

Amadeo, Edward

Working Paper

Negociações coletivas e desempenho do mercado de trabalho

Texto para discussão, No. 321

Provided in Cooperation with:

Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Suggested Citation: Amadeo, Edward (1994) : Negociações coletivas e desempenho do mercado de trabalho, Texto para discussão, No. 321, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), Departamento de Economia, Rio de Janeiro

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/186566>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

PUC-RIO

TEXTO PARA DISCUSSÃO

N.º 321

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E DESEMPENHO DO MERCADO DE
TRABALHO**

EDWARD J. AMADEO

AGOSTO 1994

Negociações Coletivas e Desempenho do Mercado de Trabalho

Edward J. Amadeo ¹

1. Introdução

Em que medida o sistema de negociações coletivas pode influenciar o desempenho do mercado de trabalho e as variáveis macroeconômicas de um país? Qual a direção das mudanças nos sistemas de negociações coletivas nos países industrializados e que relação guardam com o desempenho dos respectivos mercados de trabalho? Como se compara o sistema de negociações no Brasil com os sistemas de países industrializados? Quais as sugestões para mudanças no sistema de negociações no Brasil? Estas são as principais perguntas a que se propõe responder este artigo.

O artigo parte do pressuposto de que, face às mudanças no ambiente econômico e tecnológico dos últimos dez anos, a tendência à *flexibilização empresarial* parece ser inexorável. No campo das relações capital-trabalho e salarial, a flexibilização tem implicado em contundente demanda pela descentralização das negociações coletivas, desregulamentação do mercado de trabalho e diminuição do papel dos sindicatos nas negociações. Este artigo se propõe a discutir as *vantagens* e *desvantagens* da descentralização das negociações tomando em conta a demanda das empresas, de um lado, e de outro, alguns objetivos --tais como a coordenação macroeconômica e a redução da dispersão salarial-- que guardam conexão com o processo de negociações

A institucionalidade da relação capital-trabalho não se dá num vácuo mas sim num ambiente mutável e por isto mesmo a seção 2 do artigo se dedica a analisar as mudanças no ambiente internacional e macroeconômico e seus efeitos sobre os agentes envolvidos em negociações coletivas. Por se tratar de um trabalho sobre a institucionalidade do contrato coletivo e sua relação com o desempenho do mercado de trabalho, sua ênfase está na discussão dos argumentos lógicos e conceituais relacionando instituições, atitude dos agentes

1. Agradeço os comentários de José Guilherme Reis, Sonia Café, Hans Mathieu e José Márcio Camargo.

e suas consequências sociais (seção 3); na análise comparativa da experiência internacional (seção 4) e na análise da situação brasileira (seção 5).

2. Mudanças no ambiente e demanda por flexibilização

Até fins da década de 1960, o desempenho macroeconômico (a geração de empregos e estabilidade de preços) era um problema afeto essencialmente à condução das políticas monetária e fiscal. Afinal, a "revolução keynesiana", sugeria que com uma administração adequada da demanda agregada, seria possível controlar o nível de emprego. Desde meados da década de 1970, a crença de que o desemprego e a inflação eram problemas macroeconômicos vem perdendo força. A própria macroeconomia, como disciplina, foi abalada e vem desde então tentando adaptar-se para lidar melhor com os novos desafios. Mas a verdade é que há outras dimensões do problema, dimensões essencialmente associadas "ao lado da oferta", cada dia mais discutidas na literatura.

Não é que a política macroeconômica já não seja um fator determinante do emprego e da inflação, mas em face a mudanças na estrutura econômica internacional, na tecnologia e na própria estrutura social, outros fatores passaram a ter papel proeminente. Além disto, mudou a própria agenda com a entrada em cena de outros objetivos, notadamente, a "qualidade dos empregos" gerados e a dispersão salarial.

Pode-se arrolar pelo menos cinco tendências ou mudanças no ambiente que, juntas, formam o novo contexto para a discussão sobre desempenho macroeconômico e perfil do mercado de trabalho, a saber,

- i. Acirramento da concorrência internacional;
- ii. Instabilidade cambial;
- iii. Globalização da produção;
- iv. Revolução tecnológica e mudanças nos sistemas de gestão;
- v. Crise do "regime de pleno emprego".

Estas mudanças são de certo modo relacionadas. De alguma forma elas estão associadas à crise do regime econômico internacional do segundo pós-Guerra. Não se trata de relacionar sistematicamente as mudanças e seus efeitos sobre a problemática macroeconômica. Mas um esboço de como estão conectadas pode ser tentado.

O acirramento da concorrência internacional desde a década de 1970 resulta da estagnação dos mercados de produtos produzidos em série e standartizados. A escassez de demanda nos mercados domésticos deu origem a um drive exportador em que o Japão foi claramente um ator importante, seguido depois de outros países do leste asiático. Como resultado deste processo, o

comércio internacional tem crescido rapidamente. De fato, mais rapidamente que a produção mundial de bens e serviços. Em um mundo em que todos os países tivessem balanças comerciais equilibradas, o crescimento do comércio internacional vis-à-vis o nível de atividade não traria problemas. Ao contrário, os países estariam aproveitando-se das diferenças entre vantagens comparativas, aumentando assim o bem-estar de todos. Entretanto, o que se tem observado é que o crescimento do comércio está associado ao acirramento da concorrência internacional em que alguns países ganham mercados enquanto outros perdem. Ou seja, o aumento da concorrência tem dado origem a desequilíbrios comerciais, com países como Japão e Coréia acumulando enormes superávits comerciais enquanto outros, como os EUA, acumulam deficits.

A instabilidade cambial por sua vez, está associada ao fim do regime de taxas fixas que vigorava desde o fim da Segunda Guerra, conforme determinação da Conferência de Bretton Woods. As dificuldades da economia americana para manter fixa a paridade entre o dólar e o ouro desde o início dos anos 70, e depois, no início dos anos 80, a agressiva política da monetária do FED, deram origem a fortes flutuações do câmbio entre as principais moedas.

Num ambiente mais competitivo, as empresas passam globalizar sua produção, reestruturando a distribuição geográfica de suas plantas com base em diferentes princípios, e não mais apenas em economias de escala. Fatores ligados aos custos de produção e a vantagens comparativas dinâmicas passam a ser cada vez mais importantes. Por outro lado, acompanhando a própria tendência de descentralização da produção e da estrutura organizacional das empresas, os investimentos passam a ser mais especializados e menos verticalizados. Com isto caem os custos fixos destes investimentos o que, em princípio, tem tornado muito mais volátil a distribuição geográfica da produção mundial.

A tecnologia também tem passado por mudanças importantes tanto na sua dimensão estritamente 'hard' --associada à revolução da microeletrônica-- quanto na sua dimensão 'soft' ou social e organizacional. Freeman et al (1982) dão ênfase à primeira dimensão enquanto Piore & Sabel (1984) tendem a enfatizar a segunda dimensão. Importa salientar que independente da ênfase, o principal ponto é que parece haver de fato um processo de mudança radical da tecnologia industrial. Em particular, a idéia de "especialização flexível" a que se referem Piore & Sabel tem importantes implicações para a organização social da produção e das empresas, as relações de trabalho e para os requerimentos de educação dos trabalhadores.

Por último é importante destacar o que chamamos de "crise do regime de pleno emprego". Esta crise está associada aos efeitos sobre a produtividade do trabalho da combinação perversa entre o pleno emprego e a organização taylorista do processo de trabalho. A introdução de métodos tayloristas deu origem a um processo de desqualificação do trabalho industrial e crescente alienação do trabalhador. Como apêndice da linha de montagem, o trabalhador

assalariado só reage à disciplina imposta pelo mercado, ou à ameaça de demissão. Não há, nem da parte da empresa nem da parte do trabalhador, qualquer compromisso que não seja o do cumprimento da jornada de trabalho (pelo trabalhador) e do pagamento do salário (pela empresa). Neste regime, o pleno emprego e o Welfare State funcionam como 'anestésias' para o sistema de incentivos a que responde o trabalhador típico. A ameaça de demissão deixa de cumprir seu papel disciplinador.

A crise do regime de pleno emprego está na raiz da queda das taxas de crescimento da produtividade nos países industrializados desde o final dos 60. Os EUA talvez tenham sido a principal vítima deste processo. Não só o absenteísmo e a indisciplina comprometem o crescimento da produtividade. A alienação e a desqualificação, além do assalariamento como sistema universal de remuneração do trabalho, contribuem para a falta de dinamismo pois suprimem o comprometimento e a continuidade na relação de trabalho.

A crise do regime de pleno emprego também está associada às dificuldades para alcançar disciplina salarial em alguns países. Num mundo mais competitivo, com flutuações cambiais, a moderação salarial passa a ser um fator de competitividade. O crescimento do custo unitário do trabalho em vários países --em particular nos EUA até meados da década de 80 e nos demais países desde então-- é certamente um fator de perda de competitividade industrial.²

A combinação dos cinco fatores a que fizemos referência certamente contribui para mudanças no regime macroeconômico e na atividade e atitude dos atores, notadamente, empresas, trabalhadores e seus respectivos representantes (associações patronais e sindicais). Por um lado, o acirramento do comércio combinado a flutuações cambiais e políticas domésticas sem coordenação internacional, estão por trás do crescimento da variância ou da volatilidade do ciclo econômico desde meados da década de 1970.

A mudança no regime macroeconômico certamente afeta o comportamento dos agentes, principalmente das empresas que precisam tornar-se mais *flexíveis* para adaptarem-se ao ciclo. O aumento da flexibilidade tem, por sua vez, implicações para o tamanho das empresas e das plantas, a distribuição geográfica da produção, a importância atribuída à informação, comercialização e logística, a organização do trabalho e a natureza da relação entre capital e trabalho.

Se as mudanças e tendências apresentadas dão origem a um regime já cristalizado ou se os últimos anos configuram um período de transição para

². A literatura sobre macroeconomia do desemprego (Bruno & Sachs (1985) e Blanchard & Fischer, 1990) e sobre representação de interesses e neo-corporativismo (Goldthorpe (1985) e Olson (1984)) tem se dedicado a estudar os elementos por trás da falta de "moderação salarial" em alguns países e sua relação com a competitividade. Amadeo & Estevão (1993) trazem um survey detalhado de ambas literaturas.

outro regime é difícil saber. A própria noção de "regime" é em si complicada e por isto não valeria a pena enveredar por esta discussão.³ Entretanto, parece didática a idéia de discutir as novas tendências contrapondo-as a características do que se poderia chamar regime "keynesiano-fordista". Este regime tinha, de um lado, o pilar macroeconômico fundado nas políticas de demanda agregada keynesianas e no regime de câmbio fixo de Bretton Woods, e de outro, um pilar tecnológico e institucional fundado na produção em larga escala e estandarizada, no crescimento da representação centralizada de interesses e na ação do Welfare State.

