

MÁRIO MURTEIRA

a determinação do salário na indústria

Lisboa/1968

A DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO NA INDÚSTRIA

ENSAIO METODOLÓGICO



MÁRIO MURTEIRA
BIBLIOTECA
37-G. 1992

MÁRIO MURTEIRA
HD 4912 .P7
M87
1968

a determinação do salário na indústria

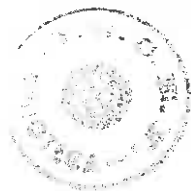
Ensaio Metodológico

Lisboa / 1968

«Todas as teorias são construídas na base de observações e propõem-se explicar a vida real. Contudo, estas explicações são de tipos muito diferentes: num extremo, encontram-se os modelos grandemente simplificados cujo único fim é o de dar uma formulação simples e clara dalgumas propriedades principais, e no outro extremo temos as explicações com muitos detalhes, como que fotográficas, que chegam ao ponto de obscurecer a visão de conjunto».

Zeuthen, Economic Theory and Method

DISSERTAÇÃO PARA DOUTORAMENTO EM ECONOMIA NO INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E FINANCEIRAS



A minha mulher

I N D I C E

<i>Nota introdutória</i>	13
<i>Capítulo I</i> —Problemas defrontados pela teoria dos salários e objecto do estudo	17
A. Validade da teoria dos salários	19
B. Evolução da teoria dos salários	21
C. Significado duma teoria de salários: da selecção dos problemas à escolha das técnicas de análise	27
D. Objecto do estudo	33
X <i>Capítulo II</i> —A determinação do salário com oferta de trabalho atomística	37
A. Análise marginal e determinação do salário	39
B. A oferta de trabalho	49
Oferta crescente com o salário	49
«Excesso» da oferta de trabalho	51
Pleno emprego e interacção entre oferta e procura de trabalho	53
C. Mobilidade da mão-de-obra	58
D. Observações finais	62
V <i>Capítulo III</i> —A análise económica da acção sindical	65
A. Objecto do capítulo	67
B. A experiência sindical do Ocidente industrializado	69
C. Especificidade do fenómeno sindical no Ocidente	76
D. As análises empíricas sobre os resultados económicos da acção sindical	80
E. Significado possível duma teoria económica do comportamento sindical	88
X <i>Capítulo IV</i> —O processo de negociação colectiva de salários	91
A. Características do processo	93

	B. Primeira definição de conceitos	97
	C. Contribuições da teoria dos jogos	107
<i>Capítulo</i>	V — Teorias da negociação colectiva de salários	117
	A. Objecto do capítulo	119
	B. Análise de Cartter	120
	C. Análise de Hicks	125
	D. Análises de Zeuthen, Pen e Cartter	129
	E. Análises de Shackle e Stevens	135
	F. A análise eclética de Mabry; discussão geral das teorias	138
	G. Teorias da negociação e teoria da determinação do salário	142
X <i>Capítulo</i>	VI — Análises empíricas sobre a determinação do salário na indústria	149
	A. Análises empíricas relativas a países industrializados oci- dentais	153
	B. Salários e desenvolvimento industrial: o caso português	158
	Expansão industrial e emprego	159
	Relações entre emprego, produtividade e salários	167
	Salários e desenvolvimento industrial	171
	Anexo estatístico	185
X <i>Capítulo</i>	VII — Sistemas alternativos de determinação do salário na in- dústria	189
	A. Necessidade de modelos alternativos	191
	B. Mercado não organizado	193
	C. Negociação colectiva	195
	D. Conciliação e arbitragem	204
	E. Política nacional de salários	208
<i>Capítulo</i>	VIII — Algumas implicações de ordem metodológica	213
	<i>Referências bibliográficas</i>	223

NOTA INTRODUTÓRIA

Quando, em 1956, concluímos o nosso curso de Economia, estávamos convencidos de que o económico apenas constituía a face menos interessante do social. Seria pois essa «outra face» que importaria descobrir, se as vicissitudes duma carreira profissional tanto nos permitissem. Hoje, mais de onze anos passados, e sem esquecer os quatro em que trabalhámos no Instituto Nacional de Investigação Industrial, podemos dizer que sempre estivemos profissionalmente ligados a «problemas sociais», fosse no ensino, na administração pública ou na investigação. E o resultado desta experiência pessoal foi, como se esperaria, a superação duma fronteira artificial entre domínios (supostamente) distintos e a renovada curiosidade pelo fenómeno social analisado mediante os instrumentos do conhecimento económico. Ou, por outras palavras: é como economista que sempre estudámos a realidade social e desejaríamos continuar no futuro, sem que isso implique a renúncia à compreensão de dimensões mais profundas do social mas apenas a escolha de certa via de formulação de problemas e de tentativa de solução dos mesmos. Temas tais como a educação, a emigração, a acção sindical, o emprego, carecem de ser estudados pelo economista; não apenas por ele certamente, mas também por ele. A nossa visão ingénua de há anos cedeu naturalmente o lugar a outra mais correcta — assim o supomos — e também mais fecunda.

*A problemática económica do mundo trabalhador interessou-nos desde a nossa primeira ocupação após a licenciatura, como assistente do Centro de Estudos Sociais e Corporativos. E, entre 1957 e 1959, estudámos pela primeira vez matérias relevantes para o presente ensaio, nomeadamente os resultados económicos da acção sindical nos países industrializados ocidentais, tema sobre o qual escreveríamos um artigo para a revista *Análise Económica do I. S. C. E. F.*, em 1960. Pouco depois, como bolseiro do Centro de Estudos Políticos e Sociais da Junta de Investigação do Ultramar, escreveríamos um livro sobre*

o sindicalismo africano. E, entretanto, como membro do Gabinete de Estudos Corporativos, íamos orientando a nossa actividade na mesma direcção, tal como, a partir de 1962, o fizemos no Gabinete de Investigações Sociais entretanto criado no I. S. C. E. F. Nas revistas dos dois gabinetes publicámos diversos trabalhos sobre temas tais como a política de salários, a repartição dos rendimentos e a emigração. A colaboração prestada ao Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, primeiramente como chefe da Divisão de Emprego — que iniciou a organização do actual Serviço Nacional de Emprego — e depois como responsável pelo Gabinete de Estudos de Política de Emprego, levou-nos ao conhecimento directo duma importante dimensão da realidade portuguesa no domínio do trabalho. Finalmente, a criação do Instituto de Estudos Sociais deu-nos a oportunidade de ensinar a matéria que na nossa carreira profissional desde sempre mais nos interessou e continua a interessar, a Economia do Trabalho.

Alguns contactos internacionais — infelizmente não tão numerosos e extensos como desejaríamos — ainda assim influenciaram decisivamente as nossas preocupações.

Uma curta estadia de algumas semanas no Institut de Science Économique Appliquée (I. S. E. A.), em 1961, permitiu-nos o conhecimento do Professor François Perroux e algum convívio com uma figura de primeiro plano no pensamento económico contemporâneo. Foi a partir dessa altura que mais nos interessámos por uma obra que então mal conhecíamos e que desejaríamos ter sido decisiva para a nossa formação. Dele aprendemos que as economias dominantes também segregam um pensamento económico dominante, o que explicará talvez — entre outras coisas — a relativamente reduzida audiência internacional de economistas franceses, quando a língua inglesa por toda a parte tende a fazer esquecer as outras. Se Perroux não é, porém, um economista matemático e, por isso, não estará na moda entre as mais jovens gerações de economistas, mesmo franceses, dá-nos um exemplo inesquecível daquela sabedoria mais do que económica, porque centrada numa atenção muito directa pelo homem, que hoje é tão necessária como ontem, e que pressentimos ter sido comum aos verdadeiros e grandes economistas do passado. Cremos que foi Schumpeter que sobre Marx escreveu ter sido ele um «cientista do social», em intenção mesmo que não lograda; pois julgamos que o economista (repetimos, não só ele, mas também ele) deverá definir-se, assim, em toda a generalidade e ambição, e que Perroux é exemplo disso. Quan-

tas vezes relemos a *Economie et Société*, para melhor compreendermos a natureza da nossa profissão!

A outro nível, certas reuniões e conferências internacionais a que assistimos, sobretudo no âmbito da O. C. D. E., permitiram-nos um alargamento de perspectivas, não tanto no domínio do pensamento, mas do simples conhecimento dos factos. Merece particular referência, talvez, a «revelação» dessa realidade heterogénea e preocupante que é a Europa em vias de desenvolvimento a que pertencemos, algo indeterminada entre o subdesenvolvimento e a sociedade industrial, indeterminada também face a um pensamento económico elaborado fora das suas fronteiras.

Não esquecemos que devemos muito a numerosas pessoas. Ao Sr. Prof. Doutor José Pires Cardoso, sob cuja direcção trabalhamos primeiro no Gabinete de Estudos Corporativos e depois no Gabinete de Investigações Sociais, devemos a possibilidade de, durante os onze anos que passaram após a nossa licenciatura, termos mantido uma continuidade de reflexão sobre «problemas sociais», apesar das numerosas vicissitudes de carreira que inevitavelmente sofrerá quem tiver (também) de obter da Economia a fonte dos seus rendimentos. Devemos-lhe ainda o estímulo e o conselho que nos ajudaram decisivamente a preparar esta dissertação. Ao Doutor Francisco Pereira de Moura, apenas um breve agradecimento, embora muito tivéssemos a dizer. O seu exemplo e a sua palavra amiga ajudaram-nos em momentos particularmente difíceis.

O Sr. Director do I. S. C. E. F., Prof. Doutor Gonçalves Pereira, manifestou-nos sempre grande compreensão, quer na nossa curta passagem pelo Instituto como assistente, quer mais tarde quando decidimos iniciar a preparação para doutoramento. Aos Srs. Profs. Doutores Pinto Barbosa e Teixeira Pinto agradecemos a atenção com que fomos recebidos, sempre que o solicitámos. O Sr. Prof. Doutor Jacinto Nunes teve para nós palavras de simpatia e encorajamento que nos esforçámos por merecer.

Algumas passagens desta dissertação foram também lidas e comentadas por colegas e amigos nossos, dos quais recebemos úteis sugestões. É-nos assim muito grato referir, a este propósito, os Drs. Fernando de Jesus, Alfredo de Sousa, João Salgueiro e Eng.º João Cravinho.

Capítulo I

PROBLEMAS DEFRONTADOS PELA TEORIA DOS SALÁRIOS
E OBJECTO DO ESTUDO

- A — Validade da teoria dos salários*
- B — Evolução da teoria dos salários*
- C — Significado duma teoria dos salários:
da selecção dos problemas à escolha das técnicas
de análise.*
- D — Objecto do estudo*

)

Capítulo I

PROBLEMAS DEFRONTADOS PELA TEORIA DOS SALÁRIOS E OBJECTO DO ESTUDO

A — VALIDADE DA TEORIA DOS SALÁRIOS

1 — A expressão «teoria dos salários» poderá ser entendida em dois sentidos: como corpo de instrumentos analíticos adequados para o tratamento lógico de certos problemas relacionados com salários; como conjunto de raciocínios gerais que, dentro de certas hipóteses, apresentam soluções para aqueles problemas. Digamos, mais simplesmente: a teoria pode ser entendida como uma «caixa de ferramentas», na expressão de Joan Robinson ou como resultado da aplicação dessas ferramentas. Preferimos tomar a *teoria dos salários* na segunda acepção, reservando para o outro sentido a expressão *técnicas de análise dos salários*¹.

Nestes termos, a teoria dos salários dependerá, em primeiro lugar, duma selecção de problemas; em segundo lugar, duma escolha de técnicas ou instrumentos analíticos. Em pura lógica, portanto, duas teorias poderão diferir, ou por tratarem problemas distintos com as mesmas técnicas, ou os mesmos problemas com técnicas diferentes ou, ainda, por variarem simultaneamente as técnicas e os problemas.

Sendo assim, que sentido faz discutir a *validade* de determinada teoria dos salários?

¹ Num plano mais geral, é diferente a distinção efectuada por Schumpeter entre teoria e técnicas da Análise Económica (a primeira inclui-se entre as segundas). Não julgamos porém que esta classificação invalide a distinção que efectuamos no texto, num domínio relativamente limitado da problemática económica, Cf. *História da Análise Económica* (Editora Fundo de Cultura, 1964), 1.º Volume, p. 34 ss.

A resposta correcta, embora genérica, terá de ser esta: «Resulta daqui que questões relativas à veracidade das teorias (no sentido em que as teorias da verdade têm sido tradicionalmente discutidas) pouco interessam aos que efectivamente usam as teorias. A reflexão é orientada para a solução dum problema específico, seja ele teórico ou prático, e a investigação termina quando é obtida a resolução do problema»². Isto é: a validade da teoria mede-se pela sua capacidade de resolver os problemas postos. Mas a questão deve ser vista com maior rigor.

Uma primeira dificuldade surge quando se considera mais de perto a questão da escolha dos problemas. Lógicamente, o itinerário da reflexão teórica começa aí. Na famosa concepção de Schumpeter, é o domínio da «visão», do olhar pré-analítico que o investigador lança pela realidade, quando escolhe nesta os aspectos que mais lhe interessam e estabelece entre eles certas relações, mais ou menos explícitas, aspectos e relações que provisoriamente vão alimentar a sua reflexão teórica. Ora, em certo sentido, a fragilidade desta primeira visão pode condenar *a priori* a validade da teoria a elaborar, pois que, por exemplo, podem ser formulados problemas teoricamente justificados mas inadequados ao real. Ainda recorrendo a Schumpeter, recorde-se aquilo que este autor entendeu por «vício ricardiano»³: por um lado, a admissão de hipóteses restritivas e simplificadoras para o raciocínio abstracto, por outro, a passagem, já não filtrada — digamos assim — para conclusões de ordem política a partir daqueles mesmos raciocínios. Ou, por outras palavras, o chamado vício ricardiano consiste no imperfeito conhecimento do afastamento entre o modelo e a realidade. Para passar do primeiro para a segunda, não basta ter presente as hipóteses em que o modelo se baseia, é necessário também saber em que medida tais hipóteses retratam a realidade.

Uma concretização do exposto pode referir-se ao problema que, a certa altura, muito preocupou certos economistas: o de saber se a remuneração dos factores produtivos segundo a sua produtividade marginal esgotaria ou não o produto total. Matematicamente, a questão «resolve-se» mediante o teorema de Euler, o que provocou a ironia de Edgeworth⁴, mas exige a condição de rendimentos constantes à

² Ernst Nagel citado por Frank C. Pierson, «An evaluation of wage theory», artigo incluído em *New concepts in wage determination*, Nova Iorque, Mc-Graw-Hill, 1957.

³ *Op. cit.*, II Volume, Cap. 4, p. 124.

⁴ Cf. Hicks, *The Theory of Wages*, Nova Iorque, MacMillan, 1957, (1. edição, 1932), p. 235: «There is a magnificence in this generalization which recalls

escala, hipótese fortemente limitativa; Hicks chega ao resultado pretendido, admitindo «apenas» — condição suposta como menos restritiva — custos médios mínimos para a empresa na posição de equilíbrio. O ponto que nos interessa registar neste momento, através do exemplo citado, é a dificuldade encontrada muitas vezes pela análise económica quando é conduzida a fixar-se em problemas teóricos que não são identificáveis senão a alto nível de abstracção e que não se relacionam claramente com os problemas da própria realidade. Difícil se torna, então, evitar o «vício ricardiano» quando dos problemas teóricos o economista pretende, mais ou menos precipitadamente, regressar ao concreto.

Esta observação permite-nos adiantar o seguinte comentário, no que se refere à questão levantada da veracidade da teoria: esta validade não se poderá apenas medir pela capacidade de resolver os *problemas que a própria teoria formulou*, mas sobretudo pela de resolver os problemas fundamentais que, no domínio considerado, se podem identificar na realidade. Digamos que o primeiro critério de validade respeita à consistência interna da teoria ou do modelo; e que o segundo se refere à sua operacionalidade⁵. Esta distinção que se tornou corrente na moderna teoria económica é também de grande importância no campo dos salários.

B — EVOLUÇÃO DA TEORIA DOS SALÁRIOS

2 — Numa perspectiva de história da análise económica, o tratamento dos salários tem evoluído em função dos problemas que a teoria formula e das técnicas de análise que aquela utiliza. A formulação dos problemas, por seu turno, está em parte relacionada com a própria evolução histórica e em parte, também, com o progresso geral das técnicas de análise económica. Em princípio, seria lógico que a evolução das técnicas de análise acompanhasse a evolução dos problemas; mas nem sempre assim sucede visto que, conforme a disponibilidade de ferramentas teóricas, o economista é, mais ou menos conscientemente, conduzido a seleccionar as questões que se lhe afiguram mais manejáveis.

the youth of philosophy. Justice is a perfect cube, said the ancient sage; and rational conduct is a homogeneous function, adds the modern savant».

⁵ Cf., sobre estas matérias, Jan Tinbergen *Economic Policy-principles and design*, Amesterdão, North-Holland Publishing Company, 1956. caps. 1 e 2.

Com as limitações que sempre se apontam quando se trata de classificações deste tipo, poderão indicar-se três grandes épocas na história da teoria dos salários⁶: o período clássico que vai até às últimas décadas do século XIX, digamos, até 1870; o período dominado pela «teoria» da produtividade marginal que terminaria nos anos 30 deste século com a grande depressão e a «Teoria Geral» de Keynes; e finalmente o período actual, impossível de caracterizar em poucas palavras, e que nos deverá ocupar mais detidamente.

A história da teoria dos salários nos dois primeiros períodos é um exercício difícil e subtil que apenas autores de envergadura excepcional podem útilmente praticar, aliando a competência do economista à vasta cultura necessária ao historiador. Por outro lado, um estudo teórico actual sobre salários não é (não deve ser) um estudo histórico. Justifica-se, assim, simplesmente registar alguns aspectos da evolução da teoria até ao período contemporâneo, para que a melhor compreensão deste seja possível.

3 — O período dito clássico é, essencialmente, de domínio de autores britânicos. A teoria deverá portanto, mais ou menos fielmente, retratar ou reflectir as condições da Grã-Bretanha do século XVIII ou do século XIX. Um aspecto fundamental é o crescimento rápido da população, devido ao declínio das taxas de mortalidade. Vive-se o período dramático da miséria operária nas primeiras fases do capitalismo industrial, em que o progresso técnico não parece produzir melhoria na condição das classes trabalhadoras. O sindicalismo emerge lentamente, mas além de apenas conseguir o seu reconhecimento legal após um período de luta (as *trade-unions* britânicas só são parcialmente aceites por lei em 1824-25 e, sem grandes restrições, apenas na década de 1870), é necessário que o operariado atinja um mínimo de condições materiais de existência para que uma associação estável entre trabalhadores seja possível.

A teoria revela-se então, como seria lógico, alheia a qualquer intervenção organizada das classes trabalhadoras na determinação do salário⁷. Este, a longo prazo, tenderá a fixar-se num certo mínimo

⁶ Esta divisão é de J. T. Dunlop, «The Task of Contemporary Wage Theory», (*New concepts...*, *op. cit.*, p. 117) e equivalente aos grandes períodos que Schumpeter considera na sua história da análise económica.

⁷ Afirmação que não é invalidada pelo facto de alguns autores se terem já preocupado com o sindicalismo neste período.

de subsistência, aquele nível necessário para permitir aos trabalhadores «...subsistir e perpetuar a sua espécie sem aumento ou diminuição», como Ricardo escreveu⁸. Logo que se entende este mínimo, não como mínimo fisiológico mas como mínimo psicológico ou social de existência, é-se conduzido a aceitar a taxa de salário como determinada por factores institucionais; isto é, deixa de se admitir que o salário seja explicado por factores económicos⁹. A curto prazo — que poderia atingir um período de quinze anos, como comenta Schumpeter — vale a chamada «doutrina» do fundo de salários. Esta, em síntese, explicava a procura de trabalho dos capitalistas pela soma de bens de primeira necessidade (*wage goods*) que aqueles se dispunham a gastar com a mão-de-obra, após terem decidido o montante destinado para o seu próprio consumo. Do encontro entre a oferta de trabalho e a procura dos capitalistas resultaria a taxa média do salário. Se a taxa do mercado se estabelecesse a um nível superior ao de equilíbrio, haveria desemprego. O fundo de salários — logo, a procura de trabalho — dependeria da poupança dos capitalistas, variando no mesmo sentido daquela.

4 — No período clássico, anteriormente referido, encontrava-se com frequência a perspectiva teórica macro-económica, como hoje se diz, e que Keynes viria neste século reavivar. A época marginalista vai impor uma perspectiva diferente no domínio que nos interessa. Duma análise micro-económica aprofundada parte-se, ou para uma teoria de equilíbrio parcial de que Marshall seria o principal expoente, ou para uma teoria de independência geral de que Walras seria o grande artífice. Em qualquer caso, o salário tende a ser estudado como preço dum factor produtivo, por muito que se reconheça a especificidade da «mercadoria» trabalho. Embora a teoria da produtividade marginal seja referida mais adiante e em pormenor no cap. II, interessa desde já salientar uma questão de natureza metodológica que se afigura fundamental.

Tem-se afirmado que, praticamente, existem tantas «teorias» da produtividade marginal quantos os autores que se têm preocupado

⁸ «Princípios de Economia Política» (Aguilar, Madrid, s.d. — original inglês de 1817), cap. 5, p. 81.

⁹ Cf. Schumpeter, *op. cit.*, 2.º volume, «A doutrina do fundo de salários, precursora da moderna análise agregativa».

com o assunto. Entre as várias distinções que é possível estabelecer, cite-se uma que tem particular importância no campo que nos interessa: os conceitos da teoria, ou melhor, duma teoria da produtividade marginal podem ser aplicados ao nível macro-económico para a problemática das partes distributivas do rendimento nacional — linha seguida nomeadamente por J. B. Clark, Hicks e também em certas aplicações modernas da função Cobb-Douglas a análises econométricas; ou podem ser utilizados como técnicas de análise, no domínio da teoria dos salários, seja ao nível micro-económico ou ao nível da indústria. É a segunda orientação que nos interessa discutir neste estudo, embora alguns aspectos devam ser considerados no domínio das relações entre a determinação dos salários e a repartição do rendimento nacional.

Ora, considerando a contribuição da chamada teoria da produtividade marginal para a teoria dos salários, os autores reconhecem hoje geralmente que a primeira teoria nunca poderá ser considerada como um exemplo da segunda, mas apenas como uma explicação da procura de trabalho da empresa. Por outras palavras: é matéria controvertida o saber-se em que medida é aceitável teoricamente a explicação da procura de trabalho da empresa em termos de produtividade marginal; mas, já não se discute que, em qualquer caso, uma teoria satisfatória dos salários terá de explicar igualmente o lado da oferta — explicação não redutível aos esquemas analíticos da produtividade marginal.

5 — Com o desenvolvimento das ideias marginalistas, como nota J. Lecaillon, o pensamento económico desvia-se dos problemas macro-económicos da repartição e concentra-se na análise micro-económica da formação dos preços dos factores produtivos¹⁰. Com o impacto da obra keynesiana, voltam a assumir relevo as perspectivas macro-económicas, e enquanto alguns autores se mantêm fiéis — pelo menos no domínio da teoria dos salários — às concepções marginalistas no fundamento de análises micro-económicas, outros rejeitam-nas por completo. Pode dizer-se que nas últimas décadas, e com maior nitidez nos últimos anos, se separam dois campos de reflexão: a problemática da determinação do salário ao nível da empresa e da indústria, por

¹⁰ Cf. J. Lecaillon, *Analyse économique et répartition du revenu national*, Paris, Ed. Cujas, 1966, p. 25.

um lado, e a problemática da repartição do rendimento nacional, por outro. É sabido que a construção teórica do equilíbrio geral de Walras dava resposta simultaneamente aos problemas micro-económicos e aos resultantes do funcionamento global do sistema económico¹¹. Com Keynes renova-se a problemática do equilíbrio macro-económico, irreductível certamente à perspectiva da análise parcial e muito menos dependente da análise micro-económica. Na macro-economia é sem dúvida possível admitir, mais ou menos explicitamente, certa interpretação teórica ao nível micro-económico; mas a ligação é menos íntima do que nos casos da análise parcial ou da interdependência geral. Estas observações são importantes nos reflexos que impõem à investigação quanto a salários e repartição dos rendimentos.

Assim, as contribuições recentes para a teoria de repartição do rendimento nacional, ou são de inspiração keynesiana ou, quando tal não sucede, não há qualquer suporte nos conceitos da produtividade marginal. É sintomático que o autor norte-americano A. Cartter, numa obra relativamente recente¹², considerada como uma exposição actualizada e competente da «teoria» da produtividade marginal¹³, tenha utilizado esta para fundamento da análise da determinação do salário na indústria, mas tenha partido apenas de Keynes para certos desenvolvimentos ao nível macro-económico, abandonando, por exemplo, a tradição de J. B. Clark.

Mas, poderá admitir-se realmente que exista na actualidade uma teoria dos salários? Evidentemente que as respostas serão diferentes consoante o sentido que se atribui à interrogação. Uns autores poderão responder negativamente, reconhecendo apenas a incapacidade ou atraso momentâneos do pensamento económico neste domínio; mas poder-se-á negar mesmo que tal teoria seja hoje *possível* ou *desejável*. Exemplo desta última opinião, encontra-se nas seguintes afirmações de L. G. Reynolds¹⁴:

«É discutível que seja possível ou desejável construir uma teoria completa dos salários. Ao nível da empresa, a determinação do salário intervém como elemento decisivo da economia da empresa. Quando se agrupam empresas para obter médias salariais por indústrias

¹¹ Cf. Schumpeter, *op. cit.*, «A teoria walrasiana do equilíbrio geral», 3.º volume, p. 284.

¹² *Theory of Wages and Employment*, Homewood, Ill., R. D. Irwin, 1959.

¹³ Que será comentada nos cap. II e V.

¹⁴ «The general level of wages», *New concepts...*, *op. cit.*

ou regiões, entramos na economia industrial e na teoria geral dos mercados. Ao nível mais geral, o movimento do índice do salário monetário médio é parte necessária da teoria da moeda, preços e rendimentos. A linha principal de demarcação estabelece-se entre níveis diversos de desagregação. A cada nível, os salários entram como componente duma teoria mais ampla e não como entidade independente.»

Na nossa opinião, seria hoje descabida a pretensão de construir uma teoria de salários englobante dos diversos níveis analíticos referidos na anterior citação de Reynolds. O que fará sentido entender por teoria dos salários é, *peço menos*, um esquema analítico interpretativo da determinação do salário ao nível de indústria; mais geralmente, poder-se-á estender aquela teoria a outros problemas relacionados, tais como a explicação das diferenciações salariais intra-empresas, inter-empresas e inter-indústrias.

Considerando a teoria dos salários no sentido restrito acima referido, duas linhas fundamentais podem ser apontadas na sua evolução recente:

Uma corrente, a que se associam entre outros os nomes de Hicks, Joan Robinson, Rothschild, Dunlop e A. M. Cartter, procura uma teoria puramente económica da determinação do salário, mesmo reconhecendo as suas limitações¹⁵. Esta corrente não ignora a acção sindical e o mecanismo de negociação colectiva. Mas uma e outra são consideradas secundariamente e quase sempre mediante técnicas de análise essencialmente comuns a outros ramos da Ciência Económica.

Uma segunda corrente, consciente da *especificidade do problema*, procura adequados instrumentos analíticos, *específicos da teoria dos salários*. É o caso de autores tais como Jan Pen, Chamberlain, Carl Stevens e outros, que oportunamente serão referidos.

Esta dicotomia é evidentemente criticável e não pode ser tomada como critério rigoroso, ou como linha absoluta de separação entre

¹⁵ Assim, Rothschild, no termo da sua obra *The Theory of Wages* (Oxford, Basil Blackwell, 1956) afirma a pp. 175:

«We come, therefore, to the conclusion that the purely economic theory of wages as expanded in this book represents only one aspect, and not even the most important one, of the whole wage problem. It explains the minor adjustments that follow in capitalist economy after the basic conditions of supply and demand have been fundamentally influenced by social and political action. *A complete theory of wages will have to include the latter aspects and will break down the rather artificial frontier between economics and sociology*» (sublinhado nosso).

duas correntes de pensamento claramente diferenciadas nas suas oposições e nas suas semelhanças internas. Ainda que de forma aproximativa, no entanto, a distinção parece-nos fecunda por razões que serão expostas na sequência deste trabalho.

C — SIGNIFICADO DUMA TEORIA DE SALÁRIOS:
DA SELECÇÃO DOS PROBLEMAS A ESCOLHA DAS TÉCNICAS DE ANÁLISE

6 — Concluiu-se anteriormente (secção A) que a validade duma teoria deve ser aferida em dois planos: face aos problemas seleccionados pela teoria; perante os problemas que são relevantes no domínio da experiência social contemplado pela teoria.

Disse-se, por outro lado, (secção B) que uma teoria dos salários não poderia englobar toda a problemática salarial envolvida aos diferentes níveis analíticos, desde a macro à micro-economia. A nível macro-económico, se não se considera a variável nível geral de salários como determinada exògenamente, ela virá incluída num sistema de equações, e a interdependência estabelecida pelo sistema assim construído transcende manifestamente o campo específico dos salários¹⁶. Ao nível micro-económico, no extremo oposto, a teoria do comportamento do empresário implicará certas consequências quanto à interpretação da curva da procura de trabalho da empresa, mas não faria sentido confundir-la com uma eventual teoria da determinação do salário na indústria.

Há, pois, que retomar a questão: existem problemas *específicos* que justifiquem uma específica teoria dos salários, ou estará esta condenada a constituir mera reconstrução ou composição de elementos constitutivos doutras teorias (dos preços e da produção, por exemplo)?

7 — Grandes autores desde sempre reconheceram a especificidade do factor produtivo trabalho, e mesmo admitindo que o sistema capitalista, sob certos aspectos, identificasse o trabalho a uma mercadoria, tal identificação — independentemente de juízos de valor

¹⁶ Ver, nomeadamente, o sistema exemplificado por Jan Pen em *Nova Teoria Económica*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 1964, (edição original holandesa de 1958 intitulada *Moderne Economie*).

— não poderia ser levada muito longe. Vale a pena recordar neste aspecto os argumentos de Alfred Marshall¹⁷.

As particularidades do factor trabalho seriam fundamentalmente as que seguidamente se descrevem.

O trabalhador vende o seu trabalho, mas continua a ser o proprietário de si mesmo. A eficiência do trabalhador está muito dependente da sua educação e esta da família em que o trabalhador foi criado. Ao contrário do proprietário do capital que é directamente remunerado pelos seus investimentos, os pais não recebem remuneração pela educação que «investem» nos seus filhos. «O investimento de capital na educação e na primeira aprendizagem dos trabalhadores na Inglaterra está limitado pelos recursos dos pais nas diversas classes da sociedade, pela sua faculdade de prever o futuro, e pela sua vontade de sacrificar-se pelos filhos».

O trabalhador que vende os seus serviços, tem de apresentar-se pessoalmente no local de trabalho. Isto conduz a dar relevo aos aspectos das condições de trabalho e da mobilidade deste.

Em terceiro lugar, o trabalho é perecível: «o tempo que perde um trabalhador quando fica sem emprego não pode ser recuperado, ainda que nalguns casos o descanso permita recuperar energias».

Os trabalhadores carecem de fundos de reserva e, especialmente nos grupos mais pobres, não podem suspender o trabalho por muito tempo. Este facto coloca os trabalhadores numa situação desvantajosa quando vendem os seus serviços.

A quinta particularidade respeita ao tempo necessário para formar profissionalmente o trabalhador. As decisões tomadas pelos pais, com respeito à formação dos filhos, antecipam uma geração e envolvem assim muitos riscos de erro.

Estas cinco «particularidades» do factor trabalho anotadas por Marshall sobrepõem-se em certa medida e poderiam ser expostas doutras formas. Mas o realismo do grande economista é salutar e aponta-nos para o que, sendo óbvio, não deixa todavia de ser frequentemente esquecido pela teoria, sobretudo pela má teoria; de momento, retenha-se apenas a ideia de que o factor produtivo trabalho só a elevado nível de abstracção poderá ser assimilado a outros factores de produção. Tal especificidade, pode dizer-se, conduz a realçar o tratamento analítico da *oferta de trabalho*.

¹⁷ Cf. *Princípios de Economia* (tradução espanhola da 8.ª edição inglesa), Madrid, Aguilar, 1948, Livro VI, cap. IV e V.

Mas não apenas a oferta de trabalho parece levantar problemas específicos à teoria; também (e em consequência) as condições em que oferta e procura se relacionam no mercado de trabalho, principalmente no caso de existir associação sindical do lado da oferta. É certo que também aqui se podem estabelecer analogias entre um mercado de trabalho organizado e modelos teóricos tais como o oligopólio bilateral ou o monopólio bilateral. Mas resta saber em que medida será legítimo identificar o comportamento de organizações sindicais no mercado de trabalho ao comportamento de grupos ou unidades que vendam serviços ou bens distintos do factor trabalho.

8 — As observações preliminares anteriores parecem justificar que *a priori* se admita a especificidade dos problemas (ou de parte deles) a defrontar pela teoria dos salários e, portanto, a autonomia desta em *termos de objecto*. Mas também será difícil parar nessa observação, sem reconhecer desde logo a probabilidade de que a essa especificidade de objecto se associe outra no domínio *das técnicas de análise*.

Ora, deve salientar-se que este estudo não pretende abarcar *toda* a problemática susceptível de ser atribuída à teoria dos salários, mas apenas aquilo que é correntemente entendido como seu tema central e mais característico: a teoria da determinação do salário ao nível da indústria. Convém no entanto enumerar outros problemas — mais ou menos associados àquele tema nuclear — que vão ser excluídos da análise:

A análise das diferenciações salariais, aos vários níveis possíveis de tratamento do problema;

A análise dos efeitos económicos das variações nos elementos não salariais associados à remuneração ou utilização do factor trabalho (horários e condições de trabalho);

O estudo da relação salários-preços na perspectiva das teorias da inflação;

O estudo da variação da parte do trabalho no rendimento nacional, durante o processo de crescimento económico.

Embora estes problemas nem sempre se associem directamente ao tema salários, são frequentemente tratados em obras que se intitulam de teoria dos salários¹⁸, pelo que se tornava necessário expli-

¹⁸ Basta ver, por exemplo, os livros já citados de Hicks, Rothschild e Cartter.

citar a sua exclusão. Esta exclusão não impede, no entanto, que em relação com o objecto principal do estudo se considerem determinadas implicações nalguns dos problemas enumerados acima.

Neste ponto, justifica-se considerar mais detidamente o que deverá constituir objecto de qualquer teoria relativa à determinação do salário.

9 — A expressão «determinação do salário da indústria» requer várias precisões, pois que envolve (ou *pode* envolver) múltiplos problemas e perspectivas de análise.

A primeira observação necessária respeita ao conceito de *taxa de salário*, que desempenha papel central na teoria. Ao nível macro-económico, a concepção dum nível geral de salários é cómoda e útil mas de certo modo irrealista; a realidade apresenta não um nível geral de salários mas uma estrutura complexa de remunerações, seja por actividades, por profissões, por empresas ou regiões. A hipótese do nível geral de salários só será inteiramente válida na medida em que aquela estrutura se apresentar sensivelmente estável. Ao nível da indústria, a taxa de salário é ainda uma média, e concentrar exclusivamente a teoria da determinação do salário nessa variável significa renunciar, pelo menos, à explicação da estrutura salarial interna (*internal wage structure*), no plano da empresa.

Em segundo lugar, e entrando já directamente no âmbito deste estudo, que deve entender-se por *determinação* do salário?

Determinação e equilíbrio são ideias correntemente associadas na teoria económica. Esta constrói um modelo que envolve explícita ou implicitamente um sistema de equações; definem-se condições de equilíbrio, e o sistema determina-se em certa posição de equilíbrio. A teoria da determinação do salário não escapa a esta regra e, assim, o salário é ou não determinado, em termos teóricos, consoante se definam ou não condições de equilíbrio que mantenham algum realismo face aos dados da experiência.

Mas a questão complica-se quando se confundem diversas problemáticas de equilíbrio. No caso dos salários, pelo menos dois tipos de equilíbrio podem ser concebidos, envolvendo — em rigor — dois tipos de teoria: uma questão é a do equilíbrio da empresa no mercado de trabalho; outra, a do equilíbrio dos participantes na negociação

colectiva¹⁹. As duas noções *podem ser* relacionadas (em princípio) mas não conhecemos qualquer contribuição teórica que tenha procurado expressamente tal objectivo. Lacuna que nos parece importante tentar preencher.

Por outro lado, não será legítimo pôr em causa ou discutir a própria noção de equilíbrio? Renunciar à noção de equilíbrio equivale a renunciar à própria teoria?

A interrogação parece-nos pertinente em toda a generalidade, dentro da metodologia económica, mas pretendemos apenas considerá-la no âmbito do mercado de trabalho.

O mecanismo da determinação do salário na indústria deve ser equacionado em relação com a eficiência da unidade de produção — opinião agora apenas adiantada, mas que será objecto de detida consideração noutros passos deste estudo. Esta ideia não é nova, mas não tem sido considerada como central na teoria do salário. A necessidade de colocá-la no núcleo duma teoria da determinação da taxa de salário parece-nos hoje indiscutível, na medida em que o progresso técnico tem vindo a elevar-se cumulativamente e as relações salários-preços e salários-produtividade assumiram grande relevo na problemática moderna da política económica. Resta saber em que medida esta orientação não porá em causa a própria noção de equilíbrio, ao menos tal como ela é habitualmente considerada.

10 — Ao abordar a questão do objecto e das técnicas de análise características da teoria da determinação do salário não é possível ignorar uma dificuldade, comum aliás a muitos outros domínios da actual Ciência Económica: referimo-nos à distinção entre economias industrializadas e economias subdesenvolvidas.

O tema salários é actualmente tratado, na maioria dos casos, ou por economistas não especializados em problemas do trabalho e que consideram aquele tema no âmbito duma problemática mais vasta — aos níveis analíticos já referidos — ou pelos chamados «*labour economists*», predominantemente norte-americanos, que em regra estão mais interessados pela descrição ou interpretação de determinado sistema de relações industriais do que propriamente pela elaboração

¹⁹ Poder-se-ia ainda levantar a questão do equilíbrio interno do lado sindical, em simetria com o lado empresarial.

teórica²⁰. Quando esta preocupação se manifesta nos autores, concretiza-se — paradoxalmente — em construções altamente abstractas, de escassa operacionalidade, em matéria de teorias «puras» de negociação colectiva²¹.

Porém, quer os economistas de formação mais geral quer os chamados «labour economists» são obviamente oriundos de países altamente industrializados e raramente intentam transposições das suas análises para o caso dos países subdesenvolvidos²². Se existem grandes lacunas na teoria económica relativamente à repartição dos rendimentos, no caso dos países industrializados, tais lacunas são muito maiores, como seria de esperar, no âmbito dessa relativamente jovem disciplina da Ciência Económica que se ocupa dos problemas do desenvolvimento.

