

Sindicatos e macroeconomia*

César Costa Alves de Mattos**

“A era da catástrofe havia revelado três coisas. Em primeiro lugar, que o movimento sindical organizado era uma presença importante e indispensável nas sociedades liberais. Segundo, que não era bolchevique. Terceiro, que a única alternativa a comprar a lealdade da classe trabalhadora com (caras) concessões econômicas era colocar a democracia em risco.”

ERIC HOBSBAWN

Folha de S. Paulo, 12-11-90

Este artigo busca avaliar o impacto do grau de centralização da barganha salarial no desempenho macroeconômico. Para isso, modelamos a hipótese de Calmfors & Driffil (1988) de que existe uma relação na forma de U invertido entre essas duas variáveis. Criamos uma função utilidade sindical para descrever o comportamento dos sindicatos na economia, quando se processa um aumento da centralização dessa barganha salarial. O foco principal do modelo serão as implicações esperadas do aumento no grau de “responsabilidade macroeconômica” que deve ocorrer quando a centralização aumenta. O artigo também se concentra na obtenção de uma definição mais precisa para o termo “centralização”, baseada no conceito mais geral de “neocorporativismo” descrito por Tarantelli. Faz-se também uma referência especial ao caso brasileiro.

1. Introdução

Por muito tempo a teoria econômica tratou os sindicatos tão-somente como entidades geradoras de distorções na economia de mercado. Isso derivaria

* Gostaria de agradecer a Francisco Carneiro, Gustavo Franco, José Marcio Camargo e dois pareceristas anônimos desta revista pelos comentários. Este artigo é uma versão revisada dos capítulos 3 e 5 da minha tese de Mestrado, apresentada no Departamento de Economia da PUC/RJ em fevereiro de 1991.

** O autor é mestre em economia pela PUC-RJ.

do fato de que a atuação sindical tenderia a elevar o salário real acima do valor de equilíbrio, reduzindo portanto o nível de emprego na economia.¹

Dentro da discussão mais antiga, economistas não ligados à tradição neoclássica chamavam a atenção para a “inflação de custos”, que segundo Ackley (1969) é “quase invariavelmente descrita como decorrência de pressões dos sindicatos sobre os salários”. Em consequência dessa idéia, a associação entre sindicatos e inflação tornou-se comum na literatura.

Mais recentemente, discute-se em que medida a influência dos sindicatos ao nível macroeconômico prejudicaria o ajuste necessário da economia a choques exógenos (especialmente os choques de oferta que assolaram a economia mundial na década de 70). Isso porque se alega que os ajustes de curto prazo seriam bem mais morosos em uma economia com sindicatos fortes e atuantes.² De qualquer forma, a presunção generalizada no âmbito da teoria era de que um aumento no grau de centralização sindical agravaria os problemas mencionados, comprometendo o desempenho macroeconômico da economia em termos de inflação e desemprego.

Essa pressuposição foi questionada em estudos que demonstravam a evidência de um desempenho econômico mais favorável em países onde existia um alto grau de centralização da barganha salarial através de grandes centrais sindicais. Países europeus onde isso se verificava, como Suécia, Noruega e Áustria, chegaram a se configurar como verdadeiros modelos de harmonização das relações industriais.

Os trabalhos de Bruno & Sachs (1980) e de Tarantelli (1983), além de estudos de alguns cientistas políticos, são os marcos fundamentais dessa corrente que destaca as virtudes do que se convencionou chamar de “neocorporativismo”.³ Enfatizava-se especialmente a maior possibilidade de coordenação dos agentes econômicos, o que gera comportamentos sociais mais cooperativos. A construção de índices de “neocorporativismo” para os países, estabelecidos a partir dos mais variados critérios, e sua confrontação com os índices de desempenho macroeconômico tomaram-se os parâmetros fundamentais dessas análises.⁴ A conclusão principal era de que existia uma

¹ Vale enfatizar que os sindicatos, em uma análise neoclássica, não criariam inflação, mas tão-somente preços mais altos e nível de produto (e de emprego) mais baixo. Isso porque a taxa de inflação seria determinada pela teoria quantitativa da moeda.

² Nesse contexto, um programa de estabilização deveria implicar uma recessão bem mais rigorosa nessas economias. Jackman (1983) faz uma interessante análise explícita desse movimento vagaroso de ajuste a choques em uma economia sindicalizada.

³ Dois *surveys* dessa literatura são encontrados em Amadeo (1989) e Mattos (1991).

⁴ Para uma avaliação crítica desse procedimento, ver Therborn (1989).

relação monotônica decrescente entre o grau de “neocorporativismo” e os níveis de inflação e desemprego.⁵

Essa descontinuidade com a antiga concepção sobre a atuação sindical acabou por ser decisivamente qualificada no trabalho de Calmfors & Driffil (1988). Esses autores argumentaram que a evidência não sugeria uma relação monotônica, mas em forma de *U* invertido entre inflação e grau de centralização. Em outras palavras, as economias com barganha salarial bastante centralizada ou bastante descentralizada teriam, em média, melhores desempenhos que as economias com graus intermediários de centralização.

A década de 80, no entanto, não corroboraria a ideologia do “neocorporativismo” dos primeiros autores citados, e nem mesmo a versão mais *soft* de Calmfors & Driffil. Segundo Pohola (1989), o mesmo exercício da relação entre neocorporativismo e índices de inflação e desemprego para a década de 80 conduz a conclusões exatamente opostas. O próprio modelo sueco passa a apresentar falhas, que geram a crescente demanda da sociedade por uma barganha salarial menos centralizada.

O objetivo deste artigo é construir um modelo teórico que identifique as influências do grau de centralização sindical no desempenho macroeconômico, seguindo a linha básica de raciocínio de Calmfors & Driffil. Para avaliar essa questão, estudaremos na seção 2 como se determinam as preferências relativas do sindicato entre salário e nível de emprego. A terceira seção tratará dos impactos macroeconômicos da ação sindical, utilizando as relações micro estabelecidas na seção anterior. A quarta seção enfatiza problemas relacionados com a definição de “grau de centralização” e “neocorporativismo”. A quinta seção contém algumas reflexões sobre o caso do Brasil e a sexta seção fica reservada para as conclusões.

2. As preferências do sindicato: salário x emprego

A tentativa de se especificar a lógica de ação dos sindicatos através de uma função objetivo dentro dos moldes convencionais, ou seja, comportando-se tal como firmas e consumidores através de funções de utilidade, não

⁵ Em nosso modelo, o desempenho será medido apenas pela taxa de inflação gerada pelos reajustes salariais praticados. No entanto, poderia ser acrescida a variável desemprego para uma avaliação mais satisfatória no que tange à *performance*. A medida mais relevante seria o chamado índice de OKUN. Esse seria a soma da taxa de inflação com a taxa de desemprego. A motivação existente para o estudo desse índice pode ser interpretada como uma preocupação em comparar as diversas curvas de Phillips relevantes, averiguando quais as que apresentam os *trade-offs* menos perversos. De fato, a análise de apenas uma dessas variáveis distorce as conclusões, já que os governos em questão poderiam escolher diferentes combinações dentro de uma mesma curva de Phillips.

contraria uma visão político-histórico-institucional e social dos sindicatos. Dado que o ponto fundamental da análise nesta seção é o exame dos condicionantes das preferências relativas do sindicato entre salário e nível de emprego, aqueles fatores poderão sempre ser incorporados no valor dos coeficientes do modelo a ser desenvolvido na seção seguinte.