Quadro 1: Regime de Transição e as tendências na organização das empresas e na relação capital-trabalho

"Regime"	Estrutura industrial	Organização do trabalho	Negociação coletiva
<i>Keynesian-fordista</i>	Vertical	Linha de montagem	Centralizada
<i>Transição</i>	Terceirizada	Flexível (jornada flexível e baixo custo de demissão)	Descentralizada / coalizões de produtividade

Talvez o traço mais marcante do regime de transição seja o fato do ciclo econômico ter se tornado mais volátil. É difícil saber até que ponto este traço é causa ou consequência das mudanças ocorridas desde a década de 70. Seja como for, o importante é ter em mente que o crescimento da variância tem efeitos sobre o comportamento das empresas que passam, naturalmente, a buscar maior flexibilidade em suas operações e, por outro lado, passam a ter mais

³ Colocada nestes termos esta discussão lembra a análise da Escola da Regulação francesa que propõe um esquema de análise baseado na noção de regimes de acumulação. Para uma análise do "fim do período de ouro do capitalismo" com base neste esquema, vide Glyn et al (1989).

dificuldade em prever o futuro ou associar probabilidades a diferentes cenários.⁴ Há pelo menos quatro consequências do aumento da volatilidade do ciclo sobre o comportamento das empresas:

- i. Dispersão internacional da produção de acordo com diferentes fatores locacionais (estabilidade política e econômica, capabilities, proximidade de mercados, custo do trabalho, etc.);
- ii. Desverticalização;
- iii. Ênfase na solução de problemas de curto prazo a despeito de seus efeitos de longo prazo os quais, devido às dificuldades de previsão, tornam-se imponderáveis.
- iv. Demanda por flexibilidade da jornada de trabalho e baixo custo de dispensa de trabalhadores;
- v. Demanda por parte das empresas à descentralização das negociações coletivas e até preferência por contratos individuais com empregados.

Não cabe neste trabalho discutir profundamente cada uma destas consequências. Em todo caso, é importante atentar que todas elas fazem com que as empresas aumentem sua "demanda por flexibilidade". De modo geral, as empresas passam a ter laços mais tênues com as economias nacionais, passam a dedica-se a suas atividades fins, terceirizando as atividades meio. A despeito da crença de que a estabilidade das relações com seus diferentes públicos é um fator de competitividade para as empresas, como o planejamento é mais difícil num ambiente instável, há uma tendência a que as relações econômicas --com clientes, fornecedores e funcionários-- sejam mais vulneráveis a mudanças ambientais. Com isto, objetivos de longo prazo associados a investimentos em pesquisa e desenvolvimento, parcerias com fornecedores, treinamento e formação da força de trabalho passam a ser atropelados por objetivos de curto prazo. Num certo sentido, é como se a instabilidade impusesse um "ruído informacional" que aumenta o risco de investimentos de longo prazo.

Na área das relações de trabalho, as mudanças ambientais têm gerado uma demanda por parte das empresas por descentralização das negociações, desregulamentação do mercado de trabalho e redução dos custos de admissão e demissão. São mudanças que, do ponto de vista da empresa, representam mais agilidade e flexibilidade. Tanto os acordos coletivos em níveis mais centralizados (isto é, em nível superior à empresa) quanto a regulamentação legal do contrato trabalhista impõem restrições à ação empresa. Já os custos de

⁴ Em um modelo probabilístico, o aumento da variância torna a previsão pela média menos confiável pois reduz-se o grau de significância. A incerteza dificulta a atribuição de probabilidades a diferentes cenários. Neste sentido, o aumento da volatilidade do ciclo faria crescer a incerteza e a dificuldade de previsão sobre o futuro.

demissão e admissão reduzem a margem de manobra das empresas face a mudanças no nível de atividades e tecnologias.

3. Contrato coletivo, relação capital-trabalho e performance econômica

Não há dúvida que o tema mais atual sobre sistemas de negociações coletivas refere-se ao grau de centralização das negociações. Isto é, se as negociações devem ser descentralizadas --no nível das empresas ou até das plantas-- ou se devem ser mais centralizadas --nos níveis setorial, regional ou nacional. Esta discussão não é independente de outra, mais abstrata, sobre estruturas sociais, representação de interesses e ação coletiva. O ponto de contato entre as duas é a forma de organização --e em particular, grau de centralização-- dos grupos de interesses, das associações de empregadores e empregados. Onde as associações são organizadas centralmente e gozam de representatividade, é possível que as negociações sejam mais centralizadas. Onde as organizações verticais --vale dizer, setoriais-- são mais sólidas que as horizontais --regionais ou nacionais-- é natural que se desenvolvam negociações setoriais. Finalmente onde as associações não têm expressão, as negociações nas empresas, até mesmo individualizadas, proliferam.

Negociações em diferentes níveis --nacional, setorial, regional e em nível de empresas-- são comuns em países europeus onde a estrutura sindical e patronal é (horizontalmente) centralizada e as organizações verticais (isto é, setoriais) são também fortes. Negociações nas empresas, em alguns casos com participação apenas parcial dos sindicatos (como na Alemanha), complementam e tornam mais firm-specific os acordos.

As experiências nacionais diferem quanto ao grau de centralização e representatividade das organizações sociais e ao nível em que se dão as negociações coletivas. Há também diferenças entre os países quanto aos graus de sindicalização da força de trabalho e de cobertura dos acordos coletivos. O grau de cobertura se refere à proporção de trabalhadores atingidos pelo contrato. A institucionalidade da relação capital-trabalho em cada país está fundada na experiência de anos a fio. Entretanto, isto não significa que não possa mudar. Há uma tendência à descentralização das negociações na Europa embora a estrutura de negociações permaneça fundamentalmente setorial, bastante centralizada e sincronizada. Examinamos a seguir a estrutura básica das negociações coletivas e as novas tendências em alguns países a seguir.

A comparação entre modelos de negociação deve tomar em conta os *objetivos* de um sistema de contratação coletiva. Estes objetivos, por sua vez, devem ser encarados de acordo com as necessidades de cada experiência nacional. Tome-se o caso da dispersão salarial. O sistema suéco tem há décadas como objetivo explícito a redução da disparidade salarial, independente das qualificações e produtividade dos trabalhadores. E' óbvio que o objetivo é

questionável, mas o exemplo serve para mostrar que a "escolha" do sistema não é independente dos seus objetivos macroeconômicos e sociais.

É complexa a discussão sobre os objetivos e mecanismos para alcançá-los com diferentes sistemas de negociação. A tendência à descentralização das negociações responde a algumas necessidades das empresas em um mundo com mercados estagnados, mais competitivos, empresas globalizadas e grande oscilação da demanda. É preciso ter claro entretanto, que nem todas as necessidades das empresas demandam descentralização. Um exemplo esclarece este ponto: a depender dos temas, o desgaste de negociações diretas nas empresas pode ser aliviado com negociações setoriais ou regionais. Em outras palavras, não é necessariamente verdade que, qualquer que seja o tema de negociação, seja mais econômico negociá-lo diretamente.

Entretanto, a discussão torna-se realmente complexa e difícil quando são incluídos entre os objetivos não apenas os interesses imediatos e diretos das empresas, mas também objetivos "sociais" ou "coletivos", e considera-se problemas associados a "externalidades" e necessidades de "coordenação de decisões" privadas.

Uma discussão como esta só pode ir adiante se estiver claro que os interesses coletivos, a geração de externalidades e as falhas de coordenação indiretamente afetam a performance das próprias empresas. Se, ao contrário, os únicos objetivos considerados forem os objetivos diretos e imediatos das empresas, é muito fácil argumentar que as negociações devem restringir-se a padrões e empregados de uma mesma empresa ou planta. Dito de outra maneira, a despeito da demanda por parte das empresas (em praticamente todo mundo) de descentralização das negociações, é importante que fique claro que a centralização e sincronização da negociação de certos parâmetros pode ter como resultado externalidades e efeitos sistêmicos compensadores para as próprias empresas.

3.1 Vantagens da descentralização

Começamos por examinar as vantagens da descentralização. A principal vantagem das negociações descentralizadas está na possibilidade de explorar um sistema de incentivos que maximize a cooperação entre empregados e empresa. Isto é, a possibilidade de usar salários e outros benefícios como forma de motivar o trabalhador e aumentar assim sua produtividade. O sistema de remunerações funciona para diferenciar a qualificação, habilidade e intensidade de esforço entre trabalhadores. Ao mesmo tempo, negociações descentralizadas permitem mais flexibilidade para a empresa. É mais fácil negociar uma redução dos salários em troca da estabilidade no emprego em períodos de retração das vendas com os trabalhadores da própria empresa que com um sindicato setorial. Do mesmo modo, é mais fácil implementar uma política de demissão de grande

escala quando não há sindicatos ou sem a presença de sindicatos setoriais.

Os sindicatos setoriais e negociações mais centralizadas impõem restrições à empresa, reduzem sua liberdade para negociar sistemas que incentivem a produtividade e a flexibilidade. Há, além disto, um argumento político contra a centralização das negociações e a interferência de sindicatos. A relação de emprego é assimétrica. Em geral, o empregado depende economicamente de seu emprego e por isto mantém uma relação de dependência com a empresa em que trabalha. Isto o torna muito vulnerável às demandas da empresa principalmente no caso de trabalhadores menos qualificados e quando há excesso de oferta de trabalhadores. Ainda que hajam excessões, sindicatos setoriais têm maior poder de barganha que sindicatos de empresas por terem maior controle sobre a oferta de trabalho, reduzindo o grau de sujeição dos trabalhadores a suas empresas. Por isto, é natural, a centralização sindical não interesse as empresas. Entretanto, se o poder de associação é livre, há uma tendência natural à centralização do movimento sindical. Onde a associação é livre mas as empresas têm direito a não contratar trabalhadores sindicalizados, como nos EUA, o poder de barganha dos trabalhadores é, obviamente, muito menor.

Questões políticas à parte, há boas razões a favor da descentralização. Em particular, num sistema descentralizado, as firmas têm liberdade para estabelecer um sistema de benefícios e punições que enseje o comprometimento dos trabalhadores com os seus objetivos.

3.2 Vantagens da Centralização

As vantagens da centralização estão associadas às necessidades de coordenação de atividades e geração de externalidades tanto em nível setorial quanto macroeconômico. No lugar de uma discussão puramente conceitual, centremos-na em dois exemplos concretos: o desempenho macroeconômico (geração de empregos e baixa inflação) e a dispersão salarial.

3.2.1 Estabilidade Macroeconômica

Do ponto de vista macroeconômico, a questão central é de que forma o sistema de negociações coletivas afeta o desemprego e a inflação. Nos países industrializados, o desemprego voltou a ser um sério problema desde meados dos anos 70. Uma série de fatores contribuem para o desemprego "estrutural" dos países ricos. Comparados com as primeiras décadas do pós-guerra, nos últimos 15 anos o nível global de atividade econômica tornou-se mais volátil e a taxa média de crescimento caiu. Isto intensificou a concorrência, demandando aumento da competitividade internacional da indústria em todos os países. Tiveram melhor performance os países mais competitivos, mas o saldo global é o crescimento do desemprego. Para aliviar o desemprego, é preciso redução

dos custos de produção e aumento de competitividade.