Nestas condições, pode pôr-se em dúvida o sentido da utilização dos instrumentos analíticos forjados por autores que contemplam sociedades altamente industrializadas, entre outras coisas dotadas de certas características institucionais específicas, quando se pretenda compreender a realidade de sociedades profundamente diversas, quer no seu nível de desenvolvimento quer no quadro institucional. Parece-nos pouco útil discutir esta questão em toda a sua generalidade, pelo que importa apenas levantar o problema e explicitar certas orientações que serão adoptadas neste estudo face à questão apontada.

Uma economia como a portuguesa — ou outras das chamadas economias «em vias de desenvolvimento» da Europa — encontra-se

²⁰ Cf. por exemplo, os seguintes textos norte-americanos de Economia do Trabalho:

P. Sultan, *Labor Economics*, Nova Iorque, Henry Holt, 1957.

R. Lester, *Economics of Labor* (2.ª edição), Nova Iorque, Mac Millan, 1964.

L. C. Reynolds, *Labor Economics and Labor Relations*, New-Jersey, Prentice Hall, 1959.

A obra *Economie du Travail* dos franceses Sellier e Tiano (Paris, P.U.F., 1962) embora de orientação diversa dos textos norte-americanos, também não manifesta grandes preocupações de elaboração teórica.

²¹ Cf., cap. IV e V.

²² Isto não significa que, nos últimos anos, não tenha surgido literatura apreciável sobre problemas do trabalho nos países não industrializados, quer numa perspectiva eminentemente prática (voltada para a solução de problemas de política económica e social) do género das publicações da O.I.T., quer numa perspectiva de análise comparativa de diferentes experiências, como as séries editadas por W. Galenson sobre o sindicalismo nos países do chamado Terceiro Mundo.

numa relação particular perante as economias altamente industrializadas da Europa que não têm paralelo com as relações entre países subdesenvolvidos e industrializados²⁸. Essa situação, que não interessa agora analisar, parece-nos de molde a justificar *a priori* a suposição de que, quer os problemas, quer os instrumentos analíticos característicos da teoria de determinação de salário elaborada nos países industrializados ocidentais possam, pelo menos, servir para ponto de partida duma análise que procure ser significativa, também, para o caso português. Embora não estivesse nos intuítos deste estudo realizar uma análise aplicada ao caso português — a não ser subsidiariamente, como apoio da reflexão teórica — ficaria ainda mais longe das nossas intenções efectuar um trabalho inteiramente desinteressado dos problemas reais da sociedade portuguesa.

D — OBJECTO DO ESTUDO

11 — Na sequência das considerações anteriores, importa delimitar o objecto central deste estudo. Interessa-nos a análise dos factores e dos mecanismos determinantes do salário na indústria e, em particular, das relações que se estabelecem entre salários e outras variáveis económicas estreitamente associadas àquela, tais como emprego, produtividade, relação média capital/trabalho (índice de mecanização) e nível de preços. A nossa investigação conduziu-nos a admitir diversos contextos institucionais de determinação do salário e a analisar certos processos ou fenómenos sociais que não interessam exclusivamente à Ciência Económica, mas que têm incidências importantes na actividade que é objecto daquela: referimo-nos à acção sindical, à negociação entre sindicatos e empregadores e à arbitragem dos conflitos de trabalho.

Mantivemos sempre um duplo propósito na nossa reflexão: o de procurar conhecer cientificamente — com as técnicas de análise que a Ciência Económica nos faculta — determinada realidade social, nos seus aspectos essenciais; o de examinar aquelas técnicas à luz dos resultados conseguidos na tentativa de apreensão do real. Assim, este trabalho pretende ocupar-se da teoria da determinação do salário, tal como é correntemente entendida e constituir, ao mesmo tempo,

²⁸ Abordámos esta questão no artigo «Facteurs socio-politiques et blocages du développement en Europe», *Tiers-Monde*, Julho de 1966.

um exercício sobre metodologia da Ciência Económica. Procurou-se, naturalmente, ir além dum simples comentário de bibliografia; este ajudará (ou não) ao propósito essencial a qualquer trabalho de investigação — aplicação de determinada modalidade do conhecimento científico a certa dimensão da realidade. Assim, em primeiro lugar, são os *problemas* que motivam a nossa pesquisa e não as *teorias* formuladas pelos diferentes autores e correntes de pensamento.

O Capítulo II corresponde à tentativa de sintetizar certos conceitos e instrumentos analíticos ainda essenciais à teoria da determinação do salário na indústria, na sua fase actual de desenvolvimento. É, de certo modo, a matéria mais tradicional da teoria — mas não a menos importante — que se encontra nesse capítulo, dedicado à análise da oferta e procura de trabalho num mercado não organizado sindicalmente.

No Capítulo III, é contemplada a acção sindical, em vários aspectos relevantes para a Ciência Económica, e como primeira aproximação da análise de negociação colectiva a efectuar nos Capítulos IV e V. No primeiro destes, descreve-se o processo da negociação e referem-se as contribuições da teoria dos jogos para a compreensão da lógica daquele processo. No Capítulo V, expõem-se e criticam-se as mais significativas teorias da negociação elaboradas por economistas, com a preocupação de chegar a um balanço do estado actual da teoria (da negociação) e definir o seu interesse do ponto de vista da análise de determinação do salário na indústria.

O Capítulo VI representa, de certo modo, uma «descontinuidade» em relação aos anteriores, pois que se fundamenta em análises empíricas sem referência muito directa aos instrumentos analíticos anteriormente considerados. O caso português é objecto duma reflexão exploratória, orientada para o estudo das relações entre salários e progresso técnico no desenvolvimento industrial do País.

O Capítulo VIII constitui uma revisão e uma síntese das conclusões principais dos capítulos anteriores e pretende fornecer uma visão tanto quanto possível integrada das discussões previamente efectuadas, segundo várias perspectivas e face a problemas diferenciados embora com relações estreitas. Preocupámo-nos, também, neste capítulo, em mostrar a dependência entre os modelos analíticos e os sistemas (reais) de determinação do salário na indústria e, com o auxílio dos primeiros, em efectuar certas comparações entre os segundos.

O último capítulo é dedicado à apreciação dalguns pontos metodológicos, levantados por este estudo, mas de natureza fundamental

em relação ao conhecimento económico científico, e remete assim para a consideração — embora muito sumária — de questões que transcendem a Economia do Trabalho.

Duma maneira geral, pretendeu-se efectuar uma revisão geral do estado da teoria seguindo a metodologia que se considerou mais útil perante os problemas seleccionados; a possível novidade do estudo encontrar-se-á nesse ecletismo metodológico que deliberadamente se procurou, traduzido em certas análises dos Capítulos II (oferta de trabalho), Capítulo III (análise económica da acção sindical), Capítulo VI (caso português) e Capítulo VII (síntese de diversos aspectos das teorias da negociação).

Procurou-se também fazer trabalho com algum significado para a compreensão de questões importantes da economia e sociedade portuguesas (não apenas as contempladas no Capítulo VI), que raramente terão sido consideradas à luz da Ciência Económica, pois quase sempre são vistas, entre nós, na perspectiva do Direito ou da Doutrina Social.

Capítulo II

A DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO COM OFERTA DE TRABALHO ATOMÍSTICA

- A — Análise marginal e determinação do salário*
- B — A oferta de trabalho*
 - Oferta crescente com o salário*
 - «Excesso» da oferta de trabalho*
 - Pleno emprego e interacção entre oferta e procura de trabalho*
- C — Mobilidade da mão-de-obra*
- D — Observações finais*

Capítulo II

A DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO COM OFERTA DE TRABALHO ATOMÍSTICA

A — ANÁLISE MARGINAL E DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO

1 — Já foi afirmado neste trabalho que a chamada «teoria» da produtividade marginal não constitui uma teoria completa da determinação do salário. Este facto foi salientado por Marshall, que logicamente reconheceu que essa determinação é efectuada pela intersecção entre oferta e procura de trabalho, sendo apenas esta considerada pela referida teoria ¹.

Nas versões mais recentes da teoria, a procura de trabalho da empresa é, em síntese, explicada como se descreve a seguir.

Suponha-se, em primeira aproximação, a existência de apenas dois factores produtivos, capital e trabalho, sendo o primeiro considerado como invariante a curto prazo. Para cada nível de salário, o empresário que procure a maximização do lucro contrata aquele número de trabalhadores que permita igualar o custo marginal à produtividade-rendimento marginal do trabalho. Esta produtividade-rendimento, por seu turno, resulta da multiplicação do produto marginal (físico) pelo rendimento marginal derivado da curva de vendas do produto final.

Nestes termos, a formulação abrange os casos de concorrência perfeita nos dois mercados e de monopsonio ou monopólio nos mercados do factor produtivo e do produto final. Admitindo — sem mais

¹ Cf. Cartter, *op. cit.*, cap. 3, p. 22 ss.

precisões por ora — uma curva da oferta de trabalho dotada de

certa elasticidade e_s , o equilíbrio da empresa no mercado de trabalho pode ser simbolicamente traduzido pela seguinte relação²:

$$p \left(1 + \frac{1}{e_p}\right) = \frac{w}{P'} \left(1 + \frac{1}{e_s}\right) \quad \text{I)}$$

ou

$$w = p P' \frac{1 + \frac{1}{e_p}}{1 + \frac{1}{e_s}} \quad \text{II)}$$

O salário w é pois relacionado com p (preço do produto final), P' (produtividade marginal), e_p elasticidade da procura do produto final e e_s , elasticidade da oferta de trabalho. Havendo concorrência perfeita nos dois mercados, o salário iguala, nas hipóteses postas, o valor da produtividade marginal. O salário será, em geral, tanto mais elevado quanto maiores forem o rendimento marginal (multiplicação de p por $1 + \frac{1}{e_p}$) e o produto marginal, e menor a elasticidade da oferta de trabalho; isto, no caso de a empresa exercer influência sobre o nível do salário (monopsônio). Se o salário constitui um dado para empresa, então a quantidade de trabalho é ajustada de forma que o segundo membro da equação II) iguala o primeiro — isto é, a produtividade-rendimento marginal do trabalho, visto ser nulo o quociente $1/e_s$.

Como é óbvio, a equação I) é apenas uma forma particular de traduzir a condição de maximização do lucro total expressa pelo chamado teorema de Cournot. Neste caso, exprime-se pela igualdade entre custo e produtividade-rendimento marginais do trabalho.

2 — A equação I) formaliza, de forma sintética mas esclarecedora, uma certa interpretação analítica do comportamento do empregador. Este é considerado dependente de três funções:

A função de produção $q = F(K, L)$, com K (capital) suposto fixo e L (trabalho) considerado variável;

A função da procura esperada (ou função das vendas) $q = f(p)$, que traduz as expectativas do empregador quanto às suas vendas no mercado do produto final;

² Evidentemente que e_p e e_s terão de ser tais que w venha positivo, o que implica procura elástica no mercado do produto final com $e_s > 0$.

A função da oferta de trabalho $L = L(w)$ que relaciona a quantidade de trabalho oferecida com o nível dos salários.

Conhecidas estas três funções, o empregador escolhe o L que maximiza o lucro total, sendo conhecida a expressão dos custos totais $C = K + wL$, implícita na análise anterior³.

Supondo a empresa em equilíbrio, este pode ser portanto alterado ou por modificações técnicas na produção, ou por alterações na situação do mercado do produto final ou nas condições da oferta de trabalho.

Nas suas linhas gerais, esta análise é conhecida e também as suas limitações. Interessa discutir estas, sobretudo *no que têm de específico relativamente ao mercado do trabalho*; a problemática mais geral no âmbito da teoria dos preços transcende o objecto deste ensaio. Tal discussão pode sistematizar-se tomando por referência os seguintes pontos:

- a) Hipóteses implícitas no raciocínio marginalista e sua verosimilhança;
- b) Natureza da função de produção;
- c) Elasticidade da procura de trabalho;
- d) Determinação do equilíbrio.

3 — Entre as hipóteses implícitas na análise acima sintetizada contam-se as seguintes:

Conhecimento pelo empregador das funções acima mencionadas (cuja existência, em termos genéricos, é postulada);

Continuidade das funções, permitindo os cálculos na margem.

Racionalidade do empregador em obediência ao princípio da maximização do lucro.

Estas hipóteses são comuns à teoria da produção, assente no cálculo marginal e assim não carecem de ser discutidas em profundidade neste contexto. Assinale-se apenas que o seu abandono implica a não determinação do equilíbrio da empresa no mercado de trabalho nos termos da equação I) mas não, necessariamente, a *rejeição dos factores considerados como mais influentes na política do empregador*, na análise anterior⁴.

³ A análise é feita numa perspectiva de curto prazo. Por isso se não considera a possibilidade de substituição entre factores produtivos.

⁴ É possível mostrar que a teoria do «full cost pricing» não é incompatível

Embora rejeitando as hipóteses da análise marginalista, pode-se admitir que as mesmas funções determinam o comportamento do empregador — função de produção, oferta de trabalho, função das vendas — embora a racionalidade daquele comportamento fique menos precisa de conteúdo.

A hipótese da maximização do lucro — a curto prazo — é contestável, mas afiguram-se certamente mais irrealistas as duas outras citadas anteriormente, que aliás não são independentes da primeira; com efeito, o traçado de funções contínuas como as pressupostas pelas análises convencionais dos textos de economia é mera abstracção, útil para a compreensão de certa lógica do funcionamento da economia de mercado, mas não mais (nem menos) do que isso. O aparente rigor traduzido, por exemplo, pela expressão I) deve apenas ser interpretado como representação simbólica e muito simplificada duma realidade instável e complexa.

Na verdade, autores tais como J. B. Clark, Marshall ou Hicks não deram à análise marginal o carácter que certas críticas parecem atribuir-lhe⁵. Hicks, por exemplo, claramente afirmou que «...este produto marginal é um regulador dos salários, mas não determina exactamente a sua magnitude. Pois que o produto marginal dum homem, definido deste modo, varia incessantemente, e os salários não variam constantemente»⁶.

4 — A curva da procura de trabalho da empresa é identificada pela análise marginal com a curva da produtividade-rendimento marginal. Consideremos a componente derivada da tecnologia da produção.

Neste domínio, a hipótese básica da teoria consiste na aplicação da chamada lei dos rendimentos decrescentes. Com capital invariante, sucessivas doses do factor trabalho provocam crescimentos progressivamente menores na produção. A experiência parece demonstrar, todavia, que é realista supor a constância da produtividade marginal (portanto idêntica à produtividade média) até às proximidades da

com a análise marginalista. Cf. Duarte Pereira, «A teoria dos preços», *Anais do I.S.C.E.F.* Tomo III, 1963, p. 820 ss.

⁵ Por exemplo: A. Tiano, *L'action syndicale ouvrière et la théorie économique du salaire* (Paris, Génin, 1958), título I.

⁶ *The Theory of wages*, *op. cit.*, p. 86.

plena utilização da capacidade, com rápido decrescimento a partir de então⁷. No caso de o preço do produto final não depender da quantidade produzida pela empresa, a procura de trabalho daquela terá a mesma configuração.

Justifica-se neste ponto uma referência aos conceitos de produtividade-rendimento marginal (ou média) bruta e líquida.

Deixando de supor apenas o factor trabalho como variável, pode-se definir, na linha marshaliana, um produto líquido, entendido (no cálculo marginal) como a diferença entre o produto-rendimento marginal resultante do aumento marginal do trabalho e o custo dos factores variáveis, complementares do trabalho. Esta noção é de difícil concretização e foi discutida no seu significado, por Hicks⁸ e outros autores⁹. No que se refere à análise anterior, nada de essencial se modifica admitindo este conceito líquido da produtividade marginal; em lugar de a procura de trabalho ser determinada pela curva da produtividade-rendimento marginal bruta, passa a sê-lo pela idêntica função em termos líquidos — nestas condições, em concorrência perfeita, o empregador iria admitir trabalhadores até igualar o salário à produtividade marginal líquida do trabalho, ou esta ao custo marginal do trabalho em condições monopsonísticas¹⁰.

Há, todavia, um conceito líquido que se revela de interesse particular. Designemos por PRm e PR' , respectivamente, as funções produtividade-rendimento médio e produtividade-rendimento marginal. Admitindo o capital como factor constante e supondo o trabalho como único factor variável, PRm terá o custo correspondente, para dada quantidade de trabalho, igual à soma de três componentes: salário, custo médio do capital, remuneração média do empresário (lucro médio). Suponha-se como dado certo nível de remuneração do empregador; então, considerando a diferença entre o produto-rendimento e o custo do capital adicionado àquela remuneração, poderá definir-se certa função produtividade-rendimento médio líquido ($PRm L$) que indicará, para cada volume de emprego, o salário máximo que o empregador poderá pagar. Pode, pois, imaginar-se uma família de curvas $PRm L$, cada uma delas para certa taxa de lucro, que traduzem os

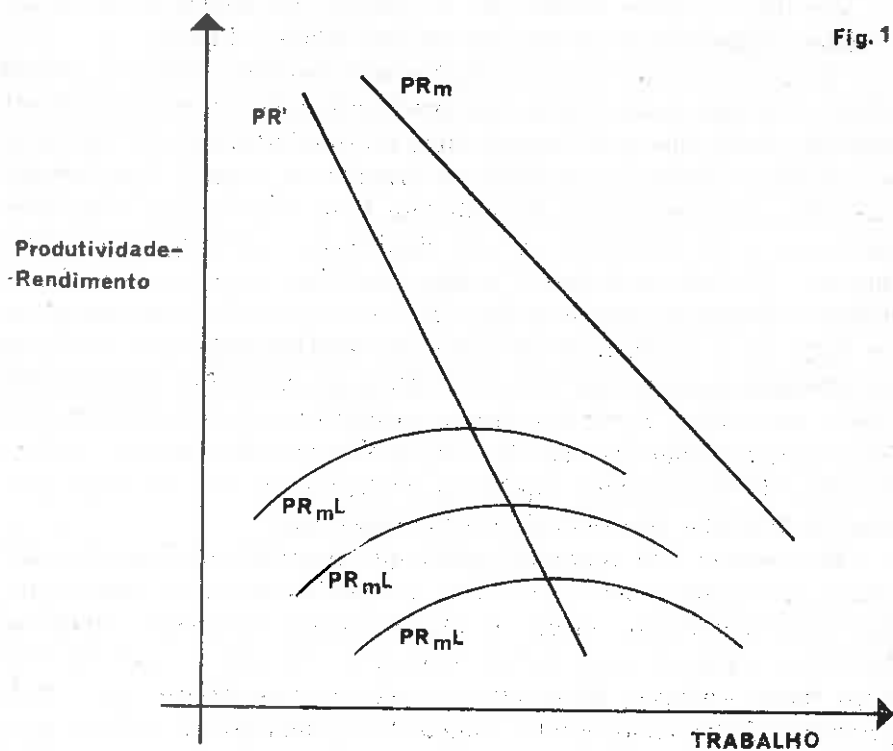
⁷ Cf., Elteman e Guthrie «The Shape of the Average Cost Curve», *American Economic Review*, Dezembro de 1952.

⁸ *Op. cit.*, p. 12 e seguintes.

⁹ Cf. Schumpeter, *História da Análise Económica*, *op. cit.*, vol. 3.º, p. 317.

¹⁰ Cf. Joan Robinson, *La economía de la competencia imperfecta*, Madrid, Aguilar, 1946 (original inglês de 1932), cap. XXI.

salários máximos que o empregador pagará, para dado nível de emprego. Este conceito é útil para a análise da negociação colectiva como se verá no capítulo V.



5 — A elasticidade da procura de trabalho mede a intensidade da reacção do empregador, em termos de emprego, às variações no salário. Este conceito reveste-se de particular interesse para a análise das reacções do empregador à elevação do salário, no caso da negociação colectiva. Interessa-nos portanto considerar algumas conclusões da análise marginal sobre os factores daquela elasticidade.

Em primeiro lugar, é geralmente reconhecido que a longo prazo a elasticidade é maior do que a curto prazo. Esta observação fundamenta-se no facto de, a curto prazo, serem relativamente rígidas as proporções em que se combinam os factores produtivos. Considerando um horizonte temporal suficientemente afastado para permitir a variabilidade do capital, entra em jogo o factor elasticidade de subs-

tuição. Se, por exemplo, esta for igual a 2, se o preço do capital se mantiver constante e o salário aumentar 10 %, então — havendo substituição perfeita entre os dois factores — a proporção capital-trabalho aumentará de 20 %¹¹.

A longo prazo, portanto, a elasticidade da procura de trabalho será tanto maior quanto maior for a elasticidade de substituição entre trabalho e capital. É esta uma observação teórica, a alto nível de abstracção, que interessaria discutir em termos mais concretos, a partir de análises empíricas¹².

Em segundo lugar, a elasticidade da procura de trabalho varia no mesmo sentido da elasticidade da procura do produto final. *Ceteris paribus* a reacção do empresário, no mercado de emprego, será tanto menor, perante uma elevação no salário, quanto menos reagir a procura do produto final a uma elevação do preço.

Em terceiro lugar, a elasticidade da procura de trabalho tenderá a ser menor quanto mais reduzida for a proporção dos custos em mão-de-obra nos custos totais¹³.

6 — Em que sentido poderá aceitar-se a existência de um equilíbrio determinado no mercado de trabalho, segundo a análise marginalista?

Três ordens de questões podem ser consideradas a este propósito.

A indeterminação resultante da descontinuidade da função do produto marginal físico.

A indeterminação provocada pelos efeitos da elevação dos salários sobre a produtividade do trabalho.

A indeterminação resultante da descontinuidade da função do rendimento marginal.

O primeiro caso, considerado por Edgeworth, tem escasso inte-

¹¹ Isto é, em termos gerais:

$$E_S(X_2, X_1) = \frac{E\left(\frac{X_2}{X_1}\right)}{E\left(\frac{P_1}{P_2}\right)}$$

É esta a definição empírica de elasticidade de substituição.

¹² No cap. VI (análise do caso português) esta questão será retomada numa perspectiva mais realista.

¹³ Em condições de concorrência perfeita, a afirmação do texto só é válida quando a elasticidade da procura do produto final for superior à elasticidade de substituição, *Of. Hicks, op. cit.*, apêndice.

resse teórico¹⁴. Sem dúvida que não é possível ao empregador introduzir modificações na quantidade de trabalho em margens infinitesimais como supõe a teoria. Na realidade, a procura não variará continuamente mas por saltos, e em consequência haverá um limite superior e outro inferior na quantidade de trabalho pretendida pelo empregador, entre os quais o salário poderá variar sem afectar o emprego. Neste sentido, a indeterminação da teoria é consequência inevitável do abandono da hipótese de continuidade. Uma vez mais, aceitar ou não aquela hipótese — como outras, sem dúvida, irrealistas — depende da posição tomada quanto ao que se entende por validade duma teoria.

As duas outras questões postas são mais relevantes para a análise.

A chamada «economia dos salários altos» consiste no reconhecimento da existência dum efeito positivo sobre a produtividade do trabalho em consequência do aumento do salário. Admitindo este efeito, a teoria exposta — ainda que se aceitem as suas hipóteses fundamentais — não conduz ao equilíbrio necessariamente. Veja-se, com efeito, a Fig. 2.

Se, em dado momento, o salário passa de W_1 para W_2 , a teoria diz que o emprego se reduz, segundo a curva da procura PR' . Porém, se a elevação do salário provoca um aumento da produtividade física do trabalho, verificar-se-á um desvio da procura para a direita, e a posição de equilíbrio final será atingida em certo $L_2 > L_1$. É geralmente aceite pelos autores a possibilidade deste efeito, sobretudo quando os níveis iniciais do salário são baixos; assim, a questão é particularmente relevante para economias em vias de desenvolvimento.

Caso formalmente semelhante seria o de o aumento da produtividade, subsequente ao do salário, resultar dum aumento da eficiência da própria administração da empresa. A redução do emprego ao longo de PR' significa, também, redução da taxa de lucros; se o empresário pretende manter esta, com procura do produto final perfeitamente elástica, tentará naturalmente desviar PR' para a direita¹⁵.

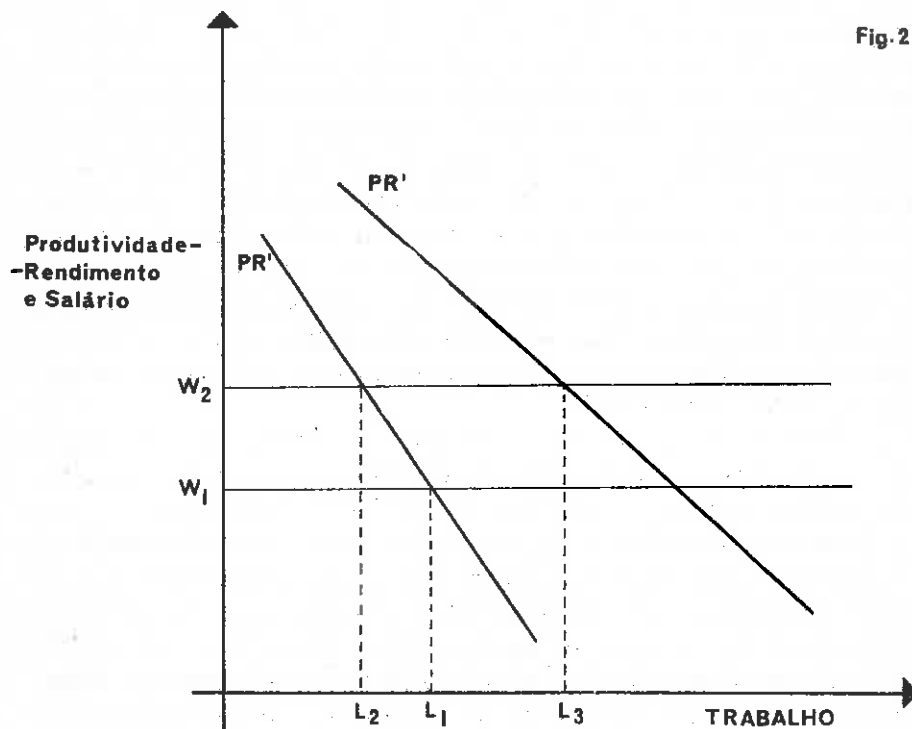
A descontinuidade da procura de trabalho provocada pela própria descontinuidade da função do rendimento marginal é uma hipótese teoricamente interessante levantada por Reynolds¹⁶.

¹⁴ Cf., por exemplo, Rothschild, *The Theory of wages*, op. cit., p. 28 e 99.

¹⁵ Cf., Neil Chamberlain, *Labor* (Londres, Mc Graw Hill, 1958) p 239 ss., acerca do «efeito de choque» sobre a direcção das empresas do aumento salarial.

¹⁶ «Towards a Short-Run Theory of Wages», *American Economic Review*, vol. 38 (1948), pp. 297-301.

Supondo a existência, no mercado do produto final, dum oligopólio, admitir neste a curva quebrada da procura, corresponde a supor a descontinuidade da procura de trabalho do empregador no mercado



do factor produtivo. Admitindo a frequência de situações oligopolísticas nos mercados dos produtos finais, ter-se-ia uma explicação suplementar — além da rigidez de curto prazo das combinações produtivas — da inelasticidade da procura de trabalho em relação ao salário; esta inelasticidade seria ainda reforçada pela baixa proporção dos custos em mão-de-obra nas empresas de grandes dimensões, intensivas em capital, dos oligopólios concentrados.

7 — Concluindo esta revisão das mais salientes implicações de análise marginalista aplicada ao mercado de trabalho, cremos legítimo reconhecer que — em certo sentido — a sua validade se mantém.

Apesar de certas hipóteses mais ou menos implícitas da teoria serem contestáveis — por irreais ou não operacionais — os instrumen-

tos de análise são úteis para a compreensão das forças que na realidade afectam a determinação do salário. Por vezes, as discussões no domínio da teoria dos salários, a este nível, têm-se situado em termos de suposta oposição entre teorias puramente económicas e teorias «institucionais» ou «sociológicas». Mas não existe, nem no âmbito das primeiras nem das segundas, um corpo elaborado de instrumentos analíticos que possa ser considerado como alternativo daqueles que ficaram referidos. Assim, escolher entre teorias económicas e não económicas do salário — admitindo que tal escolha faz sentido — é, no fundo, *aceitar ou não a interpretação marginalista da procura de trabalho do empregador*. A posição mantida neste estudo, é a de que essa interpretação ainda é teóricamente fecunda, no estado actual da Ciência Económica, e de que pode ser utilizada tanto em modelos com oferta atomística como considerando aquela oferta organizada sindicalmente. Mas a demonstração de que assim é só ficará completada no termo deste ensaio.

Ainda um ponto importa esclarecer: até agora, falou-se exclusivamente da procura de trabalho da empresa, mas não da indústria. Fará sentido transpor a análise para o nível da indústria?

Na nossa opinião, trata-se, em grande parte, dum falso problema.

Em rigor, admitir a formulação teórica dum equilíbrio do mercado de trabalho ao nível da indústria — e não, como se fez até agora, *do equilíbrio da empresa no mercado de trabalho* — só faz sentido dentro das hipóteses da concorrência perfeita, isto é, supondo homogeneidade do produto (neste caso, do trabalho), atomicidade da oferta e da procura, transparência do mercado e mobilidade perfeita. Então, surgem os resultados habituais: na indústria, a oferta e a procura determinam o salário e o nível de emprego; cada unidade de produção fixa o volume de emprego, perante o salário imposto pela concorrência, igualando o valor do produto marginal ao salário.

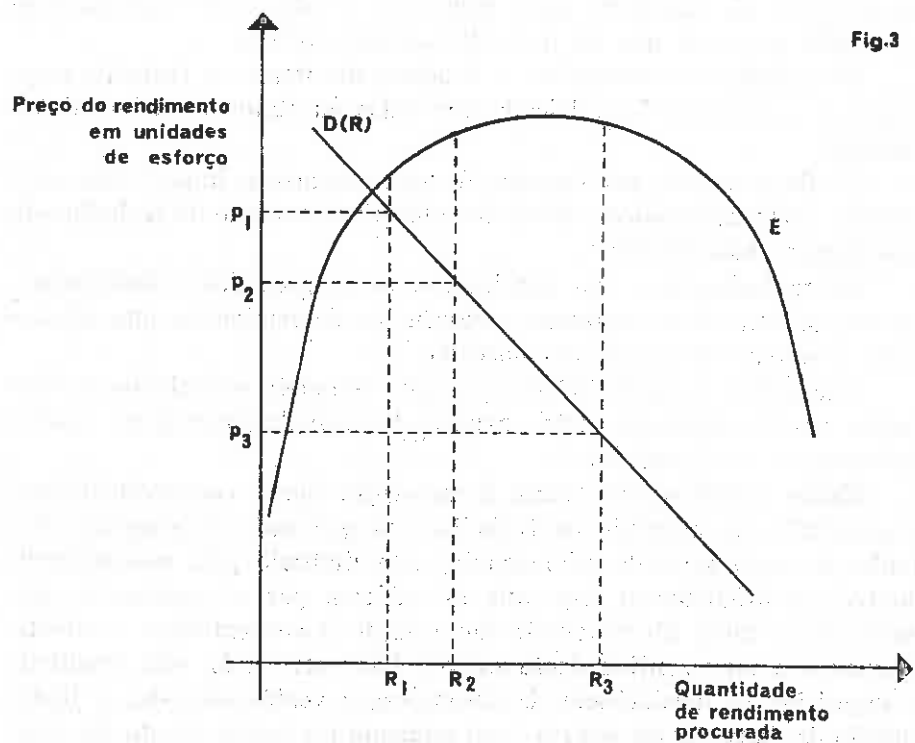
Mas esta análise deixa de ter sentido se se aceita a concorrência monopsonística, em lugar da concorrência perfeita, como mais útil modelo descritivo do mercado de trabalho. Então as empresas não são consideradas indiferentemente pelos trabalhadores e vice-versa; sendo assim, tal como na concorrência monopolística se deixa de supor a homogeneidade do produto (a não ser do vendido pela empresa individual), também, em certo sentido, o trabalho deixa de ser considerado como homogéneo. Portanto, em simetria, poder-se-ia quando muito falar do *equilíbrio do grupo de empresas no mercado de trabalho*, com diferentes taxas de salário praticadas.

B—A OFERTA DE TRABALHO

Oferta crescente com o salário

8 — Robbins, num artigo clássico de 1930¹⁷, forneceu uma interpretação analítica da oferta de trabalho individual através da relação entre a procura de rendimento e o esforço necessário para obter uma unidade de rendimento. Os efeitos duma alteração nas condições de obtenção do rendimento a partir do trabalho (por exemplo, modificação nos salários ou nos impostos) dependerão da elasticidade da procura do rendimento em termos de esforço.

Suponha-se uma elevação no salário, que significa redução do preço do rendimento traduzido em esforço: a quantidade do esforço oferecido pelo trabalhador aumentará ou diminuirá consoante aquela



¹⁷ «On the elasticity of demand for income in terms of effort», *Economica*, Junho de 1930.

elasticidade for superior ou não à unidade. Gràficamente, a questão toma o aspecto familiar da análise da procura, embora com significado diferente do habitual.

Dada a procura $D(R)$ do rendimento relativamente ao esforço, a curva E^{18} representa o esforço que o trabalhador se dispõe a efectuar para diferentes preços do rendimento (em termos de esforço). Quando o preço baixa sucessivamente de p_1 a p_2 e p_3 , o esforço aumenta quando a elasticidade for superior à unidade e diminui quando a procura de rendimento se torna inelástica. Esta análise mostra claramente que a curva da oferta de trabalho individual crescente com o salário se identifica com a hipótese da *elasticidade* da procura de rendimento em termos de esforço, enquanto a inelasticidade daquela procura conduziria à oferta decrescente com o salário.

Para além desta explicação fundamental — preferência do trabalhador por rendimento ou tempos livres — outras mais correntes se apresentam na literatura para relacionar a oferta de trabalho com o salário, ao nível não já individual mas colectivo.

No estudo do monopsonio, a hipótese da oferta de trabalho crescente com o salário é justificada por todas ou algumas das seguintes razões:

A dimensão do empregador é suficientemente importante para exercer influência sobre o nível do salário no mercado de trabalho em que recruta mão-de-obra;

Os trabalhadores não consideram os empregadores indiferentemente, orientando-se segundo preferências determinadas que ocasionam a compartimentação do mercado;

Não existe perfeita informação nem completa mobilidade, e barreiras várias orientam certos grupos de trabalhadores para apenas determinados empregadores.

Estas considerações levam à suposição duma concorrência monopsonística no mercado de trabalho, em que cada empregador disfruta de certo grau de monopsonio, este limitado pela concorrência doutros empregadores; logo que os salários por si praticados não mantenham certa diferenciação em relação à concorrência, a oferta desviar-se-à num sentido desfavorável. Por outro lado, está implícita a suposição da inexistência de desemprego; verificado este, a justificação da elevação do salário para aumento do recrutamento de mão-

¹⁸ Uma vez que $E=R \times p$, no gráfico ter-se-ia em rigor uma escala diferente para E .

-de-obra deixa evidentemente de ter sentido. Esta questão merece referência mais detida.

«Excesso» da oferta de trabalho

9 — O comportamento do empregador no mercado de trabalho como ajustador de quantidades não é apenas possível em condições próximas da concorrência perfeita, quando o salário é mecânicamente determinado pelo jogo da oferta e da procura. O mesmo comportamento é possível em situação análoga à do «price leadership» no mercado do produto final, isto é, quando o empregador segue, porque é forçado a fazê-lo ou por escolher essa política, o salário praticado por uma ou várias empresas dominantes. Em qualquer caso porém, esse salário, determinado por forças económicas, constitui dado da política empresarial.

A existência duma reserva de mão-de-obra desempregada ou subempregada modifica totalmente a situação. Se não existe fixação legal do salário, nem organização sindical dos trabalhadores, o salário tenderá a estabelecer-se a um nível próximo do mínimo de subsistência.

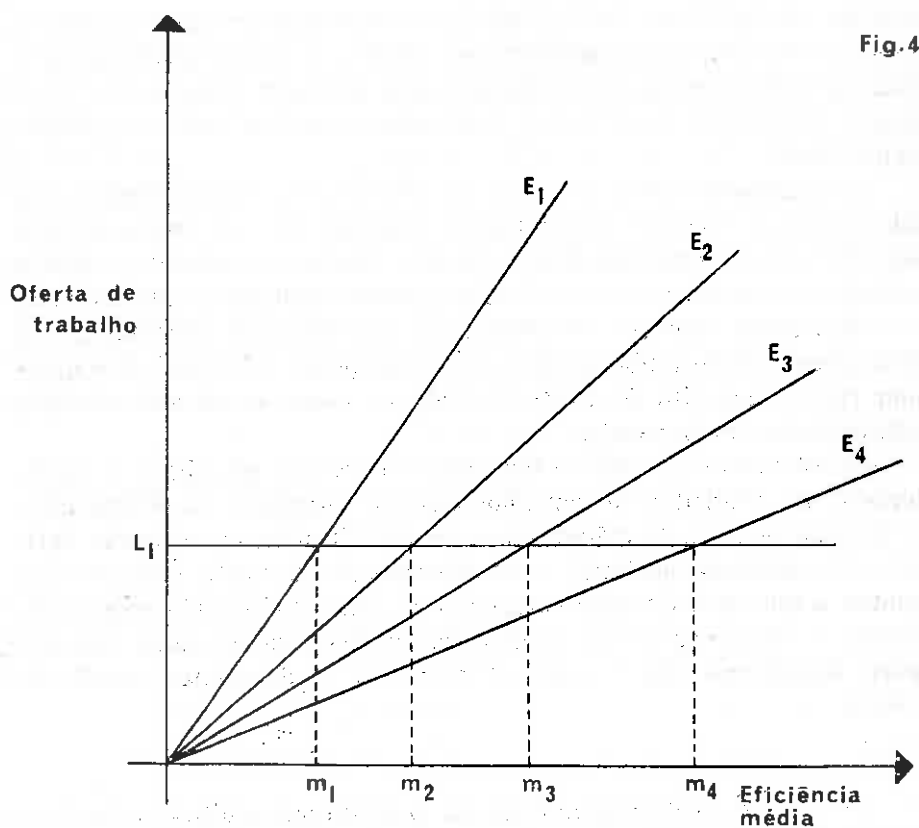
Ora, neste ponto, é útil considerar dois tipos de desemprego: o desemprego oculto (subemprego), e o desemprego friccional. Em qualquer caso, o conceito de oferta de trabalho necessita de ser estabelecido de forma mais precisa.

Como se sabe, a análise marginalista requer, em rigor, a consideração de «unidades de trabalho» para se suprirem as dificuldades da heterogeneidade da mão-de-obra, em qualificação, experiência, aptidão, etc. Supõe-se portanto o estabelecimento de certo denominador comum a que as diferentes categorias de mão-de-obra são redutíveis. Assim, a função da oferta representa as quantidades dessa mão-de-obra homogénea que é possível contratar a diferentes níveis de salário.