Nessa linha, Oswald (1985) concebe funções de utilidade sindical explicitamente dependentes das funções de utilidade dos trabalhadores individuais, com a hipótese fundamental de que os sindicatos tratariam de forma idêntica todos os seus membros (ou membros potenciais) empregados e desempregados. A hipótese de tratamento idêntico implica que, na barganha salarial, o sindicato leva em consideração os interesses de todos os seus membros. As preferências relativas do nível de emprego em comparação com salário ficam mais pronunciadas nessa situação.

O relaxamento dessa hipótese de tratamento idêntico traz implicações importantes. A hipótese de tratamento diferenciado por parte do sindicato pode ser feita basicamente de duas formas: i) regras de antiguidade; e ii) *insiders x outsiders*.

No primeiro caso, conforme discutido em Grossman (1983), a probabilidade de dispensa do emprego depende do grau de antiguidade dentro do sindicato (*seniority*), ou seja, quanto mais antigo o trabalhador na organização, menor a probabilidade de ele ser despedido. Dentro da hipótese plausível utilizada por Grossman, de que o processo de decisão no sindicato se dá por maioria simples, deriva-se a seguinte conclusão: a distribuição de trabalhadores por *seniority*⁶ reduz a valoração do emprego em relação ao salário real nos objetivos do sindicato, se comparada com a hipótese de tratamento idêntico. Isso significa que as restrições de mercado para fixação do salário serão menos consideradas dentro dessa hipótese.

No segundo caso, o fato importante a considerar são os custos de rotatividade, que não tornam o empresário indiferente a negociar tanto com seus trabalhadores já empregados (*insiders*) quanto com os desempregados (*outsiders*). Na prática, isso equivale a dizer que, no processo de barganha com os empresários, os *insiders* detêm um poder de mercado em relação aos *outsiders*, do qual fazem uso da forma mais racional possível. Esse poder de mercado dos *insiders* advém de inúmeros fatores. Os principais são: a) os custos de origem legal e ligados à necessidade de treinamento e seleção do processo de demissão e admissão; b) a maior interação cooperativa entre os *insiders*, já acostumados a trabalhar juntos, e sua possível

⁶ Qualquer outro critério de diferenciação poderia ser utilizado. Grossman demonstra que quanto menor a influência da regra de *seniority*, ou seja, mais aleatório o critério de dispensa (aproximando da hipótese de tratamento idêntico), maior o nível de emprego e menor o salário.

hostilidade em relação aos *outsiders*; e c) o efeito deletério que o aumento da taxa de rotatividade tem sobre o grau de esforço dedicado à produção.⁷

O importante, para nossos propósitos, é que a valoração do nível de emprego nessa hipótese também é relativamente menor que no caso de tratamento idêntico, dado que apenas os *insiders* são relevantes na barganha sindical.

O ponto principal que precisamos depreender das noções tanto de *seniority* como de *insiders-outsiders* é quanto ao efeito do grau de centralização sobre esse tipo de comportamento. Nossa hipótese básica é que quanto menor o grau de centralização, maior a tendência a um comportamento discriminador do sindicato tanto com relação aos menos seniores quanto com relação aos *outsiders*. Um sindicato atuante em algumas poucas firmas, por exemplo, deve defender primeiro os interesses dos mais seniores e depois os dos demais trabalhadores que já estejam empregados, excluindo completamente os desempregados⁸ de seus objetivos. As maiores chances de encontrar emprego em alternativas fora do âmbito daquele sindicato em particular também fazem com que este seja mais conflitista e menos “responsável” do ponto de vista macro, discriminando *outsiders* e menos seniores. A conseqüência prática é a menor valoração da variável emprego relativamente ao salário com um baixo grau de centralização.

Já no caso de um sindicato que controle a força de trabalho em um conjunto da indústria suficientemente maior, de forma que os trabalhadores encontrem poucas oportunidades fora daquele grupo, teremos mais chances de que o sindicato defenda de forma quase igual os interesses dos mais e menos seniores e dos desempregados. Em outras palavras, quanto maior a centralização, menos se tenderá a discriminar os desempregados e/ou os menos seniores em termos da defesa efetiva de seus interesses. Em um sindicato de nível nacional, qualquer diferenciação é, de fato, naturalmente menor, já que organizações muito grandes e de âmbito nacional tendem indistintamente a representar toda a classe, e não apenas uma parte restrita.⁹

⁷ Para uma análise mais profunda do conflito *insider-outsider*, ver Amadeo & Estevão (1990) e Lindbeck & Snower (1988). Modelos interessantes baseados na idéia de *insider-outsider* se encontram em Solow (1988) e Shaked & Sutton (1984). A teoria *insider-outsider*, inclusive, ensejou hipóteses sobre as razões da inércia do desemprego na Europa. Ver Blanchard & Summers (1986).

⁸ Em geral designam-se como desempregados os próprios *outsiders*, já que o fato de ser *insider* está normalmente vinculado ao fato de estar empregado. Isso nem sempre é verdade, já que existe o caso do recém-desempregado que, além de manter relações de amizade com seus colegas *insiders*, apresenta experiência no trabalho com aquela dada empresa. A teoria do *insider-outsider* trata esse recém-desempregado, para todos os efeitos, como *insider*. Para simplificar, no entanto, consideraremos que ser *insider* significa estar empregado.

⁹ Jackman (1988) coloca bem esse ponto: “...pequenos sindicatos agindo independentemente... assumem que qualquer um de seus membros que acabe desempregado terá uma boa

A responsabilidade macroeconômica é bem maior também nesse caso por ser mais difícil para o desempregado encontrar oportunidades fora do âmbito do sindicato. A função utilidade de Oswald, com a hipótese de tratamento idêntico, torna-se assim mais relevante.

Logo, quanto maior a centralização sindical, maiores os cuidados com a variável emprego em relação a salário. O fator derivado da disciplina de mercado é tanto mais rigoroso quanto maior o grau de centralização sindical dentro dessa perspectiva.

Além desse fator, teríamos outro que ajudaria a tornar os sindicatos mais cooperativos em termos macroeconômicos. Quanto mais centralizada a decisão sobre reajuste de salários, maior o efeito sobre a inflação, reduzindo o próprio salário real obtido.¹⁰

Assim, esses dois fatores atuariam para restringir o incremento da ação reivindicatória dos sindicatos com o aumento do grau de centralização. Os dois corresponderiam ao fato de os sindicatos “internalizarem” as externalidades macroeconômicas “inflação” e “desemprego” em suas decisões microeconômicas. Essa progressiva necessidade de internalização dos efeitos macroeconômicos das ações dos sindicatos, com o aumento do grau de centralização, leva a uma lógica de ação mais cooperativa das organizações sindicais.