A literatura sobre desemprego enfatiza a "moderação salarial" como um componente importante para a manutenção ou crescimento da competitividade. Moderação salarial entendida como redução das demandas salariais em relação ao crescimento da produtividade do trabalho. A conclusão a que chegaram os economistas e cientistas políticos que estudam o fenômeno é que a centralização das negociações salariais enseja a moderação salarial.⁵ As razões para isto estão ligadas a algumas teses sobre ação coletiva discutidas na seção 4.

Na literatura sobre ação coletiva, talvez os argumentos mais persuasivos são os de Olson [1982, 1986] que podem ser assim resumidos. Pequenos grupos de representação de interesses --como sindicatos de empresas-- são potencialmente nocivos pois não tomam em conta os efeitos sociais de suas demandas. Não tomam em conta porque acreditam que, como são pequenos, os efeitos sociais que porventura possam gerar são também pequenos, talvez desprezíveis. Quanto maiores os "pequenos" grupos, mais nocivos pois maior a sua capacidade de fazer valer suas demandas particulares e maiores os efeitos sociais que geram.

Já os grupos abrangentes, com maior representação social, e principalmente grupos de representação "horizontais" --isto é, sem vínculos setoriais estritos-- tendem a ponderar os interesses particulares e os efeitos coletivos ou gerais. Pela razão simples de que eles próprios podem ser negativamente afetados, e se dão conta disto.

Ao traduzir o argumento para o contexto das relações industriais, é preciso introduzir o papel das *externalidades* geradas pela negociação salarial. Em uma negociação descentralizada, o sindicato não toma em consideração o efeito de suas demandas sobre o nível geral de preços. Ainda que a empresa envolvida na negociação repasse aos preços o aumento de custos, mantendo sua margem de lucros constante, o salário real dos trabalhadores crescerá. Quanto menor o peso dos salários nos custos diretos da empresa e maiores as barreiras à entrada no setor, menor o custo --medido pela perda de competitividade-- para a empresa ou empresas que repassem o aumento dos custos aos preços. O salário real de trabalhadores em outros setores cairá tão mais quanto maior o peso da empresa ou setor em que aumentaram os salários (e preço) no índice geral de preços. Logo, a negociação pode gerar aumento da inflação --uma externalidade negativa-- com efeitos benéficos para os trabalhadores da empresa ou setor, e pequeno ou nenhum efeito para a empresa ou empresas envolvidas.⁶

⁵. Ver Amadeo & Estevão (1994) para uma análise detalhada da literatura sobre desemprego na OECD.

⁶. Para uma apresentação formal deste argumento, vide Amadeo (1994a), caps. 2 e 3.

Se o aumento dos preços da empresa envolvida na negociação reduzir sua competitividade, ela perderá uma faixa do mercado, e mantida esta situação, reduzirá sua força de trabalho. O sindicato pode ou não levar em conta este efeito. Se for dominado por *insiders* --trabalhadores com mais "senioridade", sindicalizados e com mais estabilidade no emprego-- a tendência será não introjetar o efeito sobre o emprego em suas decisões e demandas. Esta é a tese desenvolvida por Lindbeck & Snower (1988).

A situação é mais grave quando a negociação se dá em nível da indústria ou setor. Neste caso, sendo substitutos os produtos das empresas envolvidas na negociação, as empresas podem entrar em conluio e aumentarem seus preços em conjunto, evitando a guerra de preços. Isto faz com que nenhuma perca fatias do mercado doméstico. E' óbvio que em uma economia aberta, o aumento dos preços reduz a competitividade internacional do setor. A saída neste caso é atuar em bloco demandando proteção tarifária ou de outro tipo para o setor, inclusive com o apoio dos sindicatos interessados em manter o nível de empregos.

Em suma, pior que negociações descentralizadas --em que, pelo menos, a competição entre empresas impõe certa disciplina-- são as negociações por ramo da indústria. Nestas últimas, os sindicatos são fortes pois têm mais controle sobre a oferta de trabalho e as empresas podem atuar em conjunto, evitando a concorrência via preços, e demandando proteção do setor contra a concorrência internacional.

A vantagem de negociações centralizadas em nível nacional é que as partes tendem a internalizar as externalidades porventura geradas pelos resultados da negociação. Os efeitos de aumentos salariais sobre o nível de preços e a competitividade tornam-se óbvios para os agentes envolvidos. O sindicato que representa não uma minúscula parcela da força de trabalho, mas uma parcela significativa, não pode dar-se ao luxo de agir em nome de um grupo de trabalhadores em detrimento de outros.

Logo, uma negociação "guarda-chuva" tem a vantagem de dar às partes envolvidas a oportunidade de avaliar os resultados macroeconômicos das negociações. E' importante ter claro que os argumentos que valem para o desemprego no caso de uma economia aberta --em que o aumento de preços reduz a competitividade-- valem para a inflação em economias mais fechadas. Nestas últimas, se os salários sobre-indexam a inflação passada, e as empresas repassam custos aos preços, o resultado natural é o crescimento da inflação e uma redistribuição de renda a favor dos trabalhadores das empresas e contra o resto da população.⁷

Há substitutos para negociações centralizadas. Ou seja, não é preciso que

⁷. Ver Amadeo (1994b) para uma análise deste ponto para a economia brasileira na década de 1980.

as negociações sejam necessariamente centralizadas em nível nacional para gerar coordenação. Negociações descentralizadas mas *sincronizadas* --isto é, mais ou menos simultâneas-- têm a vantagem de evitar a incerteza sobre o efeito de futuras negociações sobre a inflação, e portanto reduzir os incentivos à sobre-indexação. Mesmo descentralizadas, se as negociações ocorrem no mesmo período, é possível que haja consultas entre sindicatos, associações patronais e governo, e que os efeitos macroeconômicos --inclusive as respostas aos resultados das negociações do governo e do banco central-- sejam de alguma forma levados em conta. A existência de pattern-setters, ou setores líderes na formação de salários, também cumpre o papel de coordenação.

O que é válido para negociações coletivas, é válido também para sistemas de indexação salarial. De nada adianta sistemas de coordenação no processo de negociação se, no intervalo entre negociações, cada setor ou empresa tem práticas de indexação radicalmente diferentes. Os efeitos sobre a inflação e o desemprego são os mesmos.

Em suma, do ponto de vista macroeconômico existem bons argumentos para a centralização ou outros *mecanismos de coordenação* na formação de salários e, indiretamente, preços, tarifas e câmbio no que se refer ao comportamento de trabalhadores e empregadores e seus efeitos sobre desemprego e inflação.

Dispersão salarial

Se o pleno emprego e a baixa inflação são objetivos sociais óbvios, o mesmo não se pode dizer da redução da dispersão salarial. Hoje, na Suécia ou na Dinamarca, é razoável que se discuta os efeitos negativos da política explícita de redução da dispersão salarial perseguida durante décadas. Nestes países, a dispersão salarial entre ramos da indústria é metade da dispersão em países como os EUA e o Reino Unido. Freeman (1988) atribui as diferenças entre dispersão salarial a diferenças no grau de centralização das negociações. Negociações mais centralizadas impõem um padrão ou uma regra mesmo em países onde convivem acordos coletivos centralizados seguidos de negociações descentralizadas.

Os argumentos a favor da negociação descentralizada já foram discutidos acima. Onde há negociações centralizadas as empresas têm menos latitude para usar o sistema de remuneração, ou a estrutura de cargos e salários, para atrair e promover trabalhadores mais qualificados e sensíveis aos incentivos para o crescimento da intensidade de esforço e de produtividade. As empresas e empresários na Suécia se opõem à política de baixa dispersão salarial exatamente por estes motivos.

Entretanto, a dispersão salarial pode resultar de outros fatores e ter consequências indesejadas. Muitas vezes o crescimento dos salários em uma

indústria, setor ou empresa não está associado ao crescimento da produtividade ou a um sistema de incentivos. Pode resultar do poder de barganha de um sindicato altamente organizado com efetivo controle sobre a oferta de trabalho, ou à capacidade de repasse aos preços de aumentos nos custos de empresas monopolistas ou muito protegidas da concorrência internacional. Este certamente foi o caso de vários setores industriais no Brasil ao longo dos anos 80. Este tipo de diferenciação salarial não tem funcionalidade a não ser para os trabalhadores envolvidos. Negociações centralizadas podem reduzir a dispersão salarial deste tipo, e reduzir assim, mudanças de salários relativos sem funcionalidade e seus efeitos inflacionários.

Mesmo no que se refere a diferenciais de salários associados a diferenças na qualificação e esforço dos trabalhadores, existem bons motivos dependendo das circunstâncias para a redução da dispersão salarial. É notório que os empregados de grandes empresas em praticamente todos os países do mundo têm salários maiores que os empregados de pequenas empresas. As empresas grandes podem pagar salários maiores porque em geral têm mais acesso ao mercado de capitais e mais poder de mercado. Por atraírem trabalhadores mais qualificados e produtivos, terem acesso a tecnologias mais eficiente, e investirem no treinamento da força de trabalho, tornam-se mais competitivas, dando origem assim a um "círculo virtuoso" de altos salários, alta eficiência, maior competitividade. Ao mesmo tempo, e pelas razões inversas, as pequenas empresas ficam presas a um "círculo vicioso" por pagarem baixos salários, atraírem trabalhadores menos qualificados e produtivos, e serem menos competitivas.

Quais as consequências desta bifurcação entre as trajetórias das pequenas e grandes empresas, e seus respectivos trabalhadores? De um lado a bifurcação é um mecanismo de reprodução das desigualdades. As diferenças de qualificação e renda entre trabalhadores das grandes e pequenas empresas crescem com o tempo. Em países como o Brasil em que as condições iniciais dos jovens no mercado de trabalho são tão diferenciadas --devido a desigualdades no sistema educativo e na própria distribuição de renda e riqueza dos pais--, a reprodução das discrepâncias devido à bifurcação das trajetórias entre pequenas e grandes empresas é obviamente indesejável. Isto é, em países em que a melhora na distribuição de renda é um objetivo em si, há óbvios motivos para evitar a bifurcação das trajetórias de trabalhadores em empresas pequenas e grandes.

Negociações mais centralizadas estabelecem limites mais estreitos para o movimento divergente dos salários nas grandes e pequenas empresas. Havendo menor dispersão de salários, as pequenas empresas teriam condições de competir pelos trabalhadores mais qualificados.

Há dois pontos importantes a destacar sobre esta discussão.