10 — No caso do subemprego ou desemprego oculto — quando a mão-de-obra se caracteriza por uma produtividade inferior a certo nível considerado como normal — a análise deve ser feita em ligação com a existência dum excesso da oferta.

Supondo certo salário fixado por costume ou quaisquer factores institucionais, portanto, determinado por influências extra-económi-

cas, a procura de trabalho poderá aumentar sem incidir sobre o salário enquanto existirem reservas de mão-de-obra inutilizadas. A partir daí, para atrair mão-de-obra doutras regiões ou áreas de recrutamento haverá que elevar o salário. Mas logo que a análise é posta em termos de unidades homogêneas de trabalho, há que notar o seguinte: a oferta de trabalho (L) será obtida pela multiplicação do número de trabalhadores (E) pela sua eficiência média (m)¹⁹; portanto, L representará um E tanto maior quanto menor for m . O fenómeno do subemprego pode assim ser interpretado nos termos da Fig. 4.



¹⁹ Medida em unidades de trabalho. Quanto a E seria medido em homens/ano por exemplo. As variações no *horário de trabalho* (médio) não são consideradas nesta análise, pois para os efeitos do texto não nos interessa explicitar esta variável.

Cada vector representa um volume de emprego (em homens) constante, para diferentes combinações de L e m ; para a direita, os níveis de emprego diminuem. Uma situação de subemprego caracterizada por $m_1 < m_2$ representa assim uma quantidade de trabalho L_1 obtida por um número de trabalhadores $E_1 > E_2$. Considerando a Fig. 4 é pois evidente que uma redução do subemprego (aumento de m) só poderia aumentar o desemprego, para procura de trabalho constante. Ora bem: admita-se, na linha da chamada economia dos salários altos, que a eficiência cresce com o salário (até certo nível), e que se verifica — por exemplo, por efeito da emigração — uma contracção da oferta de trabalho. Nestas condições, uma redução de E pode ser compensada por aumento de m , eventualmente mantendo-se L constante; por outro lado, o aumento do salário por trabalhador não implica na realidade aumento do custo da mão-de-obra (em termos de L), na mesma proporção. Este exemplo traduz apenas uma dimensão da problemática mais geral que se referirá no Cap. VI-B.

Pleno-emprego e interacção entre oferta e procura de trabalho

11 — O problema do subemprego é, como se sabe, característico das economias em vias de desenvolvimento. A «eficiência» média da mão-de-obra é baixa, mas não existem incentivos para elevá-la enquanto se verifica excesso da oferta de mão-de-obra; mantendo-se esta situação, o aumento da eficiência conduziria à transformação do desemprego oculto em visível. Ora, interessa aprofundar a análise da oferta de trabalho, mantendo a anterior perspectiva, e em função de dois temas relacionados: as noções de pleno-emprego e de eficiência da mão-de-obra.

Ao nível macro-económico, o pleno-emprego pode ser entendido num sentido restrito, estatístico, que se define pela existência de pequena margem de desemprego (friccional) da população activa. O sentido que nos interessa aqui registar é de natureza diferente e aproxima-se do estabelecido pela Convenção da O.I.T. de 1964, relativa à política de emprego. O pleno-emprego, «produtivo e livremente escolhido», preconizado pela O.I.T., foi entendido como um objectivo tendencial, a ser constantemente prosseguido por uma política activa de mão-de-obra e exigindo, entre outras, as seguintes condições: a possibilidade de todos os trabalhadores acederem aos níveis de qualificação profissional que pretendem; a existência de empregos em

condições tais que permitam a cada um o aproveitamento completo das suas qualificações e capacidades.

Neste espírito, e na sequência da análise anterior, o pleno-emprego para dada massa de trabalhadores consistirá, pois, naquela situação em que for utilizada toda essa mão-de-obra ao seu nível máximo de eficiência. Não apenas a variável E está em causa mas também a variável m . Deste modo, existirá sempre certa margem de desemprego oculto mesmo quando os trabalhadores estiverem todos ocupados segundo um horário normal.

A curva da oferta de trabalho — ou a dependência funcional entre quantidade de trabalho e salário — em termos de unidades de trabalho adquire assim um significado mais complexo. Na análise de Robbins referida, a oferta de trabalho individual era relacionada com o salário através dum conceito intermédio: a procura de rendimento em termos do seu preço em unidades de esforço. Supondo constante o *stock* de trabalhadores, a oferta de trabalho reagirá positivamente ao salário, enquanto for elástica aquela procura de rendimento, e negativamente quando for inelástica. Mas a questão pode ser encarada com maior generalidade. Com efeito, retomemos em primeiro lugar a *curva da oferta individual de trabalho*, em função do salário.

Para sucessivos níveis de salário, há a analisar, por um lado, a reacção do trabalhador em termos de esforço (segundo Robbins); por outro lado, em termos de eficiência por unidade de tempo; em terceiro lugar, relativamente à *qualificação profissional oferecida*. Supondo que o trabalhador se dispõe a variar a quantidade de trabalho oferecida consoante o preço do rendimento em termos de esforço, o seu equivalente em unidades de trabalho — que designámos por m — será assim uma função da elasticidade da procura de rendimento em termos de esforço. A eficiência por *unidade de tempo* será igualmente afectada através dos reflexos psicológicos e fisiológicos das remunerações acréscidas: é natural que este efeito — o que parece mais legítimo identificar com o princípio da economia dos altos salários — seja importante para níveis baixos de salário e que depois se torne desprezível. O terceiro factor a considerar (eventualmente) carece de mais demorada explicação.

A formação profissional oferecida traduz-se, nos termos da análise exposta, por uma eficiência mais ou menos elevada consoante a qualificação do trabalhador. Ao nível individual que agora se considera, o problema posto é portanto o seguinte: que efeito tem sobre a qualificação oferecida (e procurada) pelo trabalhador o nível de

salário pago por unidade de trabalho? Torna-se necessário passar do plano individual ao da indústria.

Supondo uma dada hierarquia profissional medida em unidades de trabalho por níveis de qualificação, um mesmo *stock* de mão-de-obra representará diferentes quantidades de trabalho consoante o grau médio de qualificação. Aquilo que designámos por eficiência da mão-de-obra, que pode entender-se como o equivalente em unidades de trabalho do trabalhador médio, é assim, em parte, função desse nível de qualificação. De que depende este? Sem dúvida de factores associados a uma procura e a uma oferta, que não são aliás independentes uma da outra. Para uma certa procura de trabalho já não considerada em globo, reduzida a um denominador comum, mas especificada por categorias profissionais, o empregador pode seguir, em princípio, uma de duas políticas extremas: contratar os trabalhadores das qualificações desejadas, aos salários determinados nos correspondentes mercados de trabalho, sem lhes fornecer formação adicional (para além da adquirida pela simples experiência no exercício de determinada tarefa); recrutar sobretudo mão-de-obra jovem para formar internamente e promover segundo as suas necessidades. Admitindo que a empresa tem dimensão suficiente para a segunda política — ou seja, que é efectivamente possível a *escolha* entre as duas hipóteses postas — a formação interna será preferida na medida em que os custos da formação forem compensados pela eficiência acrescida da mão-de-obra e esta não tiver incentivo para mudar de empregador. Para a indústria norte-americana, por exemplo, foi sugerido que a tendência notada para as empresas preferirem actualmente mais a formação externa à formação interna da mão-de-obra resultaria da intenção de transferir custos de formação para o exterior da empresa ²⁰.

Em economias ou indústrias em que a formação da mão-de-obra seja principalmente assegurada pelos empregadores — e esta orientação tem sido recomendada para os países subdesenvolvidos ²¹ — é afinal a procura que em grande parte assegura a própria expansão da oferta de trabalho (em unidades de trabalho) por este processo de formação interna.

²⁰ Cf. M. Brofennbrenner, «Potential Monopsony in labor markets», in *Industrial and Labor Relations Review*, Julho de 1956.

²¹ Cf. F. A. Harbison, «La planification du développement des ressources humaines dans les économies en cours de modernisation», *Revue Internationale du Travail*, Maio de 1962.

Porém, se é certo que o aumento da qualificação profissional do trabalhador está condicionado pela oportunidades de formação que encontra na sua carreira, depende também da atitude do próprio trabalhador perante esse suplemento de formação. *Tal atitude depende em parte do suplemento de salário que se associa a essa formação.*

Neste passo, é oportuno referir os conceitos de *níveis de aspiração e expectativa*, tal como os considerou François Perroux ²².

Ao longo da sua carreira profissional, o trabalhador *deseja* atingir determinada promoção profissional e *espera*, na realidade, aproximar-se mais ou menos dessa aspiração. Para a perspectiva que nos interessa, o que poderemos designar por propensão à qualificação profissional depende, pois, não só da existência de elevados níveis de aspiração mas também de correspondentes níveis de expectativa; os primeiros não acompanhados dos segundos conduzem à frustração pessoal e ao *subemprego*, no sentido definido. A tendencial aproximação do pleno-emprego tem, portanto, como condição necessária de ordem psicológica a estimulação daqueles dois níveis referidos. Essa activação depende de causas complexas de ordem sociológica, cultural e também económicas. Nestas, é de admitir que a diferenciação salarial por profissões desempenhe função importante. A aproximação do pleno-emprego — que passa necessariamente pela expansão simultânea da oferta e procura de mão-de-obra — será condicionada pelo estímulo que a diferenciação profissional em termos de salário oferece no sentido do aumento da qualificação média do trabalho e, portanto, da sua eficiência ²³.

²² «Note sur le niveau d'aspiration et le niveau d'attente», *Revue des Sciences Économiques*, Setembro de 1961.

²³ Estas observações parecem-nos ter particular importância no caso português, como pode verificar-se tomando por referência certos casos verificados com trabalhadores recrutados para centros de formação profissional acelerada. Tendo sido perguntado a um grupo de trabalhadores estagiários dum curso de formação se se encontravam satisfeitos, foi respondido que não, «porque se ganhava pouco». Esta resposta revela, aparentemente, indiferença pela oportunidade de formação profissional, como equivalente dum rendimento futuro acrescido. Outros trabalhadores, tendo já terminado o curso ou, até, deixando-o incompleto, preferiram ocupações mal pagas do terciário, sem oportunidades de promoção, ao exercício da profissão para que tinham sido treinados. Estes factos poderão traduzir baixos níveis de aspiração, mas cremos que se associam a reduzidas expectativas quando ao suplemento de salário resultante da formação adicional. É também possível que o estatuto social das profissões manuais seja considerado ainda inferior ao das profissões do terciário, mesmo de baixa qualifica-

12 — Em conclusão da análise anterior, verifica-se que a oferta de trabalho em função do salário é um conceito complexo, radicalmente simplificado na exposição diagramática convencional. Duas dificuldades fundamentais surgem no seu tratamento analítico: a consideração do factor tempo, necessária para se ter em conta a influência das diferenciações salariais sobre a qualificação profissional; a interdependência entre a oferta e a procura de trabalho, facto iniludível quando se pretende considerar a formação de mão-de-obra numa perspectiva dinâmica.

De qualquer modo, um ponto fundamental esteve em suspenso até agora: o *nível de salário* por unidade de trabalho influencia o trabalhador na procura duma formação adicional ou esta — na medida em que é determinada por factores pecuniários — deve ser antes considerada como exclusivamente correlacionada com a *diferenciação salarial por profissões*?

Admitindo a primeira hipótese (e mesmo a segunda, de certo modo), ter-se-iam três possíveis justificações do andamento da curva da oferta individual de trabalho: a reacção em termos de *esforço* (opção rendimento-tempos livres), a reacção quanto à *eficiência* por unidade de tempo, a reacção por *formação* acrescida. Esta última, no entanto, em relação às taxas médias de salário, só poderia ser admitida analiticamente desde que a observação empírica o justificasse; não conhecemos estudos dessa índole que esclareçam a questão. Admitimos, no entanto, *a priori* que, a níveis relativamente baixos do salário, aumentos na remuneração por unidade de trabalho possam exercer efeitos favoráveis sobre a propensão à qualificação profissional da mão-de-obra. A justificação principal desta hipótese encontra-se na maior racionalidade económica que (é de supor) caracterizará as escolhas efectuadas pelo trabalhador que supera um nível de subsistência.

É possível, por outro lado, considerar o aumento na diferenciação salarial por profissões equivalente ao aumento do salário (médio) por unidade de trabalho. Nesta perspectiva, *certas* elevações da taxa média de salários — que tornassem mais conforme a diferenciação das remunerações — aliás, como reflexo duma situação social objectiva — e que, actuando nas aspirações dos trabalhadores, tal facto contribua para a manutenção de situações de subemprego, não já no primário, mas nas actividades terciárias. Em síntese, são exemplos de obstáculos psico-sociológicos, ao menos em parte determinados por factores económicos, à aproximação do pleno-emprego no sentido definido no texto.

nerações por profissão com a diferenciação das qualificações — seriam provavelmente de molde a exercer uma influência positiva sobre a oferta individual de trabalho. Com esta interpretação das modificações na diferenciação salarial por profissões é portanto legítima a afirmação anterior: que a elasticidade da oferta individual de trabalho é, afinal, a soma de três elasticidades distintas que medem a reacção do trabalhador ao salário, em termos de *esforço* (escolha entre trabalho e tempo livre), de *eficiência* por unidade de tempo (imputável às características psicológicas e fisiológicas do trabalhador) e de incentivo à *formação adicional* (por aumento da remuneração por unidade de trabalho, implicando ou não alterações na diferenciação salarial por profissões).

C — MOBILIDADE DA MÃO-DE-OBRA

13 — Entre as várias classificações possíveis de desemprego, pode opor-se o desemprego friccional (em sentido amplo) ao desemprego generalizado ou cíclico²⁴. Este último levanta uma problemática macro-económica que transcende o âmbito deste estudo. As outras formas de desemprego, genéricamente designado por friccional, são interpretadas como resultantes das «imperfeições» da concorrência. Assim, os obstáculos à mobilidade horizontal e vertical de mão-de-obra ocasionam que as adaptações da oferta de trabalho às modificações da procura se não façam com o automatismo que a teoria supõe. Para reduzir ao mínimo o desemprego friccional, e os seus inconvenientes económicos e sociais, várias medidas de política económica e social têm sido tomadas pelos governos nos países industrializados ocidentais; nomeadamente a política de emprego perdeu o seu carácter defensivo tradicional — combate ao desemprego por uma política de obras públicas, exemplo clássico — para assumir um carácter *activo*, em que a política de mão-de-obra é considerada como um instrumento de crescimento económico equilibrado²⁵. Esta orientação corresponde, em parte, à intenção deliberada de realizar nos mercados de trabalho

²⁴ Cf., por exemplo, a publicação da O.I.T. *Chômage et évolution des structures*, Genebra, 1962.

²⁵ Neste sentido, cf. a Recomendação do Conselho da O.C.D.E. aos países membros sobre «Política de mão-de-obra como instrumento do crescimento económico» (Abril de 1964).

certas hipóteses da concorrência perfeita, a transparência e a mobilidade perfeita. *Que efeitos têm tais acções — encaradas exclusivamente do lado da oferta — sobre a determinação do salário?* E a questão que seguidamente será apreciada.

14 — As medidas de política tomadas para aumentar a transparência e a mobilidade nos mercados de trabalho consistem fundamentalmente no seguinte: organização duma rede centralizada de serviços públicos de colocação e orientação profissional; organização de sistemas de incentivos à mobilidade geográfica e profissional — através, por exemplo, da concessão de subsídios a trabalhadores e empregados e da organização de cursos de formação e readaptação profissionais; adaptação de programas e métodos de ensino no sentido de fornecer uma formação básica à mão-de-obra que lhe permita adaptar-se com maior facilidade às exigências dum progresso técnico acelerado, o qual, entre outras consequências, modifica rapidamente as tarefas e qualificações correspondentes. Estas medidas referem-se mais directamente à oferta de mão-de-obra; quanto à procura, trata-se sobretudo das políticas de desenvolvimento regional — adaptar a procura de mão-de-obra aos excedentes regionais da oferta — de menor interesse na perspectiva em que nos situamos.

As características comuns às medidas acima enunciadas, do ponto de vista de determinação do salário, podem formular-se muito simplesmente. Por um lado, pretende-se tornar a oferta de mão-de-obra mais elástica, reduzindo o elemento de monopsónio nos mercados de trabalho; por outro, tenta-se desviar a curva da oferta (por indústria) para a direita, em termos de unidades de trabalho.

15 — A maior transparência do mercado conseguida pelo funcionamento duma agência pública e gratuita com as funções características dos serviços nacionais de emprego, tem efeitos sobre a oferta e a procura de mão-de-obra no sentido de proporcionar um mais perfeito ajustamento mútuo. Os trabalhadores encontrar-se-ão melhor informados sobre as vagas correspondentes às suas aptidões e aspirações; os empregadores, por seu turno, terão maior facilidade em recrutar mão-de-obra em correspondência com as suas necessidades.

Tornando-se mais transparente o mercado e, por outro lado, não existindo obstáculos irremovíveis à mobilidade geográfica, uma parte

da mão-de-obra deslocar-se-á, atraída por maiores salários, com as consequências evidentes. O ponto fundamental nesta evolução, porém, consiste na possibilidade dum processo que é *essencialmente desequilibrante*, ao contrário do que poderia supor-se.

Tornando-se mais transparente o mercado e mais fluida a mão-de-obra, sem existência de atonicidade do lado da procura, o processo desencadeado facilita a concentração industrial, pois favorece as empresas de maiores dimensões, mais intensivas em capital, de tecnologia mais evoluída, em detrimento das empresas marginais, utilizando processos de fabrico menos mecanizados. Isto não significa, no entanto, que numa dada situação em que não haja excesso de mão-de-obra, as condições descritas conduzam a uma competição ilimitada entre empregadores, através de elevações dos salários, no sentido de captarem a mão-de-obra de que necessitam. No funcionamento real do mercado de trabalho, acordos mais ou menos tácitos entre os empregadores impedem que assim suceda. Um caso esclarecedor, citado por Reynolds, parece mostrar que aqueles estabelecem a política de remunerações entre dois limites: o inferior, abaixo do qual surgiriam dificuldades de recrutamento — digamos — limite fixado de acordo com o conceito teórico da curva da oferta; o superior, acima do qual o empregador entraria em conflito com a concorrência, que o acusaria de concorrência desleal ou qualquer outro termo equivalente²⁸. Entre os dois limites, o empregador estabeleceria a sua política de pessoal, conforme as suas preferências por uma política de altos salários, associada à expectativa de maior eficiência da mão-de-obra e guardadora do prestígio da empresa, ou por uma actuação mais conforme às estritas exigências da situação no mercado de trabalho.

As considerações anteriores podem relacionar-se com certos aspectos da evolução do mercado de emprego no Continente português. A contracção global da oferta de mão-de-obra, aliada à existência de maiores incentivos para a mobilidade geográfica (interna, a que é relevante para a questão em causa), num contexto de elevação geral dos salários, vão beneficiar certas actividades e empresas em detrimento doutras. Enquanto à escala duma indústria se verifica escassa ou nula expansão do emprego, uma amostra de empresas relativamente de maiores dimensões e (ou) mais progressivas traduzem — nas expectativas dos empresários — maiores elasticidades emprego/produção do

²⁸ Cf. *Labor economics and Labor relations*, New Jersey, Prentice-Hall, 1959, p. 520.

que as observadas no conjunto da actividade. Isto pode interpretar-se como consequência de as empresas, digamos, tradicionais se defenderem da elevação dos salários através da diminuição dos «inputs» em mão-de-obra por unidade produzida.

16 — A análise anterior carece de ser completada por algumas observações sobre as consequências da maior mobilidade *profissional* (ou vertical) da mão-de-obra.

Dentre várias hipóteses possíveis, considere-se o caso do empregador que dispõe de auxílio público para formação de parte da sua mão-de-obra. Em termos de unidades de trabalho, o volume de emprego de que dispõe a empresa aumentará pela formação acrescida; se não se verifica entretanto a expansão da curva da procura de trabalho, o resultado será a existência de certa mão-de-obra em excesso que, não havendo obstáculos de ordem institucional, será dispensada. Vista segundo esta perspectiva, a maior mobilidade profissional da mão-de-obra equivale a uma substituição de quantidade por qualidade, o volume de emprego (em homens) reduzindo-se para uma procura dada de unidades de trabalho, enquanto se eleva a eficiência média da mão-de-obra. Com maior generalidade, é necessário passar do plano do empregador individual ao do grupo de empregadores.

A indústria²⁷, no caso do mercado de trabalho, poderá ser definida em termos do grau de sucedaneidade entre serviços oferecidos por diferentes grupos de trabalhadores. Cada empregador, mantendo-se as condições de recrutamento dos empregadores concorrentes, pode recrutar diferentes quantidades de trabalho a diferentes níveis de salário. A «indústria» é pois identificada pelo grupo de empregadores que recruta mão-de-obra em certa medida substituível; essa medida, teoricamente, poderia ser dada pela elasticidade cruzada da oferta de trabalho (para cada empregador) em relação ao salário; elasticidade evidentemente negativa. Por outro lado, a concorrência entre empregadores pode ou não verificar-se simultaneamente no mercado do produto final: certas categorias de mão-de-obra serão apenas procuradas pelas empresas que produzem certo tipo de bens, enquanto já a mão-de-obra indiferenciada, por exemplo, será procurada por empregadores utilizando diferentes tecnologias para diferentes pro-

²⁷ Neste contexto, entendemos por «indústria» o grupo de empregadores competindo entre si no recrutamento da mão-de-obra.

duções. É-se assim, uma vez mais, conduzido a abandonar radicais simplificações das análises convencionais: na realidade, cada empregador recruta em diferentes mercados de trabalho e, para cada um deles, se poderá abstrair uma curva da oferta, correspondente a certa categoria de mão-de-obra relativamente homogénea.

A mesma observação vale, como é óbvio, para a procura de trabalho.

Ora, o progresso técnico ocasiona desvios — para a esquerda ou para a direita — das curvas da procura de trabalho significativas para cada empregador. Profissões menos procuradas criam excessos de oferta, subemprego ou (e) desemprego e reduções de salário; inversamente quanto às profissões que se tornam escassas.

Sendo assim, dados certos desvios na procura de trabalho dos empregadores, a maior mobilidade profissional da mão-de-obra iria evitar a excessiva diminuição do salário nas profissões com excesso de oferta e moderar a elevação nas outras profissões. É naturalmente que estes efeitos serão tanto mais desejáveis quanto mais intenso for o progresso técnico.

D — OBSERVAÇÕES FINAIS

17 — Cremos que do exposto neste capítulo ressalta com nitidez um desequilíbrio entre o tratamento analítico da procura e da oferta de trabalho, no estado actual da teoria.

Com todas as críticas que se possam fazer à teoria da produtividade marginal, ela constitui um instrumento venerável da Análise Económica que continua a permitir certas aplicações úteis. Transcendendo o campo da Economia do Trabalho, a referida «teoria», pela sua generalidade, continua a ser objecto da atenção dos economistas, e os próprios debates que perduram testemunham a sua vitalidade.

Do lado da oferta, a situação da teoria é muito diferente. Parece-nos notório um certo subdesenvolvimento analítico nesta perspectiva e, em parte, tal se explicará pela maior atenção do pensamento económico actual à *negociação colectiva*, implicando a oferta sindicalizada, o que acarreta como consequência certo menosprezo pelos aspectos puramente económicos, mas fundamentais — até certo ponto — do mercado de trabalho. É esta lacuna é sobretudo grave em relação ao caso dos países em curso de industrialização, onde a problemática

do desenvolvimento de recursos humanos só recentemente foi «descoberta», em toda a sua gravidade.

Por isso mesmo nos alongámos um pouco sobre o tema, na esperança de, pelo menos, mostrar a importância do que está em causa.

18 — Os problemas que analisámos neste capítulo, relativamente à oferta e procura de trabalho, interessam apenas ao caso do mercado de trabalho não organizado do lado da oferta? Certamente que não. Seria erro grosseiro — mas que se tem cometido com alguma frequência — chamar ao exposto matéria da teoria «puramente económica» do salário e dizer, depois, que se trata de algo de inaplicável à realidade actual dos mercados de trabalho nos países industrializados.

A problemática focada, e os instrumentos analíticos utilizados, devem constituir, antes, como que uma cenário fundamental a *completar* com outros problemas e adequados métodos de análise, e não a *substituir* radicalmente por outro enquadramento.

Capítulo III

A. ANÁLISE ECONÓMICA DA ACÇÃO SINDICAL

- A — Objecto do capítulo*
- B — A experiência sindical do Ocidente industrializado*
- C — Especificidade do fenómeno sindical no Ocidente*
- D — As análises empíricas sobre os resultados económicos da acção sindical*
- E — Significado possível duma teoria económica do comportamento sindical*

Capítulo III

A ANÁLISE ECONÓMICA DA ACÇÃO SINDICAL

A — OBJECTO DO CAPITULO

1 — Em toda a matéria deste estudo, a análise do fenómeno sindical é susceptível de provocar maior controvérsia em matéria de competências disciplinares. Num trabalho que pretende ser de natureza económica, é legítimo ao economista, como tal, entrar por domínios que, pelo menos, serão igualmente da competência dos sociólogos? Cremos firmemente que sim, e por várias razões¹.

Em matérias desta natureza, surge com frequência uma «terra de ninguém» que continuará a sê-lo enquanto estudiosos de diferentes formações se escusarem a penetrá-la com o argumento das fronteiras interdisciplinares.

Estas fronteiras não são rígidas, nem susceptíveis de rigorosa definição *a priori* em muitos casos, como aquele que agora se considera.

¹ Em relação a outro campo de análise, afirmou Kuznets: «For the study of the economic growth of nations, it is imperative that we become more familiar with findings in those related social disciplines that can help us understand population growth patterns, the nature and forces in technological change, the factors that determine the characteristics and trends in political institutions, and generally patterns of behaviour of human beings — partly as a biological species, partly as social animals. *Effective work in this field necessarily calls for a shift from market economics to a political and social economy*» (sublinhado nosso).

Embora esta posição de Kuznets seja definida em relação aos problemas do crescimento e do desenvolvimento, consideramo-la igualmente válida no domínio da Economia do Trabalho e, em particular, da teoria da determinação do salário. Cf. «Economic Growth and Income Inequality», *American Economic Review*, Março de 1955.

A Economia tem-se definido também por aquilo que os economistas estudam e fazem, e não apenas por aquilo que eles próprios definem como Economia.

O único critério decisivo em matéria de fronteiras entre ciências sociais é o do progresso do conhecimento científico dos fenómenos sociais. Determinada aproximação metodológica, mais ou menos convencional, será válida apenas na medida dos seus resultados.

Interessa, porém, ver mais especificamente a natureza dos problemas que serão abordados neste capítulo.

2 — Como foi afirmado no Cap. I, uma teoria de determinação do salário na indústria inclui a análise dessa determinação em condições de negociação colectiva. Sendo assim, surge como objecto de análise a realidade sindical. A consideração da acção sindical na negociação colectiva de salários pode ser, e tem sido realmente, efectuada, mediante técnicas analíticas muito diversas. Neste capítulo, porém, o nosso intuito será o de lançar ou preparar determinados fundamentos para o tratamento teórico a efectuar em capítulos posteriores, mais do que abordar directamente a teoria da negociação colectiva. Assim, a exposição será largamente descritiva, mais apoiada na indução do que na dedução, isto é, baseada na reflexão sobre factos, sem grande mediação de instrumentos analíticos. Por muito pobre que pareça esta forma de abordar determinados problemas cremos, por um lado, ser a única possível no estado actual das ciências sociais e, por outro, que seria alternativa indesejável passar directamente à análise puramente teórica da negociação colectiva. Ganhar-se-á em realismo o que porventura se possa perder em elegância formal.

Uma das dificuldades fundamentais defrontada pela teoria da determinação do salário encontra-se, no caso da negociação colectiva, na análise do comportamento sindical, quer nas suas motivações quer nos seus resultados. É desde logo evidente que são muito mais fortes as motivações económicas da empresa do que do sindicato, mesmo que este seja do tipo do «business unionism» norte-americano. Por outro lado, se faz sentido estabelecer uma teoria relativa ao comportamento da unidade de produção em sistema capitalista, válida tanto para a realidade francesa como para a inglesa ou norte-americana, é duvidoso que tenha sentido uma tentativa equivalente no que se refere ao comportamento sindical. Este é muito mais diferenciado segundo as características institucionais e sociológicas de cada país, quer para idên-

ticos níveis de desenvolvimento económico quer ainda, e principalmente, para sociedades de níveis de desenvolvimento muito díspares. Nestas condições, parece-nos necessária uma consideração cuidadosa de diferentes questões que, em rigor, se associam à análise económica do comportamento sindical. Vão ser sucessivamente abordados os seguintes temas:

- a) Aspectos fundamentais da evolução do sindicalismo nos países industrializados ocidentais;
- b) Especificidade da experiência sindical do Ocidente, em confronto com as experiências de industrialização do século XX;
- c) Conclusões das análises empíricas sobre resultados económicos da acção sindical;
- d) Significado possível duma teoria económica do comportamento sindical.

B — A EXPERIÊNCIA SINDICAL DO OCIDENTE INDUSTRIALIZADO

3 — Historicamente, o surto do movimento sindical antecedeu a industrialização, mas foi esta que acabou por determinar aquele, ao menos nalguns aspectos que mais nos interessam aqui considerar. Com efeito, foi a crise do sistema artesanal e a separação, na unidade produtiva, entre trabalho e propriedade dos meios de produção, que originou na Grã-Bretanha as primeiras manifestações que podem assimilar-se ao moderno sindicalismo. Trabalhadores qualificados, de tradição artesanal, uniram-se para reivindicar o restabelecimento, de certo modo, do antigo regime. As primeiras manifestações sindicais, e a primeira corrente de associação de trabalhadores, correspondem a um sindicalismo profissional, minoritário, relativamente aristocrático em relação à massa trabalhadora. É este o «old unionism» que surge na Grã-Bretanha e mais tarde nos Estados Unidos, aqui mais empírico e pragmático desde as suas origens². Samuel Gompers, o dirigente da velha *American Federation of Labor*, definia os objectivos da organi-

² Não esqueçamos, no entanto, que, mesmo nos E.U.A., as origens do sindicalismo estão eivadas ou de um certo romantismo — caso da associação dos *Knights of Labor* — ou de um radicalismo ideológico importado da Europa continental através dos emigrantes — caso da associação *Industrial Workers of the World* (I.W.W.) de inspiração anarquista. Mas a vaga de fundo que fez emergir o sindicalismo norte-americano deste século não é provocada por aquelas tendências.

zação sindical pela simples palavra «more»; John Lewis, dirigente do sindicato norte-americano dos mineiros, diria que o sindicalismo, tal como a sociedade anónima, é essencialmente um produto do sistema capitalista. Mas, sobretudo na Europa continental, quer o sindicalismo profissional quer o sindicalismo de indústria — ou de massa — vão ser influenciados por um pensamento revolucionário, sejam os seus mentores Marx, Proudhon ou Peloutier. É, no entanto, na evolução estrutural do sindicalismo e na modificação das suas atitudes e comportamentos, e não nos aspectos doutrinários e ideológicos do movimento sindical, que nos interessa concentrar a análise.

4 — Do ponto de vista estrutural, a evolução do sindicalismo reflecte uma concentração de poderes. Este processo de concentração não é independente da concentração de poder económico na esfera dos detentores dos meios de produção, pois surge em grande parte como reacção compensadora dessa tendência³. A concentração do poder sindical traduz-se nos seguintes factos:

Redução da importância dos sindicatos profissionais a favor dos sindicatos de base industrial, susceptíveis de representar maior número de trabalhadores e de defrontar as empresas com menor dispersão de esforços entre diversas associações laborais;

Declínio da importância dos sindicatos locais a favor de níveis de associação mais amplos (regionais ou nacionais);

Redução do número de sindicatos, implicando o aumento da dimensão média (traduzida pelo número de trabalhadores representados) das organizações;

Redução, nalguns países, do número de organizações sindicais no plano nacional, constituindo o exemplo mais flagrante neste domínio a fusão das duas grandes centrais norte-americanas (A.F.L. e C.I.O.) em 1955;

Concentração dos recursos financeiros e do poder de decisão num número restrito de dirigentes sindicais (processo que se associa à problemática da democratização interna dos sindicatos).

Paralelamente com esta evolução, o sindicalismo passa, em pri-

³ Tratámos este tema em «Poder económico e grupos de pressão», dois artigos publicados na *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos* e incluídos posteriormente no volume *Crescimento Económico e Sistemas Sociais*, 1962, Livraria Moraes Editora, Lisboa.

meiro lugar, da clandestinidade para uma situação de tolerância legal e, mais recentemente, para uma situação que poderá ser designada de «protecção legal». Estas fases, em linhas gerais comuns à experiência dos movimentos sindicais nos vários países industrializados do Ocidente, são alcançadas, como seria de esperar, segundo cronologias diferentes de país para país. É, em todo o caso, significativo que a situação de «protecção legal» só tenha sido atingida nos E.U.A., com a Lei Wagner de 1935, no mandato do Presidente Roosevelt. E, no mesmo país, a generalização das chamadas cláusulas de segurança sindical⁴ só se verificou no período posterior à última guerra mundial. Assim, o reconhecimento legal, a completa institucionalização do fenómeno sindical é um facto ainda relativamente recente, mesmo no conjunto de países que consideramos. Lógicamente, esta lenta, mas progressiva, institucionalização é acompanhada dum modificação nas atitudes e comportamentos sindicais; mas seria excessivo tentar reduzir esta modificação a uma simples consequência da promoção sindical dentro dos quadros institucionais da sociedade capitalista, pois que a evolução do fenómeno sindical só poderá ser cabalmente interpretada em função do processo *total* do desenvolvimento das sociedades em causa.

Seja como for, porém, é importante registar a gradual superação das relações de «exclusão», termo de Goetz-Girey⁵, entre sindicatos e empresários. Tais relações caracterizavam-se pelo antagonismo irreductível entre as partes, cada uma mais disposta a destruir a outra do que a aceitá-la como interlocutor numa negociação. Greves violentas, ocupação de fábricas, denúncias e perseguições de dirigentes sindicais, o «label» e a boicotagem, estímulo à criação das «company unions» pelas empresas, são características das primeiras fases do capitalismo industrial. Estas relações de «exclusão» foram gradualmente substituídas, senão por relações de «cooperação», ao menos de «convivência», ainda para empregar expressões de Goetz-Girey, e apenas no termo deste processo se pode verdadeiramente falar da existência dum mecanismo de negociação colectiva de salários e condições de trabalho.

⁴ São exemplos dessas cláusulas o *union shop* e o *check off*. A primeira implica a obrigação de sindicalização para todos os trabalhadores admitidos pela empresa; a segunda, o levantamento obrigatório, pela entidade patronal, das cotizações sindicais.

⁵ *Cours de relations industrielles*, Paris, Ed. Montchréstien, 1956.

5 — Pode dizer-se, considerando no seu conjunto a evolução do sindicalismo ocidental, que a história deste constitui uma epopeia de fim ambíguo, perante a qual dificilmente se poderá concluir com segurança se foram as classes trabalhadoras que forçaram a transformação do sistema capitalista⁶ ou, ao invés, se foi a industrialização em dado quadro institucional que acabou por integrar as classes trabalhadoras no sistema económico e social. De qualquer modo, o sindicalismo institucionalizou-se e interessa considerar algumas implicações do facto, sobretudo para examinar a natureza do sistema de relações industriais que actualmente predomina no Ocidente.

Em primeiro lugar, note-se que seria errado supor que o limite para que se tende uniformemente no Ocidente industrializado é um sistema do tipo norte-americano, com movimentos sindicais não ideológicos, embora fortemente reivindicativos e com reduzida intervenção estadual. É útil, neste aspecto, recolher a contribuição do sociólogo francês Alain Touraine e dos seus colaboradores⁷.

Aquele autor, entre várias observações relativas ao comportamento dos trabalhadores face às transformações técnicas, afirma que quanto mais facilmente, em dada sociedade, se verifica o progresso técnico e o desenvolvimento económico e social, menos estes fenómenos são explicitamente valorizados e procurados; onde eles são mais exibidos como fins é nos contextos sociais em que maiores obstáculos defrontam. Esta e outras reflexões conduzem Touraine a definir diversos tipos de estratégia operária e de sociedades industriais, dos quais nos interessa destacar sobretudo dois: o *modelo liberal* e o *modelo dirigista*.

O primeiro modelo — essencialmente realizado nos E.U.A. — corresponde às sociedades em que o progresso técnico e o desenvolvimento se processam sem grandes obstáculos; não há aqui lugar para controvérsias sobre fins da evolução social, sobre a necessidade do planeamento daquela. O conflito social encontra-se institucionalizado, os sindicatos são fortemente reivindicativos, a sua acção construtiva é fraca e influi escassamente nas macro-decisões da política económica e social.

Para o modelo dirigista, apresentam-se duas hipóteses, mas que

⁶ No que se refere ao enquadramento económico, social e político das classes trabalhadoras.

⁷ «Attitudes des travailleurs à l'égard des changements techniques», O.C. D.E., 1964, Parte III (consideramos o documento de trabalho de 30/III/964, MS/S/4489).

têm em comum o facto de se referirem a um mesmo tipo de sociedade em que os obstáculos ao progresso e ao desenvolvimento impelem o Estado para uma atitude dirigista face à evolução económica e social. Um exemplo característico é o da França.

Numa das hipóteses, o sindicato encontra-se ligado ao poder político e embora tal facto possa ocasionar um forte descontentamento na base representada, a associação ao poder permite uma acção construtiva. *Para que?* ?

Noutra hipótese, em que o sindicato está dissociado de poder político, a organização sindical propende para a defesa dum contra-modelo (em relação ao governamental) económico, social e político e, *na prática*, exerce uma acção anti-económica e conservadora. ?

As outras duas situações consideradas por Touraine correspondem àquilo que anteriormente designámos por relações de exclusão (ausência de negociações, autocracia patronal) e ao caso da reivindicação operária nos moldes da chamada democracia industrial, equivalente a uma fraca autonomia sindical e à tendência para a integração na empresa, nomeadamente através da participação dos trabalhadores em certas decisões ao nível da unidade de produção. Este último tipo de estratégia operária, em todo o caso, não contradiz a existência da negociação colectiva de salários e condições de trabalho.

Desta breve digressão por aspectos de natureza sociológica parece-nos importante reter esta conclusão: nas actuais sociedades industrializadas do Ocidente, o sindicalismo de feição liberal (no sentido de Touraine) é apenas uma hipótese e nem sequer a mais frequentemente observada; logo que o poder político assume uma atitude dirigista face à evolução económica e social, *as organizações sindicais são conduzidas à formulação de objectivos que transcendem o campo da negociação colectiva entre trabalhadores e empresas*. À relação sindicatos-empresas adiciona-se outra tão ou mais importante: a relação sindicatos-poder político. E esta relação pode evidentemente ter consequências decisivas nos domínios da repartição dos rendimentos e da fixação de salários.

