

# Economia do Trabalho e dos Recursos Humanos

## 10. Sindicatos

Licenciatura em Economia

**Luís Clemente-Casinhas**

<https://luisclementecasinhas.org/>

Universidade Autónoma de Lisboa - Departamento de Ciências Económicas e Empresariais

20 de Maio, 2024

# Sindicatos

- Os sindicatos são organizações de trabalhadores cujos objectivos principais são melhorar as condições de trabalho dos seus membros.
- Os sindicatos podem representar a maioria ou todos os trabalhadores de uma indústria ou empresa, independentemente das suas ocupações, ou os trabalhadores de um único grupo ocupacional.
- Os sindicatos negociam com os empregadores sobre vários aspectos do contrato de trabalho, incluindo salários e benefícios aos empregados; condições de trabalho; políticas relativas a contratação, horas extra, atribuição de cargos, promoção e demissão; e os meios pelos quais as queixas entre os trabalhadores e a administração devem ser resolvidas.

# Sindicatos

- Num extremo do expetro da negociação, a centralização pode ser elevada, com representantes de indústrias inteiras sentados à mesa de negociações para decidir sobre contratos que vinculam vários empregadores.
- No outro extremo, a negociação pode ocorrer entre um sindicato e uma única empresa (ou mesmo entre os trabalhadores e a gestão numa única fábrica dentro de uma empresa).
- Os sindicatos também representam uma força política nos países democráticos, utilizando-o na tentativa de obter benefícios que não conseguiriam obter tão facilmente através da negociação colectiva.

# Determinantes da sindicalização

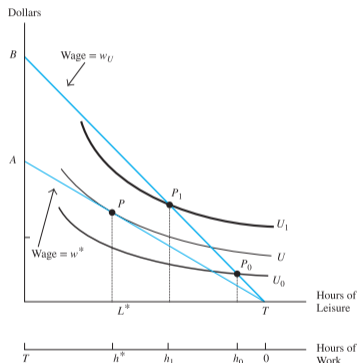


Figura 1: A decisão de sindicalização.

- O trabalhador não sindicalizado tem a restrição orçamental dada por  $AT$  está numa empresa que paga o salário competitivo  $w^*$  (Ponto P).
- Este trabalhador consome  $L^*$  horas de lazer e trabalha  $h^* = T - L^*$  horas.

# Determinantes da sindicalização

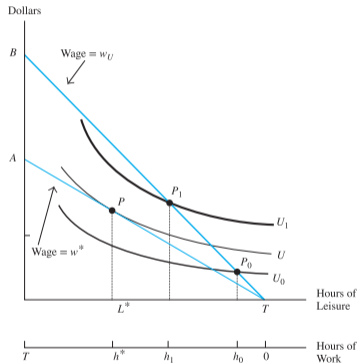


Figura 2: A decisão de sindicalização.

- Se um sindicato promete um aumento salarial para  $w_U$  na empresa, a restrição orçamental desloca-se para  $BT$ .
- A empresa pode diminuir o emprego desejado para  $h_0$  e o trabalhador fica pior ( $U_0$ ).
- Quanto mais inelástica a procura de trabalho, menor a redução do emprego e o trabalhador pode ficar melhor ( $U_1$ ).
- É mais provável o apoio à sindicalização se o aumento salarial tem leva a um pequeno declínio nas horas de trabalho.

# Sindicatos com comportamento monopolista

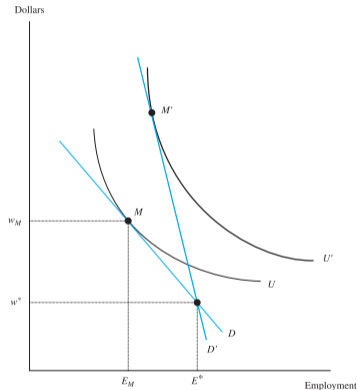


Figura 3: Sindicatos com comportamento monopolista.

- A empresa competitiva que maximiza o lucro tem uma curva de procura de trabalho com inclinação descendente.
- A curva da procura de trabalho da empresa é uma restrição ao comportamento sindical.
- Os sindicatos maximizam a utilidade no ponto em que a curva da procura de trabalho é tangente à curva de indiferença do sindicato.

# Sindicatos com comportamento monopolista

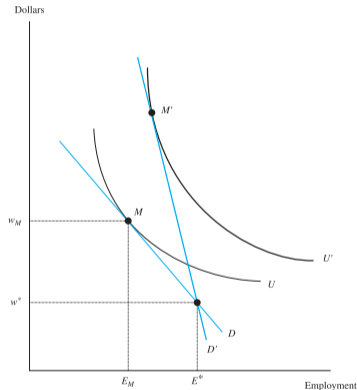


Figura 4: Sindicatos com comportamento monopolista.