3. Impactos macroeconômicos da ação sindical

Primeiramente, cabe notar que nosso modelo apresenta uma suposição fundamental: o sindicato se comporta como um líder de Stackelberg, incorporando a curva de demanda de trabalho da(s) firma(s) em questão — que seria a própria função de reação da(s) firma(s) — e adotando o comportamento maximizador normal. Nesse caso, não existe qualquer lugar para barganhas, pois o sindicato fixa unilateralmente o salário. Isso está consoante à hipótese de “sindicato monopolista”, tal como conhecido na literatura.^{11,12}

chance de encontrar emprego em outro setor... No entanto, sob a barganha centralizada, os sindicatos irão a princípio reconhecer o impacto da sua política salarial na taxa agregada de desemprego. A externalidade será internalizada, com o efeito de encorajar a moderação salarial”.

¹⁰ Também poderíamos introduzir explicitamente a desutilidade da inflação em uma função utilidade sindical, tal como na formulação de Franco (1989), e obteríamos o mesmo resultado.

¹¹ Ver McDonald & Solow (1981) e Oswald (1985).

¹² Alternativamente, existe o chamado “modelo de barganha eficiente”, mais adequado do ponto de vista teórico, só que bem mais complicado. Para análises detalhadas desse modelo

Outra hipótese fundamental diz respeito à lógica de crescimento dos sindicatos, que se dará por uma racionalidade estritamente econômica. Nossa postulação é de que os sindicatos se organizam através dos substitutos mais próximos, visto ser essa a forma que viabiliza o maior poder de mercado para os trabalhadores. Isso porque os reajustes salariais dos sindicatos são condicionados pela capacidade dos empresários de repassar essas demandas. Tal capacidade depende do efeito desse aumento de preço sobre a demanda do produto desses empresários. Esse efeito (que é a própria elasticidade da demanda) será tanto menor quanto mais empresários produtores de substitutos próximos estiverem repassando aos seus preços aquelas mesmas demandas salariais. Assim, um sindicato que engloba trabalhadores envolvidos com a produção de substitutos próximos terá empresários com maiores capacidades de repasse, obtendo portanto maiores graus de liberdade para demandar salários.

A variável fundamental aqui é portanto a “capacidade de repasse” das firmas.^{13,14} Esse fator contrabalança aquele dado pelo aumento da responsabilidade macroeconômica dos sindicatos da seção anterior. Torna-se crucial determinar as magnitudes relativas desses fatores em cada estágio de centralização sindical da economia, o que veremos ao longo da formalização do modelo. Definindo as variáveis:

B = grau de centralização da economia

W_i = salário nominal no sindicato i

$W - i$ = salário nominal nos outros sindicatos da economia

L_i = emprego no sindicato i

k = valoração relativa da variável salário em comparação à variável emprego do sindicato i em uma economia estável. A função utilidade do sindicato i será dada por:

$$V(W_i/P, L_i) = k(B) \cdot W_i/P + [1 - k(B)] \cdot L_i \quad 0 < k(B) < 1 \quad (1)$$

A equação de preços é definida diretamente pelos salários nos sindicatos:

comparado com o de “sindicato monopolista”, ver Macdonald & Solow (1981), Oswald (1985) e Pencavel (1985). Extensões interessantes do possível *mix* entre esses modelos são encontradas em Nickel & Andrews (1983) e Espinola & Rhee (1989).

¹³ O reconhecimento da importância dessa variável é bastante explorado por Amadeo & Camargo (1989).

¹⁴ Um terceiro fator é apontado por Jackman (1988) na mesma direção. Refere-se ao pagamento de benefícios aos desempregados. Segundo o autor, “sob um sistema descentralizado, o sindicato assumirá que o pagamento dos benefícios aos seus desempregados derivará largamente dos fundos do governo, com impacto negligenciável no valor dos impostos pagos pelos membros empregados. Em um sistema centralizado, o sindicato estará consciente de que a maior parte dos custos desses pagamentos e benefícios será paga através de impostos mais altos sobre os seus membros”.

$$P = Bwi + (1 - B)W - i \quad 0 < B < 1 \quad (2)$$

A curva de demanda de trabalho¹⁵ é dada por:

$$Li = C - a(B) \cdot Wi/P \quad a, C > 0 \quad (3)$$

Substituindo (2) e (3) em (1), teremos:

$$V(Wi) = kW_i/(BWi + (1-B)W - i) + (1-k) [(C - aWi)/(BWi + (1-B)W - i)]$$

Maximizando em relação a Wi , teremos:

$$V'(Wi) = 0 \rightarrow F = [kP - BkWi - a(1-k)P + BaWi(1-k)]/P^2 = 0$$

A condição de segunda ordem da maximização será dada por :

$$V''(Wi) < 0 \rightarrow -2B[k - (1-k)a][(1-B)W - i] / P^4 < 0$$

Donde se conclui que: $[k - (1-k)a] > 0$

Temos pelo teorema da função implícita:

$$dWi/dBi = -F'B_i/F'Wi$$

$$\begin{aligned} -F'B_i/F'Wi = & - \{ [K'(B).P + (Wi - W-i)K - KWi - K'(B).Wi.B - a'(B).(1-k).P + \\ & k'(B).a.P - (Wi - W-i)a(1-k) + aWi(1-k) + B.a'(B).Wi(1-k) - BaWik'(B)] P^2 \\ & - 2P(Wi - W-i)[kP - BkWi - a(1-k)P + BaWi(1-k)] \} / \\ & - 2PB[kP - BkWi - a(1-k)P + BaWi(1-k)] \end{aligned}$$

Desenvolvendo a equação:

$$\begin{aligned} dWi/dBi = & \{ k'(B).(1+a)(1-B)W-i - a'(B).(1-k)(2BWi + (1-B)W-i) - \\ & Wi - i [BWi + (1-B)W-i][k-a(1-k)] - 2(Wi - W-i)[(k-(1-k)a)(1-B)W-i] \} / \\ & 2B[(k-(1-k)a)(1-B)W-i] \end{aligned}$$

Para obtermos o valor de dWi/dBi , que é o impacto do aumento do grau de centralização sobre a taxa ótima de reajuste de salário do sindicato,

¹⁵ Uma extensão interessante do modelo seria considerar a influência da existência de desemprego keynesiano (ou mais propriamente kaleckiano), que significaria uma relação macroeconômica (mas não microeconômica) positiva entre salário real e nível de emprego. Utilizando o modelo de Amadeo & Estevão (1991) teríamos que a fórmula de Li seria: $Li = C - a(B)Wi/P$ para uma economia descentralizada. $Li = C - a1(B)Wi/P$ para $Wi/P > (Wi/P)^*$ (trecho neoclássico) e $Li = C + a2(B)Wi/P$ para $Wi/P < (Wi/P)^*$ (trecho keynesiano) para uma economia mais centralizada.

devemos interpretar duas derivadas particulares na equação acima: a primeira é $k'(B)$, que é o inverso da taxa de aumento da valoração da variável emprego em decorrência do incremento do grau de centralização. Assim, $k'(B) < 0$ ¹⁶ para todo B , conforme a análise da seção 2. A segunda é $a'(B)$, que é a redução da elasticidade da demanda de trabalho, devido ao aumento do poder de mercado daqueles que se organizam. Assim, $a'(B) < 0$ para todo B .