- Primeiro, que há vantagens e desvantagens nos sistemas totalmente descentralizado ou totalmente centralizado, ou seja, que os "sistemas puros" privilegiam alguns objetivos deixando de lado outros. Deste modo, pode-se dizer que os modelos puros, por terem menos instrumentos --por estarem restritos a este ou aquele tipo de negociação-- restringem o número de objetivos factíveis.

- Segundo, que embora os interesses imediatos das empresas sejam melhor atendidos por um sistema descentralizado, seus interesses mais amplos --estabilidade macroeconômica e outros advindos de complementaridades e da coordenação de ações entre empresas-- dependem de negociações mais centralizadas.

4. Negociação coletiva e desempenho do mercado de trabalho

Nesta seção fazemos um breve resumo das características da negociação coletiva em alguns países do mundo e procuramos associá-las ao desempenho dos respectivos mercados de trabalho. O quadro 2 apresenta algumas das principais características da negociação coletiva em 17 países industrializados. a seguir alguns comentários sobre o quadro:

CD rank (coluna 1)

O CD rank refere-se a um ordenamento dos países segundo o grau de centralização das negociações coletivas proposto por Calmfors & Driffill (1988) muito utilizado na literatura. O ordenamento vai dos países com negociações centralizadas (Austria, países nórdicos) para os países com negociações descentralizadas (Japão, Suíça, EUA e Canadá). O Japão tem negociações descentralizadas porém sincronizadas, o que muda substancialmente sua posição no que se refere à capacidade de coordenação macroeconômica [Amadeo, 1994a].

Quadro 2:	Características da barganha coletiva e desempenho do mercado de trabalho									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	CD Rank	Níveis de barg.	Nível de barg. predominante	Objetivo	Filiação sindical (%)	Taxa de cobertura (%)	Dispersão 1985	INDEED index (1985)	Desemp (%) 1993	Des. longo 1992 (%)
Austria	1	2, 3	2	Coord aberta	46	98	21.7	39	4.2	16.9
Noruega	2	1, 2, 3	2 -> 3	Coord aberta	56	75	14.2	50	6	23.5
Suécia	3	1, 2, 3	3 -> 2	Coord aberta	83	83	8.8	61	8.1	8
Dinamarca	4									
Finlândia	5	1, 2, 3	3 -> 2/1	Coord aberta	72	95	9.8	56	10.4	27
Alemanha	6	1, 2	2	Coord. implícita	32	90	14.5	55	17.7	8.2
Holanda	7	1, 2, 3	2	Coord aberta	26	71	13.7	41	5.8	33.5
Bélgica	8	1, 2, 3	2	Coord aberta	51	90	11	35	8.3	44
Nova Zelândia	9	1, 2	2 -> 1	Coord aberta	45	67	16.5	36	9.1	59
Austrália	10	1, 2, 3	2 -> 3/1	Coord aberta	40	80	12.9	46	9.5	31.9
França	11	1, 2, 3	2	Coord aberta	10	92	13.8	41	10.8	34.5
R Unido	12	1, 2	2 -> 1	Não coord.	39	47	18.3	40	11.6	36.1
Itália	13									
Japão	14	1, 2	1	Coord. implícita	25	23	9.9	41	10.2	58.2
Suíça	15	1, 2	2	Não coord.	27	53	33.1	34	2.5	15.4
EUA	16	1, 2	1	Não coord.	16	18	18.5	47	3.7	20.6
Canadá	17	1, 2	2 -> 1	Não coord.	36	38	22.5	40	6.7	11.2
Fonte	Palmtas & Driffil	OECD	OECD	OECD	OECD	OECD	Rowthorn	Rowthorn	OECD	OECD

Níveis de barganha e tendências (colunas 2 e 3)

Na maioria dos países europeus as negociações se dão em três níveis: nível 1 (empresa), nível 2 (setor ou indústria) e nível 3 (nacional). Em todos eles, exceção feita à Áustria, existem negociações em nível setorial e de empresa. Em alguns (países nórdicos, Holanda, Bélgica e França) há negociações em nível nacional. Já nos países com rank CD mais elevados, as negociações se dão essencialmente em nível de empresa ainda que existam também negociações setoriais. Observa-se portanto que não existem "sistemas puros" mas sim sistemas mixtos em que, em princípio, as negociações em níveis diferentes têm também objetivos diferentes. Em geral, negociações em níveis mais altos fixam parâmetros ou standards mínimos para negociações em níveis mais baixos.

A coluna 3 mostra os níveis de negociação predominantes e as tendências de mudanças em curso em alguns países. Nota-se, em primeiro lugar, predominância de negociações setoriais ou por ramo industrial (nível 2) nos países europeus e predominância de negociações em empresas no Japão e EUA. Nos países em mudança de regime, o Reino Unido desde os anos 80 tem convergido para um sistema mais descentralizado (do nível 2 para o nível 1), o mesmo ocorrendo com o Canadá e Nova Zelândia. Há, portanto, a gestação do que se poderia chamar genericamente de "modelo anglo-saxão" com negociações predominantemente descentralizadas. Em outros países em fase de mudança, não é verdade que a tendência na direção do nível 1: Noruega caminha na direção de mais centralização (2 -> 3), Suécia de menos centralização (3 -> 2) e Austrália caminha na direção de um sistema dual (2 -> 1/3). Finlândia é o único país nórdico que apresenta clara tendência à descentralização (3 -> 1/2).

Objetivo da negociação coletiva (coluna 4)

Talvez a informação mais interessante no quadro refira-se aos objetivos das negociações coletivas e sua relação com o nível de centralização ou sincronização das negociações. Os países com negociações em nível de empresas (EUA, Canadá, Suíça) ou em vias de descentralização (Reino Unido) não têm como objetivo a coordenação do processo de formação de salários. Já os países com algum grau de centralização ou sincronia têm por objetivo explícito ou implícito a utilização do processo de negociação coletiva para coordenar a formação de salários (e implicitamente preços) com vistas ao desempenho macroeconômico. Mais da metade dos países têm como objetivo explícito a coordenação. Este dado é importante porque mostra que a despeito da demanda por descentralização e da própria tendência em alguns países à descentralização das negociações, o papel das negociações na coordenação do processo de formação de salários e preços mantém-se em praticamente todos os países europeus.

Filiação sindical e taxa de cobertura (colunas 5 e 6)

Como veremos adiante, existe uma correlação positiva entre nível de centralização das negociações, grau de filiação sindical e taxa de cobertura das negociações. Esta convergência entre as três instituições básicas do processo de negociações coletivas aponta para dois modelos de mercado de trabalho. Um modelo "pluralista" em que a estrutura sindical é descentralizada e pouco representativa, as negociações se dão predominantemente nas empresas --até mesmo sem a participação sindical-- e a taxa de cobertura dos contratos é baixa. Por outro lado, existe um modelo "neo-corporativista" com as características inversas. Note-se que a taxa de cobertura é maior que 75% na Áustria, Noruega, Suécia, Finlândia, Alemanha, Bélgica, Austrália e França. Nos EUA não chega a 20% e no Japão é 23.

É claro que em sistemas mais abrangentes (com maiores taxas de sindicalização e cobertura) o conflito entre *insiders* e *outsiders* entre os trabalhadores é muito menor, o que torna a "função objetivo" dos sindicatos muito mais sensível aos efeitos macroeconômicos ou sociais da negociação coletiva.

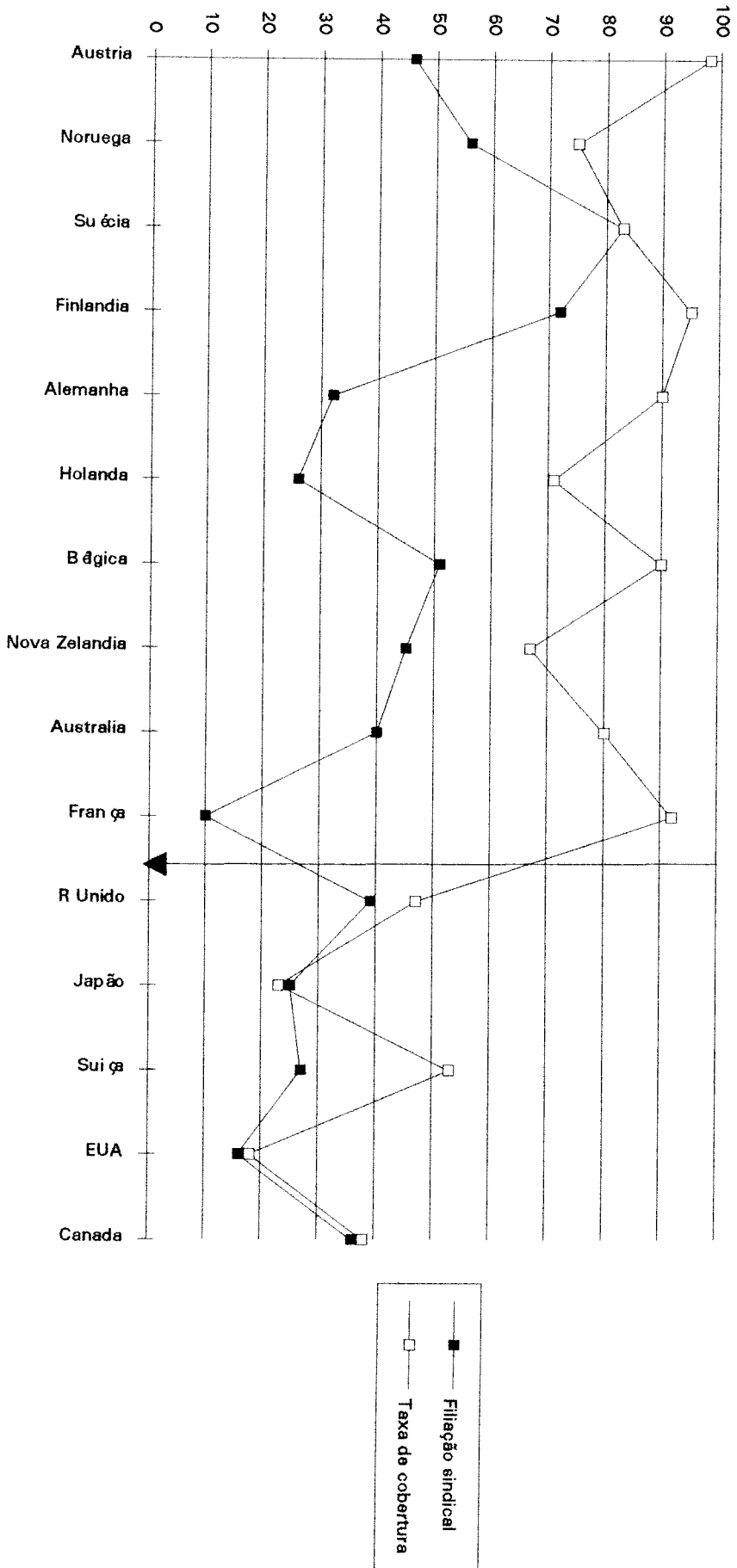
Dispersão salarial, índice INDEED, desemprego e emprego (colunas 7 a 10)

As demais colunas apresentam medidas de desempenho do mercado de trabalho. A relação entre estas medidas e a institucionalidade da negociação coletiva (colunas 1 a 6) são examinadas a seguir. A dispersão salarial é medida pelo coeficiente de variação ponderado pela participação no emprego entre os salários nos setores industriais (que variam entre 15 e 25 dependendo do país) e o índice INDEED é definido pela diferença entre a taxa de emprego (empregados como proporção da população entre 15 e 64 anos) e a medida de dispersão salarial, isto é, $INDEED = E - D$ onde E mede a taxa de emprego e D mede a dispersão salarial. A idéia por trás deste índice é que não só o crescimento do emprego mas também a redução da dispersão salarial são medidas importantes do desempenho do mercado de trabalho, principalmente quando todas as estatísticas apontam para um crescimento expressivo da dispersão salarial nos últimos 10 a 15 anos.