- Sem sindicato, o equilíbrio competitivo é dado em  $(w^*, E^*)$ .
- Com sindicato, o emprego diminui para  $E_M$  devido ao aumento do salário para  $w_M$ .
- Este modelo descreve um comportamento monopolista: o sindicato escolhe o salário e a empresa ajusta-se ao longo da curva da procura.
- O sindicato obtém mais utilidade quanto menos elástica a curva da procura.

## Custos de Eficiência dos Sindicatos

- Se os empregadores se moverem ao longo da curva da procura, os sindicatos promovem o emprego nas empresas não sujeitas às reivindicações sindicalistas.
- Dado que o salário (e o valor do produto marginal do trabalho) difere entre os dois sectores, o sindicalismo introduz uma ineficiência na economia.
- O último trabalhador contratado por empresas não sindicalizadas teria uma produtividade maior se tivesse sido contratado no sector sindicalizado, e o valor da contribuição do trabalho para o rendimento nacional aumentaria se alguns trabalhadores fossem realocados entre sectores.
- Suponha-se que existem dois setores na economia e que as curvas da procura de trabalho nos dois setores têm a representação usual.
- Suponhamos ainda que a oferta de trabalho é inelástica, de modo que um total de trabalhadores  $\bar{H}$  devem estar empregados num dos dois sectores.



# Custos de Eficiência dos Sindicatos

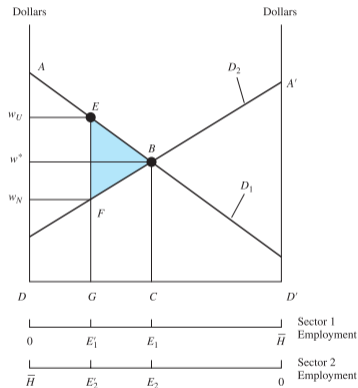


Figura 5: Sindicatos e a eficiência no mercado de trabalho.

- Na ausência de sindicatos, o salário competitivo é  $w^*$  e o rendimento nacional é dado pela soma das áreas  $ABCD$  e  $A'BCD'$ .
- Os sindicatos aumentam o salário no setor 1 para  $w_U$ .
- Os trabalhadores deslocados passam para o sector 2, baixando o salário não para  $w_N$ .
- O rendimento nacional passa a ser dado pela soma das áreas  $AEGD$  e  $A'FGD'$ .
- A má distribuição do trabalho reduz o rendimento nacional na área do triângulo  $FFE$ .

# Negociação Eficiente

## Curvas de isolucro

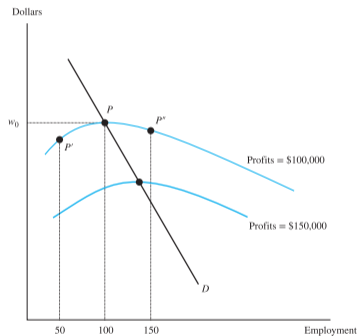


Figura 6: A procura de trabalho e as curvas de isolucro.

- Curva de isolucro: combinações salário-emprego que produzem o mesmo lucro.
- Se  $w = w_0$ , a empresa maximiza os lucros.
- Se quiser diminuir ou aumentar o número de trabalhadores e manter os lucros, deverá reduzir o salário: curva com formato de U invertido.
- Curvas de isolucro mais baixas geram mais lucros.

# Negociação Eficiente

## Curva contratual

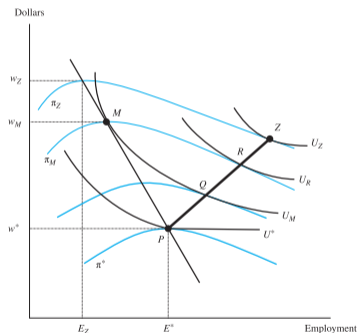


Figura 7: Contratos eficientes e a curva contratual.

- Um sindicato com comportamento monopolista move a empresa de P para M.
- Ambos ficam em melhor situação se saírem da curva da procura.
- Em R(Q), o sindicato (a empresa) está em melhor situação e a empresa (o sindicato) não está em pior situação.
- Se as oportunidades de negociação se esgotarem, as partes concordam com uma combinação na curva contratual PZ.

# Negociação Eficiente

## Curva contratual

- A curva PZ fornece todos os pontos onde as curvas de indiferença do sindicato são tangentes às curvas isolucro da empresa.
- Se o sindicato e a empresa concordarem com uma combinação salário-emprego nesta curva, o contrato resultante é chamado de contrato eficiente.
- Os dois pontos extremos da curva contratual limitam a gama de resultados possíveis do processo de negociação colectiva.
  - No ponto P, os trabalhadores sindicalizados recebem o salário competitivo e a empresa fica com todos os ganhos.
  - No ponto Z, todos os ganhos são transferidos para os trabalhadores e a empresa obtém lucro zero.
- Para qualquer salário, um contrato eficiente leva a mais empregos do que seria observado com sindicatos monopolistas.