Dada a condição de segunda ordem, o denominador é sempre positivo, o que nos leva a concentrarmos na avaliação do sinal do numerador. Sabemos que o máximo valor de B é 1, justamente quando a economia está completamente organizada em uma grande central sindical. Assim, $(1-B) > 0$. Como $a, W-i > 0$ e $k' < 0$ pela maior valoração do emprego decorrente da maior perspectiva macroeconômica da organização, o termo $k'(B)(1+a)(1-B)W-i$ apresenta valor negativo, o que tende a reduzir a taxa de reajuste ótima do sindicato. Esse efeito deriva da maior internalização pelo sindicato dos efeitos negativos do aumento de salário sobre emprego quando o grau de centralização B aumenta. O efeito do aumento do poder de mercado é descrito pelo valor de $a' < 0$, sendo que o termo $-a'(B).(1-k)(2BW-i+(1-B)W-i)$ tende a puxar para cima os reajustes do sindicato.

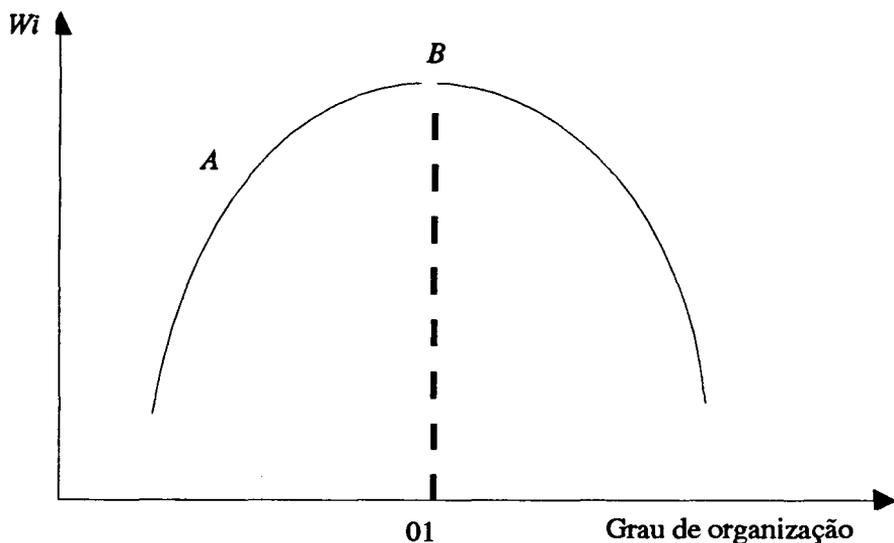
Como $W-i(BW-i+(1-B)W-i)(k-a(1-k)) > W-i [(k-(1-k)a)](1-B)W-i$, o somatório dos termos não ligados a $a'(B)$ e $k'(B)$ é negativo. Isso reflete basicamente a própria internalização do maior efeito da inflação na redução do salário real do sindicato, quando a estrutura sindical se torna mais centralizada. Logo, este último tende a tornar negativo o efeito do aumento do grau de centralização sobre a taxa de reajuste de equilíbrio.

Para determinarmos o valor de dW_i/dB_i , portanto, necessitamos conhecer o estágio de centralização no qual se encontra a sociedade. Nos estágios iniciais, $a'(B)$ é bastante grande por causa da proximidade dos bens substitutos envolvidos e deve sobrepujar os outros termos. Mas como devemos postular que $b'' < 0$, dado que a continuidade do processo envolve substitutos cada vez mais distantes, então em certo momento o termo em b' deve ser sobrepujado pelos outros.

O modelo descreve, portanto, a relação entre W_i e B_i com a forma de U invertido, tal como mostra a figura 1. Assim formalizamos a hipótese de Calmfors & Driffil de que economias com sindicatos muito organizados e economias com sindicatos pouco organizados tendem a ter reajustes salariais menos abusivos e, portanto, melhor desempenho econômico (no que tange a inflação e desemprego) que aquelas com um grau intermediário de

¹⁶ Visando assegurar que toda essa parcela não tenda a zero e se torne, a partir de certo ponto, sempre superior à parcela que multiplica $a'(B)$, faremos a seguinte hipótese: $k''(B) = 1$.

Figura 1



centralização sindical. Os extremos então seriam mais desejáveis para viabilizar um melhor desempenho econômico.

Uma extensão bastante relevante para o modelo proposto seria tornar as taxas de reajuste dos outros agentes representativos (dadas por $W-i$) dependentes do próprio reajuste do sindicato i . Teríamos então: $W-i=g(wi)$, onde $g' > 0$. Essa seria a função de reação dos outros setores às ações do agente i .

Isso faz com que o reajuste do agente i tenha um impacto inflacionário e de redução do nível de emprego maior, levando-o a internalizar mais os efeitos macroeconômicos de suas ações. Assim, no caso de existirem sindicatos realizando contratos-chave que estabeleçam os parâmetros de grande parte dos outros contratos da economia, teríamos nesse modelo taxas de reajuste bem mais moderadas em média. Essa extensão fortalece a hipótese de que em algum ponto (o ponto B da figura 1) o aumento do grau de centralização passa a reduzir e não a aumentar a taxa de reajuste de equilíbrio, uma vez que é mais forte a interdependência internalizada na decisão de cada sindicato.¹⁷

¹⁷ Outro fator que pode ser relevante é o fato de um sindicato maior incorporar em sua decisão de reajuste salarial o comportamento de acomodação do nível de emprego do governo. Nesse caso, o sindicato se torna menos moderado em seu reajuste, pois sabe que o

4. A definição de grau de centralização e seus problemas

Existem, no entanto, problemas que comprometem a hipótese da relação de U invertido entre grau de centralização e desempenho macroeconômico. Tais problemas inviabilizariam a obtenção de um comportamento mais cooperativo dos sindicatos, a partir de um dado grau de centralização, conforme a hipótese do modelo geral.

Esses problemas estão relacionados com o fato de que a definição de “grau de centralização” da estrutura sindical de um país pode ser pouco precisa. Em vários casos, grandes centrais sindicais representam entidades meramente formais e não organizações com poder efetivo sobre seus membros no que tange à barganha salarial. Podemos ter o exemplo em que o máximo grau de centralização em que as entidades conseguem manter o controle dos seus membros é 02, de acordo com a figura 2. A partir daí, um comportamento não-cooperativo desses membros torna praticamente ineficaz o acordo central. O trecho relevante da figura 2 para a centralização formal a partir de 02 será o segmento de reta horizontal AC .¹⁸ Os acordos centrais servirão apenas à parametrização de barganhas que ainda ocorrerão em nível mais descentralizado. Essas barganhas acabam sendo completamente desvinculadas do acordo central. No caso da figura 2, supondo estarmos com o grau de centralização em 03, seguindo-se a linha tracejada, o acordo central seria em Wi^{**} . No entanto, as renegociações deslocariam o reajuste médio até Wi^* no ponto B .