6 — Quais serão as condições de ordem socio-económica que a experiência dos países considerados permite apontar como determinantes da *possibilidade de funcionamento* dum sistema de determinação de salários em condições de negociação colectiva?

H. B. Turner selecciona as seguintes⁸:

- a) estruturação da mão-de-obra em grupos ocupacionais ou profissionais bem definidos;
- b) existência dum mínimo de cultura nas classes trabalhadoras (portanto, taxa reduzida de analfabetismo);
- c) possibilidade dum «business unionism»;
- d) ausência doutros sistemas com eficácia comprovada (caso, segundo o autor citado, do sistema de arbitragem obrigatória na Austrália e na Nova Zelândia);
- e) importância secundária do Estado como empregador;
- f) inexistência de excesso de oferta de trabalho.

A terceira condição necessita duma explicação suplementar. As restantes, embora de naturezas distintas, são de imediata compreensão e justificação.

Embora a expressão «business unionism» surja com frequência em textos de Economia do Trabalho, não é usualmente definida com rigor, pois os autores consideram suficiente evocar com essas palavras certas características conhecidas do sindicalismo ocidental moderno, sobretudo norte-americano. Cremos que o «business unionism» pode ser caracterizado, no essencial, em três aspectos.

Predomínio dos objectivos económicos e sociais sobre os objectivos políticos na acção sindical.

Primazia da prática reivindicativa sobre a doutrina ou a ideologia.

Aceitação do sistema económico e político, que não é globalmente posto em causa, embora possa ser criticado em aspectos concretos que interessam directamente às classes trabalhadoras, quanto à segurança social, participação dos trabalhadores na gestão da empresa, etc.

Sendo assim, torna-se indispensável completar a enumeração de Turner pela referência explícita aos factores que tornarão possível o «business unionism». Por outro lado, não custa reconhecer que todos os factores atrás enumerados — com excepção do enunciado em d) pois que, em princípio, o sistema de arbitragem obrigatória não é logicamente incompatível com o tipo de sindicalismo em questão — são necessários ao «business unionism», embora não sejam suficientes.

Requerem-se, ainda, pelo menos, duas ordens de condições.

Existência dum elevado nível médio de rendimento e sujeito a um crescimento relativamente rápido. Como observou um sociólogo norte-

⁸ *Wage trends, wage policies and collective bargaining — the problems for underdeveloped countries* — Londres, Cambridge University Press, 1965, p. 34 e 35.

-americano⁹, uma tal situação permite maximizar o elemento cooperativo na produção e minimizar o conflito inerente à repartição. Ou por outras palavras, adoptando uma distinção útil de Walter Galenson¹⁰: a *função produção* do sindicato — disciplina e integração das classes trabalhadoras em ordem à melhoria da produtividade do trabalho — não é contrariada pela *função consumo*, complementar da primeira — função pela qual o sindicato permite maiores níveis de consumo às classes trabalhadoras¹¹.

Existência de condições institucionais propícias à segurança sindical. Um sindicalismo ameaçado do exterior na sua sobrevivência não poderá certamente comportar-se nos termos descritos para o «business unionism». A primazia dos objectivos económicos e sociais sobre os políticos só será possível na medida em que o movimento sindical se sentir definitivamente aceite pela sociedade, institucionalizado de forma completa e irreversível.

7 — A análise anterior sobre a experiência sindical do Ocidente permite-nos, em síntese, as seguintes conclusões:

O sindicalismo surgiu espontaneamente nas primeiras fases do capitalismo industrial, e evoluiu simultaneamente com este;

Essa evolução traduziu-se por uma modificação de estruturas, motivações, atitudes e comportamentos;

No aspecto estrutural, a evolução correspondeu a um objectivo de maior eficiência da acção sindical face a uma realidade económica que igualmente evoluiu no sentido da concentração de poder;

Nos restantes aspectos, assistiu-se à emergência dum tipo de sindicalismo atribuindo crescente relevo aos objectivos económicos e sociais que, directa ou indirectamente, *interessam* às classes trabalhadoras.

Esta orientação genérica é porém compatível com pelo menos dois tipos ou modelos de sindicalismo adaptados a correspondentes tipos de

⁹ Karl de Schweinitz Jr. *Industrialization and Democracy* (The Free Press of Glencoe, 1964), p. 59.

¹⁰ *Labor and Economic Development* (Wiley & Sons, 1959), Introdução.

¹¹ Esta distinção, embora certamente útil para determinadas análises, não nos parece muito fácil de precisar nas sociedades industrializadas ocidentais, dada a íntima ligação entre as duas «funções». Algo de semelhante se passa quando se pretende dissociar o elemento cooperativo do elemento conflitual da negociação colectiva.

sociedade industrial. Num caso — modelo «liberal» — a acção sindical tem o seu impacto ao nível da negociação colectiva, e é desinteressada de objectivos sociais globais; noutra caso — modelo dirigista — o sindicato considera como interlocutor o próprio Estado, e aspira a participar nas macro-decisões de política económica e social, sem se desinteressar, aliás, da negociação colectiva ao nível da indústria ou da empresa.

Registe-se, em último lugar, que a possibilidade de funcionamento eficaz dum sistema de negociação colectiva de salários e condições de trabalho, tal como é possível observar em países industrializados ocidentais, depende dum complexo numeroso de factores de ordem cultural, económica, social e política.

O — ESPECIFICIDADE DO FENÓMENO SINDICAL NO OCIDENTE

8 — Quando se pretende analisar os processos de desenvolvimento hoje em curso é corrente e, à primeira vista, justificado, tomar a experiência ocidental, senão como possível modelo, ao menos como termo de referência. Em todo o caso, cada vez se torna mais nítida a dificuldade — de certo modo, até, a ilegitimidade — de tal comparação. Em matéria de relações de trabalho é necessário precisar em que medida a experiência sindical do Ocidente é específica. Tal especificidade pode ser realçada segundo dois pontos de vista, aliás complementares: considerando, no seu todo histórico, o processo de desenvolvimento do capitalismo industrial como enquadramento do fenómeno sindical; considerando, em certos aspectos, o processo actual de desenvolvimento dos países não industrializados e as características do sindicalismo nesses países.

Relativamente à primeira perspectiva¹², importa reconhecer que a industrialização observada no século XIX foi um produto de certas condições históricas e não o resultado deliberado duma política; a industrialização, pode dizer-se, foi assegurada pela própria sociedade e não pelo Estado.

A industrialização processada naquelas condições foi compatível com a democratização política. Como escreveu de Schweinitz, «the

¹² Temos aqui presente a obra citada de Karl de Schweinitz.

emergence of democratic political institutions represented a victory of society over the state»¹⁸.

Neste contexto, a organização das classes trabalhadoras — ainda que defrontando todas as dificuldades já referidas — foi possível numa base autónoma, isto é, a partir dos próprios trabalhadores e não induzida do exterior.

Estes factos contrastam fortemente com as experiências de industrialização verificadas neste século. O contraste pode ser observado a dois níveis: quanto à natureza do processo de desenvolvimento nos países actualmente em vias de industrialização e à posição assumida pelo Estado perante esse processo e, também, no que se refere às características das organizações sindicais.

9 — A industrialização do século XX não é um fenómeno espontâneo mas deliberadamente provocado. O facto é conhecido e não interessa explicá-lo, mas antes extrair dele certas implicações.

Na medida em que o Estado assume um papel activo na industrialização, assume-o também no que se refere à ordem social e política. Ao fazê-lo, neste último aspecto, explícita ou implicitamente efectua uma opção sobre a «magnitude de insatisfação» (Schweinitz) das classes trabalhadoras que considera tolerável ou aceitável pela sociedade. Essa insatisfação é resultado, principalmente, do que se tem chamado efeito de demonstração: ao contrário das classes trabalhadoras dos países que se industrializaram no século XIX, as quais não dispunham de qualquer termo de comparação — pioneiras, como eram, numa determinada via de evolução social — nos países subdesenvolvidos actuais, o termo de referência existe e as comparações são cada vez mais facilitadas pela intensificação de contactos internacionais em diversos planos.

A insatisfação latente leva, portanto e em princípio, a dois tipos alternativos de consequências: ou o Estado procura conciliar os objectivos de desenvolvimento com a maior redução possível a curto ou médio prazo daquela «magnitude», visando, assim, a promoção social, política e económica das classes trabalhadoras durante o curso da industrialização; ou, na alternativa, procura apenas conter esse descontentamento dentro de limites compatíveis com a estabilidade das instituições vigentes.

¹⁸ *Op. cit.*, p. 270.

Em qualquer hipótese, não será fácil verificar-se um processo de organização espontânea das classes trabalhadoras, nem seria de qualquer forma provável a independência sindical em relação quer a grupos sociais distintos dos trabalhadores manuais (empregados, intelectuais, funcionários) quer a outro tipo de movimentos de natureza política¹⁴.

Assim, mais ou menos conscientemente, o Estado é levado a optar, no que se refere às organizações sindicais, relativamente a certos temas básicos.

No aspecto *económico*, o sindicato é concebido predominantemente em termos duma função consumo ou duma função de produção, no sentido de Galenson?

No aspecto *político*, é dada a ênfase ao enquadramento e disciplina das classes trabalhadoras através do sindicato (num movimento descendente, em relação à massa sindicalizada) ou à institucionalização da reivindicação (movimento ascendente)?

No aspecto *sociológico*, pretende-se que a integração das classes trabalhadoras no sistema social global seja efectuada através do *conflito social institucionalizado*, ou, na alternativa, por uma via autoritária, combinada ou não com o apelo a valores sociais (Alain Tournai)?¹⁵.

Evidentemente que as respostas a estas questões não poderão ser consideradas isoladamente. Assim, por exemplo, a opção pelo sindicato concebido essencialmente como instrumento de integração e disciplina dos trabalhadores nas unidades de produção, instrumento portanto de ganhos na produtividade (concepção do sindicato em termos de função de produção), implica, talvez necessariamente, a escolha da via autoritária quer no plano sociológico quer no político. É sabido que estas orientações correspondem, nomeadamente, ao tipo de sindicatos exis-

¹⁴ Discutimos esta questão em «Sindicalismo e evolução social na África ao Sul do Sáara», ed. da Junta de Investigações do Ultramar, 1960, cap. I, p. 12 e ss.

¹⁵ Esta questão poderia ser posta em termos de *vias de desproletarização*. Se é necessário definir proletarização, pode-se talvez fazê-lo, sinteticamente, nos seguintes termos: processo pelo qual determinado grupo social se considera à margem da sociedade, em consequência de o desenvolvimento económico, embora dependente do esforço desse grupo, reverter exclusiva ou principalmente a favor doutros grupos sociais. Entre os factores explicativos do processo de proletarização contam-se: dependência económica; influência despersonalizante de certas condições de trabalho e de vida urbana; crise dos valores tradicionais; consciência aguda das desigualdades sociais.

tente nos países socialistas¹⁶. Isto não obsta, porém, a que seja legítima a distinção estabelecida para fins analíticos entre as três referidas dimensões de política sindical.

10 — Em síntese, a distinção que separa a experiência sindical do Ocidente dos restantes países que posteriormente se industrializaram, ou procuram fazê-lo, consiste na existência, num caso, dum movimento sindical autónomo que progressivamente se institucionalizou e, noutro caso, *de diferentes possibilidades de política sindical* (por parte do Estado) consoante as concepções que determinam a atitude dos poderes públicos face à problemática do desenvolvimento económico e social.

Sendo assim, um último ponto interessa levantar; fará sentido, num país em vias de industrialização, tomar como objectivo da política sindical o sistema de relações industriais característico do Ocidente economicamente evoluído?

A resposta completa a tal questão implicaria necessariamente — aliás, como mais ou menos nitidamente sempre sucede quando se põem problemas de *política* económica e social — a referência a um sistema de valores, isto é, a critérios que não poderiam ser fundados exclusivamente na análise científica dos fenómenos sociais. O que fará sentido discutir, neste contexto, é portanto apenas *um aspecto* da questão posta: a possível justificação *económica* dum sistema descentralizado de determinação de salários e condições de trabalho, baseado na autonomia sindical e na negociação colectiva, em países parcialmente desenvolvidos ou semi-industrializados¹⁷. É questão a defrontar após as análises dos capítulos V e VI. Em todo o caso, já se concluiu (n.º 6) que o eficaz funcionamento de tal sistema postula a verificação de numerosas condições que certamente não poderão ser satisfeitas em economias subdesenvolvidas, e que, mesmo em países em vias de desenvolvimento, não serão facilmente preenchidas.

¹⁶ Com a possível excepção da Jugoslávia.

¹⁷ São conhecidas as dificuldades de caracterização rigorosa duma terceira categoria de economias, compreendidas entre as industrializadas e as subdesenvolvidas. Pensamos sobretudo nos chamados países em vias de desenvolvimento da Europa e nalguns sul-americanos, tendo já atingido pelo menos as proximidades do nível de produto *per capita* de 400 dólares.

D — AS ANÁLISES EMPÍRICAS SOBRE OS RESULTADOS ECONÓMICOS DA ACÇÃO SINDICAL

11 — Na sequência deste capítulo, retoma-se como objecto exclusivo da análise o chamado sistema de economia de mercado, característico dos países industrializados ocidentais. Surge a questão de medir a eficácia da acção sindical, tal como se tem verificado dentro daquele sistema. O problema poderá ser abordado por uma análise indutiva ou dedutiva. Esta última será considerada nos dois capítulos seguintes.

As análises empíricas sobre os resultados da acção sindical têm sobretudo preocupado os autores norte-americanos, e numerosas controvérsias têm surgido em torno da questão. Essas controvérsias estão relacionadas com temas abordados anteriormente neste capítulo, como se mostrará a seguir.

Interessa em primeiro lugar, distinguir os diferentes tipos de análise efectuados; em segundo lugar, sintetizar os seus resultados; por fim, discutir o significado e a validade desta via analítica.

12 — Quando se fala em resultados ou eficácia da acção sindical esboça-se, aparentemente, um problema fácil de definir. Na realidade assim não sucede e por várias razões.

Limitamos, em primeiro lugar, a apreciação dos resultados aos efeitos sobre salários e, directa ou indirectamente, sobre a repartição dos rendimentos¹⁸.

Tratando-se da repartição dos rendimentos, o problema mais frequentemente tratado é o do chamado *labor's share*, isto é, da evolução da parte do trabalho no rendimento nacional e da possível influência da acção sindical nessa evolução.

Ao nível que mais directamente nos interessa neste estudo, trata-se de encontrar resposta empírica a esta questão: podem os sindicatos conseguir aumentos nos salários reais, por acção *independente* dos mecanismos económicos que influenciam aqueles?

¹⁸ Isto implica a exclusão doutras áreas, mais relevantes do ponto de vista social do que económico: incidências da acção sindical em matéria de condições de trabalho, segurança social, promoção do trabalhador dentro de empresa, etc.

13 — A primeira questão (do *labor's share*) é extremamente complexa e talvez mesmo insolúvel, na medida em que se pretenda apenas por via indutiva determinar e medir a influência sindical na repartição funcional do rendimento¹⁹. São várias e de difícil superação as dificuldades dessa análise.

Uma consiste na fragilidade das estatísticas disponíveis, mesmo em países industrializados, sobre a repartição do rendimento nacional num período relativamente longo.

Outra dificuldade respeita à interpretação dessas estatísticas na perspectiva do *labor share*. Devem considerar-se salários e ordenados, em conjunto ou separadamente? Antes ou depois da incidência do imposto? Considerando apenas remunerações directas ou também as indirectas (salários sociais)? A análise deve abranger todos os sectores económicos, ou apenas aqueles em que a sindicalização é significativa?

Finalmente, a dificuldade mais específica do problema posto encontra-se na definição da metodologia adequada para determinar os efeitos independentes da acção sindical sobre a repartição funcional do rendimento, uma vez conhecida a evolução de longo prazo daquela.

Das numerosas análises efectuadas²⁰ podem, todavia, tirar-se algumas conclusões.

Não é inteiramente correcto afirmar — como muitos autores fizeram, entre eles Keynes — que exista uma estabilidade da parte dos salários (ou do trabalho) no rendimento nacional, a longo prazo, nos Estados Unidos e na Grã-Bretanha. Não se terão apenas verificado, como *a priori* poderia supor-se, variações amplas durante o crescimento económico nas partes distributivas do rendimento nacional em termos de trabalho e outros factores de produção. Em geral, a parte do trabalho tende a aumentar com o crescimento económico, e dentro daquela há razão para supor a possibilidade de uma deterioração da parte dos empregados a favor dos assalariados, ao menos em certa fase do crescimento.

Não existe fundamento seguro para relacionar a acção dos sindi-

¹⁹ Tratámos esta questão em «Crescimento Económico e Acção Sindical», estudo publicado em *Análise Económica*, n.º 9, 1960 e incluído no volume citado «Crescimento Económico e Sistemas Sociais». No entanto, as afirmações do texto não coincidem exactamente com as conclusões do artigo.

²⁰ As principais constam da bibliografia citada no nosso mencionado artigo «Crescimento Económico e Acção Sindical». Ver também a obra citada de Lecaillon e L. Livi, «Sur l'évaluation du revenu distribué en Italie et en particulier sur le revenu distribué au travail», *Cahiers de V.I.S.E.A.* n.º 107, Novembro de 1960.

catos com a evolução da parte dos salários no rendimento nacional. Certas análises levam a admitir uma acção mais *compensadora* do que *original* da parte dos sindicatos, mais influente no sentido de evitar a deterioração da posição relativa dos assalariados do que em relação à sua melhoria²¹. Kuznets, por outro lado, admite que a tendência para a menor desigualdade da repartição pessoal do rendimento, observada em certos países industrializados do Ocidente a partir da terceira década deste século, se tenha devido, em parte, ao crescente poder social e político das classes de réditos menos elevados²². Mas seria necessário dispor, simultaneamente, de melhores e mais numerosos dados, e de métodos mais aperfeiçoados de tratamento desses dados para chegar a conclusões rigorosas e definitivas.

Como conclusão geral, pode afirmar-se que as análises empíricas sobre a eficácia da acção sindical, ao nível macro-económico da repartição, não permitem ainda (e talvez jamais o permitam) *medir* aquela eficácia. Seria ilógico, porém, procurar extrair dessa incerteza um ceticismo sobre os efeitos económicos da acção sindical. Certamente que uma coisa é a infecundidade, provisória ou definitiva, dum método e outra a inexistência do objecto que o método pretende definir²³.

14 — Se se tivesse concluído da influência da acção sindical sobre a repartição funcional do rendimento (repartição considerada antes do imposto e da redistribuição operada pelos sistemas de segurança social) ter-se-ia também avaliado a possibilidade de uma influência independente dos sindicatos sobre os níveis salariais. Na realidade, assim não sucedeu, e a questão necessariamente terá de ser retomada a outro nível analítico — não macro-económico, mas antes à escala das unidades determinadoras dos salários.

Aqui, porém, não são menores as dificuldades da investigação. A análise dos efeitos da acção sindical sobre os níveis salariais envolve necessariamente a adopção dum método comparativo. Para medir a influência sindical sobre os níveis salariais, ter-se-á, em pri-

²¹ Ver, por exemplo, Clark Kerr, «Labor's income share and the Labor Movement», artigo incluído no já citado *New concepts in wage determination*.

²² Cf. «Economic Growth and income inequality», artigo citado.

²³ Insistimos que se trata apenas, no texto, das *análises empíricas* sobre a repartição funcional do rendimento. Quanto às análises teóricas da repartição transcendem o objecto deste trabalho e não seriam, aliás, mais relevantes para o nosso propósito — a avaliação dos resultados económicos da acção sindical.

meiro lugar, de separar um sector sindicalizado da actividade económica doutro não sindicalizado e comparar a evolução dos salários nos dois conjuntos; em segundo lugar, será necessário averiguar até que ponto outros factores (distintos da acção sindical) poderão ter contribuído para as diferenças observadas na evolução dos salários dos dois sectores. A primeira questão exige a definição dum critério que permita classificar um sector de *sindicalizado* e outro de *não sindicalizado*. Se se escolhem dois conjuntos altamente diferenciados por razões económicas (por exemplo, incluindo a agricultura e o comércio num lado e as indústrias, noutro) corre-se o risco de atribuir à acção sindical influências que, na realidade, não podem ser legitimamente isoladas dum contexto económico mais vasto. Ter-se-á, portanto, de seguir um critério que separe sectores relativamente homogéneos em termos do contexto económico geral, de forma a facilitar a apreciação *isolada* da influência sindical. O critério da sindicalização será baseado, por exemplo, numa certa percentagem de trabalhadores cobertos por acordos colectivos na massa empregada nos sectores considerados.

No numerosíssimo conjunto de estudos desta índole realizado por autores norte-americanos, destacamos os de Arthur Ross²⁴. Apesar da primeira publicação da sua obra datar de 1948 é ainda considerada fundamental e qualquer discussão sobre a análise económica do sindicalismo — em particular, dos efeitos deste sobre os salários — deve incluir a sua crítica.

Ross efectua duas análises: uma, inteiramente original, procura medir os efeitos da acção sindical sobre ganhos salariais no período 1933-45; outra, consiste na crítica dos resultados obtidos por Paul Douglas, sobre o mesmo assunto, no seu trabalho pioneiro de 1930 e respeitante à variação dos salários reais nos Estados Unidos no período 1890-1926²⁵. É necessário considerar as duas análises com algum pormenor, não só pelo seu valor intrínseco, mas sobretudo pelo seu carácter exemplar em relação aos problemas metodológicos defrontados por este tipo de investigação.

²⁴ *Trade Union Wage Policy* (University of California Press, 1956), cap. VI e «Forces affecting the inter-industry wage structure», artigo publicado em *Quarterly Journal of Economics*, vol. 64 (1950), p. 254 (Ross em colaboração com Goldner).

²⁵ Obra citada por Ross, editada em Boston em 1930 e que não tivemos possibilidade de consultar.

15 — O período de 1933-45 é de rápida sindicalização dos trabalhadores norte-americanos, passando a filiação sindical de menos de três milhões para mais de catorze milhões de trabalhadores. Ross, com base nas informações estatísticas disponíveis, selecciona, em primeira aproximação, 65 indústrias transformadoras e extractivas, cobrindo mais de 65 % do emprego total daqueles sectores. Estas indústrias são divididas em quatro grupos, segundo a percentagem de trabalhadores cobertos por acordos colectivos (grau de sindicalização). Em 1945, os ganhos horários médios nestes quatro grupos de actividades eram proporcionalmente mais elevados nos sectores de maior sindicalização. Mas estes resultados, só por si, não permitem concluir que seja a sindicalização a *causa* das diferenciações de ganhos, observadas, pois que outros factores poderão estar na sua origem. É o problema que Ross defronta seguidamente, observando a evolução comparada dos salários nas diferentes indústrias, no período 1933-45.

Na análise dessa evolução, Ross conclui: que as indústrias melhor organizadas e mais bem pagas de 1945 eram também as mais bem pagas em 1933, ainda não organizadas sindicalmente nessa data; que no período em referência os ganhos reais *cresceram mais rapidamente* nas indústrias melhor organizadas.

Quanto a esta segunda conclusão, é necessário tomar em conta certas dificuldades metodológicas. A principal consiste no seguinte: devem considerar-se, na análise comparativa inter-indústrias da evolução dos ganhos salariais, os aumentos em termos absolutos ou em percentagens? Qualquer dos critérios tem inconvenientes. Comparações de aumentos em termos absolutos favorecem as indústrias inicialmente de maiores salários, enquanto as comparações em percentagem favorecem evidentemente as indústrias de menores remunerações. A solução que Ross encontra para estas dificuldades consiste no agrupamento das indústrias em classes de remunerações (no início do período) e na comparação entre aumentos salariais em percentagem, por classes e segundo níveis de sindicalização (no termo do período). Razões várias, de natureza estatística, forçaram-no à redução da amostra inicial a 44 indústrias apenas.

Resta agora a questão fundamental: mas o crescimento mais rápido dos ganhos salariais médios (em termos reais) nas indústrias de maior sindicalização não será imputável a factores alheios à acção sindical?

Ross considera então a possível influência dos seguintes factores: diferenças de qualificação; diferenças entre indústrias rurais e urba-

nas; diferenças na proporção de mulheres no emprego total; diferenças no grau de monopólio; diferenças na situação expansiva ou contractiva das diferentes indústrias. Nenhuma das análises conduz a excluir a hipótese da influência autónoma do sindicalismo na evolução dos ganhos salariais. Ou por outras palavras: a análise de Ross permite concluir com razoável segurança que, nos E.U.A., no período de rápida sindicalização dos trabalhadores americanos, *a acção sindical determinou uma elevação mais rápida dos salários reais nas indústrias altamente sindicalizadas em relação às escassa ou nulamente organizadas.*

Esta conclusão de Ross não foi seriamente contestada por trabalhos posteriores, mas limitada nas suas implicações²⁶, pois que não se demonstra que necessariamente a acção sindical conduza a vantagens comparativas na evolução dos salários, mas apenas que o conseguiu em determinada sociedade e em determinado período, caracterizado nomeadamente por um *rápido aumento da sindicalização*. É aliás uma consequência fatal das análises empíricas o seu relativismo, enquanto não servem de comparação indutiva a qualquer análise teórica. Antes, porém, de repor o problema em toda a sua generalidade, interessa ainda resumir a crítica efectuada por Ross ao trabalho de Douglas.

16 — Douglas estudara a evolução dos salários reais nos Estados Unidos no período 1890-1926. A sua conclusão essencial, relativamente à eficácia do sindicalismo, consistiu em reconhecer que «...quando a organização sindical se torna efectiva, conduz a apreciáveis resultados nas suas fases iniciais, mas, após estas, a taxa dos ganhos obtidos pelos membros da organização reduz-se a uma dimensão que não excede sensivelmente a das indústrias não sindicalizadas»²⁷. A legitimidade desta conclusão a partir da análise efectuada é, todavia, duvidosa: porque no grupo das actividades que considera sindicalizadas inclui apenas seis indústrias, que são analisadas comparativamente a outro grupo de oito indústrias tomadas como «não sindicalizadas», e porque considerou como elemento de comparação os *índices* de aumento de salários, sem levar em conta os níveis abso-

²⁶ Pelo próprio Ross, no artigo citado anteriormente, em resposta a críticas formuladas ao seu livro.

²⁷ Citado por Ross, *op. cit.*, p. 114.

lutos de partida. Quanto a este último ponto, Ross procura refazer os cálculos de Douglas, segundo o método referido anteriormente, em que se estabelecem intervalos de remunerações, para aproximar os níveis absolutos que servem de base à determinação dos índices. As conclusões a que chega parecem desmentir a frase citada de Douglas. No entanto, a base estatística é demasiadamente restrita para permitir conclusões válidas acerca dos efeitos do sindicalismo norte-americano sobre os salários reais, numa perspectiva de longo prazo. Ross, porém, não consegue provar — contrariamente ao que parece ter sido o seu desejo — que os efeitos do sindicalismo sobre salários reais se verifiquem para além dos períodos de rápida sindicalização, mas apenas que Douglas *não demonstrou* a sua afirmação acima mencionada.

17 — A fecundidade das análises empíricas sobre os efeitos do sindicalismo tem sido seriamente contestada. Se aquelas análises, na realidade, nem sempre têm sido orientadas da melhor forma, cremos que o mesmo pode ser afirmado relativamente às próprias críticas de que têm sido objecto.

Registemos, de entre estas, as que se afiguram mais pertinentes.

Uma crítica fundamental a este tipo de análises foi efectuada por Dunlop, e por ele resumida, na seguinte passagem²⁸:

«Tudo quando sabemos acerca da negociação colectiva sugere que os seus efeitos importantes envolvem transformações fundamentais na empresa e nos seus mercados do produto e dos factores. Não é realmente possível deixar a empresa e os seus mercados de um lado, introduzir o sindicato e ver o que acontece à estrutura salarial. A introdução do sindicalismo acarreta tipicamente uma transformação total».

Isto é: a análise comparativa da evolução dos salários em sectores sindicalizados e não sindicalizados envolveria uma radical abstracção da *totalidade* dos efeitos da acção sindical no contexto socio-económico que, aliás, se não limitam a efeitos *directos*. Quanto a este ponto, é de notar que a introdução da acção sindical em certas actividades não deixa de afectar a própria situação dos sectores nula ou escassa-

²⁸ *Aspects of Labor Economics*, relatório duma conferência organizada pelo *National Bureau of Economic Research* e publicado em 1962 por Princeton University Press, Princeton. Comentário de Dunlop à comunicação apresentada por H. Gregg Lewis, p. 342 e 343.

mente influenciados directamente pela acção sindical. Por exemplo, é sabido que, para evitar a sindicalização, as empresas podem pagar maiores salários com o intuito de desencorajar o fortalecimento da sua actuação colectiva. Mais profunda e geralmente: a medida da influência da acção sindical nos termos da análise de Ross, e de muitas outras semelhantes, seria de limitada significação pelo facto de assumir a possibilidade de isolamento de determinados efeitos de uma acção que é global (no sentido de envolver uma gama vasta de consequências) e total (no sentido dessas influências só fazerem sentido consideradas em conjunto e como um todo).

Uma outra crítica de fundo, também esboçada por Dunlop, é mais claramente posta por Robert M. Macdonald num trabalho recente ²⁹.

Segundo este autor, a principal hipótese subjacente à análise económica do sindicalismo consiste em supor que os efeitos reais da acção sindical podem ser determinados pela resposta à pergunta: *que sucederia se não existissem sindicatos?* Para responder a tal questão, os autores comparam estatisticamente a evolução dos salários em sectores sindicalizados e não sindicalizados; ou, na alternativa, estudam perante determinadas realidades em que se observam consequências da actuação dos sindicatos, o *que se teria passado*, quanto à determinação dos salários, na ausência do sindicalismo. Em qualquer caso, certas observações devem ser feitas no que se refere à pergunta inicialmente formulada.

Implícita ou mesmo inconscientemente, a interrogação pode acarretar um prévio juízo de valor sobre a instituição sindical. Comenta irónicamente Dunlop a este respeito que ninguém se tem preocupado em saber qual seria a estrutura de preços que existiria se não se verificasse a concentração do poder económico, ou qual a estrutura de taxas de juro que resultaria de outro sistema bancário. A curiosidade pela instituição sindical, mesmo nos Estados Unidos, parece assim envolver certas dimensões extra-científicas que só poderão ser prejudiciais à objectividade das análises.

Por outro lado — e é neste ponto que insiste Macdonald — parece que, em rigor, discutir o que se passaria na inexistência de sindicatos implica definir um sistema alternativo de determinação do salário na indústria, que não poderá ser o modelo da concorrência perfeita pela simples razão de este constituir apenas uma abstracção e não

²⁹ «An evaluation of the Economic Analysis of Unionism», *Industrial and Labor Relations Review*, Abril de 1966.

um sistema alguma vez praticado nem, sequer, um modelo que conviria transpor para a realidade através de adequadas medidas de política. E verifica-se, assim, que a discussão da metodologia seguida pelas análises empíricas da acção sindical nos reconduz, de certo modo, aos problemas tratados nas anteriores secções deste capítulo.

18 — A questão de medir *certos efeitos* da acção sindical através de análises empíricas — por exemplo, nos termos do estudo referido de Ross — é distinta desta outra: quais são as consequências económicas e sociais do funcionamento dum sistema de determinação de salários e condições de trabalho com organização sindical de trabalhadores? Para tratamento desta segunda questão parece-nos pertinente a crítica de Macdonald às comparações, implícitas ou explícitas, entre um sistema que existe de facto e outro que é simples construção mental (a concorrência perfeita, sob qualquer versão mais ou menos teóricamente refinada). A pretender-se uma perspectiva comparativa, então fará antes sentido estabelecer como alternativa «a process of wage setting in which government is heavily involved»³⁰. Mas assim — e agora já nos afastamos das opiniões do autor citado — não estarão simplesmente em causa análises empíricas mas, sobretudo, construções lógicas que transcendem a mera perspectiva da determinação do salário na indústria. É caso para aplicação do método dos modelos, muito geral em Economia, ao campo da determinação dos salários.

Isto não invalida porém, na nossa opinião, a legitimidade das tentativas de medida dos efeitos da acção sindical sobre ganhos salariais desde que se faça cuidadosa limitação do objecto do estudo e da validade das conclusões. Seria porém erróneo pretender por essa via abarcar a totalidade dos efeitos, mesmo apenas económicos, do sindicalismo. Aqui, ganham sentido as anteriores observações relativas ao carácter simultaneamente total e global do impacto do sindicalismo na economia, seja ao nível da empresa ou da indústria.

E — SIGNIFICADO POSSIVEL DUMA TEORIA ECONOMICA
DO COMPORTAMENTO SINDICAL

19 — Numa das secções anteriores deste capítulo, concluiu-se que enquanto nos países industrializados ocidentais o movimento sindical

³⁰ MacDonalá, *artigo citado*, p. 345.

sofreu um processo gradual de adaptação e institucionalização, nos países actualmente em desenvolvimento, não há que pôr um problema de surto e evolução espontânea das organizações de trabalhadores mas sim de diferentes possibilidades de política sindical dos poderes públicos, consoante as opções tomadas face à problemática do desenvolvimento económico e social.

Por outro lado, verificámos que as análises empíricas sobre os efeitos económicos da acção social nos países industrializados sofrem de diversas limitações e não permitem mais do que conclusões restritas a determinadas experiências históricas e, ainda assim, condicionadas pela resolução de difíceis problemas de identificação.

É assim lógico formular esta interrogação: em que termos fará sentido a tentativa de estabelecer uma teoria económica do comportamento económico e social.

20 — É indiscutível que a análise social global do sindicalismo transcende o domínio da Ciência Económica. Desta poderá esperar-se apenas — e seria muito — uma interpretação sobre o comportamento económico dos sindicatos. Esta simples observação, é certo, poderá ser completada por outra: se se admitir que o sindicato é predominantemente motivado por objectivos económicos, uma teoria económica do comportamento sindical aproximar-se-à mais duma explicação global do sindicalismo do que no caso daqueles objectivos serem secundários, face nomeadamente a intuítos de natureza social e política. Uma discussão em termos de predomínio de objectivos económicos e extra-económicos na acção sindical foi levantada a propósito das análises de Ross³¹ e Dunlop³² e, evidentemente, tomando como referência a experiência norte-americana. Para o primeiro, a preocupação fundamental do dirigente sindical será a sobrevivência e o crescimento da organização que representa; tal motivação será, assim, sobretudo «política» — no sentido amplo do termo — e só subsidiariamente económica. Dunlop, por seu turno, considera legítima a determinação de objectivos puramente económicos da acção sindical — por exemplo, a maximização da massa de salários (*wage bill*) paga aos trabalha-

³¹ *Trade Union Wage Policy*, op. cit.

³² *Wage Determination under trade-unions*, Nova Iorque, A. M. Kelley, 1950. Cf. também A. Brochier «An analysis of union models as illustrated by French experience», *The Theory of Wage determination*, op. cit.

dores. Sem nos determos por ora em críticas relativamente de pormenor a esta última posição — por exemplo, com procura de trabalho elástica, a aceitar a tese de Dunlop, os sindicatos admitiriam a diminuição da taxa de salários para maximizar a massa global de remunerações — interessa antes evitar falsos problemas nesta controvérsia.

É legítimo pôr o problema — quais são os objectivos económicos da acção sindical — sem tomar posição sobre este outro — qual a importância relativa ou a significação dos objectivos económicos no contexto global das motivações sindicais. É também logicamente possível aceitar a posição de Ross e, ao mesmo tempo, aceitar a *formulação do problema* (não necessariamente a solução proposta) que Dunlop aborda. Noutras passagens deste capítulo, nomeadamente a propósito do significado do «business unionism», se discutiu globalmente a evolução dos movimentos sindicais e as suas orientações, sobretudo no caso dos países industrializados ocidentais, nalguns aspectos que mais directamente interessam a este ensaio. Não se justifica, portanto, retomar a questão, mas apenas aproveitar resultados obtidos. No que se refere ao sindicalismo ocidental, o seu comportamento evoluiu em função da evolução global da sociedade e, assim, nomeadamente no respeitante aos objectivos económicos. Como se verificará a seguir, as teorias de negociação colectiva elaboradas sobre a realidade dos países industrializados ocidentais postulam sempre certo comportamento sindical que apenas se verifica em determinada fase histórica, isto é, actualmente. Quando os autores, por exemplo, estabelecem como hipótese de trabalho a existência dum «sistema evoluído de relações industriais», reconhecem implicitamente que vão analisar apenas determinada situação histórica, muito limitada no espaço e no tempo.

Sendo assim, procurando-se uma teoria de maior generalidade, certamente que o único caminho seria o de estabelecer diversas hipóteses de comportamento económico sindical e construir análises correspondentes. Mas é também evidente que essas diferentes hipóteses de comportamento sindical deverão ser devidamente justificadas e enquadradas no contexto socio-económico. Isto significa negar o sentido a qualquer teoria económica do comportamento sindical que não explicita, simultaneamente: o referencial analítico adoptado para o tratamento da negociação colectiva de salários; o quadro institucional admitido no que se refere ao sistema de relações industriais.

Capítulo IV

O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA DE SALÁRIOS

- A — Características do processo*
- B — Primeira definição de conceitos*
- C — Contribuições da teoria dos jogos*

Capítulo IV

O PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA DE SALÁRIOS

A — CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO

1 — Neste capítulo, iremos ocupar-nos da *descrição* do processo de negociação colectiva de salários. Na sequência do estudo, e em particular do capítulo relativo à análise económica da acção sindical, dar-se-á novo passo no sentido de preparar e fundamentar o tratamento teórico da determinação do salário na indústria em condições de negociação colectiva. A primeira questão a abordar respeita às condições institucionais, sociológicas e políticas relativas ao processo.

Em termos genéricos, a negociação colectiva de salário e condições de trabalho pode ser entendida como uma técnica de controlo social que racionaliza o conflito de interesses inerente ao sistema de relações industriais, exprimindo de certa forma as relações subjacentes de poder entre os participantes¹. Mais detidamente, encontramos nesta definição os seguintes elementos:

O reconhecimento da existência dum conflito de interesses;

A afirmação de que a negociação, de alguma forma, transmite ou reflecte relações de poder;

A ideia de que a negociação implica uma «racionalização»;

Enfim, a noção de que a negociação colectiva de salários e condições de trabalho constitui uma técnica de controlo social.

Todos estes pontos carecem de breve comentário.