As figuras 1 a 4 relacionam algumas das variáveis listadas no quadro 2. A figura 1 relaciona duas características institucionais do processo de negociação coletiva, a saber, o nível de filiação sindical e o grau de abrangência ou cobertura das negociações. No que se refere à filiação sindical, não há diferenças marcantes entre os países com exceção dos países nórdicos (Noruega, Suécia e Finlândia) em que a densidade sindical é superior à média. Já a diferença entre países no que se refere à cobertura das negociações é muito clara: de um lado os países onde a negociação é mais centralizada (em níveis setoriais ou nacional) com elevado grau de cobertura, e de outro, os países com negociações descentralizadas (com ênfase em negociações em empresas) com baixo nível de cobertura.

Do ponto de vista *institucional*, é importante notar que pode-se estabelecer uma correlação positiva entre três variáveis: a centralização das negociações (rank CD), o grau de cobertura das negociações e o objetivo de coordenação macroeconômica associado à negociação coletiva. De fato, em países em que o grau de cobertura das negociações é baixo não é possível ter na negociação coletiva um instrumento de coordenação macroeconômico.

Figura 1 : Filiação Sindical e Taxa de Cobertura



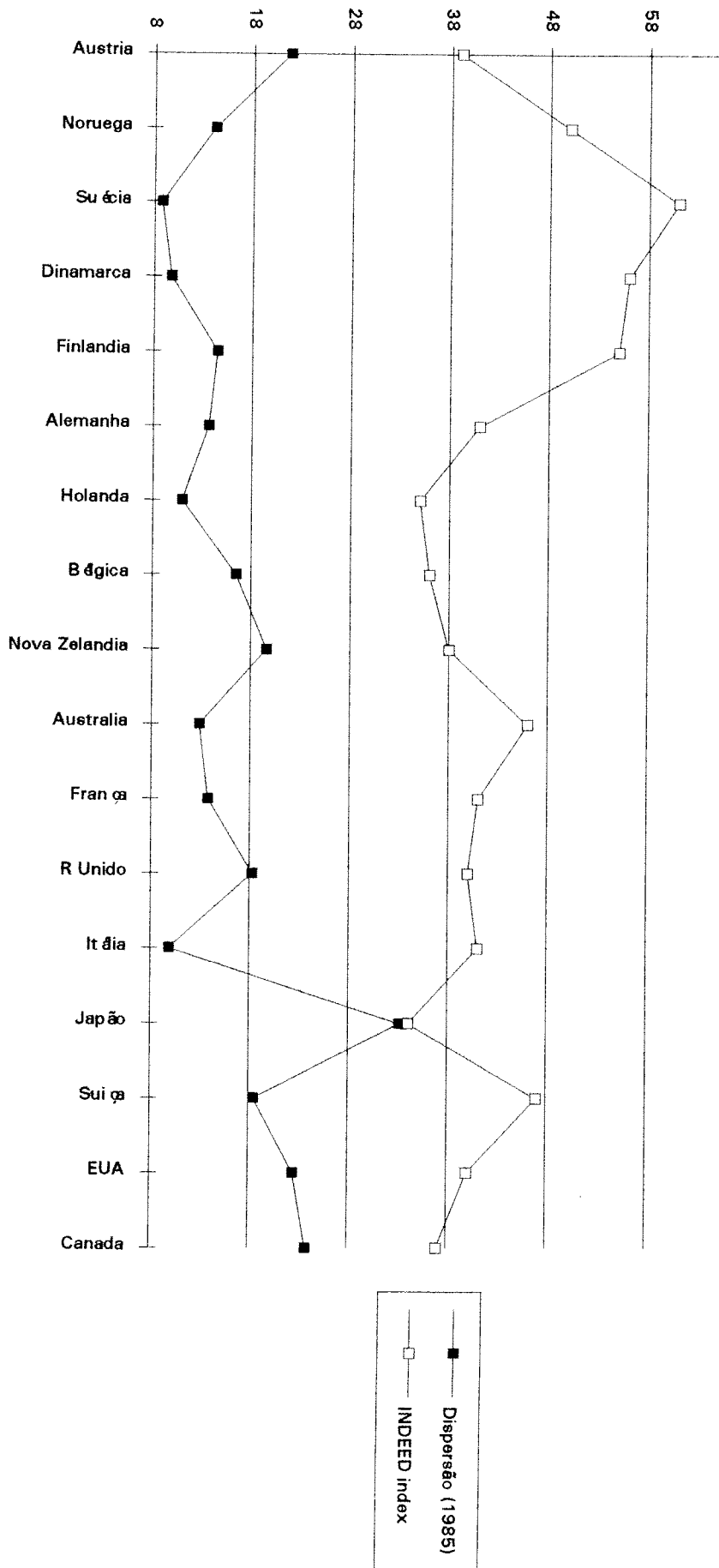


Figura 2: Dispersão Salarial e Índice INDEED (1985)

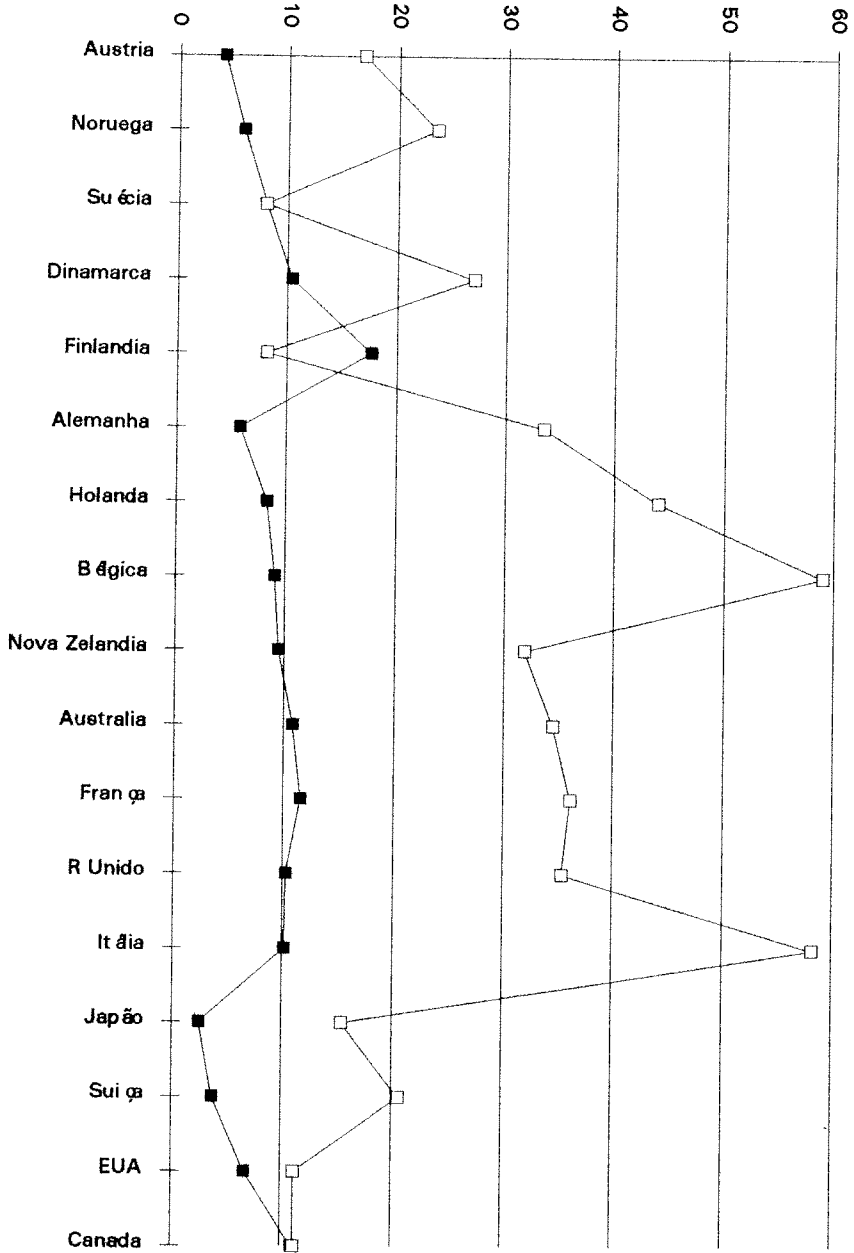
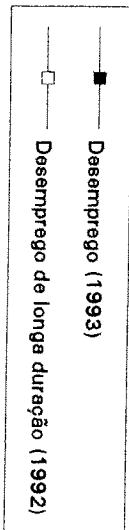
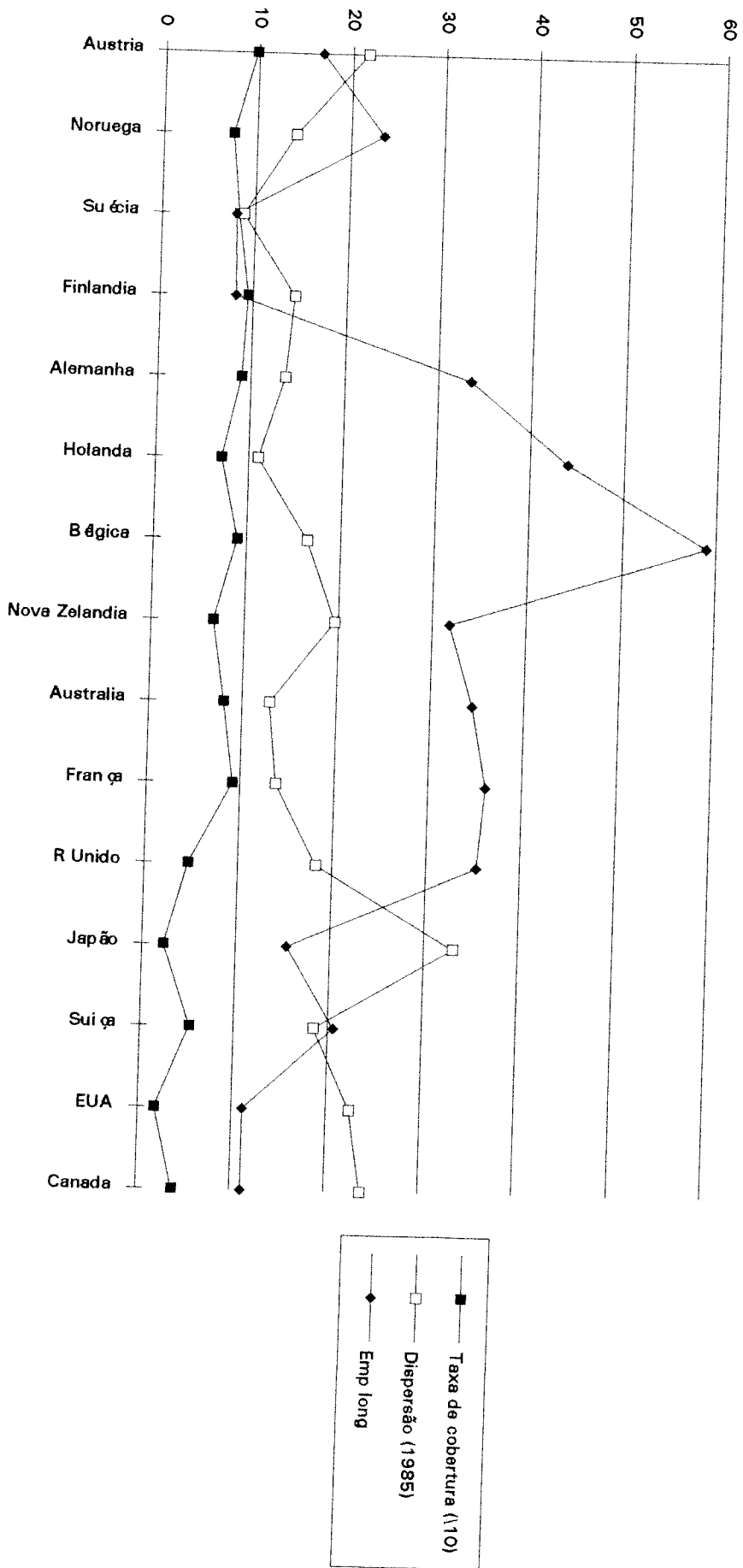