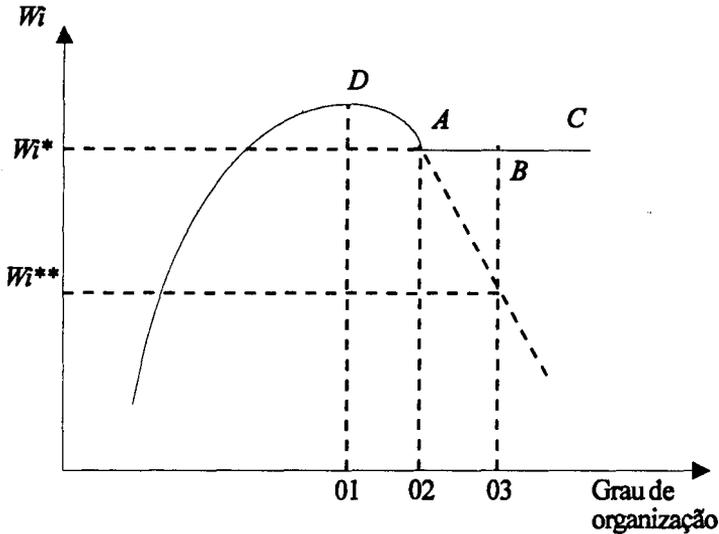
Vale destacar que essas renegociações em nível mais descentralizado ocorrem com significativa frequência mesmo em países bastante centralizados, sendo chamadas de *wage drift*. Normalmente essa prática de sindicatos em nível de indústria e principalmente de firma é perfeitamente aceita pela entidade central, visando a flexibilidade do sistema aos ajustes que devem ser feitos de acordo com as particularidades¹⁹ de cada caso. A magnitude média do *wage drift* em cada renegociação é que determina se a barganha centralizada é relevante ou não. Quando se passa de certos limites,

governo aumentará o nível de demanda para reduzir o desemprego. Modelos desse tipo, que descrevem “jogos” entre centrais sindicais e governo, podem ser encontrados em Driffil (1985), Hersoug (1985), Calmfors & Horn (1985) e Simonsen (1988). Amadeo (1991) também incorpora esse fator.

¹⁸ Na verdade essa reta pode se tornar relevante mesmo antes de a curva atingir o máximo.

¹⁹ É o caso, por exemplo, das empresas de maior produtividade, que poderão ter reajustes salariais mais elevados que as menos eficientes. Visto que os acordos centrais cumprem normalmente a regra de reajustes realistas para os setores menos eficientes, teremos em muitas ocasiões ampla margem para o *wage drift* nos setores mais eficientes.

Figura 2



que são a regra dentro da organização, a central se torna uma entidade sem nenhum poder de decisão efetiva.²⁰

Além disso, a central sindical pode ter objetivos meramente políticos e/ou religiosos. Nesse contexto, a barganha envolve elementos adicionais que muitas vezes dão pouca margem a acordos, agravando os problemas mencionados de coordenação interna da central. Também existe a possibilidade de uma grande central negociar os salários dos seus membros de forma descentralizada. Assim, cada membro poderia usufruir dos poderes políticos e de mercado de sua organização, mas sem internalizar os efeitos macroeconômicos das suas ações, já que a sua barganha particular é, pelo menos

²⁰ De acordo com Jackman (1988), a magnitude do *wage drift* desde a década de 70 é de 30% em média, chegando em alguns casos a 70%. Segundo o autor, um *wage drift* dessa magnitude pode ser compatível com um modelo competitivo de ajustamento de salário, sendo que um papel tão grande para as forças de mercado sugere que a negociação salarial centralizada pode acabar sendo irrelevante para o resultado final. Por outro lado, deve-se ter em perspectiva que os negociadores em nível mais centralizado já podem levar em conta certo *wage drift* (e vice-versa para os negociadores em nível mais descentralizado).

em tese, independente das outras.²¹ Assim, para avaliar os efeitos do grau de centralização sindical em uma economia, não podemos apenas verificar a estrutura formal das centrais, mas principalmente suas relações comportamentais internas e de interdependência umas com as outras.

Nesse sentido, Tarantelli (1983) já definia o “grau de centralização de um sistema de relações industriais”, baseado nas seguintes variáveis: 1) o grau em que existe uma alta cooperação dos sindicatos com os tecnocratas e políticos do governo; 2) o nível no qual se dá a barganha coletiva (nacional, industrial, regional, companhia); 3) a percentagem da força de trabalho envolvida na barganha coletiva, incluindo aqueles que não pertencem aos sindicatos, mas aos quais se aplica o acordo destes; 4) a duração média do contrato de trabalho; 5) o grau de sincronização dos contratos; 6) o grau em que determinados contratos têm influência determinante sobre outros (padrão de barganha) e o próprio nível de centralização no qual se dão aqueles contratos-chave;²² 7) o sistema de disputas trabalhistas; 8) o grau de indexação à inflação passada.²³ O autor resume esses fatores, afirmando que o sistema será centralizado se puder transferir do mercado para a arena política o *locus* da barganha coletiva.

Essa primeira caracterização do problema demonstra as grandes dificuldades para avaliar o grau de centralização dos países. Exemplificando, o autor apresenta o Japão como um país de sistema de relações industriais centralizado, mesmo estando a barganha coletiva restrita ao nível de companhias. O Japão é caracterizado pela maioria dos autores como um país de relações industriais descentralizadas. Para Tarantelli, as variáveis fundamentais que determinariam essa classificação do Japão seriam o alto grau de sincronização das negociações com os sindicatos e a existência de poucos contratos-chave que sejam pontos de referência para as outras negociações. Já o sistema italiano seria considerado descentralizado, apesar da barganha no nível de indústria. Isso porque o

²¹ Na prática, porém, qualquer negociação dentro de uma organização (e também fora, mas em menor escala) terá um forte efeito sobre outra também pertencente a ela. Isso se refere ao “padrão de barganha” (termo de Tarantelli, 1983) dentro da organização, que se estabelece a partir de uma negociação com um determinado membro que seja tomada como ponto de referência pelos outros membros. Esse caso é de grande relevância para o Brasil, conforme sugerem Amadeo & Camargo (1989).

²² Esse item, associado ao da sincronização das barganhas (item 5), estaria diretamente ligado à nossa extensão do modelo geral da seção 3. Amadeo (1991) analisa esse ponto mais detalhadamente.

²³ Este último item poderia ser explicado através do clássico artigo de Taylor (1979). Quanto mais *backward looking* forem os contratos, menores as probabilidades de um movimento coordenado dos sindicatos para uma estabilização. Quanto mais *forward looking* forem os contratos, ou seja, basicamente baseados nas expectativas futuras, melhores as chances de uma ação concertada entre os sindicatos. Isso mostra que a definição de Tarantelli está mais preocupada com as possibilidades de coordenação do sistema de relações industriais do que com o grau de centralização formal.

componente de *wage drift* barganhado logo depois dos acordos mais centralizados adquire uma amplitude considerável.

Para Tarantelli, a definição do grau de centralização do sistema de relações industriais aqui descrito (excluindo o item 8) seria equivalente ao grau de “neocorporativismo”. Se interpretarmos grau de centralização como grau de neocorporativismo, teremos um sentido bem mais preciso para a variável da abcissa das figuras 1 e 2, o que fortalece a hipótese de que a relação, de fato, tem a forma de *U* invertido.²⁴

5. Reflexões sobre o caso do Brasil

No caso do Brasil, o instrumento básico que rege as negociações coletivas é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) criada em 1943. De certa forma, cuidou-se de preencher os espaços intermediários do espectro de graus de centralização sindical. Entendia-se que a mobilização sindical, tanto nos locais de trabalho (nível mais descentralizado) como em âmbito mais centralizado, era mais passível de gerar conflitos entre capital e trabalho.