O processo que analisamos associa-se intimamente a um conflito de interesses definido ao nível da unidade de produção. Não seria

¹ Cf. a definição de C. M. Stevens em *Strategy and collective bargaining negotiation*, Nova Iorque, McGraw-Hill, 1963, p. 2.

possível uma análise objectiva do fenómeno em questão ignorando aquele facto elementar. Reconhecer este, porém, não equivale a admitir que entre empresários e trabalhadores só exista um conflito de interesses, mais ou menos explícito e agudo. É oportuno recordar aqui a noção de conflito-concurso ou conflito-cooperação que vale também para outros domínios considerados pela análise económica². O citado conflito no domínio da *repartição* dos resultados da actividade económica não é, necessariamente, incompatível com a cooperação ou concurso na esfera da *produção*. Questão importante é a de saber em que medida a racionalização e não a supressão autoritária do conflito será condição da eficácia da cooperação. Ou por outras palavras: problema merecedor de análise é o das relações entre o elemento conflitual e o elemento cooperativo ao nível da unidade de produção em economias de sistema capitalista. Em toda a sua amplitude, a questão transcende o objectivo deste ensaio, mas nalguma medida poderá e deverá ser considerada no âmbito da teoria da determinação do salário.

Partindo da existência dum conflito de interesses, necessariamente se é conduzido a reconhecer que a negociação colectiva de salários reflecte uma relação de poder. As partes que negociam, mesmo que não refiram explicitamente aquela dimensão, evidentemente que a não ignoram. Está fora de causa uma simples argumentação verbal, ainda que apoiada em factos, do tipo da produzida pelas partes ou seus representantes perante um júri ou árbitro que real ou supostamente «fará justiça». Esta afirmação banal levanta um ponto importante: o salário negociado e aceite finalmente pelas partes não se identifica com um salário «justo», qualquer que seja a definição dada desse salário; mesmo no caso da arbitragem, como se verá oportunamente, a sentença também não é completamente separável do balanço de forças subjacentes ao conflito colectivo. No entanto, reconhecer estes factos não é equivalente a afirmar que critérios de equidade não possam exercer *alguma* influência na determinação do salário em condições de negociação colectiva.

As anteriores afirmações explicam que sobretudo autores de formação jurídica tenham criticado o sistema de relações industriais característico do Ocidente industrializado pelo facto de permitir que salários e condições de trabalho sejam determinados por um

² Cf. François Perroux, *Economia e Sociedade*, edição portuguesa da Livraria Moraes Editora, 1962, p. 105 e ss.

balanço de poderes, ou uma resultante de forças sociais, sem referência necessária a qualquer padrão ético, ou ao interesse da colectividade. Esta questão situa-se já num plano de *dever ser* e não de simples juízos de realidade, pelo que não fãria sentido discuti-la num trabalho de índole científica que será válido precisamente na medida em que não sofrer desvios de índole doutrinária³. Em todo o caso, no terreno que lhe é próprio, o economista pode dar alguma contribuição para o esclarecimento destes debates, analisando sistemas alternativos de negociação colectiva de salários com intervenção de terceiras entidades. Assim, surge a necessidade de considerarmos a análise económica das funções do conciliador, mediador e árbitro no processo de negociação de salários, temática a referir no Capítulo VII.

Como «técnica de controlo social», o sistema em causa permite que salários e condições de trabalho sejam no todo ou em parte fixados por representantes das partes interessadas e não por qualquer das seguintes vias alternativas: imposição incondicionada do empregador; regulação estatal; negociação directa (individual) entre trabalhador e entidade patronal. A negociação colectiva é essencialmente diferente de qualquer dos sistemas antes mencionados mas não os exclui completa e necessariamente, excepto no que se refere ao primeiro. Deve dizer-se, aliás, que em rigor só o trabalho escravo corresponde a essa hipótese. Com efeito, a simples liberdade de trabalho — no sentido de o trabalhador poder ou não aceitar determinada ocupação — limita em certa medida o poder do empregador. Na realidade actual, os sistemas de relações industriais combinam, em diferentes proporções, a regulação estatal, a fixação através da negociação colectiva e a fixação ao nível do contrato individual dos salários e condições de trabalho. Esta diversidade, aliás, não deve ser entendida apenas em termos nacionais pois que consoante as actividades e profissões se justificam diversas formas de regulação das condições de trabalho. No que se segue, e salvo indicação contrária, a negociação colectiva em questão será referida aos assalariados da indústria.

2 — No capítulo III reuniram-se diversas condições que são consideradas necessárias ao «eficaz» funcionamento do sistema de nego-

³ Trata-se evidentemente duma condição necessária da investigação científica de muito fácil enunciação, mas já de menos fácil cumprimento. No último capítulo deste estudo será referido o risco da normatividade implícita em certas análises.

ciação colectiva. Essa eficácia foi implicitamente entendida no sentido mais óbvio e, também, mais essencial: o mecanismo de negociação será eficaz na medida em que conduzir, com regularidade e sem elevados custos sociais e económicos, ao estabelecimento de acordos entre as partes interessadas. Nestas condições, surge evidentemente larga margem de indeterminação quanto a esse conceito de eficácia, pois tudo dependerá do que se entender por termos tais como *regularidade* de funcionamento e por *elevados* custos económicos e sociais aplicados a dado sistema de negociação colectiva. É a altura de precisar mais a análise, ao mesmo tempo que se procurará justificar uma afirmação anterior: que o processo em causa racionaliza o conflito de interesses entre empregadores e empregados.

Para este efeito será conveniente esquematizar, por enquanto de forma mais elementar, o processo de negociação colectiva de salários.

Designemos por A e B, respectivamente, os representantes sindicais e patronais e por $A_1, A_2 \dots A_n$ e $B_1, B_2 \dots B_m$ as correspondentes propostas e contra-propostas que se sucedem na negociação. A este nível da análise, podemos definir duas condições de eficaz funcionamento do sistema: *A e B não rejeitam, no início da negociação, a possibilidade de um acordo; A e B não se fixam às suas posições iniciais A_1 e B_1 , isto é, movem-se gradualmente por concessões mútuas, diminuindo o afastamento entre A_i e B_j .* Estas condições equivalem às seguintes: cada um dos participantes aceita o outro, em princípio e de facto, como interlocutor; essa aceitação é representativa duma intenção de estabelecer um acordo e não de destruir ou punir (como fim em si) o oponente.

Não é difícil verificar que para tais condições serem geralmente observáveis tornar-se-ão necessárias as circunstâncias referidas no Capítulo II, nomeadamente quanto à inexistência de excesso da oferta de trabalho, ao nível e ritmo do desenvolvimento económico e à existência de condições institucionais propícias à segurança sindical. Claro que ao nível de determinada actividade poderão verificar-se condições favoráveis à negociação colectiva de salários e condições de trabalho sem que o mesmo possa ser generalizável ao conjunto da indústria. Esta observação é justificada neste contexto, pois que enquanto no Capítulo IV a questão foi referida em toda a generalidade, tomando por referência a economia nacional, o problema carece agora de ser considerado mais profundamente no âmbito duma actividade determinada.

Assim, a racionalização do conflito inerente à negociação colec-

tiva implica a supressão das «relações de exclusão» e da «autocracia patronal», situações referidas noutro passo deste trabalho e observáveis em determinadas fases da evolução do capitalismo industrial. Mas é necessário aprofundar o significado das condições de racionalidade definidas anteriormente.

B — PRIMEIRA DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

3 — A descrição do processo de negociação exige-nos agora a consideração dos seguintes pontos: a abertura da negociação; as táticas dos negociadores; os conceitos de zona de contrato, poder de negociação e poder contratual.

O início da negociação resultará normalmente ou do termo da convenção colectiva em vigor, previsto na própria convenção, ou do pedido da sua revisão efectuado pelo sindicato. Desde logo, surge a necessidade de referir o princípio da «obrigação de negociar», isto é, da impossibilidade de alheamento da outra parte ao pedido de revisão, desde que este não contrarie as disposições legais ou contratuais em vigor⁴. Encetada a negociação, o primeiro passo consistirá no estabelecimento da agenda, isto é, das matérias que serão objecto de discussão entre as partes. Fixada aquela, duas propostas, mais ou menos divergentes, serão inicialmente apresentadas. Entramos no domínio das táticas utilizadas pelos negociadores. Duas distinções se justificam nesta matéria: uma, devida a Carl Stevens, entre táticas de persuasão e de coerção⁵; outra, inspirada numa análise de Jan Pen, entre limitações internas e externas do comportamento das partes⁶.

A distinção entre táticas de persuasão e de coerção é óbvia e relativamente simples: as primeiras não se baseiam, nem directa nem indirectamente, na imposição, ou na ameaça de imposição, dum custo ou sacrificio ao oponente, ao contrário das segundas que se relacionam com o exercício dum poder duma parte sobre a outra. Pela persuasão, A (sindicato) tenderá a influenciar as preferências de B (empresa) no sentido que lhe for mais favorável, por exemplo,

⁴ O não reconhecimento deste princípio pela lei portuguesa tem constituído um dos entraves ao funcionamento satisfatório do sistema de negociação colectiva entre nós.

⁵ *Op. cit.*, cap. IV.

⁶ *Cf.*, *The wage-rate under collective bargaining*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, 1959, cap. I.

relacionando os salários com os efeitos na produtividade, ou a política de remunerações com o prestígio da empresa. Pela coerção, A ameaçará recorrer à greve se determinadas condições não forem satisfeitas pela negociação ou tentará influenciar a opinião pública ou a administração num sentido desfavorável para B, etc. Neste caso, ainda se poderá distinguir entre «bluff» e «not bluff», conforme exista ou não intenção de se proceder conforme se anuncia ou se deixa entrever.

Esta dimensão táctica do processo em estudo é analisada em maior profundidade recorrendo à segunda distinção acima referida.

Ao intervir na negociação, cada uma das partes estabelece uma política, mais ou menos racionalmente fundamentada e mais ou menos rígida face à política do oponente. No caso que nos interessa, a referida política caracteriza-se por um certo conjunto de *objectivos* e uma *estratégia*; a sua definição, por seu turno, é efectuada tomando em conta as referidas limitações internas e externas.

É sabido que, no domínio da teoria da decisão, há três hipóteses a considerar relativamente às condições em que as decisões são tomadas¹: em condições de *certeza*, quando cada acção conduz necessariamente a um resultado determinado; em condições de *risco*, quando cada acção pode conduzir a diferentes resultados, com probabilidades conhecidas; em condições de *incerteza*, quando os diferentes resultados da acção são de probabilidade desconhecida ou até sem sentido.

As decisões tomadas pelas partes na negociação colectiva são sobretudo do segundo tipo, afirmação que não significa a exclusão necessária das outras hipóteses. Sem entrar, por ora, num campo que já é do domínio da *teoria* da negociação, interessa todavia extrair algumas implicações do exposto.

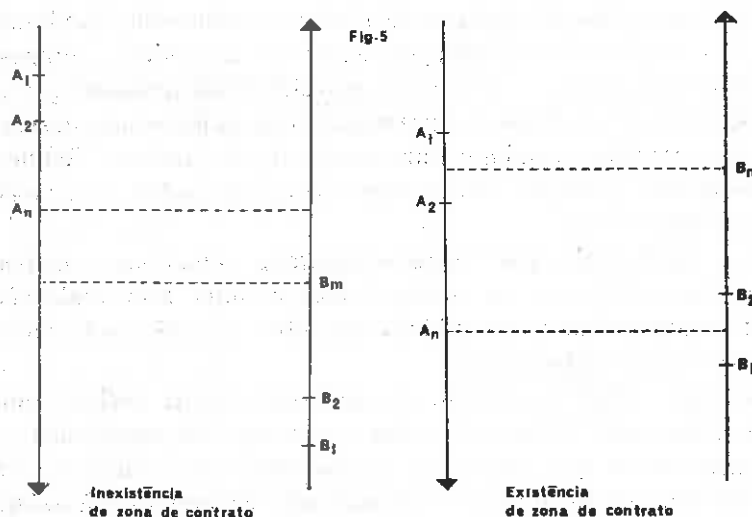
Na medida em que os *objectivos* da empresa em matéria de salários e condições de trabalho não sofrerem qualquer limitação da outra parte, não haverá que falar de limitações externas da política seguida pelo agente em causa. As limitações existentes resultariam dos próprios dados intrínsecos à formulação da política da empresa (por exemplo, quanto à sua capacidade de pagamento ou à sua posição concorrencial na indústria)². Para os efeitos desta análise, podemos

¹ Cf. Duncan Luce e Howard Raiffa, *Games and Decisions*, Nova Iorque, Wiley & Sons, 1966 (6.ª impressão), cap. I.

² Assim, as limitações aqui consideradas como *internas* (no mercado de trabalho) são de certo modo *externas* tomando em consideração o mercado do produto final. Não nos interessa, por ora, desenvolver este ponto.

assim considerar como limitações externas da política seguida por A (ou B) as resultantes da existência duma política divergente da outra parte, por seu turno dotada de certo poder. Mas tais limitações não são conhecidas em condições de certeza (para além de certos limites) por nenhuma das partes, e uma das funções do mecanismo de negociação é, exactamente, o de gradualmente explicitar tais limitações.

Mediante o esquema simples da Fig. 5, a questão pode ser posta com maior clareza.



Sem maiores precisões, aceite-se que as «jogadas» de A e B na negociação possam ser marcadas em dois eixos, orientando-se os dois participantes num sentido de gradual aproximação da outra parte (A baixando as propostas e B elevando-as). O máximo da concessão de A (A_n) não é necessariamente conhecido por B, tal como o limite que B se dispõe a aceitar (B_m) não é conhecido por A. Se A não sofresse nenhuma limitação «externa» — no sentido definido acima — imporia certamente um $A_i > A_n$, tal como B fixaria um $B_i < B_m$. Esquemáticamente, as táticas de ambos podem afinal resumir-se nisto: A tentará, em primeiro lugar, elevar B_m tanto quanto possível, presenti-lo, em segundo lugar, com a maior aproximação e, em terceiro lugar, conseguir um acordo nas suas vizinhanças⁹. A questão é, porém,

⁹ De forma simétrica quanto ao empregador.

relacionando os salários com os efeitos na produtividade, ou a política de remunerações com o prestígio da empresa. Pela coerção, A ameaçará recorrer à greve se determinadas condições não forem satisfeitas pela negociação ou tentará influenciar a opinião pública ou a administração num sentido desfavorável para B, etc. Neste caso, ainda se poderá distinguir entre «bluff» e «not bluff», conforme exista ou não intenção de se proceder conforme se anuncia ou se deixa entrever.

Esta dimensão tática do processo em estudo é analisada em maior profundidade recorrendo à segunda distinção acima referida.

Ao intervir na negociação, cada uma das partes estabelece uma política, mais ou menos racionalmente fundamentada e mais ou menos rígida face à política do oponente. No caso que nos interessa, a referida política caracteriza-se por um certo conjunto de *objectivos* e uma *estratégia*; a sua definição, por seu turno, é efectuada tomando em conta as referidas limitações internas e externas.

É sabido que, no domínio da teoria da decisão, há três hipóteses a considerar relativamente às condições em que as decisões são tomadas¹: em condições de *certeza*, quando cada acção conduz necessariamente a um resultado determinado; em condições de *risco*, quando cada acção pode conduzir a diferentes resultados, com probabilidades conhecidas; em condições de *incerteza*, quando os diferentes resultados da acção são de probabilidade desconhecida ou até sem sentido.

As decisões tomadas pelas partes na negociação colectiva são sobretudo do segundo tipo, afirmação que não significa a exclusão necessária das outras hipóteses. Sem entrar, por ora, num campo que já é do domínio da *teoria* da negociação, interessa todavia extrair algumas implicações do exposto.

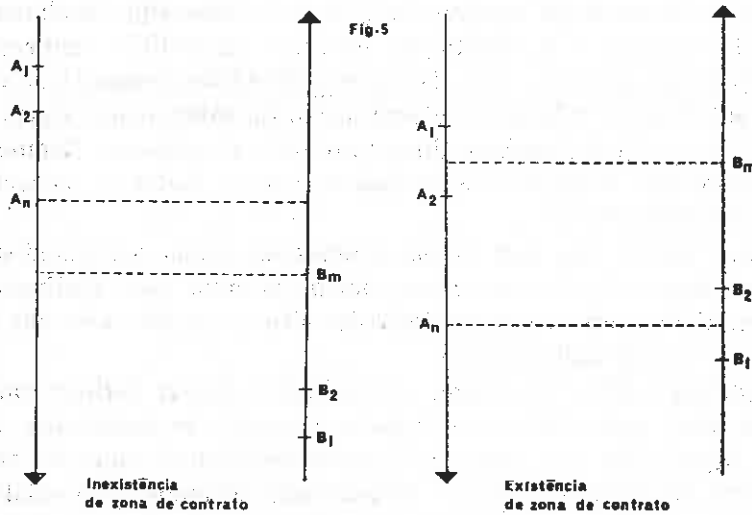
Na medida em que os *objectivos* da empresa em matéria de salários e condições de trabalho não sofrerem qualquer limitação da outra parte, não haverá que falar de limitações externas da política seguida pelo agente em causa. As limitações existentes resultariam dos próprios dados intrínsecos à formulação da política da empresa (por exemplo, quanto à sua capacidade de pagamento ou à sua posição concorrencial na indústria)². Para os efeitos desta análise, podemos

¹ Cf. Duncan Luce e Howard Raiffa, *Games and Decisions*, Nova Iorque, Wiley & Sons, 1966 (6.ª impressão), cap. I.

² Assim, as limitações aqui consideradas como *internas* (no mercado de trabalho) são de certo modo *externas* tomando em consideração o mercado do produto final. Não nos interessa, por ora, desenvolver este ponto.

assim considerar como limitações externas da política seguida por A (ou B) as resultantes da existência duma política divergente da outra parte, por seu turno dotada de certo poder. Mas tais limitações não são conhecidas em condições de certeza (para além de certos limites) por nenhuma das partes, e uma das funções do mecanismo de negociação é, exactamente, o de gradualmente explicitar tais limitações.

Mediante o esquema simples da Fig. 5, a questão pode ser posta com maior clareza.



Sem maiores precisões, aceite-se que as «jogadas» de A e B na negociação possam ser marcadas em dois eixos, orientando-se os dois participantes num sentido de gradual aproximação da outra parte (A baixando as propostas e B elevando-as). O máximo da concessão de A (A_n) não é necessariamente conhecido por B, tal como o limite que B se dispõe a aceitar (B_m) não é conhecido por A. Se A não sofresse nenhuma limitação «externa» — no sentido definido acima — imporia certamente um $A_i > A_n$, tal como B fixaria um $B_j < B_m$. Esquemáticamente, as táticas de ambos podem afinal resumir-se nisto: A tentará, em primeiro lugar, elevar B_m tanto quanto possível, presenti-lo, em segundo lugar, com a maior aproximação e, em terceiro lugar, conseguir um acordo nas suas vizinhanças^o. A questão é, porém,

^o De forma simétrica quanto ao empregador.

muito mais complexa do que à primeira vista poderia supor-se, visto que, como se disse, A_n e B_m podem variar no curso da negociação e apenas excepcionalmente serão conhecidos pela outra parte em condições de perfeita transparência.

4 — Em tudo quanto se disse anteriormente, um elemento decisivo sobressaiu e esse foi o da relação de forças ou de poderes sobre a qual se processa a negociação colectiva. Esta não decorre apenas mediante o exercício de táticas de persuasão mas sim, fundamentalmente, de coerção; e as limitações externas da política empresarial no mercado de trabalho — que dão a especificidade à negociação colectiva de salários em relação à determinação do salário com oferta atomística¹⁰ — resultam também dum confronto de poderes. Requer-se, deste modo, um primeiro exame das noções de *poder de negociação* e de *poder contratual*.

Estas noções são por vezes entendidas como equivalentes, na literatura especializada, ou então define-se uma sem distinção da outra ou, ainda, deixa-se ao cuidado do leitor a explicitação das definições que o autor subentende.

Voltando à Fig. 5 convém, em primeiro lugar, definir zona de contrato. Esta pode definir-se como o conjunto de resultados possíveis da negociação que ambas as partes preferem à ruptura, isto é, ao conflito. Na figura, o gráfico da esquerda corresponde à existência dessa zona, conjunto formado pelas soluções contidas no intervalo (A_n , B_m); no da direita, o mínimo aceitável pelo sindicato é superior ao máximo que a empresa se dispõe a conceder pelo que não há contrato possível. Quando a negociação conduz a um acordo, esboça-se perante as partes, em determinado momento, uma zona de possíveis resultados (a zona de contrato) e a solução finalmente encontrada dependerá das duas magnitudes que já referimos sem definir.

O poder de negociação será por nós definido como a capacidade

¹⁰ Poderia admitir-se que a existência duma curva da oferta de trabalho, considerada nos planos do empresário, deveria ser classificada como limitação externa da sua acção. A fronteira entre limitações internas e externas não é susceptível de traçado rigoroso; mas parece-nos aceitável — para os fins desta análise — a definição de limitação externa dada no texto, implicando o confronto de duas políticas parcial ou totalmente divergentes. Atendendo a esta definição, a curva da oferta de trabalho, sem organização sindical, é uma limitação interna da política empresarial. Cf. Jan Pen, *op. cit.*, cap. I.

de cada uma das partes para conhecer e influenciar o limite de concessão (sem conflito) da outra.

O poder contratual de A (digamos) poderá ser entendido, adoptando a definição de Neil Chamberlain¹¹, como a relação entre o custo para B de discordar com os termos de A e o custo para B de aceitar os termos de A.

Isto é:

$$P_A = \frac{C_B \text{ de discordar com A}}{C_B \text{ de concordar com A}} \quad (\text{face a proposta sindical})$$

$$P_B = \frac{C_A \text{ de discordar com B}}{C_A \text{ de concordar com B}} \quad (\text{perante proposta patronal})$$

P_A e P_B variam de duas formas: em função dos termos negociados em dado momento; em função do próprio *curso* da negociação. A mesma taxa de salários pode dar diferentes valores para P_A e P_B consoante o desenvolvimento da negociação.

Suponha-se que em determinado momento da negociação e face a determinada proposta sindical, A (sindicato) estima que P_A é superior à unidade; isso significa que o poder contratual do sindicato é maior do que o da empresa e esta aceitará os termos propostos, se a *estimativa de A for correcta*¹².

A vantagem da definição dada é, assim, a de medir o poder contratual através da capacidade de infligir ao oponente um custo no caso de discordância com a proposta apresentada. Em todo o caso, a noção de Chamberlain se tem a aparente vantagem de simplicidade é ainda, só por si, pouco esclarecedora sobre a natureza do processo de negociação. A mais profunda compreensão deste exige novo refinamento da análise.

5 — As duas definições dadas, no número anterior, de poder de negociação e poder contratual colocam-se — e segundo diversas perspectivas — em planos distintos.

¹¹ Cf. «Labor», Nova Iorque, Mc-Graw-Hill, 1958, p. 97. No cap. VII daremos uma definição diferente de poder contratual, embora formalmente semelhante à de Chamberlain.

¹² Cf. número seguinte.

O chamado poder de negociação é independente do poder contractual, mas a proposição recíproca não é verdadeira. O primeiro poder depende exclusivamente do talento do negociador, da sua capacidade para conhecer e influenciar as preferências da outra parte sem recurso à coerção. Esta estará todavia sempre presente — potencialmente — à mesa da negociação, a qual, por definição, só é interrompida pelo conflito. Por seu turno, enquanto sucessivas propostas sindicais forem rejeitadas isso parece significar que P_A é inferior à unidade e (ou) que não se atingiu o limite da concessão de A. Mas várias dúvidas começam a surgir neste ponto, pelo que se torna necessário utilizar instrumentos analíticos mais elaborados.

Uma via possível é a seguida por um autor norte-americano, Dupre Mabry, num importante artigo¹³. A análise de Mabry vai-nos servir como exemplo de instrumentos analíticos que serão posteriormente discutidos com maior generalidade. Saliente-se desde já que essa análise desenvolve uma linha seguida por numerosos autores: Zeuthen, Jan Pen, Neil Chamberlain, Carl Stevens, entre outros.

O ponto de partida essencial da análise considerada é o seguinte: a capacidade de uma parte para obter concessões da outra é determinada pela sua capacidade de puni-la ou recompensá-la e também pela estimativa que a outra parte efectua dessa capacidade. Na sequência desta ideia, Mabry desenvolve um certo número de funções subjectivas para os participantes na negociação. Assim, para A:

P_A^+ — representa a utilidade que A atribui a cada possível vantagem na negociação;

P_A^- — representa a estimativa, feita por A, do sacrifício (desutilidade) que terá de suportar para conseguir certa vantagem de B;

P_B^+ — é a estimativa de A sobre a desutilidade experimentada por B no caso de ceder determinada vantagem a A;

P_B^- — estimativa de A sobre o sacrifício que terá de impor a B para lhe obter determinada concessão.

¹³ «The pure theory of bargaining», *Industrial and Labor Relations Review*, Julho de 1965.

Quatro funções idênticas são definidas para B. Por outro lado, cada participante estima estas quatro funções do ponto de vista do adversário. Assim, por exemplo, haverá que distinguir entre uma função P_A^+ vista por A — que designaremos por P_{AA}^+ — e outra vista por B, que será designada por P_{AB}^+ . Esta significará, portanto, a estimativa feita por B sobre a utilidade que A atribui a determinada vantagem na negociação.

Finalmente, Mabry define funções de *ganho líquido* (*net gain*), assim entendidas:

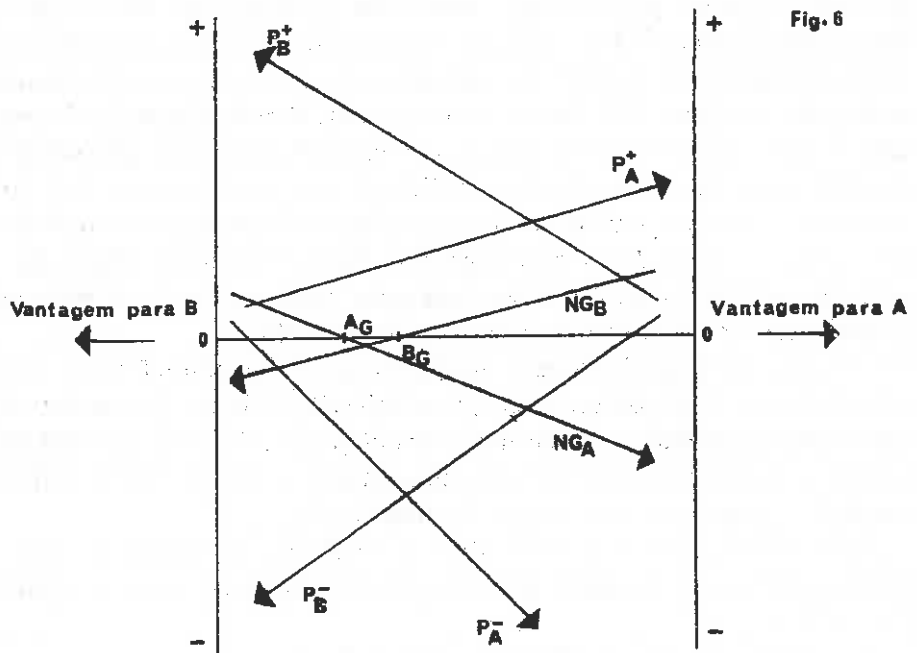
$$NG_{AA} = P_{AA}^+ + P_{AA}^- \text{ (ganho líquido de A visto por A, etc.)}$$

$$NG_{BA} = P_{BA}^+ + P_{BA}^-$$

$$NG_{BB} = P_{BB}^+ + P_{BB}^-$$

$$NG_{AB} = P_{AB}^+ + P_{AB}^-$$

Estas estimativas podem ser afectadas dum factor probabilístico e variam consoante a magnitude da vantagem (ou desvantagem) que constitui objecto da negociação. Gráficamente, a análise faz-se do seguinte modo:



Considerem-se apenas as estimativas de A. O eixo horizontal mede o nível zero de satisfação, marcando-se para cima níveis positivos de utilidade, e para baixo níveis negativos. P_A^- e P_B^- tomam inicialmente valores positivos —supõe Mabry— pois que não se anulam ou tornam negativos necessariamente para níveis muito baixos de vantagem (ou desvantagem) concedidos à outra parte. A é conduzido, na negociação, a procurar vantagens (em relação ao *statu quo*) enquanto NG_A for positivo, isto é, enquanto a utilidade atribuída à conquista dessa vantagem for superior à desutilidade associada ao sacrifício a impor a B. A intersecção de NG_A com o eixo horizontal (A_G) define assim — em dado momento da negociação — o objectivo dos representantes sindicais. Inversamente, B resiste até ao ponto B_G , pois que para a esquerda desse ponto a desutilidade estimada é superior à utilidade ($P_B^- > P_B^+$, em valor absoluto). Mabry admite que os participantes *não procuram maximizar as funções de ganho líquido*¹⁴.

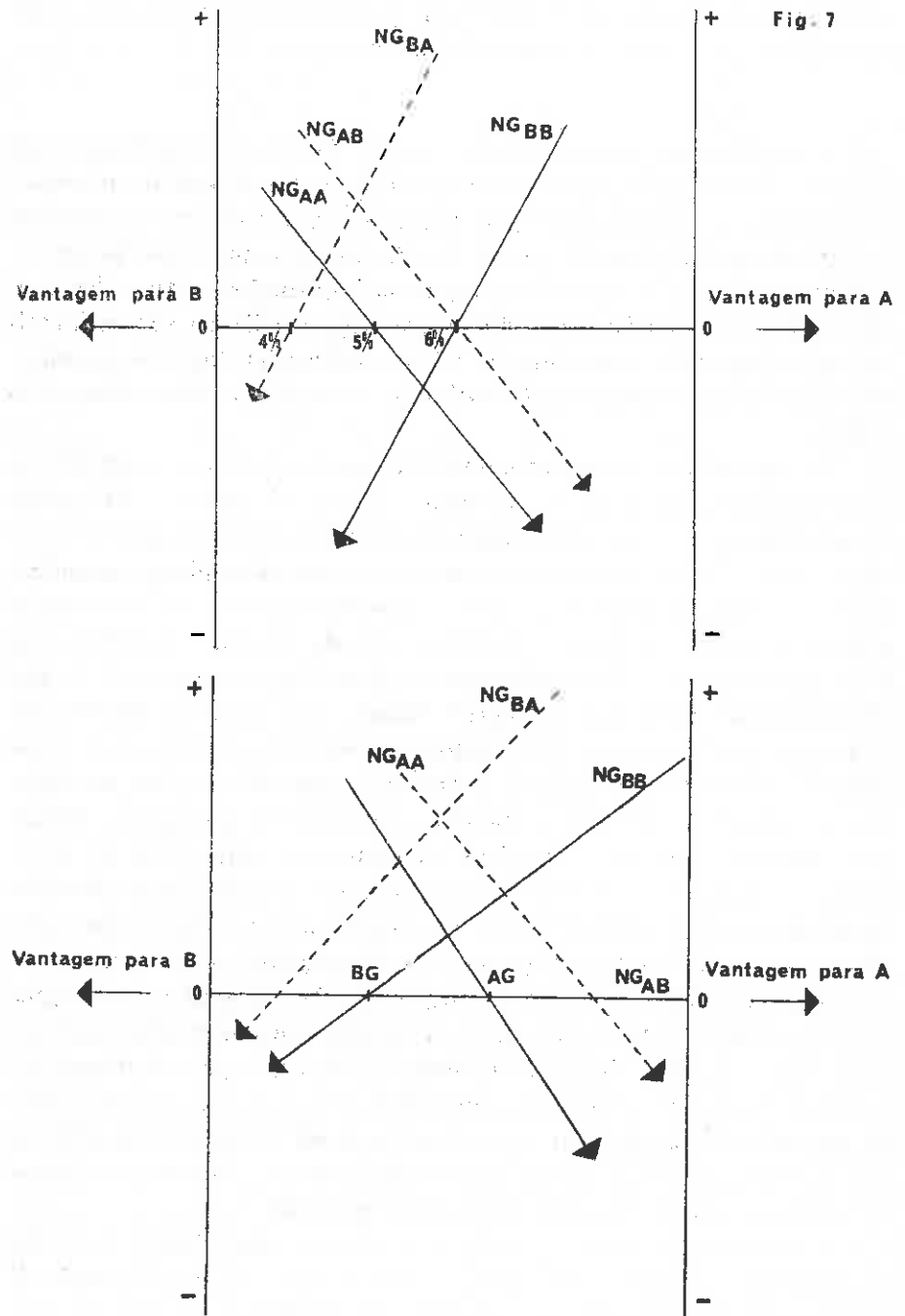
Esta conceptualização permite observar com maior profundidade a natureza do processo de negociação.

Na Figura 7 descrevem-se duas (entre várias) situações possíveis do processo de negociação. Suponha-se que está em causa determinar a percentagem de aumento do salário horário médio. Da esquerda para a direita teremos, por hipótese, aumentos variáveis até 15% marcados no eixo horizontal. Para a primeira situação existe uma zona de contrato, compreendida entre 5% (objectivo do sindicato) e 6% (resultado que a empresa está disposta a conceder). Simplesmente, as intenções de cada uma das partes não são conhecidas claramente pela outra: o sindicato supõe que a empresa se disporá apenas a conceder 4% do aumento, e esta por seu turno que o sindicato não pretenderá mais do que a empresa está disposta a conceder. Para o sindicato existe uma zona de conflito (entre 4 e 5%), enquanto para a empresa se chegou a uma situação de possível acordo (ao nível 6%).

O caso da segunda figura interpreta-se da seguinte forma: não existe zona de contrato, uma vez que o objectivo sindical é superior ao que a empresa se dispõe a conceder; por outro lado, *do ponto de vista* de ambos os participantes, a situação não permite o acordo. Será, nestas condições, provável a interrupção da negociação.

Em síntese, portanto, nas palavras de Mabry, a função da negociação consiste em «permitir um entendimento mediante o qual as par-

¹⁴ Adiante se voltará a este ponto. (Cap. VI, n.º 12).



tes possam comunicar de forma a que as funções de utilidade e desutilidade se alterem até ser possível um acordo».

6 — Até onde se justifica avançar na teoria da negociação para ser possível construir uma teoria da determinação do salário em condições da negociação colectiva? Ou, dito de outra forma: que relações se estabelecem entre os dois tipos de teoria? Questão que já foi levantada no Cap. I, quando se discutiram algumas implicações mútuas dos conceitos de determinação e equilíbrio. Para progredir no seu esclarecimento é necessário, em primeiro lugar, confrontar factores económicos e factores contratuais (*bargaining factors*) da determinação do salário.

Em primeira aproximação, é útil retomar a distinção entre limitações internas e externas da política salarial da empresa. Do ponto de vista desta, as limitações externas constituem os factores contratuais, enquanto são factores económicos os que determinam essencialmente as limitações internas. Mas a questão torna-se mais complexa quando se encara também o problema do lado sindical. A política sindical (que ocasiona a limitação externa da política empresarial) é também limitada *internamente*, entre outros, por factores económicos. Vejamos, empiricamente, que factores económicos influenciam a negociação colectiva de salários, admitindo que não existe intervenção de terceira entidade. A política empresarial terá como limitações internas mais características as seguintes: capacidade de pagamento (*ability to pay*); expectativas quanto à situação no mercado do produto final; produtividade da mão-de-obra; comparações salariais (intra-indústrias, por empresas e interindústrias, com maior ou menor importância da dimensão regional). O lado sindical, não ignorando os factores anteriores, dará mais relevo aos seguintes: custo de vida, nível de vida, situação do mercado de emprego e comparações salariais (com ênfase diversa, conforme os casos, nos diversos tipos de comparações possíveis). *Grosso modo*, pode naturalmente dizer-se que a óptica empresarial será sobretudo económica enquanto a ênfase será dada ao social, do lado da oferta de trabalho.

A intervenção de uma terceira entidade — conciliador, mediador ou árbitro — tenderá a introduzir novos factores na determinação do salário, associados a critérios de equidade, do bem comum ou do inte-

resse da economia nacional. Factores tais como a pressão inflacionista (de natureza económica) e a justiça social tenderão, por esta via, a ser mais influentes.

Assim, do nosso ponto de vista, uma teoria de negociação deverá constituir um instrumento dum teoria completa da determinação do salário, e não um fim em si. Esta afirmação é equivalente à seguinte: a teoria da negociação deveria esclarecer em que medida factores económicos e contratuais se inter-relacionam, sem diluir os primeiros nos segundos, nem — explicitamente ou não — *transformar uma problemática económica, noutra essencialmente psicológica ou política*. Na nossa opinião, a elaboração dum teoria «pura» da negociação não é em rigor da competência da análise económica, embora possam interessar a esta os resultados obtidos nessa direcção.

Assim, o nosso propósito subsequente será o de sumariar os resultados úteis — na perspectiva da teoria da determinação do salário — que é possível extrair das teorias mais abstractas da negociação, no seu estado actual de desenvolvimento.

C — CONTRIBUIÇÕES DA TEORIA DOS JOGOS

7 — Uma definição sintética da teoria dos jogos é dada por Luce e Raiffa¹⁵ nos seguintes termos: modelo para situações de conflito entre diversas pessoas, cujas principais formas de solução residem na colusão e conciliação.

A teoria, como se sabe, deve muito a um livro célebre de Von Neumann e Morgenstern, editado pela primeira vez em 1944¹⁶, exemplo pioneiro dum desenvolvimento das matemáticas orientado exclusivamente para as ciências sociais. Após um entusiasmo generalizado entre cientistas sociais sobre as potencialidades da teoria, uma fase subsequente de descrença veio substituí-lo. Neste contexto, interessa apreciar — sem entrar nos detalhes da teoria matemática, que saem do campo desta análise e não são da nossa competência — as virtualidades e limitações da teoria perante a problemática da negociação colectiva no mercado de trabalho.

¹⁵ *Op. cit.*, p. 10.

¹⁶ *Theory of games and economic behaviour*. Edição revista em 1947.

Luce e Raiffa apontam duas dificuldades, pelo menos, ao equacionamento de problemas económicos em termos desta teoria:

É difícil precisar com exactidão as diferentes possibilidades de actuação (*strategy sets*) disponíveis para cada jogador; uma das causas desta dificuldade encontra-se no facto de o *decurso do próprio* jogo modificar as estratégias possíveis;

Por outro lado, as estratégias definíveis carecem frequentemente de ser especificadas no tempo¹⁷.

Mais concretamente, o tipo de jogo adequado para o tratamento analítico da negociação colectiva parece ser o cooperativo entre duas pessoas. Este é um jogo em que as preferências das partes não são estritamente opostas (caso dos jogos de soma-zero) e em que há possibilidade de comunicação prévia entre os jogadores para o estabelecimento de acordos (ao contrário dos jogos não cooperativos em que não há comunicação prévia). Mas mesmo sobre as aplicações deste tipo de teoria, duvidam os autores referidos que na situação actual se possa atingir um modelo suficientemente representativo da realidade; pode-se, no entanto, pretender construir *modelos simplificados que, por analogia, esclareçam alguns aspectos dos problemas reais*¹⁸. Efectivamente é esta a orientação generalizada entre os autores (não especializados na matéria, embora conhecendo a teoria em causa) que como economistas têm estudado a negociação colectiva de salários. Mas antes de analisar certas adaptações analógicas da teoria dos jogos convém, como introdução, e dentro do mesmo espírito, considerar algumas questões preliminares:

- a) Conceitos de equilíbrio e solução, na teoria dos jogos;
- b) Interpretação da arbitragem, à luz da mesma teoria.