Figura 3: Desemprego





A Figura 2 mostra o índice de dispersão salarial na indústria e o índice INDEED ambos em 1985. O índice INDEED é dado pela diferença entre a taxa de emprego (empregados como proporção da população em idade ativa) e o grau de dispersão salarial. Nota-se que o índice INDEED só é maior nos países nórdicos. Nos demais encontra-se em torno de 0.38. Já no que se refere à dispersão salarial, os níveis mais altos são na Áustria, Nova Zelândia, Reino Unido, Japão, Suíça, EUA e Canadá. Excessão feita à Áustria, os demais países com maior dispersão são aqueles em que o grau de centralização e cobertura das negociações é baixo ou está em vias de tornar-se baixo como é o caso da Nova Zelândia e do Reino Unido.

A Figura 3 mostra as taxas de desemprego em 1993 e de desemprego de longa duração em 1992. Não há forte variância entre os países no que se refere à taxa de desemprego. Áustria, Noruega, Alemanha, Japão, Suíça e EUA têm taxas relativamente menores. Já a medida de desemprego de longa duração tem um comportamento diferenciado com os países com negociações centralizadas e descentralizadas apresentando índices menores que os países com negociações em níveis intermediários. Este dado vem a confirmar a tese discutida na seção 3 --e avançada originalmente por Calmfors[^]&Driffill-- de que o pior dos arranjos talvez seja aquele em que as negociações ocorra em níveis intermediários em que as partes negociantes têm mais poder de barganha e de mercado que no caso de negociações descentralizadas mas não internalizam as externalidades criadas na negociação como nos casos de negociações centralizadas.

Por último, a Figura 4 procura retratar ao mesmo tempo as três "variáveis" mais significativas para efeito de comparação: a taxa de cobertura das negociações que do ponto de vista institucional é a mais representativa do grau de centralização; a taxa de desemprego de longo prazo que parece ser a medida de desocupação que de fato diferencia as experiências examinadas; e o grau de dispersão salarial que tem se tornado em alguns países uma medida importante da tendência à dualização dos mercados de trabalho. Nota-se que os países com maior grau de cobertura têm o menor grau de dispersão e taxas de desemprego de longo prazo relativamente baixas. Os países com baixa taxa de cobertura têm as medidas mais altas de dispersão salarial e taxas de desemprego de longo prazo relativamente baixas. A Áustria é uma exceção: tem alta cobertura e alta dispersão.

Já no que se refere ao desemprego de longa duração, os países com baixa cobertura têm pequena incidência de desemprego longo. A exceção é o Reino Unido. Já entre os países com alta cobertura, o desempenho não é uniforme: parte tem um desempenho relativamente bom (nórdicos e Áustria), parte têm mal desempenho (Alemanha, Holanda, Bélgica, Austrália e França).

Em resumo, as informações do quadro 2 e a análise baseada nas Figuras

1 a 4 levam-nos a concluir que:

(a) Há uma clara *bipolaridade* entre os modelos de mercado de trabalho tendo de um lado o modelo "pluralista" (EUA, Canada, Reino Unido e Nova Zelândia) e de outro o modelo "neo-corporativista" (Áustria, países nórdicos, países baixos e Alemanha).

(b) Há uma tendência à descentralização das negociações embora a maior parte dos países mantenha negociações setoriais; em um país -- Noruega-- a tendência é de centralização das negociações.

(c) Em vários países as negociações coletivas têm como objetivo explícito ou empírico a *coordenação macroeconômica*. Em geral são os países com maior taxa de cobertura nas negociações.

(d) Dado que o desemprego de longa duração e o crescimento da dispersão salarial são dois dos principais problemas do desempenho macroeconômico dos países estudados, é evidente que não se pode descartar as implicações que uma onda de descentralização das negociações poderia ter. Os países com negociações descentralizadas não têm taxas de desemprego ou desemprego de longa duração mais baixas que alguns dos países com alta taxa de cobertura e negociações centralizadas. Por outro lado, existe uma correlação positiva entre o grau de cobertura e centralização, de um lado, e a dispersão salarial, de outro.

5. A Experiência Brasileira

Nesta seção buscamos localizar o "caso brasileiro" de acordo com as características de negociações e a performance do mercado de trabalho discutidas nas seções anteriores.

A estrutura sindical brasileira e o sistema de negociações coletivas são segmentados por região e ocupação. Além disto, devido a um sistema de incentivos perverso associado à contribuição sindical compulsória, a estrutura sindical é profundamente pulverizada, havendo cerca de 20.000 sindicatos oficiais no país. Ao mesmo tempo, existem no Brasil duas centrais sindicais com forte penetração nos sindicatos de setores mais organizados.

A rigor não existe um padrão legal que defina o nível de centralização das negociações no país uma vez que elas podem se dar tanto em nível de federações regionais, quanto entre grupos de empresas e sindicatos dentro de uma região ou em nível de empresas. Na prática, todos estes casos coexistem no Brasil.

Por estas razões o sistema de negociações coletivas tende a ser descentralizado e assíncrono. Mas, ao mesmo tempo, em alguns casos, os sindicatos têm enorme poder de barganha devido ao elevado grau de centralização da negociação e ao apoio das centrais sindicais. Trata-se portanto de um sistema em que coexistem milhares de sindicatos com negociações em

diferentes níveis e relações diferenciada com as centrais sindicais.

Em resumo, o sistema é extremamente heterogêneo, havendo negociações em todos os níveis, a depender do setor. Não se deve confundir *heterogeneidade* -- que significa que o padrão de negociações em cada setor e região segue um sistema diferente-- com um padrão de negociações *mixto* em que, mesmo havendo negociações em diferentes níveis, há um padrão mais ou menos comum a todos os setores. Nos países em que há negociações em níveis setoriais (regionais ou nacionais) e depois em nível de (grupos de) empresas, o sistema é mixto mas não é necessariamente heterogêneo.

No Brasil, o sistema é descentralizado, assíncrono e heterogêneo. Além disto ou por isto mesmo, não há qualquer esforço de coordenação na formação de salários. Os salários seguem uma lógica própria a depender do setor, do poder de barganha do sindicato, da sua relação com as centrais e do poder de mercado das empresas envolvidas.

Por outro lado, a assincronia das negociações num ambiente inflacionário e instável --principalmente depois de tantos planos de estabilização e mudanças na regra salarial-- faz com que haja uma tendência ao *overshooting* das demandas salariais. Nos setores em que as empresas podem repassar aos preços o crescimento dos salários, o *overshooting* das demandas se transforma em *sobre-indexação* salarial, isto é crescimento dos salários acima da inflação passada. Neste contexto, as políticas salariais tornam-se instrumentos de coordenação absolutamente precários.

Dito de outra maneira, num ambiente inflacionário e incerto, os resultados esperados de um sistema de negociações descentralizado, assíncrono e heterogêneo se exacerbam. São eles: a sobre-indexação salarial principalmente em setores mais "protegidos" ou em que as empresas tenham mais poder de mercado, *rent sharing* (ou divisão dos *rents* entre empresas e sindicatos) e elevada dispersão salarial. As evidências indicam que estas três resultantes se verificam no caso brasileiro:

- Como se verifica nas figuras 5 e 6, houve nos últimos dez anos períodos marcados por forte sobre-indexação e sub-indexação dos salários na indústria. Sobre-indexação definida pela razão, mês a mês, entre a variação anual do salário nominal médio e a taxa anual de inflação. Como se vê na figura 6, no caso da FIESP há meses em que o grau de sobre-indexação chega a 20%. Este é um número surpreendente se consideramos que, tal como construído, o índice capta o grau *médio* de indexação salarial e não o grau de indexação dos salários de categorias com data base naquele mês. A elevada variância das medidas de indexação salarial são uma evidência inequívoca de que o sistema de fixação dos salários não contribui para a coordenação e estabilidade macroeconômica.

- A figura 7 mostra que não apenas o grau de dispersão salarial é muito

alto na indústria brasileira em comparação com os países listados no quadro 2, mas que cresceu 30% entre 1980 e 1993.⁸ Enquanto a média do coeficiente de variação dos salários nas indústrias dos países citados no quadro 2 é 0.166, no Brasil ele era de 0.29 em 1980 chegando a 0.37 em 1993. O crescimento do grau de dispersão deve-se, entre outras causas plausíveis, à crescente heterogeneidade dos sistema de negociações. Enquanto em alguns casos houve centralização das negociações (bancários e petroleiros, por exemplo) em outros o nível de centralização das negociações permaneceu muito baixo.