Nesse sentido, é expressamente proibida a criação de sindicatos que compreendam ocupações diferentes daquelas estabelecidas pela CLT, particularmente sindicatos por empresas, que cubram o âmbito mais descentralizado, e centrais sindicais como as hoje existentes, que cubram o âmbito mais centralizado. Dados esses fatores, e ainda o alto grau de intervenção do Estado previsto na CLT, que regula aspectos mínimos das relações capital-trabalho,²⁵ chega-se à conclusão de que a estrutura concebida naquela época revela-se hoje completamente anacrônica.

Dessa forma, a década de 80 testemunharia não só um forte ressurgimento da mobilização no local de trabalho com o fortalecimento das comissões de fábrica,²⁶ mas também a criação das centrais sindicais de âmbito nacional — CUT, CGT, USI e posteriormente a Força Sindical, com uma atuação mais forte e uma agregação maior de categorias, em comparação com as federações e confederações. Essa nova conformação da estrutura sindical é conhecida como o “novo sindicalismo”.

²⁴ Apesar de Tarantelli ser um dos defensores da tese de que a relação entre inflação e desemprego, de um lado, e grau de neocorporativismo, do outro, é sempre negativa.

²⁵ Para discussões mais aprofundadas, ver Amadeo & Camargo (1989) e Pastore & Zylberstajn (1988).

²⁶ Ver Castro (1989) e Jacomé (1990).

A CLT continua em vigor, mas essa nova estrutura sindical que caracteriza o “novo sindicalismo” está ganhando força e, segundo Pastore & Zylberstajn (1988), “atropelando” o sistema formal de relações de trabalho.

Um aspecto que consideramos crucial dentro do esquema do “novo sindicalismo” é a atuação das comissões de fábrica. Estas são resultado da necessidade que tem o “novo sindicalismo” de abandonar o caráter burocrático da estrutura oficial implícito na CLT e de buscar maior associação do ativismo sindical com os problemas do dia-a-dia dos trabalhadores. Além disso, a agregação maior de categorias nas centrais conferiria maior poder político e de mercado ao “novo sindicalismo”, permitindo uma defesa mais abrangente dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma o “novo sindicalismo” está imbuído da função de cobrir os “vazios” gerados pelo modelo CLT, quer no nível mais descentralizado de negociação, quer no mais centralizado. Assim, o comportamento real do sindicalismo no Brasil na década de 80 se revelou mais complexo que a aplicação pura do modelo deste artigo.

De qualquer forma, poderíamos dizer que a estrutura sindical brasileira caminhou no sentido da maior centralização, representado pelo movimento de *A* para *B* na figura 1, gerando comportamentos menos cooperativos dos sindicatos em termos de inflação e desemprego, conforme prevê o modelo.²⁷

Para se avaliar a possibilidade de o país sair do trecho mais perverso da curva na década de 90, vários fatores que também foram decisivos na década de 80 devem ser levados em consideração.

Primeiro, temos a intensa concorrência entre as centrais que se verifica a partir do surgimento da CGT e da USI (e posteriormente da Força Sindical), com nítidas divergências ideológicas com relação à CUT. Nesse sentido, diretrizes das centrais que apontassem (ou apontem) na direção de lógicas mais cooperativas, a partir de certo grau de centralização, tramariam (ou tramam) contra a consolidação dessas centrais, restringindo qualquer iniciativa de cooperação.

Outro problema relacionado mais especificamente com a CUT deriva do próprio “perfil ideológico” dessa entidade,²⁸ principalmente no caso de governos compostos por grupos tradicionalmente rivais do PT. No caso de uma diretriz da central que determine uma confrontação aberta e até incondicional

²⁷ Obviamente os sindicatos ou as grandes centrais sindicais não podem ser vistos como os grandes “vilões” da “década perdida”, que foi consequência principalmente de uma série de outros fatores ligados à política econômico-industrial. Na realidade, a estratégia mais conflitante é perfeitamente racional e indica a necessidade de mudanças na forma de lidar com os conflitos capital-trabalho no país, o que pode ser bastante saudável no longo prazo.

²⁸ Para uma análise desse tipo, ver Rodrigues (1990) e Amadeo & Camargo (1990b). As principais facções que emergem dentro da CUT, que são a “articulação” e a “CUT pela base”, traçam panoramas completamente diferentes. No caso da articulação (que hoje é proeminente dentro da central) são bem melhores as perspectivas para comportamentos futuros mais cooperativos por parte da central.

com o governo vigente, independentemente da postura das outras centrais, pouco se pode fazer para a obtenção de soluções cooperativas.²⁹ Esse ponto está relacionado com o item 1 de Tarantelli (1993) na seção 4.

Um fator que contribui para um baixo grau de centralização da estrutura sindical no modelo CLT é a elevada dessincronização das datas-base (item 5 de Tarantelli, 1993). Isso impede que o reajuste de cada categoria seja internalizado quanto ao seu prejuízo em termos de inflação e desemprego. Como vimos no caso do Japão, a elevada sincronização da barganha possibilitava grande coordenação do movimento dos salários nominais, beneficiando a sociedade como um todo, mesmo sem haver centralização da barganha salarial. O mês de maior número de dissídios coletivos é maio, com 15,4%, e depois novembro (bem distante do primeiro), com 13,8%.

Assim, por mais que as centrais se organizassem na década de 80, as negociações se mantiveram descentralizadas. Com relação à CUT, isso ocorreu basicamente por causa dessa dessincronização das datas-base, visto que programaticamente essa central desejaria centralizar as suas negociações. No caso das outras centrais, a negociação descentralizada faz parte de seu próprio programa de ação. O fato relevante é que cada negociação de uma dada categoria é feita independentemente das outras, mesmo que pertençam à central e apresentem datas-base iguais. A categoria utiliza, portanto, os poderes político e de mercado da central, sem a “responsabilidade macroeconômica” que deveria caracterizar sua ação de acordo com o modelo.

Um outro problema mais relevante que esse deriva do fato de que as centrais, por mais que tenham crescido, ainda não obtiveram um número de representados que atinja proporções similares aos países mais “neocorporativistas”, como Suécia e Noruega. Com base em dados do IBGE de 1988, estima-se a taxa de sindicalização do Brasil em 27,5%, enquanto nos países nórdicos, segundo Ramos (1992), elas são largamente superiores a 50%.³⁰ Isso está relacionado ao item 3 de Tarantelli.

Por outro lado, um ponto favorável à relevância do modelo e que contrabalança os outros problemas é o “alto padrão de barganha”, no sentido de Tarantelli (1983), existente na economia brasileira. Apesar de não representados pela central, vários sindicatos balizam suas negociações pelos

²⁹ A CUT foi tida sempre como um movimento em prol de radical transformação social. De fato, alguns segmentos extremistas fazem parte tanto da central como do partido. No entanto, o papel desses segmentos não deve ser considerado tão substancial, principalmente se avaliarmos a evolução da central e do partido na década de 80. A partir do momento que o PT obtém sucessos eleitorais e adquire maior proeminência política, sua militância reduz esses traços de radicalismo.