8 — Para apreciação das questões postas, convém considerar alguns pontos elementares da teoria dos jogos estritamente competitivos (soma-zero).

Considerando o jogo na sua «forma normalizada», têm-se dois jogadores, cada um dos quais apenas faz uma «jogada» — ou pode jogar mais que uma vez, mas simultaneamente, ou sucessivamente, mas sempre sem que o jogador que intervém em segundo lugar conheça as

¹⁷ *Op. cit.*, p. 7.

¹⁸ *Idem*, p. 115.

escolhas feitas pelo outro. Definem-se dois conjuntos de estratégias puras (sem factor probabilístico):

$$S_1 = [\alpha_1, \alpha_2 \dots \alpha_m]$$

$$S_2 = [\beta_1, \beta_2 \dots \beta_n]$$

O primeiro jogador dispõe de m estratégias puras e o segundo de n. Simbolicamente, o jogo pode ser assim representado (matriz dos pagamentos):

		Estratégias puras do 2.º jogador		
		β_1	β_i	β_n
Estratégias puras do 1.º jogador	α_1	O_{11}	O_{ij}	O_{in}
	⋮	⋮	⋮	⋮
	α_i	O_{i1}	O_{ij}	O_{in}
	⋮	⋮	⋮	⋮
	α_m	O_{m1}	O_{mj}	O_{mn}

Se o 1.º jogador escolhe α_i , o 2.º escolhe β_j e o resultado correspondente é designado por O_{ij} . Entre as várias hipóteses da teoria¹⁹ destacamos as seguintes: a matriz referida é do conhecimento de ambos os jogadores; cada jogador tem uma escala de preferências que ordena os O_{ij} . A partir daqui, a teoria define um comportamento racional dos jogadores. Em que sentido?

Considere-se, então, um jogo estritamente competitivo, como se disse inicialmente. Em tal caso, os O_{ij} podem ser substituídos pelas utilidades resultantes para cada jogador ($a_{ij} = -b_{ij}$). Suponhamos um caso em que a matriz dos pagamentos tem a seguinte apresentação do ponto de vista do 1.º jogador, A por exemplo:

		Estratégias de B	
		β_1	β_2
Estratégias de A	α_1	2	2
	α_2	1	3

¹⁹ Cf. *Idem*, p. 58.

Se A escolhe α_1 , qualquer que seja a escolha de B, este paga-lhe (por exemplo) 2 unidades; se escolhe α_2 , B poderá pagar-lhe 1, ou 3 conforme a sua escolha. Admitamos que A pretende *maximizar o seu nível de segurança*: escolhe, dentre os α_2 , aquele que conduzir ao mais elevado dos mínimos lidos horizontalmente, isto é, no caso concreto, escolhe α_1 , que lhe garante *pelo menos* 2. Se B se comporta da mesma maneira, escolherá β_1 , pois no *máximo* pagará 2, e não 3 como sucederia escolhendo β_2 . A teoria diz que *duas estratégias nestas condições estão em equilíbrio*: A maximiza o seu nível de segurança e escolhe a melhor réplica para o jogador que siga idêntico critério de decisão; o mesmo vale para B.

Neste ponto surge uma questão crucial que nos interessa destacar: a teoria não é *descritiva* daquilo que os jogadores provavelmente farão ou deverão fazer, mas *normativa* no sentido de racionalizar um comportamento conforme a certo critério (maximização do nível de segurança, neste caso). É nestes termos que se formula a teoria dos jogos considerada (jogos de soma-zero).

Para jogos estritamente competitivos que tenham um par de equilíbrio entre estratégias puras, demonstra-se que existe uma estratégia pura (estratégia maximin) para o jogador A que lhe garante pelo menos X e uma estratégia pura (estratégia minimax) para o jogador B que lhe garante ceder no máximo X; estas estratégias puras estão em equilíbrio e qualquer par de estratégias puras que estejam em equilíbrio acarretam uma estratégia maximin e minimax, respectivamente, para A e B. Von Neumann e Morgenstern generalizaram este teorema: é válido para *todos* os jogos de soma-zero com número finito de estratégias puras, desde que os jogadores possam escolher não só entre estratégias puras mas também entre estratégias mistas, isto é, estratégias que se definem por escolhas afectadas por um factor probabilístico. O número X é designado o *valor* do jogo de soma-zero.

9 — Passemos agora aos jogos cooperativos. Entre as hipóteses fundamentais da teoria contam-se as seguintes:

- a) Existe comunicação perfeita das mensagens entre os jogadores, prévias às suas jogadas;
- b) Todos os acordos são vinculativos das partes e reforçados pelas regras do jogo;

c) As avaliações feitas pelos jogadores sobre os resultados do jogo não são afectadas pelas negociações prévias.

Um hipótese complementar é a de que a negociação é obrigatória, isto é, as partes não podem preferir o *statu quo* ao jogo, mesmo que tenham vantagem nisso.

A «solução» proposta para este jogo por Von Neumann e Morgenstern consiste na definição dum conjunto possível de resultados obedecendo a duas condições: os resultados não são inferiores ao que cada uma das partes poderia obter sem negociação (segundo independentemente uma estratégia do tipo maximin, referida para os jogos de soma zero); os jogadores actuam conjuntamente para eliminar todos os resultados desfavoráveis, para ambos, em relação a outros resultados possíveis. Nestes termos, a solução é indeterminada pois não conduz a um resultado único; grosseiramente, pode dizer-se que *equivale à simples identificação duma zona de contrato*, mas não dum ponto de equilíbrio.

A partir desta solução da teoria dos jogos, várias tentativas foram realizadas para a identificação mais precisa duma solução. A mais importante, do nosso ponto de vista, é a realizada por Nash ²⁰. A contribuição deste autor deve ser por nós considerada não no seu contexto matemático mas nas suas implicações para o progresso da teoria (económica) da negociação. Na verdade, é possível estabelecer uma relação entre o resultado obtido por Nash e a teoria da negociação estabelecida previamente por Zeuthen em 1930 ²¹; esta, por seu turno, inspirou Pen e outros autores que mais modernamente têm tratado a questão.

Em termos não matemáticos a solução proposta por Nash equivale ao seguinte: dadas certas hipóteses, a solução do problema da negociação consiste naquele resultado em que é maximizado o produto das utilidades correspondentes às preferências dos dois negociadores. Mas, que sentido pode ser atribuído a esta solução? Trata-se dum resultado *provável* (segundo certa racionalidade de comportamento das partes), dum resultado *desejável* (eticamente definido) ou antes da solução logicamente compatível com certa axiomática, arbitrada *a priori*?

Esta questão foi apreciada com certa profundidade por Luce e

²⁰ «The bargaining problem», *Econometrica*, n.º 18, 1950.

²¹ Ponto levantado por Harsanyi em «Approaches to the bargaining problem before and after the theory of games: a critical survey of Zeuthen's, Hick's and Nash's Theories», *Econometrica*, n.º 24, 1956.

Raiffa; interessa-nos essa apreciação na medida em que nos permite conceptualizar — de certa forma — a significação da arbitragem perante a negociação colectiva.

Os autores citados reconhecem que a «solução» do problema da negociação só é logicamente significativa desde que se definam certos axiomas a que tal solução deva obedecer. Portanto, de novo vale a observação feita quanto à teoria dos jogos de soma-zero: a teorização é normativa e não descritiva. Normativa porque é referenciada perante certa axiomática que define um esquema arbitral. Assim, do ponto de vista matemático, interessa descobrir uma técnica compatível com certa axiomática (ou uma axiomática compatível com uma técnica conhecida); do nosso ponto de vista (económico), interessa antes saber qual é a consistência lógica do esquema arbitral exigido pela teoria matemática.

Luce e Raiffa, raciocinando «literariamente», definem *a priori* os seguintes axiomas²²:

- a) A solução arbitrada não deve ser preferida por nenhuma outra possível e desejada por *ambos* os participantes, ou por qualquer outra a que aqueles pudessem chegar actuando não cooperativamente;
- b) A solução arbitrada deve ser independente das unidades de cálculo introduzidas para medir as utilidades (preferências) das partes;
- c) O esquema arbitral deve ser igualitário no sentido de ser independente do nome ou designação dos intervenientes no conflito;
- d) Pequenos erros de medida não devem alterar drasticamente a solução estabelecida;
- e) A solução arbitrada deve reflectir a relação de poder (*threat capabilities*) existente entre os jogadores em conflito.

A tradução matemática destes axiomas (na medida em que a equivalência é possível) leva à formulação de princípios compatíveis com o teorema de Nash. Dito de outra forma: a solução de Nash é a única compatível com determinada axiomática e não existe qualquer outra compatível com aquela solução. Esta correspondência biunívoca define portanto a normatividade de solução encontrada pela teoria dos jogos ao problema da negociação: o problema é «resolvido», no sentido de se chegar a um resultado compatível com determinados

²² *Op. cit.*, p. 123.

pressupostos e que podem ser entendidos com um esquema arbitral, mais ou menos «razoável» segundo critérios extra-teóricos.

10 — Para terminar esta digressão pela teoria dos jogos, sintetizam-se as principais conclusões que podem ser obtidas da discussão anterior.

O estado actual da teoria não permite uma formalização realista das situações correspondentes à negociação colectiva no mercado de trabalho. Todavia, mesmo certos modelos muito abstractos podem, por analogia, auxiliar a compreensão das situações reais.

O recurso à analogia, no sentido apontado, parece-nos útil para a nossa investigação própria, pelo menos em dois aspectos: noções de equilíbrio e solução; interpretação da função arbitral.

Quanto ao primeiro ponto, recolhe-se a ideia de equilíbrio contida na teoria dos jogos de soma-zero. A noção intuitiva de equilíbrio é equivalente à de estabilidade; no caso considerado, a estabilidade resulta de se definirem duas estratégias (maximin e minimax) que maximizam o nível de segurança de ambas as partes e, ao mesmo tempo, constituem a melhor resposta recíproca. A este equilíbrio corresponde uma «solução» que é o valor do jogo: este valor pode ser interpretado como a vantagem que umas das partes cede à outra (utilidade conquistada por um, simétrica da utilidade cedida pelo outro — o jogo é de soma-zero).

As noções de equilíbrio e de solução tornam-se algo distintas quando se considera um jogo sob a forma cooperativa: na análise de Neumann e Morgenstern não existe solução determinada, pois que apenas se define um conjunto de possíveis contratos; não há que falar em equilíbrio neste caso. A construção de Nash fornece um certo tipo de solução mas que também não se identifica facilmente com qualquer ideia de equilíbrio. Quando muito deverá dizer-se que os negociadores poderão comportar-se de forma bem determinada (tendendo para a maximização do produto das utilidades respectivas) se aderirem a certa axiomática; ou que o conflito de interesses entre eles poderá ser «solucionado» por um árbitro na base de certo conjunto de axiomas.

Aqui levanta-se uma questão curiosa e teoricamente fecunda, a nosso ver: em certo sentido, a ideia de equilíbrio na negociação colectiva pode tornar-se equivalente a determinada concepção da arbitragem.

Suponha-se que A e B iniciam uma negociação com a *intenção de serem racionais*, no mesmo sentido em que, por exemplo, é racional o

negotiation set de Von Neumann e Morgenstern: entre dois resultados possíveis da negociação escolherão sempre o que for mais vantajoso para ambos; por outro lado, A e B não acordarão nenhuma solução que lhes trouxer menores vantagens do que qualquer resultado possível derivado duma acção não cooperativa.

Como é evidente, essa intenção de racionalidade não garante, de forma alguma, que A e B sejam racionais (no sentido definido). Por variadas razões: contrariamente ao suposto pela teoria dos jogos, na realidade as estratégias disponíveis não são perfeitamente conhecidas pelas partes; a matriz dos resultados (que mede as utilidades dos participantes para diferentes saídas do jogo) igualmente não é conhecida com exactidão; por outro lado, a maneira como se desenrola a negociação não é indiferente, podendo surgir, nela própria, elementos que deformem o primitivo objecto da negociação. Quanto a este ponto, suponha-se que, no decurso da negociação, o sindicato verifica que a empresa põe em causa a sua representatividade; pode tornar-se objectivo importante para o sindicato (já para além da matéria inicial do conflito de interesses) levar a empresa a retractar-se nesse aspecto. Todas estas hipóteses — e muitas mais seriam facilmente evocáveis — mostram como é irreal a hipótese de absoluta racionalidade duma negociação. Um equilíbrio na negociação, nestes termos, parece noção mais difícil de apreender do que um equilíbrio competitivo. Duas estratégias de equilíbrio definindo um resultado (de equilíbrio) fazem sentido na realidade, e não apenas nas condições muito abstractas da teoria dos jogos competitivos; mas esse raciocínio não é transponível para o caso cooperativo. Ora, a arbitragem pode ser entendida como uma racionalização do conflito, no sentido de permitir certo equilíbrio, racional em termos definidos *a priori*.

Com efeito, a discussão muito abstracta e, portanto, formalmente mais elegante do problema da negociação feita por Luce e Raiffa (a propósito de Nash), tem evidente correspondência em simples linguagem de senso comum.

Em princípio, apenas duas vias analíticas podem conduzir à definição dum equilíbrio em condições de negociação: em termos *descriptivos*, a análise deve basear-se no estudo das relações de poder entre as partes; em termos *normativos*, a análise deve estabelecer, *a priori*, digamos, pela definição axiomática dum esquema arbitral (usando os conceitos da teoria dos jogos) as condições do equilíbrio. Ora bem: escolhendo a segunda via, dadas as condições de risco e incerteza da negociação colectiva, é lógico admitir que seja o árbitro (e não as partes)

quem mais se possa aproximar da racionalidade definida axiomáticamente.

Isto não equivale logicamente à rejeição do princípio da negociação: esta poderá incidir, apenas, e a partir de certo momento, *na aceitação ou não aceitação pelas partes do recurso à arbitragem* ou (de forma equivalente) na aceitação ou não aceitação de certo esquema *a priori* que o árbitro, por hipótese, poderá aplicar mais racionalmente ao caso do que as partes interessadas.

Estas conclusões servirão de apoio e termo de referência para o exame das teorias da negociação colectiva de salários a efectuar no capítulo seguinte.

Capítulo V.

TEORIAS DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA DE SALARIOS

- A — Objecto do capítulo*
- B — Análise de Cartter*
- C — Análise de Hicks*
- D — Análises de Zeuthen, Pen e Cartter*
- E — Análises de Shackle e Stevens*
- F — A análise eclética de Mabry; discussão geral das teorias*
- G — Teorias da negociação e teoria da determinação do salário*

Capítulo V

TEORIAS DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA DE SALÁRIOS

A — OBJECTO DO CAPITULO

1 — Neste capítulo serão examinadas sucessivamente as teorias de Hicks, Cartter, Zeuthen e Pen, Shackle, Carl Stevens e Mabry. Outras contribuições teóricas menos importantes, ou já englobadas naquelas teorias, não serão consideradas, ou serão apenas marginalmente referidas.

A intenção geral do capítulo é a seguinte:

- a) Efectuar o balanço do estado actual da teoria;
- b) Discutir em que medida a teoria corresponde ao objectivo genérico fixado no capítulo anterior (n.º 6) relativo à integração de factores económicos e contratuais da determinação do salário;
- c) Propor linhas de progresso para a teoria neste campo.

2 — Afirmou-se na introdução a este trabalho que se poderiam apontar duas grandes linhas de orientação na actual teoria dos salários, conforme os autores se socorrem ou não de técnicas de análise comuns a outros domínios da Ciência Económica. Esta distinção, mais precisamente, significa que enquanto uns autores procuram adaptações ou desenvolvimentos das teorias da produtividade marginal ou do monopólio bilateral ao caso dos salários, outros buscam novos instrumentos analíticos, específicos para a negociação colectiva de salários e, eventualmente, inspirados pela formalização da teoria dos jogos.

Dentre os nomes citados, incluímos no primeiro grupo Zeuthen e Cartter, e os restantes no segundo, embora como se verá seguidamente

esta classificação tenha alguma arbitrariedade. É todavia útil porque clarifica certas opções metodológicas importantes.

A ordem pela qual os autores vão ser referidos não é a cronológica mas a que se nos afigura mais racional. Do conjunto, as contribuições mais recentes são as de Stevens e Mabry (anos 60) enquanto as mais antigas remontam aos anos 30, caso de Hicks e Zeuthen. No entanto, começaremos não por estes mas por Cartter, visto que a sua aproximação do problema é, em certo aspecto, a mais tradicional de todas.

A análise de Carl Stevens é a que explicitamente mais se refere à teoria dos jogos. Zeuthen, já o afirmámos, lançou uma via analítica que pode ser aproximada das mais recentes contribuições da teoria dos jogos (análise de Nash); ver-se-á em que termos. Por outro lado, a teoria de Pen parte expressamente de Zeuthen, é o seu desenvolvimento lógico. Shackle segue uma via independente; Mabry oferece o interesse duma teoria que pretende ser eclética, no sentido de ter a ambição de colher tudo o que é válido nas teorias dos outros autores e acrescentar algo mais, nomeadamente a possibilidade de integrar os elementos das teorias puras de negociação com os factores económicos das teorias mais convencionais.

B — ANÁLISE DE CARTTER

3 — Em *The Theory of Wages and Employment*¹, Cartter segue a corrente da «teoria» da produtividade marginal, sem todavia rejeitar contribuições das teorias da negociação. A procura de trabalho da empresa é interpretada nos termos já conhecidos (Capítulo II). Devemos agora preocupar-nos apenas com o tratamento dado à oferta.

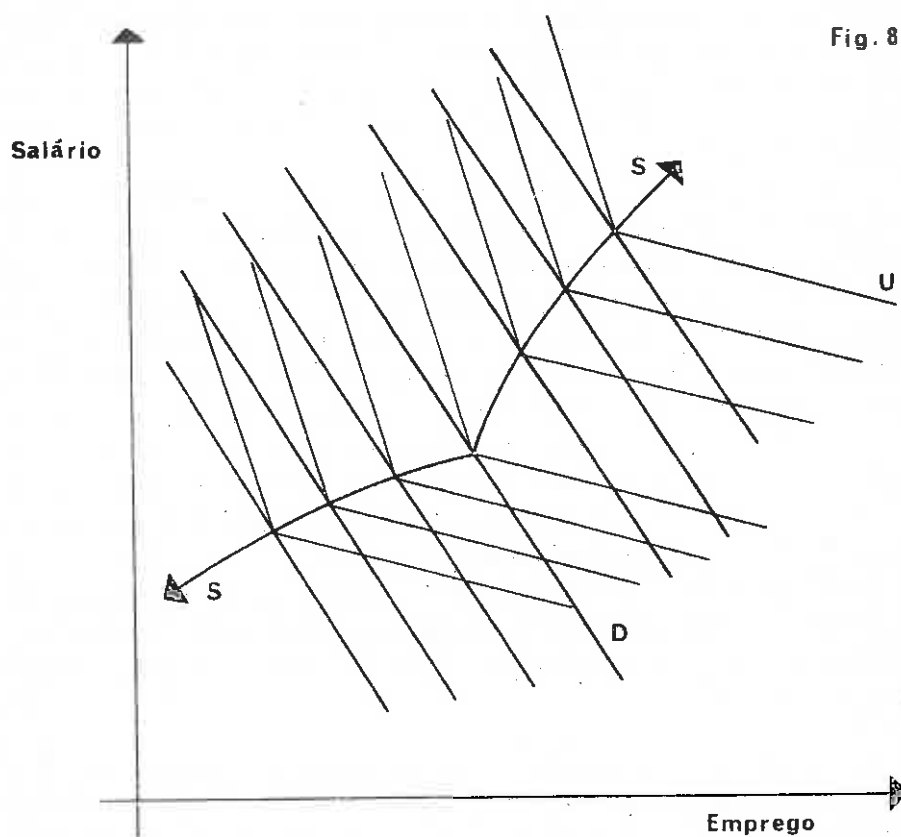
Cartter começa por discutir as tentativas de Dunlop no sentido de definir objectivos económicos da acção sindical². Aquele autor sugere vários tipos de comportamento sindical segundo os seus objectivos económicos: maximização da massa bruta de salários (*gross wage bill*); maximização da massa de salários mais subsídio público de desemprego; maximização da massa de salários mais subsídio privado de desemprego (fixado por acordo colectivo); maximização da filiação sindical. A análise de Dunlop é considerada como demasiado es-

¹ *Op. cit.*, Cap. 7 e 8.

² *Cf. Wage determination under trade unions, op. cit.*, Cap. III.

quemática, no sentido de conduzir a modelos de comportamento sindical que traduzem defeituosamente a realidade da sua acção. Se os objectivos económicos da acção sindical, na negociação colectiva, incidem essencialmente sobre o binómio salários-emprego, Cartter considera adequado utilizar a técnica das curvas de indiferença para representar as correspondentes preferências sindicais³.

Neste passo, introduz uma hipótese básica: no sentido da alta, os sindicatos preferem mais intensamente aumentos de salários do que a expansão do emprego; no sentido da baixa, grandes reduções do nível do emprego são equivalentes, em preferência, a pequenas quebras do salário. Gráficamente, as curvas de indiferença sindical terão normalmente a seguinte configuração (o ponto anguloso de S marca o *statu quo*):



³ Neste ponto, seguindo uma orientação de W. Fellner em *Competition among the few*, (Nova Iorque, A. A. Knoff, 1949), Cap. 10.

Cada uma das curvas de indiferença U representa, pois, o lugar geométrico das combinações entre taxa de salário e volume de emprego que proporcionam a mesma satisfação (utilidade) ao sindicato. Supondo diversas curvas de procura de trabalho (D) da empresa, o sindicato agirá segundo a preferência correspondente à tangência da curva U mais elevada no gráfico. Para diferentes curvas D e U pode assim definir-se uma nova curva (S) correspondente às preferências sindicais para diferentes níveis de procura de trabalho: Cartter chama-lhe *union wage-preference path*, que designaremos simplesmente por *escala de preferências sindical*.

O passo seguinte da análise de Cartter consiste na definição duma escala de preferências do lado empresarial.

As preferências empresariais são ligadas directamente às expectativas de lucro para diferentes combinações salário-emprego. Retomando os conceitos definidos no Cap. II tem-se⁴ na Fig. 9: a curva de procura de trabalho (PR'), que dá o produto-rendimento marginal para cada volume de emprego; a curva da produtividade-rendimento médio líquido (PR_{mL}).

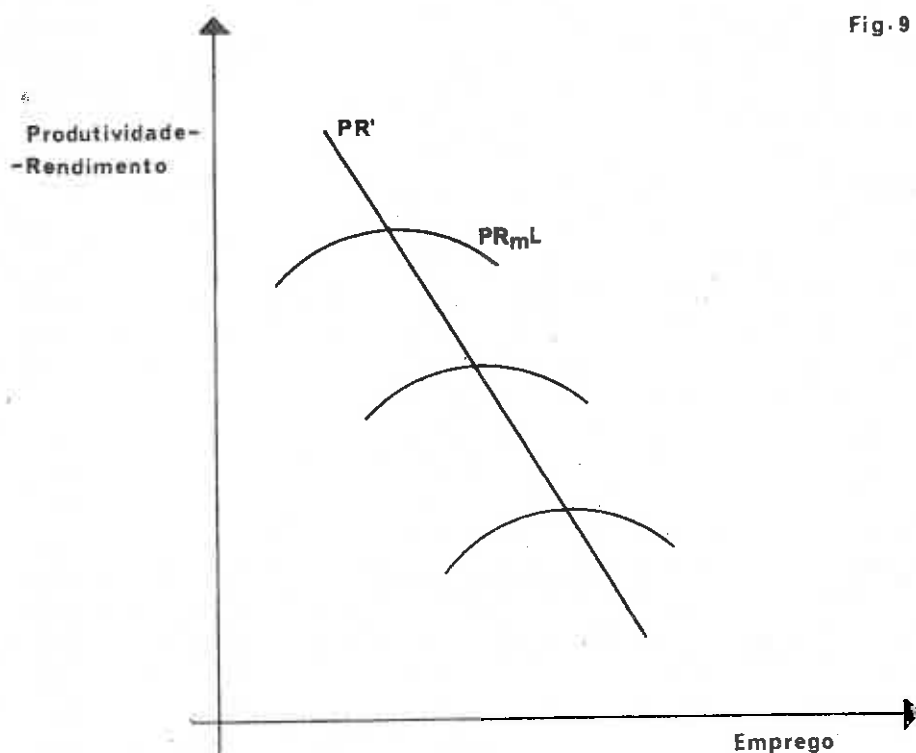
A curva PR_{mL} dá, para cada quantidade de trabalho, o salário máximo que a empresa pode pagar sem prejuízo (lucro igual a zero); podem traçar-se curvas semelhantes em que o lucro não é nulo mas tem certo valor constante. Cada uma destas curvas representa assim o nível máximo do salário que a empresa, para diferentes níveis de emprego, pode pagar *mantendo certa taxa de lucro*. Todas estas curvas têm o seu máximo na intersecção com PR'^5 ; logo, conclui Cartter, a curva PR' reúne os pontos que representam o *salário mais elevado que o empregador pode pagar para manter determinada taxa de lucro*. Isto identifica-a com uma curva de contrato, entendida em sentido restrito, segundo o mesmo autor.

Vejamos como analisa Cartter a determinação do salário em condições de negociação colectiva, por exemplo, no caso de se ter verificado expansão da procura de trabalho desde a data da última negociação.

⁴ Recordem-se as seguintes hipóteses: apenas dois factores produtivos (capital e trabalho); capital, factor fixo, e trabalho, factor variável. Cartter mantém que estas hipóteses simplificadoras não afectam, no essencial, a validade geral da análise.

⁵ Trata-se da relação habitual entre valores marginais e médios, tal como se apresenta correntemente na teoria da produção.

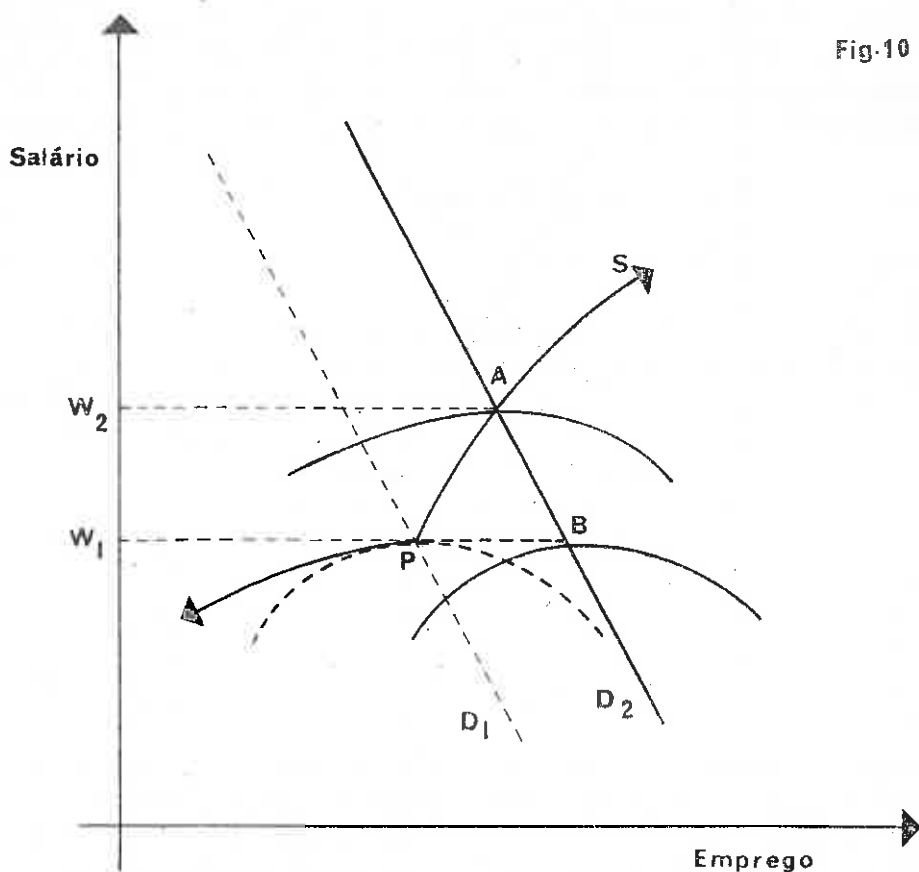
Entre os dois momentos da negociação, a curva da procura de trabalho (por efeito de aumento da produtividade do trabalho ou de desvio para a direita da curva do rendimento marginal, no mercado



do produto final) deslocou-se de D_1 para D_2 . Então, a posição mais vantajosa para o empresário corresponderá ao ponto B da Fig. 10; segundo a escala de preferências do sindicato, seria A a posição mais favorável. A negociação, neste quadro analítico, iria portanto conter-se dentro daqueles dois limites. Nisto, essencialmente, consiste a análise de Cartter⁶; vejamos, em seguida, o comentário que nos parece adequado.

⁶ Mais adiante se referirá a sua *teoria da negociação* (n.º 9). Deve notar-se que Cartter admite a possibilidade de se reduzir o intervalo AB nas preferências das partes, em consequência da actuação de dois factores: oferta de trabalho, estimada pelo empregador, intersectando PR' num ponto acima de B; preferência sindical mais acentuada pela expansão do emprego, ocasionando o deslocamento para baixo de A.

4 — Três pontos fundamentais carecem de ser examinados: a interpretação do comportamento sindical; a interpretação do comportamento empresarial; o encadeamento dinâmico dos dois comportamentos.



Do lado sindical, o que Cartter adianta é apenas a ideia de que os representantes laborais, entre as duas variáveis económicas salário e emprego, são muito mais motivados pela primeira do que pela segunda. Com expansão da procura de trabalho, as preferências sindicais dão predomínio ao aumento do salário sobre o aumento do emprego; com contracção da procura de trabalho, os sindicatos resistem à baixa no salário, sacrificando com maior facilidade o nível de emprego.

Daqui resulta o *union-wage preference path* de Cartter. Todavia, este autor apenas refere esse comportamento como o mais frequente, mas não como o único possível.

Do lado do empregador, que significa o campo de opções entre os pontos A e B da Fig. 10? Pela interpretação de Cartter, não se trata somente de escolher entre diversas relações salário-emprego mas sobretudo entre diversas *taxas de lucro*.

Esta maneira de abordar o problema parece substancialmente correcta, e ir ao encontro do essencial do processo em estudo.

Na nossa opinião, contudo, a questão decisiva surge a propósito do terceiro ponto anteriormente referido. A análise exposta situa-se num plano de estática comparativa: comparam-se dois momentos no tempo (no segundo dos quais uma decisão carece de ser tomada) mas não se explica ou descreve como se passou dum para o outro e que consequências resultarão, no futuro, da decisão tomada no segundo momento. Por outras palavras: a teoria não se preocupa em descrever o que provocou o desvio da curva da produtividade-rendimento marginal, o que equivale a renunciar à explicação aprofundada da política empresarial na negociação, nem por outro lado fornece elemento seguro para ajuizar do andamento da escala de preferências sindical (para além da hipótese básica sobre o comportamento sindical); além disso, não parece que, em princípio, a teoria deva renunciar à explicação do comportamento empresarial *após* a negociação. Suponha-se, com efeito, que o sindicato força a empresa a aceitar a sua posição (ponto A do gráfico); que consequências poderá implicar a redução, talvez momentânea, da taxa de lucro, nomeadamente sobre a função de produção da empresa e a sua política no mercado do produto final?

Estas questões ficarão em suspenso, até completa exposição das várias teorias que nos propusemos considerar.

C — ANALISE DE HICKS

5 — No Capítulo VIII da sua *Theory of Wages*, Hicks esboçou uma teoria da negociação colectiva que embora elaborada em 1932 mantém ainda interesse, sobretudo pelo seu realismo, que inspirou desenvolvimentos analíticos posteriores.

Hicks parte do reconhecimento de que a arma decisiva dos sindicatos na negociação colectiva é a greve. É a ameaça desta que conduz os empresários a pagarem maiores salários do que se disporem unila-

teralmente a estabelecer. A aceitação do lado empresarial das propostas sindicais depende do balanço efectuado entre dois custos: o custo da concessão (aumento do salário) e o custo da resistência (perdas resultantes da greve)⁷. Quando, na estimativa do empresário, o primeiro custo excede o segundo, não se disporá a aceder às reivindicações sindicais; no caso inverso, o acordo será estabelecido com base na proposta sindical. Quanto à política sindical, raciocínio semelhante pode ser efectuado: o sindicato resistirá às propostas patronais enquanto estimar que o sacrifício do aumento desejado no salário é superior ao custo da greve da duração considerada necessária para atingir o objectivo proposto.

Nestas condições, Hicks é conduzido a representar duas curvas que, dos dois pontos de vista patronal e sindical, relacionam o nível de salários considerado pelas partes e a duração esperada da greve. Assim, na Fig. 11, representam-se, seguindo a análise e a terminologia de Hicks, a *curva de concessão dos empregadores* (C) e a *curva de resistência do sindicato* (R).

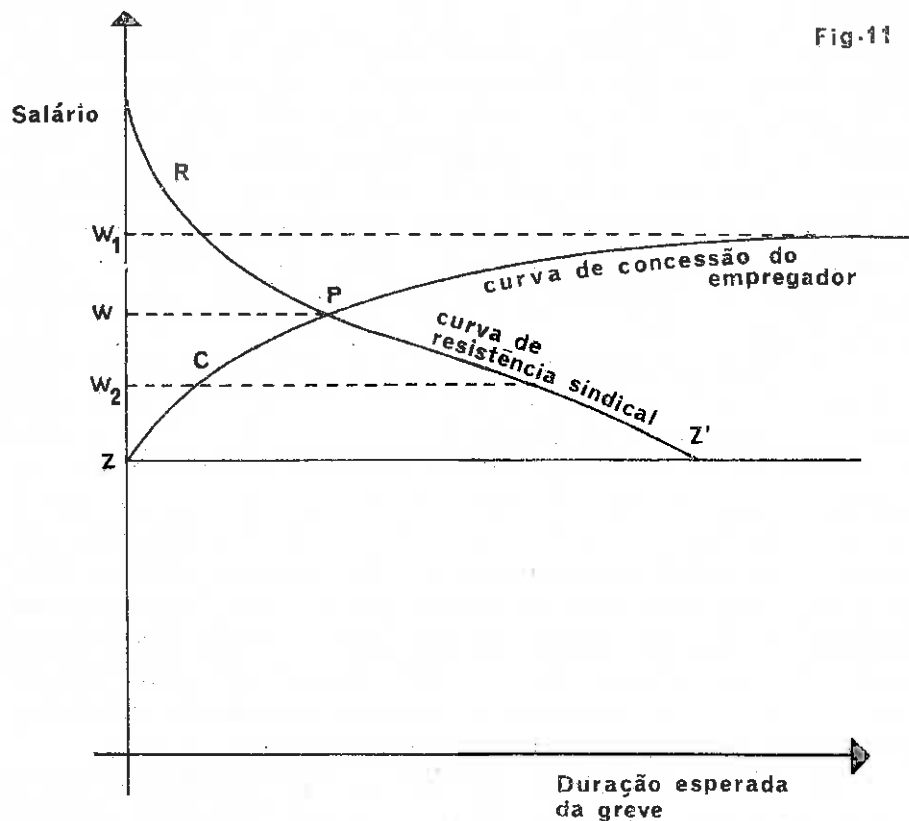
A curva C é interpretada da seguinte forma: Z é o nível de salários que o empregador se disporia a pagar, sem intervenção sindical; na expectativa de greves de diferente duração associadas a níveis salariais mais elevados, os sucessivos pontos de C correspondem às condições que o empregador *prefere* às greves (esperadas) que se lhe associam. A curva tende para a horizontal, visto que a empresa fixa um limite máximo para a concessão.

A curva R é assim justificada: um nível inicial relativamente elevado do salário é *supostamente* pretendido pelo sindicato, sem que este, na realidade, se disponha a manter um conflito a esse nível; à medida que o salário se reduz ao longo da curva, a resistência sindical aumenta, até ao máximo (correspondente a Z') que indica a greve de duração máxima que o sindicato se dispõe a suportar. Os pontos de R, portanto, definem os níveis mínimos do salário que o sindicato está disposto a aceitar na alternativa duma greve de duração correspondente.

Como é então na análise de Hicks atingido o equilíbrio? Na forma habitual como se determina o equilíbrio nos gráficos «em tesoura», isto é, pela intersecção das duas curvas. O ponto P, afinal, corresponde a certa noção de equilíbrio: o empregador *prefere* o salá-

⁷ Note-se que a definição do poder contratual de Chamberlain, anteriormente citada, se pode relacionar directamente com esta análise de Hicks.

rio W à greve correspondente e o mesmo quanto ao sindicato; para $W_1 > W$ o empregador só aceitaria o salário pretendido pelo sindicato, verificando-se uma greve de duração superior àquela que o sindi-



cato se dispõe a efectuar a esse nível; para $W_2 < W$, o sindicato dispôr-se-ia a uma greve cujo custo, para o empregador, seria superior à desvantagem da concessão. Note-se que este equilíbrio parece implicar, para as duas partes, um «ganho líquido» positivo, na terminologia já referida de Mabry: todos os pontos de A e C são situações de ganho líquido pois as partes consideram as vantagens superiores às desvantagens para os respectivos resultados do processo⁸. No entanto, a teoria é omissa sobre a magnitude desse ganho,

⁸ Isto parece implícito no raciocínio de Hicks, mas o não tratamento deste

uma vez que as variáveis são grandezas económicas e não magnitudes subjectivas, do tipo das utilidades ou «ofelimitades» que surgem noutras teorias, consideradas a seguir.

Mais profundamente, a crítica fundamental a fazer à análise de Hicks reside no duvidoso significado do equilíbrio a que chega. Com efeito, ele só seria possível se cada uma das partes conhecesse perfeitamente as disposições da outra, o que — como já foi acentuado — se afigura irrealista supor. Ora, a análise exposta nada nos explica sobre a forma prática como os negociadores poderão aproximar-se do ponto P; na melhor das hipóteses, supondo que existe efectiva intenção de ambos os contendores de chegarem a um acordo, deverá verificar-se um processo de aproximações sucessivas que constitui a própria essência da negociação. Sobre tais aproximações é omissa a teoria de Hicks.

Aqui todavia encontra-se a essencial dificuldade da problemática em questão, já mencionada na referência à teoria dos jogos: se a análise é (pretende ser) descritiva trata-se de formalizar relações de poder — o que implica a utilização de variáveis subjectivas, em termos de utilidade; se a análise é normativa, então há que explicitar os termos de referência. A teoria de Hicks, de certo modo, confunde os dois planos sem dar completa satisfação em nenhum deles: *descreve* relações de poder em termos que apontam (sugerem) uma racionalidade que, no entanto, não está ao alcance das partes seguir. Apenas (e teoricamente) uma terceira entidade que arbitrasse em condições de menos imperfeita informação, estaria em posição de pressentir P com alguma possibilidade de êxito.