- Por último, a observação dos dados mostra que o movimento do grau de indexação salarial variou de acordo com a indústria e que, em cada indústria, existe uma correlação positiva entre o grau de indexação salarial e o grau de indexação dos preços relativamente aos custos diretos de produção.⁹ Estes dados são uma indicação de *rent sharing* em alguns setores da indústria brasileira. É claro que o principal determinante dos rents de uma empresa ou setor é seu poder de mercado. Neste sentido, o avanço na direção de maior concorrência interna e internacional certamente contribuiriam para sua redução.

⁸. O grau de dispersão salarial na indústria brasileira foi calculado usando o mesmo método usado pelo estudo de onde foram retirados os dados sobre dispersão apresentados no quadro 2. Foi usado o coeficiente de variação dos salários ponderado pelo emprego em cada indústria.

⁹. Ver Amadeo (1994) para os resultados referentes a *rent sharing* e a diferenciação entre os graus de indexação salarial entre os setores.

Figura 5: Grau de Indexação Salarial (média móvel 12 meses)

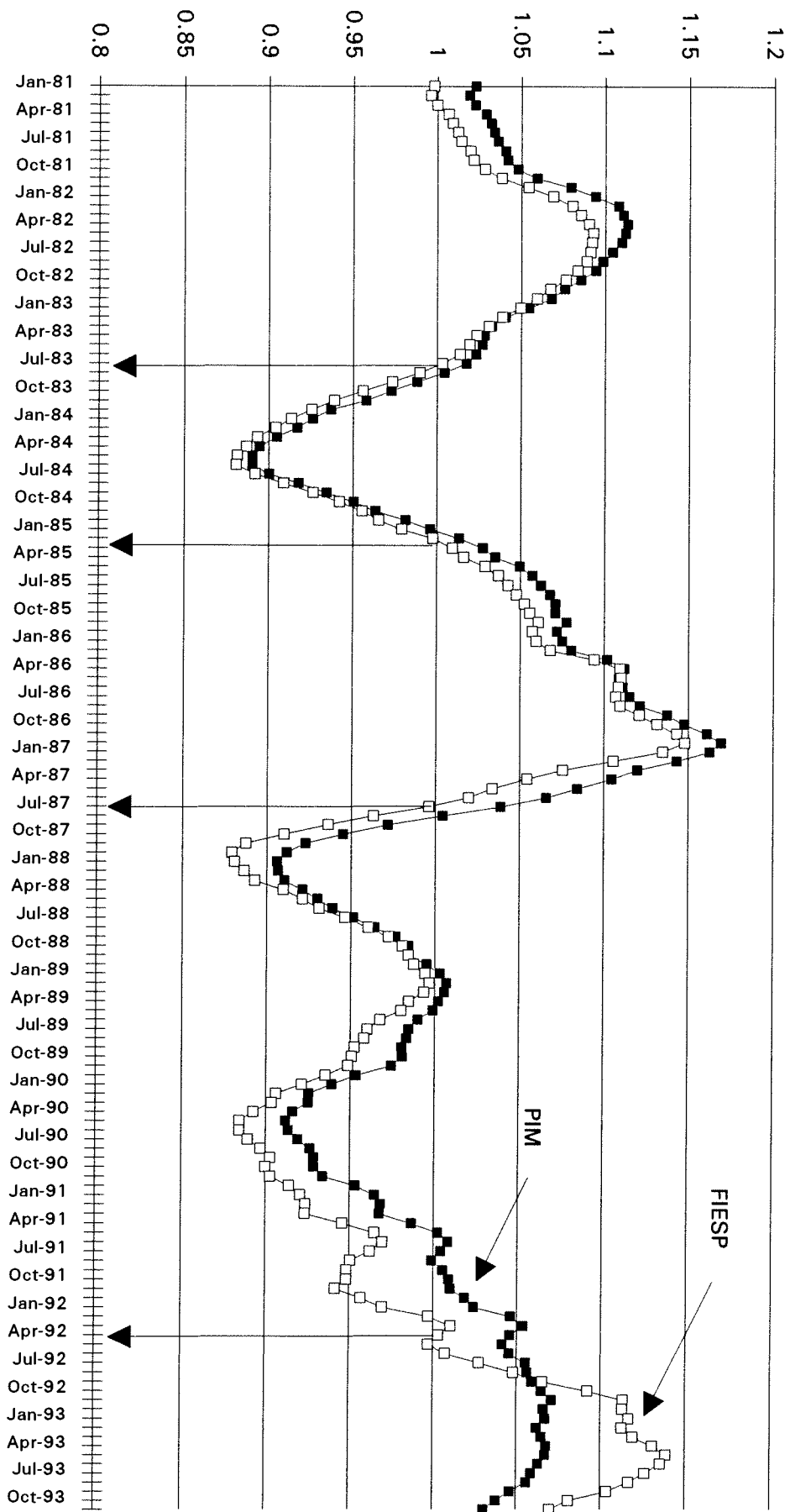


Figura 6: Grau de Indexação Salarial (FIESP)

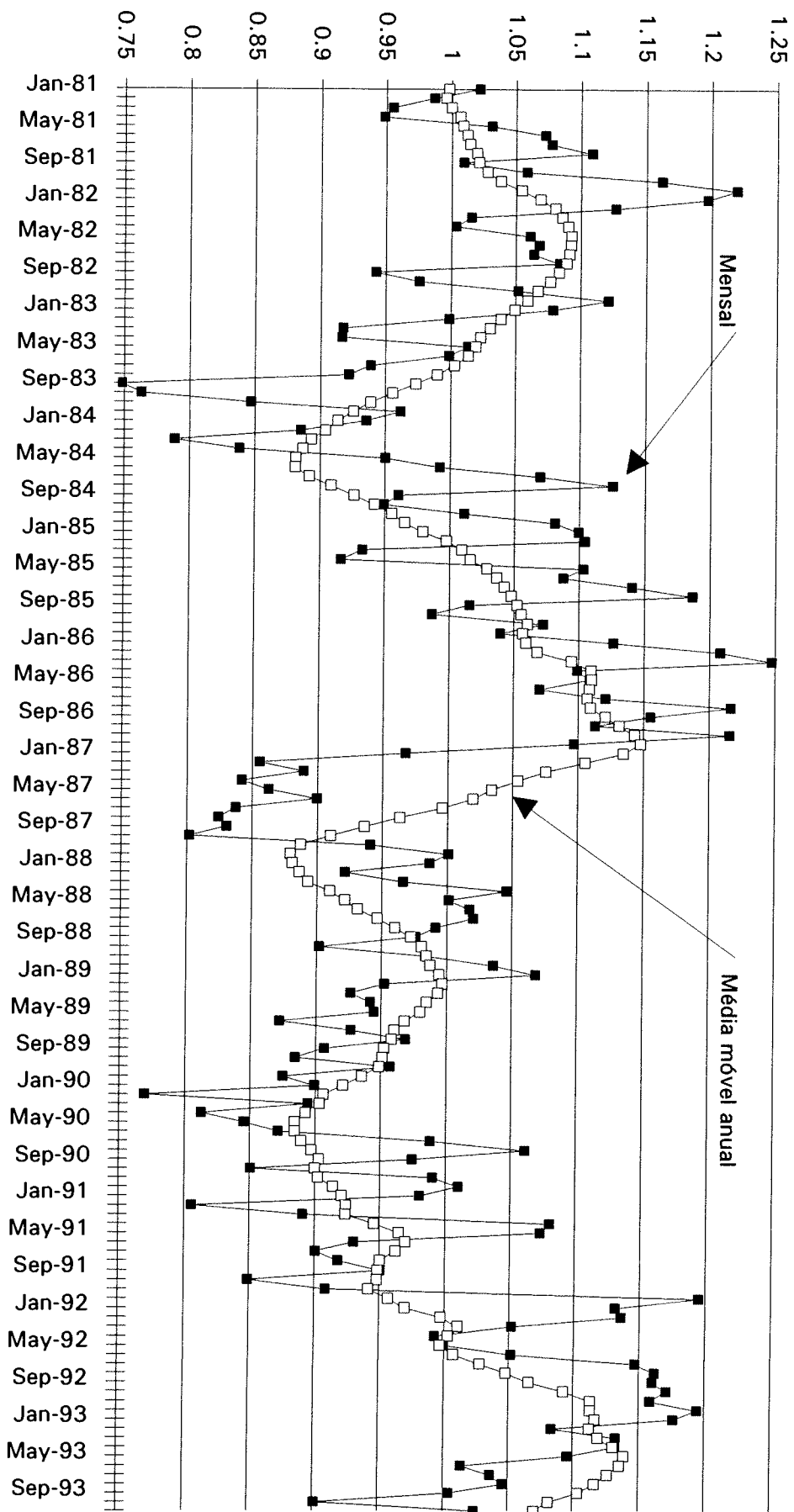
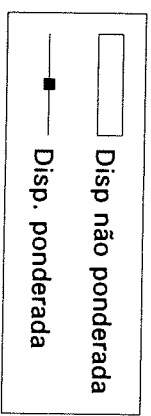
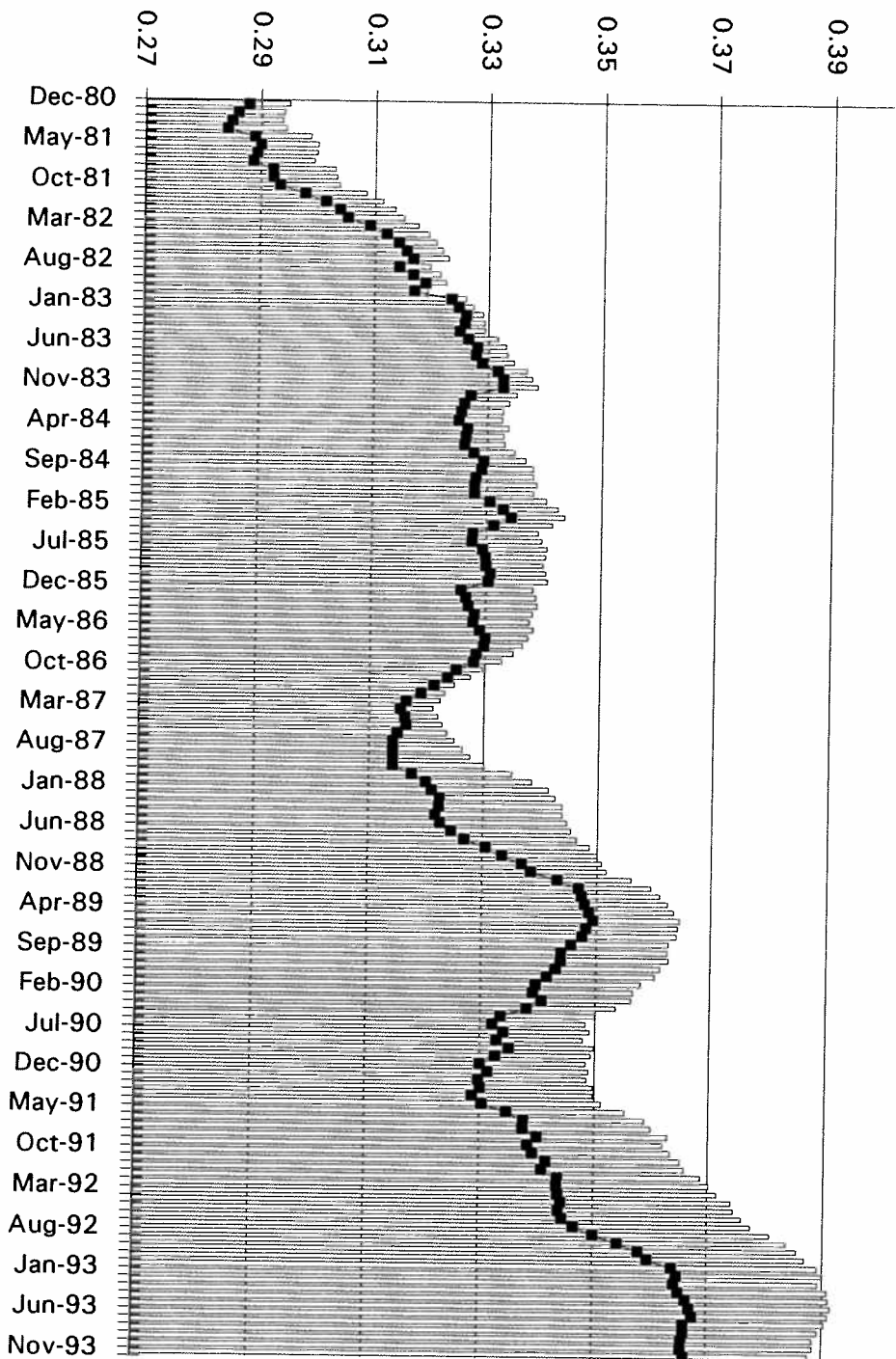