³⁰ Essa taxa para o Brasil, por outro lado, se aproxima da média dos países da OCDE, que após atingir um máximo de 37% em 1975, cai para 28% em 1988.

parâmetros estabelecidos nos acordos das centrais. Assim, a taxa de sindicalização não seria relevante para indicar a baixa capacidade das centrais de influir nas várias negociações de forma decisiva. Isso porque as centrais acabariam por definir os contratos-chave, que norteariam os parâmetros de todos os outros. Além disso, mesmo levando em conta o fato já comentado de que as negociações de grupos pertencentes a uma mesma central são descentralizadas, a existência de um alto “padrão de barganha” dentro dela eliminaria boa parte do problema. Isso se relaciona com o item 6 de Tarantelli.

Contudo, por mais que os setores não-organizados (ou organizados, mas fora do âmbito da central) busquem o “padrão de barganha” estabelecido pelas centrais para reajustes salariais abusivos, nada garante que isso ocorra com o advento de políticas de moderação.

De qualquer forma, acreditamos que para a década de 90 existam algumas chances de que a continuidade do aumento do grau de centralização sindical (no sentido do “neocorporativismo” de Tarantelli), ao atingir o trecho decrescente da curva da figura 1, gere comportamentos mais cooperativos por parte das centrais.

No entanto, não podemos perder de vista que o tamanho geográfico e populacional do país dificulta movimentos de coordenação mais amplos. Em países com economias abertas à competição internacional e menor população, como Suécia e Noruega, é muito mais fácil obter tal coordenação. Observe-se que mesmo para esses países, o sistema “neocorporativista” não tem funcionado tão bem como antes. Na Suécia, a forte divergência de interesses entre trabalhadores *blue-collars* (menos qualificados) e *white-collars* (qualificados) é determinante para a redução da eficiência do modelo.

Na verdade, existe no mundo uma tendência geral de redução da influência dos sindicatos nas relações de trabalho. Aspectos como as novas modalidades de gestão participativa nas empresas, terceirização, individualização dos salários, promoções e benefícios, entre outros, têm fortalecido essa tendência.

Dentro do “novo sindicalismo”, um aspecto muito importante, como já afirmamos, é o próprio fortalecimento da mobilização dos trabalhadores no local de trabalho. Essa tendência do “novo sindicalismo” seria mais condizente com a tendência geral do sindicalismo no mundo, apontada no parágrafo anterior, do que aquela referente ao fortalecimento da barganha centralizada. De qualquer maneira, entendemos que esse fortalecimento da organização no local de trabalho é o que conferirá uma base sólida para a expansão do “novo sindicalismo” e para a própria expansão do papel dos níveis mais centralizados de barganha daqui para a frente. Assim, o forta-

lecimento dos níveis mais descentralizados de representação será um complemento e não um substituto para os níveis mais centralizados.

A postura favorável à organização no local de trabalho não é, no entanto, unânime dentro do movimento sindical. Muitos líderes sindicais temem a perda de poder para as comissões de fábrica, caso estas obtenham maior sucesso na consecução dos objetivos mais prementes dos trabalhadores. Entendemos que essa posição é equivocada, pois as possibilidades de o “novo sindicalismo” adquirir, de fato, poder de influenciar as relações capital-trabalho dependerão de uma postura mais flexível e cooperativa com a organização dos trabalhadores no próprio local de trabalho.

Como argumentamos, o “novo sindicalismo” deve ter a virtude de cobrir os “vazios” dos extremos tanto da centralização como da descentralização. Tentar buscar apenas o extremo da centralização revela-se completamente antifuncional para o movimento. O importante é saber definir as áreas de competência entre os diversos níveis da atuação sindical, especialmente nos extremos.

Entendemos que podem ocorrer dois cenários básicos no caso de o movimento sindical atuante nos níveis mais centralizados não se articular de uma forma cooperativa com as comissões de fábrica ou outras formas de organização dos trabalhadores dentro das empresas. Primeiro, o modelo de negociações descentralizado ficará consagrado, e as estruturas centralizadas perderão toda a representatividade, duramente conquistada nas décadas de 70 e 80. Caminharíamos para o extremo da descentralização. Segundo, não passaríamos de um grau de centralização intermediário, atingindo sempre soluções menos cooperativas, tal como descrito na figura 2. Essa última alternativa seria, de fato, a pior.³¹

6. Conclusões

É muito difícil tirar uma conclusão definitiva a respeito do grau de centralização sindical mais adequado em termos de desempenho macroeconômico. A conclusão pelos extremos de Calmfors & Driffil deve, de fato, ser ressalvada, já que as peculiaridades nacionais são tantas que se torna impossível sugerir um modelo geral de centralização ótima da estrutura sindical. Como vimos a partir da caracterização do problema dada por Tarantelli, a questão principal em jogo é a coordenação do movimento de reajuste de salários que um dado sistema pode gerar. O caso do Japão é o

³¹ Calmfors & Driffil (1988) comentam a possibilidade de “grau de centralização endógeno”. Nesse caso, os sindicatos desejariam se centralizar apenas até o ponto máximo da curva em forma de *U* invertido, atingindo-se o pior dos mundos para a sociedade com um todo. A partir desse ponto, os próprios trabalhadores se recusariam a procurar um maior grau de centralização.

exemplo mais nítido do que um baixo grau de centralização da barganha não implica um baixo grau de coordenação do movimento de reajuste de salários. Um alto grau da centralização formal da barganha também não garantiria comportamentos mais cooperativos.³²

Mas a lição que devemos ter em mente é que a questão mais fundamental não é o quanto os sindicatos se organizam, mas o modo como fazem, conforme Pohola (1989). Elementos como a maior sincronização de contratos e a construção de canais mais eficientes entre os níveis de negociação (mais e menos centralizados) serão talvez mais relevantes para prover uma lógica mais cooperativa no comportamento das organizações. O primeiro elemento define o sucesso do sistema de relações industriais no Japão, enquanto o segundo remete ao exemplo da Alemanha.

Na conjugação dos três aspectos (social, político e econômico), deve-se priorizar o nível micro da organização no local de trabalho, até que paulatinamente as estruturas macro mais centralizadas e abrangentes possam surgir com as devidas articulações com suas bases constituintes. Em outras palavras, a “coordenação macro” relativa às organizações sindicais da sociedade como um todo só se torna factível se houver a “coordenação micro” dentro dessas organizações. Assim, níveis mais centralizados de barganha só serão admissíveis no caso de resultarem de uma evolução natural do “novo sindicalismo”, o que dependerá das articulações dos líderes sindicais com a organização do trabalho dentro da empresa, sem receio da perda de poder. Uma estrutura como essa nunca deverá, de fato, ser impingida pelo Estado.