Para a época em que foi elaborada, a formalização conseguida traduz indiscutível mérito de Hicks; mas, por outro lado, constitui o principal defeito da teoria o carácter quase mecânico atribuído à determinação do salário em condições de negociação colectiva, o que retira grande parte da validade ao modelo construído.

6 — Ao comentar o significado do ponto P, do gráfico, afirma Hicks: «a este ponto corresponde o salário mais elevado que uma

ponto conduz a resultados insatisfatórios. Repare-se que C e R parecem, afinal, curvas de indiferença para os participantes, pois a teoria não nos elucida de como preferem o sindicato ou o empregador as diferentes situações ao longo das respectivas curvas. Cf. *supra*, análise de Mabry.

negociação hábil poderá extrair (do empregador)⁹. E desenvolve uma análise que mostra os inconvenientes que resultam, por um lado, do deficiente conhecimento de cada uma das partes sobre a natureza das preferências da outra e, por outro, da efectiva utilização (para além da simples ameaça) da greve pelo sindicato. Esta, com efeito, tenderá a deslocar a curva de resistência sindical para a esquerda e, assim, a tornar menos favorável o ponto P que se determinará finalmente. Por tudo isso, não surpreende que Hicks acentue a importância de organismos de conciliação e arbitragem, definindo acerca deste uma concepção que, posteriormente, será por nós retomada: «...num árbitro, o legalismo é uma deformação; a tarefa do árbitro é descobrir uma solução que as partes possam vantajosamente aceitar, e não impor uma solução que lhe parece justa»¹⁰. É interessante notar que esta perspectiva vai ao encontro das noções de arbitragem e de esquema arbitral que, a muito mais elevado nível de abstracção, resultam, como se viu, da formalização matemática da teoria dos jogos.

D — ANALISES DE ZEUTHEN, PEN E CARTTER

7 — Como observou Shackle¹¹, a teoria de Hicks encontra-se numa terra de ninguém que separa a teoria convencional (em termos de monopólio bilateral), que declara o preço indeterminado, das teorias menos ortodoxas que chegam a um resultado determinado através da análise das consequências do risco e da incerteza. Nesta segunda orientação, Zeuthen é considerado pioneiro¹² pelo que interessa resumir a sua análise que iria inspirar a mais recente contribuição de Jan Pen, segundo ele próprio reconheceu.

Para Zeuthen, os participantes comparam em cada momento da negociação as possíveis vantagens e desvantagens da acção subse-

⁹ *Op. cit.*, p. 144.

¹⁰ *Op. cit.*, p. 150.

¹¹ *Cf. The Theory of wage determination* (Dunlop, editor, Nova Iorque, MacMillan, 1957): «The nature of the bargaining process», p. 305.

¹² A contribuição original de Zeuthen encontra-se em *Problems of Monopoly and Economic Warfare*, publicado em 1930, obra actualmente esgotada e que não pudemos consultar. Em *Economic Theory and Method* (Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1955) Cap. 57, Zeuthen resume a análise da sua obra anterior. *Cf.* também de Zeuthen «Du monopole bilatéral», art. publicado em *Revue d'Economie Politique*, 1933, p. 1667.

quente. Vantagens correspondentes a um preço mais favorável susceptível de ser obtido em novo passo da negociação; desvantagens, associadas à possibilidade dum conflito. O risco do conflito é, na teoria de Zeuthen, o factor central da negociação.

Suponha-se que o objectivo sindical consiste na maximização da massa de salários (admitindo procura de trabalho perfeitamente elástica). Seja N o número de filiados no sindicato, p a taxa de salário negociada, p_n uma taxa superior susceptível de ser conseguida com um risco r de conflito, S_c o rendimento recebido pelos membros do sindicato em caso de conflito.

Procurando obter $p_n > p$, o sindicato considera a vantagem possível (com probabilidade $1-r$) igual a $N(p_n-p)$ e a desvantagem (com probabilidade r) igual a $Np-S_c$. Estará, assim, disposto a aceitar p enquanto $r(Np-S_c)$ for superior a $(1-r)(Np_n-Np)$ e, ao contrário, preferirá reivindicar p_n quando a desigualdade for no sentido inverso. Para valores baixos do salário, o sindicato estará mais disposto a recorrer à greve do que no caso de a negociação incidir já sobre taxas relativamente elevadas; do lado patronal a disposição para o conflito será obviamente inversa.

Para cada intervalo (ou vantagem p_n-p) negociado haverá um risco máximo que o sindicato já não está disposto a correr. Designando-se por r_{max} , será igual ao cociente $\frac{Np_n - Np}{Np_n - S_c}$. Uma função idêntica é definida do lado do empregador. As duas funções r_{max} determinam, segundo Zeuthen, o resultado da negociação; no que se refere ao sindicato, r_{max} é decrescente com o salário negociado, e inversamente quanto ao empregador. A intersecção das duas curvas determina, uma vez mais, o equilíbrio. Pois a estratégia seguida por cada uma das partes não induz a reivindicação de nenhum $p_n \neq p$; cada uma das partes estará igualmente disposta a correr o risco duma greve. Enquanto a propensão ao conflito for maior do lado sindical, o empregador cederá; quando for mais elevada a disposição ao conflito da parte do empregador, será a vez do sindicato ceder. O equilíbrio só será atingido, na lógica de Zeuthen, quando ambas as partes considerarem que o salário negociado é preferido com idêntica intensidade (r_{max} idêntico para sindicato e empregador).

É evidente que esta análise merece pelo menos uma crítica, até certo ponto, paralela à efectuada a propósito da análise de Hicks: não há perfeita informação, e assim, as funções r_{max} só são conhecidas pelos próprios; o equilíbrio fica, portanto, em certa medida, des-

provido de sentido pois nada garante a sua identificação pelas partes¹³. Em todo o caso, pelo menos em dois aspectos a análise de Zeuthen marca um franco progresso em relação à de Hicks: as condições de risco que caracterizam a negociação colectiva são tidas em conta pela análise; o *processo* da negociação é formalizado por um esquema que, ao menos em parte, explica os sucessivos passos da negociação.

Quanto a este último ponto, é de notar a identificação sugerida por Harsanyi relativa às análises de Zeuthen e Nash¹⁴. Designemos por r_{max}^A o risco do conflito que o sindicato se dispõe a correr, em dado passo da negociação, e r_{max}^B idêntica variável para o empregador. Enquanto for $r_{max}^A > r_{max}^B$, segundo Zeuthen, B cederá à pretensão de A; inversamente, quando for $r_{max}^A < r_{max}^B$. O equilíbrio implica a igualdade das duas funções. Mas o *risco do conflito* é, afinal, proporcional à intensidade da preferência de cada uma das partes. Sendo assim, designem-se por u^A e u^B as utilidades que A e B atribuem a certo p negociado e $u^A > u^A$ e $u^B < u^B$ as utilidades associadas a certo $p_n > p$, respectivamente pelo sindicato e pelo empregador.

Se for $\frac{u^A - u^A}{u^A} > \frac{u^B - u^B}{u^B}$, então B deverá ceder a A (segundo a mesma lógica de Zeuthen). Mas isto implica $u^A u^B > u^A u^B$: isto é, o princípio da concessão que Zeuthen admite conduz, implicitamente, ao resultado de que o equilíbrio será atingido pela maximização do produto das utilidades atribuídas pelas partes aos sucessivos valores negociados. De concessão em concessão, o produto $u_A u_B$ aumentará sucessivamente. O resultado obtido matematicamente por Nash parece, assim, encontrar uma justificação de ordem *descritiva*, já não norma-

¹³ De notar que Zeuthen teve perfeitamente consciência deste facto, pois escreveu no citado artigo de 1933: «Les calculs de probabilités mentionnés ci-dessus supposent une certaine faculté de raisonnement de la part des parties. Il faut noter que les parties agissent en supposant une certaine insécurité dont elles sont responsables (bluff, agitation) et qu'est en partie due à l'imperfection de la technique des négociations, à la limitation et aux particularités de l'organisation et de l'esprit humains. Ces conditions peuvent être aggravées par l'intervention des fédérations générales et des partis politiques. Une conception inexacte de la volonté de lutte de la partie adverse peut modifier le résultat et conduire à une fermeture qui aurait pu, dans certains cas, être évitée. L'emploi d'une technique hasardeuse montre que cette éventualité doit toujours être envisagée et qu'un arrangement peut être réalisé n'importe où entre les points litigieux. Cette explication suppose que les parties sont à même de préciser les dangers de leur conduite et la possibilité de retrait de la partie qui veut risquer la plus petite possibilité de fermeture» (sublinhado nosso).

¹⁴ *Econometrica*, art. cit. Cf. também Luce e Raiffa, *op. cit.*, p. 135.

tiva: tem alguma lógica supor que A e B se comportam na negociação em termos de ceder, a cada passo, o *que perder menos* com a concessão. Mas ainda aqui é difícil distinguir com rigor o descritivo do (implicitamente) normativo ou condicionado ¹⁵.

8 — Estamos agora em condições de examinar a contribuição de Pen. Esta foi considerada por Shackle — aliás, seu competidor na matéria — como «one of the most brilliant and most beautiful pieces of theoretical analysis that has been produced in many years past». Na realidade, é provavelmente a mais elaborada teoria «pura» da negociação de que a Ciência Económica dispõe actualmente, tendo em conta ainda os aperfeiçoamentos que continuadores de Pen introduziram na sua contribuição original.

No essencial, a teoria de Pen traduz-se simbolicamente da seguinte maneira, quanto às condições de equilíbrio ¹⁶:

$$O_S \frac{S(p_S) - S(p)}{S(p_S) - S_C} - F_S [E(p) - E_C] = 0 \quad \text{I)}$$

$$O_E \frac{E(p_E) - E(p)}{E(p_E) - E_C} - F_E [S(p) - S_C] = 0 \quad \text{II)}$$

A primeira igualdade corresponde ao sindicato, a segunda ao empregador. As funções S e E representam as ofelimitades das par-

¹⁵ A este respeito comentam Luce e Raiffa (*op. cit.*) p. 136: «It is again difficult to interpret such results either as a descriptive model of human behavior or as a piece of (conditionally) normative counseling. We can, however, see merit in the concession principle as a negotiation scheme which two players might agree as «fair in the abstract» and which they would use to resolve any specific conflict. In this sense, the Harsanyi-Zeuthen result seems to help one accept the Nash solution — or vice-versa».

¹⁶ Cf. *The wage-rate under collective bargaining, op. cit.*, Cap. VI. De notar que no texto apenas se resume muito brevemente a teoria de Pen na sua formalização essencial; contudo, a obra citada é muito mais esclarecedora acerca da natureza da determinação do salário em condições de negociação colectiva do que o simples modelo construído; este, por mais elaborado que seja, não deixa nunca de sacrificar importantes dimensões da realidade.

Saliente-se, ainda, que o segundo termo das equações I e II é não um produto (como o primeiro termo) mas uma única função *F* que Pen designa por *correspection function*.

tes, O uma função de avaliação do risco, F a avaliação do risco de conflito; o índice c nas funções D e E significa o nível de satisfação das partes em caso de conflito. Veja-se, mais em pormenor, o significado das equações acima, considerando a perspectiva sindical (como habitualmente, o raciocínio é simétrico para o empregador).

O_s representa, segundo os termos de Pen, a satisfação (positiva ou negativa) que o agente atribui ao risco considerado em si mesmo; admitindo neutralidade dos agentes em relação ao risco tomado nas decisões, as funções O tornar-se-iam iguais à unidade.

Ao considerar um valor p , objecto da negociação, o sindicato — segundo Pen — concordará com esse resultado da negociação logo que o *custo do acordo* (diferença entre as ofelimitades para p e certo $p_s > p$) dividido pelo *custo do desacordo* (diferença entre a ofelimitade do resultado desejado, e a que se sacrifica na eventualidade do conflito), afectado pela função de avaliação do risco O_s , igualar a intensidade da resistência da outra parte, estimada pelo sindicato.

Esta intensidade é medida pela função F (risco do conflito) dependente do sacrificio experimentado pelo oponente ao renunciar a p .

É clara a relação desta análise com a de Zeuthen. Com este autor, em lugar das funções F_s e F_E teríamos os riscos máximos a desempenhar idêntico papel na análise. Por exemplo, comparem-se as expressões equivalentes do lado sindical, nas teorias de Zeuthen e Pen:

$$F_s [E(p) - E_c] = O_s \frac{S(p_s) - S(p)}{S(p_s) - S_c}$$

$$r_{\max} = \frac{N_{pn} - N_p}{N_{pn} - S_c}$$

No segundo caso, omite-se a função O_s (o que equivale a considerar os contendores «neutrais» em relação ao risco) e o sacrificio estimado para o oponente, ao renunciar a p ; além disso, a teoria de Pen é formulada em termos subjectivos (ofelimitades), enquanto Zeuthen considerava variáveis objectivas, de significado económico e não psicológico, a não ser quanto à estimativa do risco do conflito. A teoria de Pen é portanto um refinamento da análise zeuthiana, mas nitidamente inspirado por esta; não é de surpreender, assim, que críticas fundamentais dirigidas a Zeuthen tenham ainda justificação quanto a Pen. Na teoria deste, que significado tem o equilibrio definido pelas duas equações descritas?

Formalmente, o processo da negociação é interpretado como um modo de contacto entre as partes que gradualmente modifica as funções S e E no sentido duma convergência.

Essa convergência é atingida quando as equações I e II *determinam o mesmo resultado* (valor de p). Mas Pen não explica claramente como, na realidade, tal convergência poderá dar-se; esta questão será retomada ao considerarmos a contribuição de Mabry, continuador da linha Zeuthen-Pen, que porá mais em relevo as limitações da teoria apresentada.

9 — Cartter, na já citada *Theory of Wages and Employment* procurou igualmente definir um modelo da negociação colectiva de salários, em moldes que até certo ponto não se afastam muito das análises anteriores, incluindo a de Hicks. O ponto de partida da sua análise é a noção de Chamberlain que definimos como poder contratual, e que Cartter designa por *atitude na negociação (bargaining attitude)*: o cociente entre o *custo do desacordo* com os termos propostos pela outra parte e o *custo do acordo* com os mesmos termos. O primeiro custo envolve, do lado sindical, o rendimento perdido por efeito duma greve e, quanto ao segundo, o rendimento não ganho (em relação a solução mais favorável) pelo facto da aceitação de proposta da outra parte; e de forma semelhante do lado do empregador. Se, para S, o custo do desacordo com E é superior ao custo do acordo, a atitude de S será favorável à aceitação da proposta de E, etc. Nestes termos, Cartter define as condições de equilíbrio do seu modelo, *uma das quais é suficiente para determinação do resultado*:

$$\frac{B_S (S_{pE'} - S_c)}{Z (S_{ps} - S_{pE'})} \geq 1$$

$$\frac{B_E (E_{ps'} - E_c)}{Z (E_{ps'} - E_{pE})} \geq 1$$

A primeira desigualdade exprime a condição, para o sindicato, da aceitação da proposta do empregador; a segunda, de forma simétrica, quanto ao empregador face a proposta sindical.

B_S e B_E medem a extensão do conflito, estimada por cada uma das partes, que resultará da não aceitação da proposta do oponente

(pE' ou ps'). As funções S e E medem as ofelimitades das partes para diferentes valores de p ou para o caso do conflito (índice c), e Z significa a duração estimada para o contrato. Assim: S aceitará a proposta de E se considerar que o custo do desacordo (numerador da fracção) for igual ou superior ao custo do acordo (denominador).

Ao contrário de Pen (e Zeuthen), Cartter não introduz explicitamente o factor risco, no seu modelo; não define um processo de convergência mas uma condição terminal de equilíbrio (como Hicks fizera); não introduz condições simultâneas de equilíbrio para as duas partes. Necessariamente, o que o modelo ganha em simplicidade perde em valor interpretativo da realidade. No entanto, a introdução explícita do factor tempo é um aspecto positivo do modelo de Cartter.

E — ANÁLISES DE SHACKLE E STEVENS

10 — Das análises referidas anteriormente, a primeira de Cartter não constitui em rigor uma teoria da negociação, pois apenas pretende definir os fundamentos (económicos) das preferências das partes. As restantes procuram de várias formas levantar a indeterminação do problema e, portanto, definir uma posição de equilíbrio através da imposição de certas condições ao comportamento das partes. De Hicks a Pen, passando nomeadamente por Chamberlain e Zeuthen, certas linhas de desenvolvimento da teoria são facilmente identificáveis e algumas analogias foram estabelecidas no decurso da exposição das contribuições daqueles autores. Duas análises de algum interesse, no entanto, ficaram de fora e constituem vias relativamente originais, mas sem pontos de contacto entre si: a teoria de Shackle data de 1949¹⁷ e tem o mérito de definir possíveis políticas das partes na negociação, fundamentadas em termos diferentes das análises até agora consideradas; a de Carl Stevens, na sua obra já referida, é de 1963 e, oferecendo embora — na nossa opinião — relativamente menos interesse, ilustra todavia desenvolvimentos possíveis numa linha que combina elementos da teoria dos jogos com modelos psicológicos do comportamento humano. Faz-se seguidamente um comentário sintético de ambas as teorias.

¹⁷ *Of. Expectations in Economics* (Londres, Cambridge University Press, 1949), Cap. VI. O autor resume a sua teoria no artigo citado «The nature of the bargaining process». A síntese do texto é baseada neste trabalho mais recente. Para a crítica da teoria de Shackle ver Pen, *op. cit.*, Apêndice, p. 139.

11 — Na sua teoria, Shackle considera estratégicos os seguintes preços (um grupo para cada parte):

m — preço absoluto mínimo do vendedor, abaixo do qual prefere abandonar a negociação;

g — preço pedido inicialmente pelo vendedor;

j — preço mínimo permitido pela política escolhida;

v — preço que finalmente poderá resultar da negociação.

Dados estes valores, Shackle considera três políticas possíveis:

A política de possível ruptura (*possible breakdown*), que consiste numa escolha de *g* e *j* tal que, mesmo na hipótese da cedência total do intervalo entre os dois valores, o vendedor consiga «salvar a face», isto é, não fique diminuído para subseqüentes negociações;

A política da possível quebra do prestígio (*possible lose of face*) que admite inteira cedência de *g* até *m*;

Uma política resultante da combinação das duas anteriores.

Um plano de negociação consiste portanto na escolha de dois valores *g* e *j* relacionados com dois objectivos em termos de ganho e de perda possíveis e associados a uma estratégia do tipo das anteriormente mencionadas. Sem entrar nos detalhes da interpretação de Shackle, convém-nos destacar certos aspectos da sua teoria que se afiguram mais relevantes.

A chamada zona de contrato aparece esclarecida a nova luz. Na verdade, mesmo que o preço absoluto mínimo do vendedor seja inferior ao máximo absoluto do comprador — caso da suposta existência da zona de contrato — não é certo que um acordo seja necessariamente estabelecido. Basta pensar, com efeito, que o negociador sindical seguindo uma política de «possível ruptura» estabeleça um $j > m$ de que não se disponha a abdicar por razões de prestígio. Na impossibilidade de conseguir esse resultado, a negociação será interrompida, mesmo quando *a priori* fosse identificável uma possível zona de contrato. Nesta perspectiva, considerações extra-económicas ligadas a factores psicológicos e políticos ganham relevo.

Por outro lado, ao contrário das teorias antes expostas, a visão de Shackle conduz a realçar aspectos ligados àquilo que anteriormente designámos por «poder de negociação», distinto do poder contratual de Chamberlain, e que se concretizam no maior ou menor talento negociador das partes, identificável sem referência necessária à relação de forças subjacente.

Ainda, esta interpretação dá ênfase a um ponto até aqui negli-

genciado: a importância das propostas iniciais na negociação como elemento estratégico que pode ser decisivo. A «surpresa potencial» de Shackle medida por exemplo pela diferença $g-m$ associada à expectativa quando a $v-m$ é certamente elemento a tomar em conta pelos negociadores, dentro da mesma perspectiva da «possível perda de prestígio».

12—Stevens inspira-se num modelo de comportamento humano desenvolvido pela análise psicológica da conduta neurótica. Esta é interpretada em termos dum agente que hesita entre duas acções de resultados considerados, em ambos os casos, não inteiramente desejáveis (ou indesejáveis) mas que não podem simultaneamente ser evitados. Existe portanto um conflito individual relativo a uma escolha de difícil realização. A originalidade da análise de Stevens consiste na tentativa de transposição deste conflito psicológico *individual* para o caso dum conflito colectivo de interesses. Assim, por exemplo, o empregador experimenta uma tensão entre dois objectivos extremos que relativamente um ao outro se caracterizam pelo seguinte: um objectivo em princípio mais desfavorável — aceitar os termos do sindicato — é «favorável», ou tem uma componente de utilidade positiva, na medida em que a sua aceitação implica a economia dum custo, e não pode portanto ser considerado apenas como totalmente de rejeitar; o objectivo oposto — manter a proposta própria — de forma simétrica tem um aspecto «desfavorável» na medida em que implica custos de coerção necessários para a submissão da outra parte. Esta natureza antagónica das preferências de *cada uma* das partes é afinal retomada por Mabry nos moldes que já foram referidos, e que serão mais demoradamente analisados no número seguinte.

Stevens discute na sua obra vários problemas relacionados com a teoria dos jogos¹⁸ e é talvez essa discussão que contém os aspectos mais positivos da sua contribuição para a teoria da negociação¹⁹. O ponto que nos parece mais útil destacar, no contexto deste estudo, refere-se à problemática (formal) dos jogos «não naturais» levantada por Stevens e que, como se vai mostrar, traduz a problemática (real) das regras da negociação colectiva. Se, através da negociação, as partes são levadas a uma forma de conduta «neurótica», hesitante entre dois males

¹⁸ *Op. cit.*, Anexo II.

¹⁹ Para a simples *descrição* do processo de negociação, todavia, a obra de Stevens é particularmente esclarecedora.

extremos — ao menos em parte — que razão os leva afinal a aceitar a negociação? Certamente que a resposta é simples: porque entre duas atitudes possíveis — negociar ou não negociar²⁰ — escolheram, segundo o seu próprio interesse, a primeira. No entanto, dada a tensão implicada na conduta de cada uma das partes, *estas podem tentar modificar as regras do próprio jogo*; Stevens define uma situação deste tipo como característica dum jogo «não natural». Pondo de lado a hipótese de as partes apenas negociarem por imposição de terceira entidade — e esta conclusão é adiantada por nós, afastando-nos de Stevens — o *modus* estabelecido quanto à negociação é assim pelo menos tão importante como o objecto directo até agora considerado no processo em estudo. Esta possibilidade de acção, como é óbvio, não pode ser considerada nos termos da teoria dos jogos.

Suponha-se que o empregador aceita — formalmente — o princípio da negociação mas que se comporta num sentido análogo ao que tem sido designado por «boulwarism»²¹, fixando-se rigidamente na proposta inicialmente apresentada. Se admitirmos que o oponente não tem qualquer possibilidade de lhe infligir um custo de desacordo, a suposta negociação não tem sentido, é apenas uma representação para fins distintos da matéria explicitamente considerada pelas partes. Um caso mais atenuado seria admitir que o empregador fosse influenciado por simples tácticas de persuasão (que Stevens define, talvez com precisão mais aparente do que real, como as tácticas destinadas a modificar as preferências do opositor), mas isso apenas conduziria na generalidade dos casos a simples modificações marginais. Nestes casos de *negociação fictícia*, necessariamente que uma saída lógica do lado sindical será a tentativa da alteração das regras do jogo.

F — A ANÁLISE ECLETICA DE MABRY; DISCUSSÃO GERAL DAS TEORIAS

13 — Na teoria de Bevars Dupre Mabry, já incompletamente exposta, o comportamento de cada uma das partes é determinado por duas funções de ganho líquido: NG_{AA} (o ganho líquido de A estimado

²⁰ Não negociar tanto pode significar a aceitação imediata da proposta do oponente como a sua categórica rejeição.

²¹ Termo derivado do nome do antigo dirigente da General Electric, Samuel Boulware.

por A) e NG_{BA} (de B estimado ainda por A). Simbolicamente, o autor citado vê a relação das funções NG do seguinte modo ²²:

Se P_A^+ ↗ então NG_A ↗ e NG_B ↘

Se P_A^- ↗ então NG_A ↘ e NG_B ↗

Se P_B^+ ↗ então NG_A ↘ e NG_B ↗

Se P_B^- ↗ então NG_A ↗ e NG_B ↘

Cada parte procurará assim influenciar as estimativas e preferências da outra no sentido que lhe for mais favorável, A fazendo desviar NG_{BB} para a direita e B procurando deslocar NG_{AA} para a esquerda. O equilíbrio será atingido quando $NG_{AA} = 0$ e $NG_{BA} \leq 0$ e $NG_{BB} = 0$ e $NG_{AB} \leq 0$; são estas as condições que, segundo Mabry, definem um resultado *determinado* e o *termo dum processo*. Interessa pois discutilas com alguma profundidade.

Nesta análise, a situação de equilíbrio é necessariamente atingida, na medida em que a transformação das funções NG pode resultar do conflito e não da simples ameaça de conflito. Por aproximações sucessivas, as partes aceitam finalmente uma situação em que para ambas é nulo o ganho líquido (embora cada uma possa supor que a outra atingiu um NG negativo). Em termos subjectivos, de utilidade, isto equivale a dizer que A e B *ganharam, na negociação marginal, exactamente o que sacrificaram à outra parte* ($P_A^+ = P_A^-$, por exemplo). À primeira vista parece representar uma arbitrária condição imposta para a definição do equilíbrio; veja-se a equivalência desta concepção subjectiva de equilíbrio com as implícitas nas análises anteriores.

Em Hicks, o equilíbrio corresponde àquela situação particular em que sindicato e empregador preferem o acordo ao conflito ao mesmo nível de salário: em qualquer outro caso mais favorável, o conflito desencadeado pelo sindicato representaria um erro de cálculo, pois o sacrifício (custo da greve esperada) que se disporia a fazer, implicaria para o empregador uma punição (redução de rendimentos por efeito da greve) insuficiente para atingir o resultado pretendido; in-

²² «The pure theory of bargaining» *art. cit.*, p. 478. O sinal ↗ indica aumento e ↘ diminuição. Não se consideram aqui as funções de A estimadas por B ou vice-versa.

versamente, para qualquer outra situação possível mais favorável para o empregador — este, se desencadeasse o conflito consentiria semelhante erro de cálculo. As condições de equilíbrio de Hicks poderão ser, até certo ponto, encaradas nos termos de Mabry.

Com efeito, a duração esperada da greve origina as funções P_A^- e P_B^- para o sindicato e empregador; as taxas esperadas de salário, as funções P_A^+ e P_B^+ . Ao longo da curva R (sindical), P_A^- aumenta²³ e também P_A^+ (doutro modo a duração da greve esperada pelo sindicato seria directa e não inversamente proporcional à taxa de salários, ao contrário do que Hicks supôs, de forma aliás discutível); ao longo de C (concessão do empregador) aumentam simultaneamente P_B^+ e P_B^- . Apesar disto, parece lógico admitir (segundo o raciocínio de Hicks) que as funções NG sejam constantemente positivas ao longo das duas curvas; o equilíbrio de Hicks parece assim corresponder a uma situação de equilíbrio subjectivamente diferente de Mabry e também *objectivamente*, na medida em que a análise de Hicks é implicitamente normativa e a de Mabry pretende ser positiva ou descritiva.

Interessa agora confrontar a linha Zeuthen-Pen, na versão deste último.

Neste caso, a variável mais representativa da análise seguida é o risco do conflito. A faz uma proposta a B: este aceita-a ou não conforme a sua estimativa do *risco máximo* do conflito que está disposto a correr, for ou não excedida pela estimativa do risco que envolve a rejeição da proposta; se B aceita a proposta de A, isso significa que subjectivamente se atingiu o equilíbrio — as duas funções F (risco do conflito) dão o mesmo valor para p ; se B não aceita a proposta, comportando-se segundo a racionalidade definida pelo modelo, fará outra mais favorável do seu ponto de vista (ou A substituirá a sua proposta inicial por uma concessão a B) e assim o processo prosseguirá até ao seu termo. A análise é mais claramente efectuada recorrendo aos símbolos de Pen. Pode escrever-se:

$$I_s(p) = O_s \frac{S(p_s) - S(p)}{S(p_s) - S_c}$$

e

$$r_s(p) = F_s [E(p) - E_c]$$

²³ Aumentos e diminuições em termos absolutos.

e de forma semelhante escrever as funções l_e e r_e do empregador. As funções l chama Pen *propensão para a luta* (*propensity to fight*) e às funções r , *função do risco* (*risk functions*). Cada parte está individualmente em equilíbrio para o valor de p que faz $l = r$. Que significa este equilíbrio? Que o risco máximo (dado por l) que o sindicato ou o empregador se dispõem a correr ao rejeitar os termos em discussão, é igual ao risco suposto do conflito; nesta situação há equilíbrio no sentido de não existir incentivo para recusar p (os termos da negociação). Logo que as partes cheguem à mesma situação existe estabilidade de ambas as posições — logo, p é determinado. À medida que prossegue a negociação é a teoria das modificações nas funções l e r que garante a convergência para o resultado, segundo pretende Pen.

Num ponto fundamental esta análise se distingue da de Zeuthen: esta, como se viu, implicava perfeita informação das partes e certa «racionalidade» de conduta, que se torna talvez mais nítida mediante a interpretação de Harsanyi. Pen pretende que a sua teoria dispensa tais restrições, tal como Mabry; veremos mercê de que outras restrições. Por outro lado, a racionalidade implícita em Zeuthen é de certo modo inteligível, mas o mesmo não sucede nas análises, quer de Pen, quer de Mabry.

Com efeito, quanto a Pen, como observou Shackle, não parece defensável que a função r (e simetricamente com A) se relacione apenas com os custos do desacordo (estimados pelo adversário) não incluindo também os custos do acordo. Por outro lado, parece não haver motivo para exigir como condição de equilíbrio a verificação simultânea das duas igualdades, pois bastará que ambas as partes (ou uma delas apenas) estimem o risco máximo suportável inferior ao risco efectivo ($l < r$) para que não exista incentivo para preferir outro $p \neq p$. Com Zeuthen, a *determinação* (dentro das hipóteses postas) da teoria é, portanto, mais defensável do que em Pen, visto que a igualdade dos riscos máximos (identificados com a «propensão para a luta» de Pen) sugere uma noção aceitável, psicológicamente, de equilíbrio. Parece-nos, neste ponto, que Pen não tem razão ao afirmar que o facto de os dois contendores admitirem ambos uma probabilidade de $\frac{1}{2}$ em quebrar a negociação, não sugere em nada o estabelecimento dum acordo²⁴. Na

²⁴ *Op. cit.*, Cap. VI, p. 125. E afinal, neste aspecto, não nos parece que Pen vá mais longe do que Zeuthen, pois admite também que cada contendor se satisfaz quando estima um risco máximo (suportável por ele) idêntico ao provável risco que o outro se dispõe a correr!

realidade, o que está em causa é uma ideia que não tem necessariamente que ver com o factor risco: a de que em cada passo da negociação, A prefere discordar de B sempre que espere que a vantagem possível supere a desvantagem possível; A deixa de mover-se (no sentido de jogar), logo que a vantagem marginal iguala, nas suas expectativas, a desvantagem marginal. A *igualdade dos riscos máximos* — condição de equilíbrio de Zeuthen — é pois equivalente à igualdade da relação custos do acordo / custos do desacordo entre as duas partes, ou, na linguagem de Chamberlain, à *igualdade dos poderes contratuais*, ou ainda, na linguagem de Mabry, à igualdade de ganhos líquidos²⁵. Nesta perspectiva, Zeuthen e Mabry chegam a certas noções de equilíbrio e determinação do resultado mas o mesmo não sucede com os outros autores citados.

O equilíbrio da negociação definido por Zeuthen é essencialmente idêntico ao de Mabry num aspecto: que as partes se satisfazem com um resultado que proporciona idêntica satisfação para ambos. Essa «idêntica satisfação» é para Mabry o ganho líquido nulo (mas Mabry parece também aceitar como solução a maximização das funções NG) e para Zeuthen uma idêntica disposição para o risco ou propensão para a luta, nos termos de Pen. É interessante notar que esta última ideia é, no fundo, a mesma de Hicks: o equilíbrio da sua teoria assenta, afinal numa idêntica valoração pelas partes do resultado atingido, medida em idênticos custos de conflito, estimados como alternativa.

G — TEORIAS DA NEGOCIAÇÃO E TEORIA DA DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO

13 — Após ter dado contribuição importante para a teoria da negociação e, talvez mesmo, do monopólio bilateral, Jan Pen escreveu em 1958 uma crítica bastante severa às teorias puras da negociação, o que sendo surpreendente não deixa também de ter a sua justificação²⁶. A crítica baseia-se, como seria de esperar, no carácter subjectivo e não operacional das teorias em causa. A discussão anterior manifesta, segundo cremos, o elevado grau de abstracção e complexidade a que o desenvolvimento da teoria conduziu, e que só muito remotamente, em

²⁵ Dizemos «equivalência», não identidade, repare-se. Equivalência em certo sentido fundamental, digamos, de categorias mentais.

²⁶ «Wage determination revisited», *Kyklos*, 1958, Fasc. I.

certos aspectos, mantêm pontos de contacto com a análise económica. Do ponto de vista desta, dissemos já genêricamente o que parecia legítimo exigir-se-lhe. Mas é altura de precisar mais a questão.

Discutíveis em vários aspectos, os equilíbrios definidos pelas teorias de Pen e Mabry, por exemplo, são essencialmente de natureza subjectiva. A possibilidade de transposição para um equilíbrio expresso em variáveis objectivas parece ser condição *sine qua non* da validade dessas análises para o propósito da teoria do salário. Esta é uma primeira condição a reter, pela teoria da negociação, para que se torne operacional no âmbito mais geral da análise da determinação do salário na indústria.

Surge, em segundo lugar, a controvérsia respeitante aos conceitos de determinação e equilíbrio. O «agnosticismo», apontado por Pen, relativamente à posição dos economistas que afirmam ser indeterminado o preço em condições de monopólio bilateral, significa que esta teoria permite apenas estabelecer uma zona de possíveis resultados mas não esclarece qual deles acabará efectivamente por ser acordado. Na realidade, *a posteriori*, se a negociação não é definitivamente interrompida, existe uma determinação. Se esta é obtida, são factores «subjectivos» os determinantes? Em caso afirmativo, deve a teoria económica renunciar à sua análise? Parece evidentemente que a resposta à primeira questão é afirmativa — aceitando-se que a subjectividade traduz, de qualquer forma, certa objectividade — e à segunda, negativa.

Pelo que se viu anteriormente, o equilíbrio definido pelas teorias da negociação, se é de ordem subjectiva (o que não implica negar *a priori*, a possibilidade da sua tradução em termos objectivos) *nem sempre é um equilíbrio determinado*.

A expressão equilíbrio indeterminado poderia ser entendida, pelo menos, em dois sentidos.

Ser um equilíbrio definido por funções subjectivas (do tipo das ofelidades de Pen) que não só dificilmente poderão ser conhecidas supondo a sua estabilidade, mas que de todo são indetermináveis empiricamente em teorias que postulam ser a essência do processo de negociação a *modificação* dessas mesmas funções — como claramente admittiram Chamberlain, Pen e Mabry.

Ser um equilíbrio definido a partir de funções subjectivas que se aceitam teórica (mas não empiricamente) determinadas, mas que não conduzem a um único resultado.

É neste segundo sentido que achamos justificada a questão posta.

Por exemplo, na teoria de Mabry (admitindo a sua consistência lógica interna) há equilíbrio determinado pois as equações de equilíbrio definem um único resultado. Nos modelos de Cartter e Pen já isso não sucede: o primeiro diz-nos apenas que haverá equilíbrio (posição estável) quando uma das partes aceitar a proposta da outra, mas nada nos diz qual será o *resultado* a que o acordo conduzirá; o segundo — ao contrário da interpretação do próprio Pen — revela-se formalmente semelhante ao de Cartter, no aspecto em causa.

Nos modelos que neste sentido conduzem a um equilíbrio determinado — casos, portanto, de Hicks, Zeuthen e Mabry — há que pôr duas questões, sempre legítimas quando se examinam construções teóricas deste tipo:

Consistência lógica do equilíbrio com as hipóteses do modelo.

Validade (num sentido a definir) das hipóteses.

Quanto às hipóteses, entre outras ²⁷, Hicks e Zeuthen admitem perfeita informação e racionalidade das partes. O irrealismo da primeira hipótese não é, só por si, suficiente para condenar os modelos construídos enquanto instrumentos analíticos úteis para a compreensão do fenómeno em estudo.

Quanto ao modelo de Mabry, a sua hipótese fundamental, já várias vezes expressa, consiste em supor *em cada fase da negociação*: A (sindicato) estabelece como objectivo o resultado que lhe permitir um ganho líquido e (marginal) nulo; B (empregador) estabelece como objectivo conceder a A o resultado que igualmente considera de ganho líquido nulo.

Embora toda a teoria desenvolvida por Mabry se baseie nesta suposição, aquele autor admite implicitamente a sua arbitrariedade reconhecendo que as partes poderiam comportar-se como *maximizadores* das funções de ganho líquido; neste caso, segundo Mabry, as funções relevantes para a análise seriam as derivadas de NG.

Não é para nós clara, por esta razão, a validade lógica do modelo de Mabry pois baseia-se numa hipótese fundamental que é postulada (sem discussão) não se desenvolvendo as consequências doutra hipótese que — igualmente sem discussão — é admitida.

Na realidade, parece-nos tão arbitrário supor um comportamento baseado na anulação das funções NG como na sua maximização. Por-

²⁷ Por exemplo, o andamento das funções C e R com Hicks, e a mentalidade actuarial dos negociadores (neutrais em relação ao risco) suposta por Zeuthen.

que não admitir, por exemplo, que A pretende certo nível de ganho líquido e B um outro diferente?

Estas dúvidas fundamentais—a que poderiam juntar-se outras²⁸—retiram muito do valor à construção de Mabry. A sua teoria parece-nos útil para *descrever certas dimensões do processo da negociação* mas não para definir um resultado desse processo.

Deste modo, para além das dificuldades inerentes à tradução empírica das funções subjectivas que intervêm nas várias teorias puras da negociação, estas não chegam a definir condições totalmente satisfatórias (num plano meramente formal ou lógico) para um *equilíbrio determinado* da negociação colectiva do salário.

Afirmar isto, porém, não significa enfileirar na posição agnóstica apontada por Pen. Concluímos do exame crítico efectuado apenas o seguinte: uma teoria da negociação útil, na nossa perspectiva analítica, requer a possibilidade de transformação de variáveis subjectivas em objectivas e a definição dum equilíbrio determinado, explicativo do resultado da negociação; o estado actual da teoria, segundo cremos, não garante a verificação destas condições.

14 — Tentaremos seguidamente definir as linhas de progresso que as teorias da negociação poderão seguir para o preenchimento dos requisitos apontados.

