a economia consista em um setor sindicalizado e um não sindicalizado. A curva de demanda por trabalho em cada setor é dada por $L = 1 \text{ milhão} - 20w$. A oferta total de trabalho (em toda a economia) é de 1 milhão, e ela não depende do salário. Todos os trabalhadores são igualmente qualificados e também adequados para trabalhar em qualquer um dos setores. Um sindicato monopolista estabelece o salário a US\$ 30 mil no setor sindicalizado. Qual o hiato salarial dos trabalhadores sindicalizados? Qual o efeito do sindicato sobre os salários no setor não sindicalizado?
- 10-11. Na Figura 10-7, a curva de contrato é PZ .
- a. O ponto P representa a empresa ou os trabalhadores que têm todo o poder de negociação? O ponto Z representa a empresa ou os trabalhadores que têm todo o poder de negociação? Explique.
 - b. Suponha que, se ele assim o escolher, o sindicato tem o poder de ser monopolista no estabelecimento de salários, mas não tem o poder de forçar um salário e um nível de emprego na empresa. Em qual parte da curva de contrato i você esperaria que o contrato de salário-emprego negociado ocorresse?
- 10-12. Considere a Tabela 632 no *U.S. Statistical Abstract* de 2008.
- a. Calcule o efeito de salários sindicalizados. Calcule o efeito sindical sobre o total de benefícios. Calcule o efeito sindical sobre a compensação total.
 - b. Observe que, para os trabalhadores não sindicalizados, a aposentadoria e a poupança aumentam a compensação total em 75 centavos por hora, sendo que 60% dessa despesa vêm de planos de contribuição da aposentadoria definidos. Em contrapartida, a aposentadoria e a poupança adicionam US\$ 2,57 à compensação por hora dos trabalhadores sindicalizados, e mais de três quartos deste vem na forma de planos de benefícios da aposentadoria definidos, mas não de planos de contribuição definidos. Qual a diferença entre planos de benefícios e de contribuição definidos? Por que um sindicato preferiria (e conseguiria negociar) mais compensação nos planos de benefícios definidos que nos planos de contribuição definidos?
- 10-13. Use um gráfico para demonstrar os resultados prováveis de negociações de três indústrias, sendo que todas elas têm curvas de resistência sindical idênticas.
- a. Recentemente, a empresa A tem perdido dinheiro porque os salários e benefícios adicionais subiram de 63 para 89% de todos os custos nos últimos três anos.

- b. A maior parte das receitas da empresa B vem do fornecimento de um produto para três clientes que o usam na fabricação de computadores, utilizando o sistema de estoque *just-in-time*.
 - c. A empresa C é do governo local e se vê negociando com seus funcionários sindicalizados. Os funcionários do governo estão satisfeitos com a produtividade dos funcionários, mas eles também enfrentam pressão local para manter os impostos baixos.
- 10-14. Os jogadores da Liga Principal de Beisebol não são elegíveis para arbitragem ou livre agenciamento até que eles tenham estado na Liga por vários anos. Durante esses anos "restritos", um jogador pode apenas negociar com seu time atual. Considere um time com um mercado pequeno que tem os direitos para o Calouro do último ano. Este jogador está atualmente sob contrato por US\$ 500 mil pelos próximos três anos. Por seu time atual estar em um mercado pequeno, o produto da receita marginal do jogador para seu time atual é de US\$ 6 milhões por ano (agora e no futuro). Quando o jogador se tornar elegível para ser um agente livre, ele provavelmente valerá US\$ 10 milhões por ano durante sete anos, em livre agenciamento de times concorrentes com grandes mercados. Nas questões a seguir, presuma que o jogador queira maximizar seus ganhos ao longo da vida.
- a. Qual a pior extensão de contrato de dez anos do ponto de vista do jogador que ele poderia aceitar de seu time atual?
 - b. Qual a melhor extensão de contrato de dez anos, do ponto de vista do jogador, que seu time atual poderia lhe oferecer?
 - c. Você esperaria que este jogador assinasse uma extensão de contrato ou saísse desse contrato para entrar no agenciamento livre daqui a três anos?

Leituras selecionadas

- Alan B. Krueger and Alexandre Mas, "Strikes, Scabs and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires," *Journal of Political Economy* 112 (April 2004): 253-89.
- David Card, "The Impact of Deregulation on the Employment and Wages of Airline Mechanics," *Industrial and Labor Relations Review* 39 (July 1986): 527-38.
- Henry S. Farber, "The Decline of Unionization in the United States: What Can Be Learned from Recent Experience," *Journal of Labor Economics* 8 (January 1990): 75-105.
- _____, "The Determination of the Union Status of Workers," *Econometrica* 51 (September 1983): 1.417-37.
- John M. Abowd, "The Effect of Wage Bargains on the Stock Market Value of the Firm," *American Economic Review* 79 (September 1989): 774-800.
- Orley C. Ashenfelter and George E. Johnson, "Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity," *American Economic Review* 74 (March 1969): 35-49.
- Richard B. Freeman, "Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States," *Journal of Economic Perspectives* 2 (Spring 1988): 63-88.
- _____, "The Exit-Voice Trade-off in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits, and Separations," *Quarterly Journal of Economics* 94 (June 1980): 643-74.

Thomas E. MaCurdy and John H. Pencavel, "Testing between Competing Models of Wage and Employment Determination in Unionized Markets," *Journal of Political Economy* 94 (June 1986): S3-S39.

Sites

- www.aflcio.org
O site da AFL-CIO proporciona muitas informações sobre o movimento sindical e sobre as questões políticas atuais que dizem respeito ao trabalho.
- www.nlr.gov
A National Labor Relation Board (NLRB) administra a National Labor Relations Act (Lei Nacional de Relações Trabalhistas).
- www.fsindical.org.br/portal
Força Sindical.
- www.dieese.org.br
Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.
- www.cut.org.br
Central Única dos Trabalhadores.
- www.ibge.gov.br/home
O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) possui dados sobre o grau de sindicalização da força de trabalho no Brasil.