# Greves

## Duração ótima das greves

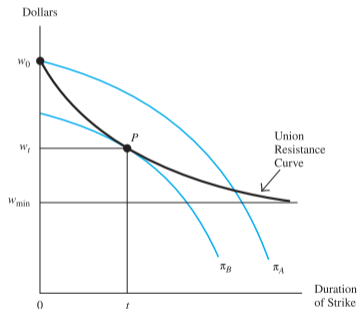


Figura 8: A duração ótima de uma greve.

- Os sindicatos moderam as suas exigências salariais à medida que a duração da greve aumenta, gerando uma curva de resistência sindical com inclinação descendente.
- O empregador escolhe o ponto da curva de resistência sindical que o coloca na curva isolucro mais baixa.
- A duração ótima da greve ocorre no ponto P.

## O efeito dos sindicatos sobre os salários

- Um trabalhador  $i$  ganha  $w_N^i$  se não for sindicalizado, mas ganharia  $w_U^i$  se fosse sindicalizado.
- A variação percentual no salário seria:  $\Delta_i = (w_U^i - w_N^i)/w_N^i$
- Com  $k$  trabalhadores no mercado de trabalho, podemos calcular o ganho salarial com a sindicalização como a média:

$$\frac{\Delta_1 + \Delta_2 + \dots + \Delta_k}{k}$$

- Normalmente, observamos apenas  $w_U^i$  ou  $w_N^i$ , o que torna difícil o cálculo anterior.
- A alternativa é calcular a disparidade salarial como:

$$\frac{\bar{w}_U - \bar{w}_N}{\bar{w}_N}$$

em que  $\bar{w}_N$  e  $\bar{w}_U$  correspondem, respetivamente, à média salarial de cada grupo.

# O efeito dos sindicatos sobre os salários

## Disparidade e ganho salarial

- A disparidade salarial sindical mede a diferença salarial entre trabalhadores com competências semelhantes nos setores sindicalizados e não sindicalizados.
- Suponha que um contrato sindical obrigue a empresa a pagar acima do salário competitivo.
- O acordo coletivo de trabalho torna difícil para a empresa demitir trabalhadores, o que a faz avaliar cuidadosamente os candidatos a emprego que crescem em número.
- A força de trabalho da empresa será composta por trabalhadores relativamente mais produtivos.
- Não é possível ter em conta completamente as diferenças de competências: o trabalhador típico num emprego sindicalizado pode ser mais produtivo do que um trabalhador aparentemente comparável num emprego não sindicalizado.
- A disparidade salarial sindical sobrestima, portanto, o ganho salarial sindical.

# O efeito dos sindicatos sobre os salários

## Efeitos de ameaça e efeitos colaterais

- O cálculo dos efeitos salariais sindicais pressupõe normalmente que os sindicatos não afetam os salários no setor não sindicalizado.
- Os sindicatos, no entanto, provavelmente influenciarão o salário tanto dos trabalhadores sindicalizados como dos não sindicalizados.
- Efeitos de ameaça: os empregadores que maximizam os lucros na indústria têm um incentivo para manter o sindicato fora e podem estar dispostos a partilhar alguns dos ganhos excedentários na esperança de que os trabalhadores não se sindicalizem.
- Efeitos colaterais: à medida que os trabalhadores perdem os seus empregos em empresas sindicalizadas, a oferta de trabalhadores no sector não sindicalizado aumenta e o salário competitivo cai.



# A teoria em ação

Krueger, A. & Mas, A. (2004). Strikes, Scabs, and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires. *Journal of Political Economy*, 112, 253-289.

*(...) A Administração Nacional de Segurança no Trânsito Rodoviário (NHTSA) informou que (...) falhas de pneus (...) levaram a 271 mortes e mais de 800 feridos. A fonte mais comum de falha foi a separação da banda de rodagem, um defeito que faz com que o pneu estoure quando a banda de rodagem de borracha se solta das cintas de aço. Descobriu-se que muitos dos pneus recolhidos foram produzidos em fábricas da Bridgestone/Firestone envolvidas numa acalorada disputa trabalhista. (...) A empresa contratou trabalhadores substitutos. (...) O fabrico de pneus é uma tarefa complexa e trabalhosa. A linha de produção na fábrica de Decatur não era automatizada, de modo que os trabalhadores tinham alguma liberdade para determinar quanto esforço colocar na colocação das correias de aço. (...) Na verdade, os pneus fabricados na Decatur durante a disputa trabalhista tiveram taxas de falhas mais altas do que os pneus produzidos naquela instalação antes ou depois da disputa, e mais altas do que os pneus produzidos em outras fábricas.*

# Referências

- Borjas, G. (2024). *Labor Economics* (9<sup>th</sup> ed.). McGraw Hill.
- Ehrenberg, R., Smith, R. & Hallock, K. (2021). *Modern Labor Economics* (14<sup>th</sup> ed.). Routledge.