Nesse sentido, acreditamos que essas tendências aos “extremos” no Brasil, com o fortalecimento dos níveis mais e menos centralizados, podem ser otimizadas. Vale enfatizar que esse fortalecimento dos graus mais centralizados de barganha pode ser crucial para viabilizar a coordenação dos reajustes, dentro de uma política de estabilização urgente num momento de crise como o de hoje.³³ O importante é que o nível centralizado de barganha não se torne uma “camisa de força” para o sistema econômico e

³² Esse tipo de conclusão também está em Amadeo (1991).

³³ Uma das principais variáveis para tornar importantes esses níveis mais centralizados de barganha é o “grau de consenso” existente na sociedade. Em um interessante estudo sobre Israel, Brauer (1990) mostra que a barganha centralizada representada pelo Histadrut (Central Sindical Israelense) só se torna plenamente efetiva com um razoável “grau de consenso”. O problema para o autor é que, tanto para Israel como para os outros países com negociações coletivas centralizadas, o “tipo de consenso” normalmente requerido não é sustentável no longo prazo. Isso porque esse “consenso” estará sempre associado a graves crises, sendo que, passado o momento crítico, o *wage drift* das renegociações no nível mais descentralizado faz voltar a economia ao trecho perverso da figura 2. Por outro lado, depreende-se desse estudo que a existência e a força do Histadrut seriam cruciais para que o “consenso” em épocas de crise resulte em acordos cooperativos em que a sociedade possa acreditar.

resultado do amadurecimento democrático das instituições de nosso país. Caso contrário, o modelo de negociação descentralizado será inevitavelmente preferível para o caso brasileiro.

Abstract

The article analyses the impact of the degree of centralization of wage bargaining on macroeconomic performance. For that purpose, the Calmfors & Driffil (1988)'s hypothesis of a hump-shape curve relating the two variables is modeled. To describe the behavior of unions in the economy in periods of increased centralization of wage bargaining, a utility function of unions is specified. The main focus of the model are the expected effects of an increase in the degree of "macroeconomic responsibility" whenever centralization increases. The article also concentrates on the issue of finding the most appropriate definition for "centralization" as opposed to the broader concept of "neocorporatism" introduced by Tarantelli. It also contains a special reference to the Brazil's case.

Referências bibliográficas

Ackley, G. *Teoria macroeconômica*. São Paulo, Pioneira, 1969.

Amadeo, E. S. Unions, social structures and wage restraint. Texto para discussão N260. PUC-RJ, jun. 1991.

_____ & Camargo, J. M. A structuralist analysis of inflation and stabilization. Texto para discussão N212. 1989.

_____ & _____. Desafios da centralização sindical: uma agenda para os anos noventa. Texto para discussão N228. PUC-RJ, 1990a.

_____ & _____. New unionism and the relation between capital, labour and the State in Brazil. Texto para discussão N233. PUC-RJ, 1990b.

_____ & _____. Relações entre capital e trabalho no Brasil: percepção e atuação dos atores sociais. Texto para discussão N243. set. 1990c.

_____ & _____. Labour legislation and institucional aspects of the Brazilian labour markets. PUC-RJ, Nov. 1990d. mimeog.

_____ & Estevão, M. *Teoria econômica do desemprego*. São Paulo, Hucitec (no prelo).

Blanchard, O. & Summers, L. Beyond the natural rate hypothesis. *American Economic Review*, 78(2), May 1988.

Brauer, D. A. Does centralized collective bargaining promote wage restraint? The case of Israel. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(5), July 1990.

Bruno, M. & Sachs, J. *Economics of worldwide stagflation*. Harvard University Press, 1985.

Calmfors, L. & Driffil, J. Centralization of wage bargaining. *Economic policy*, 1988.

_____ & Horn. Classical unemployment, accommodation policies and the adjustment of real wages. In: *Trade unions, wage formation and macroeconomic stability*. London, Macmillan, 1988.

_____ & _____. Employment policies and centralized wage setting. *Economica*, 53, Dec. 1986.

Camargo, J. M. Salários nominais, política salarial e ativismo sindical. PUC-RJ, jul. 1989, mimeog.

Castro, M. C. Participação ou controle: o dilema da atuação operária nos locais de trabalho. *Ensaios Econômicos*, IPE-USP, São Paulo, 1988.

Driffil, J. Macroeconomic stabilization policy and trade union behavior as a repeated game. In: *Trade unions, wage formation and macroeconomic stability*. London, Macmillan, 1988.

Espinosa, M. P. & Rhee, C. Efficient wage bargaining as a repeated game. *Quarterly Journal of Economics*, 1989.

Franco, G. H. B. Inércia e coordenação: pactos, congelamentos e seus problemas. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, abr. 1989.

Grossman, G. Union wages, temporary lay-offs and seniority. *American Economic Review*, 73, 1983.

Hersoug. Workers vs. government: who adjusts to whom? In: *Trade unions, wage formation and macroeconomic stability*. London, Macmillan, 1988.

Jackman, R. Counterinflationary policy in a unionized economy with non-synchronized wage setting. In: *Trade unions, wage formation and macroeconomic stability*. London, Macmillan, 1988.

_____. Wage formation in the nordic countries viewed from an international perspective. Working Paper N1042, Centre For Labour Economics, London School of Economics, 1988.

Jacomé, I. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. Cortez, 1990.

Lindbeck, A. & Snower, D.J. Cooperation, harassment and involuntary unemployment: an insider-outsider approach. *American Economic Review* 78(1) mar. 1988.

Mattos, C. C. A. Organização dos agentes econômicos, sindicatos e políticas de estabilização. Tese de Mestrado. PUC-RJ, 1991.

McDonald, D. & Solow, R.M. Wage bargaining and employment. *American Economic Review* 71(5), Dec. 1981.

Nickell, S. J. & Andrew, M. *Unions real wages and employment in Britain 1951-79*. Oxford Economic Papers.

Oswald A. J. The economic theory of trade unions — an introductory survey. In: *Trade unions, wage formation and macroeconomic stability*. London, Macmillan, 1988.

Pastore, J. & Zylberstajn, H. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. São Paulo, IPE, 1988.

Pencavel, J. Wage and employment under trade unionism: microeconomic models and macroeconomic applications. In: *Trade unions, wage formation and macroeconomic stability*. London, Macmillan, 1988.

Pohola, M. *Corporatism and wage bargaining: a survey*. Helsinki, Labor Institute for Economic Research. 1989.

Ramos, C. A. Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Texto para Discussão N271. IPEA, Ago. 1992.

Shaked, A. & Sutton, J. Involuntary unemployment as a perfect equilibrium in a bargaining model. *Econometrica*, 52(6) Nov., 1984.

Simonsen, M. H. *Macroeconomia e teoria dos jogos*. Belo Horizonte, XVI Encontro Nacional de Economia, Anais v.1, 1988.

Solow, R. M. Insiders and outsiders in wage determination. In: *Trade unions, wage formation and macroeconomic stability*. London, Macmillan, 1988.

Tarantelli, E. The regulation of inflation in western countries and the degree of neocorporatism. *Economica*, 7(2), 1983.

Taylor, J. B. Staggered wage setting in a macro model. *American Economic Review*, May, 1979.

Therborn, G. Does corporatism really matter? *Journal of Public Policy*, 7(3).

Velloso, J. P. R. & Rodrigues, L. M. (orgs.) *O futuro do sindicalismo*. São Paulo, Nobel, 1992.