Figura 7: Coeficiente de Variação dos Salários (Indústria de Transformação, 1980-93)

(Média na OECD: 0.166 em 1985)



Estes dados mostram que no Brasil o sistema de negociações coletivas não contribui para a coordenação no processo de formação de salários --importante para a estabilidade macroeconômica-- e enseja o crescimento da dispersão salarial.

A experiência internacional mostra que a despeito das demandas por flexibilização e descentralização das negociações, os países europeus têm mantido as negociações em níveis superiores ao nível da empresa o que não exclui obviamente negociações em nível de empresas também. Nota-se ainda na experiência de outros países que, em vários deles, o sistema de negociações coletivas tem como objetivo explícito ou implícito a coordenação do processo de formação de salários.

Por outro lado, há indicações de que a descentralização das negociações não favorece necessariamente a redução do desemprego nem a redução da dispersão salarial. Logo, a confiar-se nestas conclusões, há um conflito entre a demanda por descentralização das negociações e alguns objetivos associados ao desempenho do mercado de trabalho.

No caso brasileiro, constata-se que o sistema de negociações não só é assíncrono e descentralizado, mas é também muito heterogêneo. A heterogeneidade aumenta à medida em que há uma tendência à centralização em alguns setores enquanto em outros as negociações são descentralizadas. Observa-se então tendência ao *rent sharing*, sobre-indexação salarial em alguns períodos e crescimento do grau de dispersão salarial.

É claro que na situação brasileira atual, talvez a mudança inicial a introduzir-se seria a homogeneização do sistema de negociações. Isto é, a formulação de uma institucionalidade mais ou menos comum a todos os setores. Mais importante que isto seria a definição do padrão de negociação. Dadas as evidências sobre a falta de coordenação do processo de formação de salários, com efeitos perversos sobre o processo inflacionário e a dispersão salarial, parece razoável que a recomendação seja no sentido de centralizar as negociações ou, pelo menos, torná-las mais sincronicas. Dadas as características da economia brasileira --inflação elevada e crônica e aumento da diferenciação salarial-- seria recomendável também que o sistema de negociações passasse a ter como objetivo explícito a coordenação do processo de formação de salários. Há bons argumentos teóricos e empíricos --alguns deles discutidos nas seções 3 a 5 acima-- a favor desta recomendação.

Note-se que a homogeneização, de um lado, e a centralização ou sincronia das negociações, de outro, com o objetivo explícito de coordenação dos salários não implica o desaparecimento das negociações em nível de empresas. A sobreposição de negociações centralizadas e descentralizadas --portanto um *sistema dual*-- parece ser a forma ideal para conciliar os objetivos de maior flexibilidade e maior coordenação macroeconômica. A engenharia institucional por trás desta combinação de sistemas pode ser complicada mas não é impossível

uma vez que tanto a Alemanha quanto o Japão têm sistemas duais deste tipo.¹⁰

No sistema dual busca-se conciliar dois objetivos básicos dos sistemas de negociações coletivas: de um lado, aumentar o grau de coordenação na formação de salários (com repercussões sobre a formação de preços), e de outro, a flexibilização da relação capital trabalho. Para lograr o primeiro objetivo é preciso que o sistema de negociações torne-se mais homogêneo e que se caminhe para maior centralização ou sincronia das negociações sobre standards básicos --como o reajuste salarial e a fixação do salário mínimo. Para lograr o segundo objetivo, é preciso que as empresas tenham liberdade para negociar diretamente com os trabalhadores aspectos específicos da relação de trabalho, incluído-se aí sistemas de bônus, jornada de trabalho e valor das horas extras, etc.

Num modelo como este, o mais difícil é evitar que o *wage drift*, isto é, os desvios salariais com relação à média sejam tão grandes que terminem por minar o esforço de coordenação e gerar altos níveis de dispersão salarial. No caso brasileiro em que, conforme constatado, o nível de dispersão é altíssimo, parece importante que o desenho institucional escolhido leve em conta este dado e tenha por objetivo reduzir a dispersão.

Uma possibilidade nesta direção seria a negociação em nível nacional de uma banda que fixasse os valores máximo e mínimo de reposição salarial. É claro que do ponto de vista da coordenação e da dispersão salarial, o ideal seria que a banda fosse suficientemente estreita, por um lado, e por outro que houvesse forte aderência ao ponto médio da banda. Mas esta é apenas uma sugestão que talvez merecesse mais estudos.

O mais importante, sem dúvida, é que se inicie uma discussão sistemática sobre o papel das negociações coletivas no processo de estabilização macroeconômica, na distribuição intersalarial da renda e na flexibilidade da relação trabalhista no Brasil.

¹⁰. Ver Amadeo (1993) para uma descrição detalhada dos modelos alemão e japonês.

Referências bibliográficas:

Amadeo, E.J. 1994a. Institutions, Inflation and Unemployment, Edward Elgar Publisher, Aldershot.

Amadeo, E.J. 1994b. "Bargaining Power, Mark-up Power and Relative Wages and Prices in Brazil", Cambridge Journal of Economics.

Amadeo, E.J. e Estevão, M. 1994. A Teoria Econômica do Desemprego, Hucitec, São Paulo.

Amadeo, E.J. 1993. "Entre a lógica privada e a eficiência social", Mimeo, Departamento de Economia, PUC-Rio.

Aoki, M. 1990. Towards an Economic Model of the Japanese Firm, Journal of Economic Literature.

Blanchard, O. e Fischer, S. 1990. Lectures on Macroeconomics, MIT Press.

Bruno, M. e Sachs, J. 1985. Economics of Worldside Stagflation, Harvard University Press.

Calmfors & Drifill, 1988. "Centralization of wage bargaining", Economic Policy.

Freeman, R. 1988. "Labour Markets", Economic Policy, Abril.

Freeman, C. et al. 1982. Unemployment and Technical Innovation, Greenwood Press.

Glyn, a et al. 1989. "The rise and fall of the golden age" em S. Marglin e J. Schor (eds.) The golden age of capitalism, Oxford University Press.

Lindbeck, A. e Snower, D.J. 1988. The Insider-outsider Theory of Employment and Unemployment, MIT Press, Cambridge.

Mathieu, H. 1990. "The Politics and Political Economy of Economic and Industrial Policy: industrial structure, political system, interest groups, and competitive strategy in Brazil", Mimeo, World bank.

OECD 1994. The OECD Jobs Study, Paris.

Olson, M. 1982. The Rise and Decline of Nations, Yale University Press, New

Haven.

Olson, M. 1986. "A Theory of the Incentives Facing Political Organizations", International Political Science Review, vo. 7, n. 2.

Piore, M. and Sabel, C. 1984. The second industrial divide, Basic Books, New York.

Rowthorn, B. 1992. "Centralization, employment and wage dispersion, Economic Journal, 102.

Soskice, 1990. "Wage Determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries", Oxford Review of Economic Policy, vol. 6, n. 4.

Textos para discussão:

302. Amadeo, E. J. "Retraining under conditions of adjustment . The case of Brazil"
303. Amadeo, E. J. "Entre a lógica particular e a eficiência social.: Grupos de interesse e negociação coletiva no Brasil"
304. Carneiro, D. D.; Garcia, M. G. P. "Capital flows and monetary control under a domestic currency substitution regime: The recent Brazilian experience"
305. Abreu, M.P. "A dívida pública externa brasileira em francos franceses," 1888-1956"
306. Abreu, M.P. "The political economy of protectionism in Argentina and Brazil, 1880-1930"
307. Carneiro, D.D.; Werneck, R.L.F.; Garcia, M.G.P. "Strengthening the financial sector in the Brazilian economy"
308. Bonomo, M.; Garcia, R. "Disappointment aversion as a solution to the equity premium and the risk-free rate puzzles"
309. Gonzaga, Gustavo M. "Assymmetric employment cycles at the firm level: a dynamic labor demand model and some empirical evidence"
310. Amadeo, E. J. "An Economist's political view of democratization in Brazil"
311. Abreu, M. P. "O Brasil na Rodada Uruguai do GATT: 1982-1993"
312. Amadeo, E. J. "Distributive and welfare effects of inflation and stabilization"
313. Bonomo, M. "Optimal two-sided and suboptimal one-sided state-dependent pricing rules"
314. Carneiro, D.D. "Adaptação inflacionária, política monetária e estabilização"
315. Amadeo, E.J. ; Camargo, J.M. "Institutions and the labor market in Brazil"
316. Amadeo, E.J. ; Villela, A. "Crescimento da produtividade e geração de empregos na indústria brasileira"
317. Mello, M. F. "Privatização e ajuste fiscal no Brasil" .
318. La Rocque, E.C. ; Garcia, M.G.P. "O mercado futuro de taxas de juros no Brasil: especificidades teóricas e empíricas do mercado de DI-futuro".
319. Almeida, H. ; Camargo, J.M. "Human capital investment and poverty".
320. Camargo, J.M ; Barros, R. P. de "Porca Miséria II . As causas da pobreza no Brasil".