Quanto às hipóteses básicas a estabelecer é talvez de rejeitar *a priori* a perfeita informação das partes mas não a do comportamento racional. Embora o *conteúdo* da hipótese de racionalidade possa ser largamente discutido, já não nos parece discutível que uma teoria económica envolvendo o comportamento humano possa dispensar tal hipótese²⁹.

Que sentido deverá então atribuir-se à suposta racionalidade das partes na negociação colectiva de salários?

Essa racionalidade pode ser estabelecida no sentido da análise de Zeuthen, formulada do seguinte modo: em cada passo da negociação entre A e B, não havendo acordo, *a cedência é efectuada por aquela parte que considera ter mais a perder com o conflito*. Mais pre-

²⁸ Nomeadamente esta: o factor risco, fundamental em Zeuthen e Pen não desempenha qualquer papel na teoria de Mabry.

²⁹ Não é difícil encontrar exemplos em apoio desta afirmação: as teorias da produção e do consumo ao nível das micro-unidades económicas.

cisamente, veja-se o significado desta hipótese, retomando as análises anteriores.

Designemos por *atitude contratual* de A (sindicato) e B (empregador) as seguintes relações:

$$B_A = (u_{pA} - u_{pB}) - (u_{pB} - u_c) r_{pB}$$

$$B_B = (v_{pB} - v_{pA}) - (v_{pA} - v_c) r'_{pA}$$

As funções $u(p)$ e $v(p)$ designam, respectivamente, as utilidades atribuídas por A e B a cada resultado possível da negociação (p); p_A e p_B são as propostas feitas pelas partes em dado momento da negociação; $r(p)$ e $r'(p)$ são as estimativas sobre o risco do conflito efectuadas pelas partes, no caso da rejeição da proposta do oponente; u_c e v_c são as utilidades atribuídas por A e B à emergência do conflito.

Iniciada a negociação surgem duas propostas, tais que $p_A > p_{AL}$ e $p_B < p_{BL}$, sendo p_{AL} e p_{BL} os limites da concessão duma parte à outra, e $p_A > p_B$; p_{AL} e p_{BL} podem variar no curso da negociação.

Se B_A ou B_B forem ≤ 0 haverá acordo; caso contrário, A ou B terão de apresentar nova proposta mais favorável ao oponente.

Com efeito, por exemplo B_A mede a diferença entre o custo (sacrifício) do acordo com B e o custo do desacordo, supondo que A tem «mentalidade actuarial» (valoriza neutralmente o risco)⁸⁰.

Se B_A for negativo ou nulo significa que A considera mais vantajoso o acordo do que o desacordo, etc.

Uma condição de equilíbrio (acordo) será pois que algum B seja negativo ou nulo, para certo p proposto pelo oponente. Não se trata porém duma condição de determinação do resultado, por razões já explicadas.

No caso, porém, de ambos os contendores considerarem mais desfavorável o acordo do que o desacordo, o problema que se supõe *resolvido pela hipótese posta* é o de que a concessão é efectuada por A logo que:

$$\frac{u_{pA} - u_{pB}}{u_{pB} - u_c} < \frac{v_{pB} - v_{pA}}{v_{pA} - v_c}$$

⁸⁰ B_A também poderia ser lido como a diferença entre a vantagem obtida pelo desacordo com B e a vantagem conseguida pelo acordo.

As duas funções medem a *propensão para o conflito*³¹ (sempre em termos de utilidade) de A e B, nos termos de Zeuthen. Cada uma das fracções mede o *risco máximo* de conflito que as partes estão dispostas a correr; se, por exemplo $r_{\max} < r'_{\max}$ isso significa que A se dispõe mais facilmente a conceder do que B. Em consequência, seguindo a hipótese de racionalidade definida, A deverá propor algum $p'_A < p_A$; então o processo repetir-se-á, dentro das hipóteses postas. Neste passo, a análise é idêntica à de Zeuthen; no entanto, julgamos que não há conveniência em *definir abstractamente um equilíbrio terminal pela igualdade final dos riscos máximos*. Parece mais fecundo que a teoria se oriente para outras questões, na sequência das análises anteriores:

- a) factores determinantes das propostas das partes no curso da negociação;
- b) factores favoráveis a um resultado final próximo do limite de concessão de B;
- c) reacções possíveis de B sendo forçado a aceitar um resultado nas condições definidas em b).

Retomar-se-á esta problemática no Cap. VII.

³¹ Ou, inversamente, a propensão para o acordo.

Capítulo VI

ANÁLISES EMPÍRICAS SOBRE A DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO
NA INDÚSTRIA

- A — Análises empíricas relativas a países industrializados ocidentais*
 - B — Salários e desenvolvimento industrial: o caso português*
 - Expansão industrial e emprego*
 - Relações entre emprego, produtividade e salários*
 - Salários e desenvolvimento industrial*
- Anexo estatístico*



Capítulo VI

ANÁLISES EMPÍRICAS SOBRE A DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO NA INDÚSTRIA

1 — Relativamente aos temas abordados neste estudo — e numa evolução que é comum a outros domínios da Ciência Económica — constituem preocupações dum número crescente de trabalhos a comprovação empírica das teorias ou a análise dos fenómenos que desafie as teorias estabelecidas e prepare novas formas de conhecimento científico da realidade.

Tal evolução é explicada quer pelas facilidades actuais de tratamento da informação estatística, quer pela premência de certos problemas defrontados pela política económica, cuja resolução exige a disponibilidade de teorias operacionais. No âmbito da teoria da determinação do salário, é a controvérsia relativa à ligação entre salários e inflação que mais tem determinado a necessidade de estudos empíricos.

Como afirma Bowen, trata-se de saber se tem efectiva correspondência na realidade o «dilemma model» que, mais ou menos explicitamente, está presente no espírito de muitos comentadores, políticos e dirigentes de empresa¹. O «modelo» consistiria, esquemáticamente, num dilema entre males alternativos defrontados pelos decisores da política económica.

Os sindicatos poderosos do capitalismo moderno estão em condições de conseguir aumentos de salários superiores aos da produtividade. Tais aumentos geram uma pressão sobre os preços.

Dada aquela pressão, as autoridades monetárias defrontam uma

¹ W. J. Bowen, *The wage price issue*, Princeton University Press, 1960, Cap. III.

escolha difícil: ou seguem uma política «elástica», que permita a expansão da oferta de moeda em correspondência com a subida dos preços, e assim justificam sucessivas repetições do processo inflacionário; ou recusam-se a seguir essa política, e na falta dum suplemento de meios de pagamento injectado na economia, permite-se o surto de certo grau de desemprego.

Este raciocínio conduziria lógicamente à conclusão de que não é possível conciliar liberdade nas negociações colectivas de salários, estabilidade de preços e pleno emprego. Atribuindo-se prioridade aos dois últimos objectivos, o primeiro teria de ser necessariamente sacrificado.

Claro que o dilema exposto é uma interpretação primária e popular duma realidade extremamente complexa. Traduz, no entanto, certa visão corrente dum problema cujas implicações económicas, sociais e políticas nos capitalismos modernos são da maior gravidade. Basta lembrar que as políticas de salários e, mais recentemente, as esboçadas políticas de rendimentos nos países europeus se relacionam estreitamente com aquela problemática.

2 — Se a discussão das teorias de inflação transcende o âmbito deste estudo, a influência dos sistemas de determinação de salários, ao nível da indústria, na evolução dos preços e na mobilidade da mão-de-obra é já relevante para o nosso objectivo. Mais concretamente, interessa-nos confrontar as análises meramente dedutivas anteriormente efectuadas com os resultados de certos estudos empíricos que se nos afiguram mais concludentes. Determinados problemas de ordem metodológica poderão ser posteriormente retomados numa perspectiva mais profunda e também mais realista.

Este capítulo divide-se em duas partes.

Na primeira, serão comentados os resultados de algumas análises aplicadas relativamente a um grupo numeroso de países industrializados, em função de problemas teóricos levantados anteriormente.

Na segunda, mais extensa, tentaremos apreciar alguma evidência estatística relativa ao caso português em confronto com análises teóricas e empíricas efectuadas com maior generalidade. Tentar-se-á o estabelecimento de hipóteses, susceptíveis de comprovação empírica, e orientadoras duma teoria dos salários adequada para a realidade do País.

A — ANALISES EMPIRICAS RELATIVAS A PAISES INDUSTRIALIZADOS OCIDENTAIS

3 — Alguns estudos recentes da O.C.D.E. interessam particularmente à análise das relações entre salários, preços e emprego. Em *Le problème des hausses de prix*², é estudada a experiência de alguns países industrializados daquela organização no período 1953-60. As conclusões principais dos autores são referidas seguidamente.

Os salários aumentaram segundo um ritmo considerado «apreciável», durante a maior parte do período estudado, mesmo sem existir penúria de mão-de-obra; em certos sectores de altos salários, verificaram-se aumentos de remunerações ao mesmo tempo que se notava um desemprego relativamente elevado no conjunto das actividades industriais. Esses sectores podem exercer um efeito de contágio.

Em determinados países, foi persistente o movimento da alta de salários, mesmo sem que o mercado de trabalho registasse qualquer tensão provocada pela procura de mão-de-obra.

Duma maneira geral, a alta de salários verificou-se sempre, ainda que se tratasse de períodos de redução da procura global e de aumento do desemprego.

Perante estes resultados, e sem excluir a influência de outros factores na alta de preços, é lógico que a maioria dos autores³ se inclinasse pela defesa da política de salários, incluindo o estabelecimento de normas para a elevação dos salários, a reforma dos mecanismos de negociação e a instituição de sistemas de arbitragem segundo critérios de natureza económica.

Na sequência deste estudo, dois relatórios, um sobre a política de equilíbrio de preços e outro relativo à política de «preços, lucros e outros rendimentos não salariais» são publicados pela mesma organização⁴. Algumas conclusões do segundo dos trabalhos citados merecem aqui uma breve referência.

Os autores reconhecem a importância — no domínio daquilo que

² Paris, 1961, volume organizado com a participação de W. Fellner, M. Gilbert, Bent Hansen, R. Kahn, F. Lutz e Pieter de Wolf.

³ Com as reservas de Fellner e Lutz. *Cf. op. cit.*, p. 68.

⁴ *Une politique d'équilibre des prix* (1962) e *Pour une politique des prix, des profits et des autres revenus non-salariaux* (1964).

se convencionou apelar de «inflação pelos custos» — de dois fenómenos relativos a salários: a competição entre altas de salários e altas de preços, provocando-se mutuamente; a «corrida entre salários», isto é, a competição entre grupos organizados de trabalhadores no sentido de conservar ou melhorar as suas posições na hierarquia dos salários. No entanto, as políticas de salários e mesmo as de rendimentos são apenas consideradas num contexto mais amplo de medidas estabilizadoras, relativas à procura global e também à oferta global, incluindo aqui as disposições favoráveis ao aumento da mobilidade geográfica e profissional da mão-de-obra.

Finalmente, em 1965 é publicado pela O.C.D.E. um estudo sobre salários e mobilidade da mão-de-obra⁵, que analisa um período do pós-guerra que chega a atingir quinze anos nalguns casos e que abrange dez países industrializados, membros da organização: Alemanha, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Noruega, Holanda, Reino Unido e Suécia. A interrogação central a que o estudo pretendia responder é a seguinte: em que medida a evolução diferencial dos salários afecta a variação das estruturas do emprego? Das conclusões a que os autores chegaram destacamos as que consideramos mais significativas.

Quer a curto, quer a longo prazo, não se encontra relação estatística significativa entre a variação das remunerações pagas pelos diferentes sectores e a variação dos efectivos que os mesmos sectores empregam. Este resultado é interpretado como demonstrativo de que a estrutura do emprego é insensível à variação diferencial dos salários.

Os sectores cujo emprego se expande não necessitam de aumentos diferenciados nos salários desde que se verifiquem todas ou algumas das condições seguintes:

Os sectores em causa possam recorrer largamente à promoção interna, admitindo apenas pessoal na base da hierarquia profissional ou para certas categorias «chave» da mão-de-obra; os níveis salariais desses sectores sejam já relativamente elevados; existam outros sectores em que o emprego diminua.

A primeira condição permite basear o recrutamento na mão-de-obra sem qualificação nem experiência, enquanto as outras duas

⁵ *Les salaires et la mobilité de la main-d'oeuvre — Une étude de la relation entre l'évolution différentielle des salaires et les variations des structures de l'emploi.*

conduzem o sector em expansão a contratar mão-de-obra experimentada.

Paradoxalmente, a ausência de diferenciação nas subidas de salários pode influenciar a repartição do emprego: tal circunstância, com efeito, agrava a situação dos sectores ou empresas em regressão ou estagnação relativamente aos sectores ou empresas que se expandem, defrontando condições mais favoráveis no mercado de trabalho. Se este raciocínio é válido, concluir-se-ia que a diferenciação nas subidas de salários poderá afectar a oferta de mão-de-obra (reagindo esta, segundo as novas diferenciações), enquanto a elevação não diferenciada afectará sobretudo o lado da procura de trabalho.

Registe-se, em último lugar, a associação estatística verificada entre as diferenciações salariais interindústrias, e o grau de concentração e as taxas de lucro dos respectivos sectores.

4 — Os estudos anteriormente mencionados justificam, uma vez mais, a dúvida sobre se os factores económicos serão ainda determinantes na evolução dos salários monetários ou se estes, nos países industrializados ocidentais, serão antes conduzidos por factores institucionais e relações de poder entre grupos sociais. Se análises empíricas confirmam a legitimidade destas dúvidas, serão porém suficientes para o seu esclarecimento?

É evidente que o progresso da análise científica, neste como noutros domínios do económico, requer o aprofundamento da observação dos factos. Mas um estreito empirismo é tão estéril como a pura dedução, ao menos no que se refere à teoria do salário. Uma combinação que nos parece exemplar, dos métodos dedutivo e indutivo é-nos fornecida por uma análise de Eckstein e Wilson sobre a determinação dos salários monetários na indústria norte-americana⁶.

Os autores pretendem construir um modelo explicativo da determinação dos salários na indústria americana no período 1948/62 e susceptível de comprovação empírica. As hipóteses básicas, inicialmente retidas *a priori* e depois comprovadas empiricamente, são referidas a seguir.

⁶ «Determination of Money Wages in American Industry», *The Quarterly Journal of Economics*, Agosto de 1962. Cf. também, de A. W. Phillips, «The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861-1957», *Economica*, Novembro de 1958.

Os salários são fundamentalmente estabelecidos mediante negociações entre sindicatos e empregadores.

Essas negociações ocorrem em «wage rounds» (cinco no período considerado), isto é, em negociações periódicas que se sucedem em diversos sectores de actividade.

Um grupo de indústrias pesadas — designado como «grupo chave» — determina os seus salários de forma praticamente idêntica, em resultado das ligações económicas entre as empresas (em termos de relações interindustriais) e das ligações institucionais entre os sindicatos correspondentes àqueles sectores. Desse «grupo chave» fazem parte indústrias tais como a siderurgia, a indústria automobilística e a dos cimentos; a evolução dos salários no grupo está correlacionada com duas variáveis estratégicas — a taxa de lucros e a taxa de desemprego, em relação às actividades «chave».

Finalmente, a evolução dos salários naquele grupo influencia, mais ou menos intensamente conforme as actividades, a determinação das remunerações nos sectores exteriores ao grupo.

O interesse teórico desta análise reside num duplo aspecto: *metodológico*, por um lado, confirmando a presunção de que é superável a fronteira que correntemente separa as aproximações formais e dedutivas da teoria dos salários, das contribuições meramente empíricas do tipo «estudo de casos»; *interpretativo*, por outro lado, na medida em que desvenda numa forma convincente a realidade complexa da negociação colectiva no capitalismo ocidental mais evoluído. Quanto a este segundo ponto, o que ficou demonstrado — pelo menos para os Estados Unidos, mas a análise sugere imediatamente a generalização — é que não se trata de opor factores económicos a factores contratuais, mas sim de ver em que medida os segundos reflectem os primeiros, e acabam por influenciá-los também num processo dinâmico.

5 — Que permitem em definitivo concluir as análises citadas sobre as duas relações salários-preços e salários-emprego?

Quanto à primeira, nos países considerados, é indiscutível que o mecanismo da negociação colectiva constitui, só por si, um factor inflacionista — o que não significa afirmar que tenha sido sempre e por todo o lado o único ou o mais decisivo. Como é evidente, as experiências dos diferentes países, se oferecem semelhanças, revelam igualmente diversidades não só de natureza económica mas tam-

bém institucional. As generalizações não podem assim ser levadas demasiado longe. Seria, em todo o caso, inútil minimizar as preocupações fundamentadas que se manifestam em relação a determinados aspectos do funcionamento actual dos sistemas de negociação colectiva nalguns países⁷. É necessário acrescentar, todavia, que essas preocupações não conduzem a pôr em causa a instituição sindical, ou a própria essência da determinação negociada de salários e condições de trabalho, mas sim a recomendações no sentido de políticas adequadas de salários ou rendimentos que envolvam maior controlo da administração pública e que na realidade têm vindo a generalizar-se. Isto, aliás, vem reforçar uma afirmação de Lloyd Reynolds que já em 1956 reclamava «uma teoria integrada na qual a negociação colectiva e a acção governamental sejam aceites como parte do mecanismo central em lugar de agentes exteriores que intervêm num processo essencialmente económico»⁸.

Quanto à relação salários-emprego, também o mecanismo da negociação colectiva explica em parte a tenuidade que estas análises manifestam. Pelo menos nalguns países, os salários elevam-se independentemente, até certo ponto, da conjuntura no mercado do emprego, sendo apenas o ritmo dessa elevação eventualmente limitado pelos níveis de desemprego nos sectores em causa. Mas outros factores contribuem certamente para que as diferenciações na elevação dos salários não se associem a transformações na estrutura do emprego. Além das razões apontadas, que permitem aos sectores em expansão recrutar mão-de-obra sem diferenciação na alta dos salários monetários, são conhecidos os obstáculos à mobilidade geográfica e profissional da mão-de-obra, hoje também activamente combatidos pela política económica e até numa perspectiva anti-inflacionista.

Uma última observação respeita à importância das «comparações coercivas» que a negociação colectiva de salários introduz ou dos

⁷ Um reputado «labor economist» britânico como o Prof. Phelps Brown não hesitou em escrever sobre o seu País: «There are also needs that though truly pressing do not press on those whose actions most be changed to provide the remedy. Unfortunately, it is a need of just this kind that arises now in our collective bargaining. Its great defect is that it sustains inflation, and inflation impedes growth». Cf. *Industrial Relations—Contemporary problems and perspectives*, B. C. Roberts (ed.) Londres, Metwen & Co. Ltd., 1962, prefácio, p. XV.

⁸ Reynolds e Cynthia Taft, *The evolution of the wage structure*, New Haven, Yale University Press, 1956, p. 372.

«wage contours» (Dunlop), isto é, do grupo das taxas de salários em diversas indústrias intimamente relacionadas por razões económicas e institucionais. Os movimentos dos salários são contagiosos, desencadeiam efeitos de imitação ou de harmónio, e este tipo de relações sobrepõe-se aos mais correntemente considerados pela teoria, quer no domínio do mercado do produto final quer do mercado de trabalho em que decorre a negociação.

B — SALÁRIOS E DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL:
O CASO PORTUGUÊS

6 — As análises empíricas referidas aplicam-se a economias industrializadas, com dadas características institucionais. Ora, pelo menos num aspecto fundamental, relevante para este estudo, a economia portuguesa difere daquelas: trata-se dum país numa fase de desenvolvimento industrial rápido, em que as modificações na estrutura do emprego são amplas num período relativamente curto. Lógicamente, parece que não apenas os *factos* mas também os *problemas* por aqueles levantados deverão divergir profundamente. Daí o interesse duma tentativa de análise do caso português, ainda que forçosamente limitada nos seus intuítos. Não se trata certamente de realizar uma análise pretensamente exaustiva, mas apenas de considerar certos dados, levantar algumas interrogações e apresentar algumas hipóteses de resposta.

Com efeito, a experiência portuguesa de desenvolvimento industrial, dos anos 50 até à actualidade, oferece um campo de estudo de assinalável interesse, mesmo numa perspectiva teórica, e em relação aos temas tratados neste ensaio. Descontando os anos de 65 e 66, o período corresponde a uma fase de arranque industrial, de relativamente rápidos crescimentos da produção e produtividade nos vários sectores industriais, e existe já alguma informação estatística para permitir relacionar a evolução das remunerações do trabalho com outras variáveis relevantes, nomeadamente, emprego e produtividade.

O facto de termos acompanhado de perto a elaboração de certos estudos aplicados sobre a experiência portuguesa de desenvolvimento industrial, e mesmo participado nalguns deles, permitiu-nos avaliar da utilidade do material disponível para o tratamento do tema em

epígrafe⁹. Na análise estaremos particularmente interessados nos pontos seguintes:

- a) natureza da expansão industrial observada no período, em conexão com a variável emprego;
- b) relações entre a evolução do emprego, da produtividade e das remunerações do trabalho;
- c) funções desempenhadas pelos níveis e diferenciações salariais no desenvolvimento industrial português.

Expansão industrial e emprego

7 — No período 1953/64, para um crescimento médio anual do produto das indústrias transformadoras da ordem dos 8,5 %, o emprego apenas cresceu a 2,1 %. Enquanto a tendência relativamente ao emprego nas indústrias tradicionais — tais como as alimentares, têxteis, vestuário e calçado e madeira e cortiça — foi, em conjunto, no sentido da quase estacionaridade, a expansão foi relativamente importante nalguns sectores modernos, sobretudo nas indústrias metalúrgicas e metalomecânicas. Indústrias tradicionais e indústrias modernas (considerando cada grupo no seu conjunto) equivaleram-se sensivelmente nos ritmos de crescimento da produtividade; se as primeiras aumentaram menos rapidamente o produto, o facto é estatisticamente imputável à diferença de comportamento quanto à variável emprego. A evolução que se desenha, em termos de emprego, nas indústrias transformadoras é claramente revelada no Quadro I.

⁹ As fontes principais de que iremos socorrer-nos são as seguintes, além das estatísticas publicadas pelo I.N.E.:

Documentos de trabalho elaborados pela comissão encarregada do estudo das necessidades de investigação científica e técnica em Portugal (projecto das «equipas-piloto» da O.C.D.E.);

Apuramentos de inquéritos efectuados pela Corporação da Indústria;

Estudos efectuados no Gabinete de Estudos de Política de Emprego do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, e elementos estatísticos fornecidos pela Divisão de Salários daquele Fundo.

Agradecemos ao Prof. Dr. Dias Agudo e ao Dr. João Moura, respectivamente directores da equipa-piloto e do F.D.M.O., as autorizações concedidas para a utilização das fontes citadas.

Quadro I

Evolução da estrutura do emprego nas indústrias transformadoras
(em percentagens)

	1940	1950	1960	1964	1975
Indústrias transformadoras	100	100	100	100	100
Alimentares e Bebidas	14,6	12,5	10,1	9,8	8,4 a)
Têxteis, vestuário e calçado	44,1	39,2	35,9	34,2	29,7
Madeira, cortiça e mobiliário	13,5	15,5	14,4	13,0	10,3
Químicas e derivados do petróleo	1,8	1,8	3,9	3,9	4,1 b)
Minerais não metálicos	3,8	4,5	5,8	5,9	5,8
Metalúrgicas e metalomecânicas	13,7	14,4	21,0	23,8	32,3
Outras	8,5	12,1	8,9	9,4	9,4

a) Inclui Tabaco.

b) Inclui Borracha.

Embora a projecção para 1975 deva ser considerada com reservas, sobretudo pela fragilidade de certas estatísticas em que se baseia, parece-nos reflectir em grandes linhas uma evolução provável e desejável. Considerando como «tradicional» os primeiros três grupos de indústrias, verifica-se que a sua participação no emprego industrial tende a diminuir — reduziu-se de 72 a 57 % entre 1940 e 64 e provavelmente ir-se-á reduzir mais rapidamente na próxima década. Com alguma semelhança com a evolução conhecida do emprego agrícola durante o processo de desenvolvimento económico, é mesmo natural que a esta fase de redução *relativa* do emprego nas indústrias tradicionais se suceda outra fase de redução absoluta naquele emprego. No conjunto das indústrias transformadoras, vê-se assim que a expansão de longo prazo no emprego está largamente condicionada pelos dois grupos de indústrias que, em 1940 tal como em 1964 e na estimativa para 1975, contam para cerca de 60 % do emprego global, isto é, «têxteis, vestuário e calçado» e «metalúrgicas e metalomecânicas»; em 1975 é provável que o segundo conjunto de indústrias se tenha substituído ao primeiro na posição cimeira em termos de volume de emprego.

8 — Disse-se anteriormente que a expansão do produto industrial entre 1953 e 1964 implicou a expansão da produtividade mais do que a do volume de emprego. Por outro lado, uma análise bastante simples demonstra que o índice anual de variação da produtividade está estatisticamente associado com o correspondente índice para o produto¹⁰ e isto quer no conjunto das transformadoras quer para os grupos de indústrias considerados no Quadro I. Designando por y e x , respectivamente, os índices em cadeia do produto (a preços constantes) e da produtividade foi possível ajustar satisfatoriamente funções do tipo $y = A \cdot x^\alpha$ à experiência dos anos 1953/64; o expoente α representa a elasticidade de y em relação a x , que pode ser aproximadamente interpretada como a aceleração da produtividade correspondente à aceleração de 1% no produto.

Os valores estimados para α , nas condições descritas, foram os seguintes para três grandes grupos de indústrias:

Indústrias transformadoras		0,97
Indústrias «tradicionais»	a)	0,88
Indústrias «modernas»	b)	1,26

a) Inclui: indústrias de alimentação, bebidas e tabaco; têxteis, vestuário e calçado; madeira, cortiça e mobiliário; diversas transformadoras.

b) Inclui as restantes indústrias transformadoras: papel e tipografia; químicas e petróleo; minerais não metálicos; metalúrgicas e mecânicas.

Os valores calculados para α , mostram, em primeiro lugar, que a aceleração (ou desaceleração) no acréscimo do produto se reflecte quase proporcionalmente na produtividade (influindo do mesmo modo no emprego), considerando as indústrias transformadoras no seu conjunto; e que, aceitando a dicotomia indústrias tradicionais e modernas, é maior a elasticidade do índice da produtividade em relação ao índice da produção no segundo grupo de indústrias, a tal ponto que a aceitar literalmente o resultado obtido se deve concluir que com uma aceleração na produção se poderá amortecer a expansão do emprego, nas indústrias modernas.

Sem entrar em pretensos rigores de análise que quer a relativa curteza do período quer a fragilidade das estatísticas nacionais sobre emprego não aconselham, é todavia legítimo afirmar o seguinte: *num*

¹⁰ Índices em cadeia, tomando por base o ano anterior.

*período de rápida expansão industrial*¹¹, a produtividade expandiu-se anualmente em estreita associação com o acréscimo do produto; à aceleração deste responde uma aceleração na produtividade quase idêntica ao nível global da indústria, e mais acentuada no grupo das indústrias modernas do que nas tradicionais.

9 — Para aprofundar um pouco mais a análise, e antes de considerar implicações do domínio dos salários, interessa discutir o significado da variável produtividade, esta simplesmente entendida até agora como o cociente entre o produto (a preços constantes) e o volume de emprego nos sectores considerados.

Neste ponto, convém levantar a seguinte questão: para além da associação estatística verificada, fará sentido admitir que a variação da produtividade seja *determinada* essencialmente pela variação da produção? Não nos é possível responder de forma totalmente satisfatória a esta questão já que não bastaria o simples fundamento em análises empíricas, pois seria, em rigor, necessário um esforço de teorização que transcende os propósitos deste trabalho. Em todo o caso, algo pode ser adiantado no sentido duma *hipótese* de resposta.

Variações num índice global de produtividade podem ser imputáveis a diversos factores: aumento do capital investido por trabalhador; modernização do equipamento; maior qualificação da mão-de-obra; utilização mais racional das capacidades produtivas instaladas, etc. A questão complica-se ainda mais quando se pensa que modificações estruturais na produção — quer em termos de indústrias quer de produtos — implicam também modificações nos valores *médios* da produtividade. Ora, no período 1963/64, amplas modificações estruturais se deram no âmbito da indústria transformadora portuguesa, principalmente devido à expansão de indústrias que genéricamente classificámos como modernas. Nestas condições, um simples indicador global de produtividade traduz uma multiplicidade de influências dificilmente redutíveis a um esquema simples¹².

¹¹ Seria interessante completar a análise do período 53/64 com a consideração dos últimos anos, em que aparentemente se verificou uma travagem da expansão industrial sem precedentes no após-guerra. Não dispomos, porém, dum mínimo de informação estatística aceitável para o fazer.

¹² Uma tentativa realizada no âmbito dos trabalhos da equipa-piloto para ajustar funções Cobb-Douglas dentro de hipóteses alternativas — com e sem fac-

É todavia mais defensável a hipótese de que a expansão da produção contribui para a expansão da produtividade do que a hipótese contrária: isto é, que uma conjuntura expansionista¹³ favoreça as melhorias de produtividade, mais dificilmente verificáveis quando a produção estagna ou cresce lentamente. Melhorias de produtividade poderão induzir aumentos de produção na medida em que permitam reduções de preços e (ou) melhorias de qualidade; mas não cremos que, ao menos em termos globais como temos raciocinado, tal processo seja grandemente significativo no caso português.

Admitindo que a associação estatística entre as variações de produtividade e da produção na indústria corresponda a uma realidade economicamente inteligível, pode então perguntar-se *sob que formas* aumentos da produção induzem aumentos de produtividade. Numa perspectiva de curto prazo, há razões para supor que a forma principal consistirá na melhor utilização das capacidades instaladas; e na criação de novas capacidades mais intensivas em capital, considerando uma perspectiva de longo prazo. Mas esta questão pode ainda ser relacionada com outra: que conteúdo poderá atribuir-se à expressão «progresso técnico» aplicada à experiência portuguesa de desenvolvimento industrial?

A questão revela-se de fundamental importância numa análise aplicada que pretende relacionar salários com desenvolvimento industrial através dum certo processo reflectido na produtividade. Se, como se viu, esta última variável de certo modo encobre uma realidade complexa, interessa desvendá-la empiricamente. Por outro lado,

tor residual, admitindo ou não rendimentos constantes à escala — à experiência portuguesa de industrialização, no conjunto e considerando separadamente indústrias «modernas» e «tradicionalis» no sentido do texto, conduziu a resultados de difícil interpretação. Dum ponto de vista estatístico, os resultados mais satisfatórios permitiram chegar a funções $\frac{X}{L} = A \left(\frac{K}{L}\right)^\alpha$ em que X, L e K representam respectivamente, as séries do produto, emprego e capital e A e α são constantes; duas funções daquele tipo foram satisfatoriamente ajustadas aos dados do período 1953/64 para o conjunto das indústrias transformadoras e para as indústrias tradicionais. Cf. Fernando de Jesus, «Ensaio para a determinação de funções de produção de Cobb-Douglas para dados portugueses», documento PLP/3 da equipa-piloto, stencilhado. Naqueles termos, a produtividade é associada à relação média capital/trabalho; as elasticidades obtidas foram, para o conjunto da indústria, 1,449 e só para as indústrias tradicionais, 1,369. Adiante se retomará este resultado.

¹³ Que aliás pode traduzir-se na instalação de novas unidades, mais produtivas do que as previamente instaladas.

por muito vaga que seja a expressão «progresso técnico» e por intratável que se tenha até agora revelado às análises teóricas¹⁴, não se duvida da importância desse factor «residual» do crescimento económico.

10 — Para tentar esclarecer empiricamente a questão posta, interessa referir os resultados dum inquérito realizado junto de 380 empresas industriais escolhidas entre as consideradas de maiores dimensões e (ou) mais progressivas dentro de cada classe¹⁵. Do inquérito convém destacar a pergunta formulada nestes termos: de entre os seguintes factores, *fabricação de produtos novos tènicamente mais evoluídos, maior qualificação da mão-de-obra, maior utilização da capacidade de produção, modernização do equipamento, maior mecanização da produção*, indique os dois que considera mais decisivos para o futuro desenvolvimento industrial do País. Os resultados da «votação» das diferentes empresas, ponderadas as respostas pelos valores acrescentados das empresas respectivas, sumariam-se no Quadro II. Como era de esperar, as respostas variam consoante os sectores industriais. Em todo o caso, dois factores surgem geralmente destacados: a qualificação da mão-de-obra (este com particular nitidez) e a maior utilização da capacidade de produção.

¹⁴ Da extensa bibliografia sobre este assunto, destacamos o volume colectivo editado pela O.C.D.E. em 1964 e intitulado *Le facteur résiduel et le progrès économique*.

¹⁵ Inquérito elaborado no âmbito dos trabalhos da equipa-piloto e realizado em colaboração com a Corporação da Indústria. Os resultados do inquérito, no seu conjunto, encontram-se descritos no projecto do relatório final da equipa-piloto, Parte III, Capítulo 3, de que fomos relator.

Quadro II

*Factores prioritários do progresso industrial
segundo os industriais**

Classes de Indústria	Produtos novos	Utilização da capacidade de produção	Qualificação	Modernização do Equipamento	Mecanização da Produção
Alimentares	—	2	—	—	1
Bebidas	—	1	2	—	—
Têxteis	—	2	1	2	—
Mobiliário	1	2	—	—	—
Papel	—	—	1	—	2
Químicas	1	—	2	—	—
Minerais não Metálicos	—	—	—	2	1
Metalurgia de base	2	1	—	—	—
Produtos metálicos	2	—	1	—	—
Construção de máquinas	2	—	1	—	2
Material eléctrico	—	1	2	—	—
Material de transporte	—	—	1	—	2
Diversas	—	—	1	2	—

* Os números indicam 1.ª ou 2.ª prioridade no conjunto dos cinco factores considerados.

Sem precisar analiticamente a expressão «progresso técnico», pois que a discussão desse vasto e controvertido tema transcende o propósito deste trabalho, não custa reconhecer que um tal progresso se associará geralmente ao aumento de produtividade, embora se possa também manifestar por outras formas (melhorias de qualidade, produtos novos). O que os resultados acima descritos parecem demonstrar é que, em relação ao que *grosso modo* poderemos identificar como o estrato mais progressivo da indústria nacional, os factores qualificação da mão-de-obra e utilização do equipamento são considerados decisivos para o progresso industrial e que, ao invés, os factores modernização do equipamento e mecanização da produção são relativamente secundários. É de admitir, por outro lado, que os dois últimos factores assumam relevo muito maior no *conjunto da indústria* do que em relação àquela amostra, mas já é duvidoso que a qualificação da mão-de-obra seja relegada para segundo plano¹⁶.

Resumindo todas as considerações anteriores, retemos os seguintes pontos, que nos parecem fundamentais quanto às relações entre emprego e expansão industrial no caso português:

- 1.º — Em termos quantitativos, a expansão do produto industrial, no período considerado, resultou mais do crescimento da produtividade do que do emprego;
- 2.º — Em termos de expansão do emprego, as indústrias modernas — sobretudo as metalúrgicas e metalomecânicas — oferecem as maiores perspectivas, enquanto as tradicionais tenderão a manter ou reduzir os actuais efectivos;
- 3.º — O índice anual de variação da produtividade encontra-se estatisticamente associado ao índice de variação do produto; nas indústrias modernas é maior a aceleração da produtividade provocada pela aceleração do produto do que nas tradicionais;
- 4.º — Parece justificado explicar a associação estatística anterior pelo facto de o crescimento da produção provocar, a curto prazo, maiores utilizações de capacidade e, além disso, se

¹⁶ Seria possível apresentar alguma evidência estatística neste sentido, mas não o fazemos para não sobrecarregar mais o texto. Quanto à problemática actual do desenvolvimento de recursos humanos no País, cf. o nosso artigo (em colaboração) publicado em *Análise Social*, 4.º trimestre de 1967, sob o título: «Desenvolvimento de recursos humanos e ensino superior — problemática portuguesa numa perspectiva comparativa».

- associar à instalação de novas capacidades mais intensivas em capital;
- 5.º — Se o crescimento da produção requer o crescimento da produtividade, este encontra-se condicionado, no seu ritmo de longo prazo, pelo aumento da qualificação da mão-de-obra.

Relações entre emprego, produtividade e salários

11 — A análise das remunerações do trabalho seguidamente efectuada baseia-se em duas ordens de séries estatísticas.

Por um lado, consideram-se os salários pagos por dia de trabalho em 30 indústrias transformadoras escolhidas dentre as que figuram na Estatística Industrial do I.N.E. e apresentam dados comparáveis no período 1953/64. As indústrias são as seguintes: extracção de carvão; extracção de pedra, argila, saibro e areia; moagem de farinhas espodadas; refinação de açúcar; chocolates e cacaus; torrefacção; moagem de pimentão; cerveja; tabaco; têxtil de algodão e outras fibras; tapeçarias; passamanarias; chapelaria; folheados e contraplacados; papel, cartão e artigos de papel; curtumes; artigos de borracha; álcool industrial; resinosos; explosivos e pirotecnia; adubos; óleos não comestíveis; tintas e vernizes; fósforos; sabões; vidro e artigos de vidro; lousa; cutelaria; pregos, parafusos e artigos de arame; artigos de ferro esmaltado.

Além disso, consideram-se as remunerações médias anuais do trabalho por empregado em 20 classes da C.I.T.A.: alimentação; bebidas; tabaco; têxteis; vestuário e calçado; madeira e cortiça; mobiliário; borracha; químicas; derivados do petróleo; minerais não metálicos; metalúrgicas de base; produtos metálicos; construção de máquinas (excepto eléctricas); construção de máquinas e material eléctrico; construção de material de transporte; papel e artigos de papel; tipografia; curtumes; diversas¹⁷.

As primeiras séries indicadas representam uma amostra escolhida com base nas estatísticas oficiais, como se disse, e sem a pretensão de representatividade em relação ao conjunto da indústria; as segundas cobrem praticamente todas as actividades da indústria transformadora e é legítimo considerá-las significativas da totalidade

¹⁷ Estas últimas séries foram fornecidas pela Divisão de Salários do F.D.M.O.

da indústria. O interesse do grupo das 30 indústrias reside na desagregação que permite maior aproximação das indústrias tal como na realidade se diferenciam umas das outras.

12 — A primeira questão que importa considerar é a seguinte: que relações se estabeleceram no período 1953/64 entre variações nos salários¹⁸ e no emprego?

Para esclarecer esta questão calculou-se o coeficiente de correlação ordinal, que designaremos pela letra r , em diversos casos.

Entre a ordenação das 30 indústrias segundo os índices de aumento dos salários e a correspondente ordenação segundo os índices de variação do emprego (em dias de trabalho) no período 1953/64. Obteve-se $r = 0,05$.

Entre as mesmas ordenações considerando as 20 classes de indústria (no mesmo período). Obteve-se $r = -0,35$ e $r = -0,40$ eliminando duas classes mais «erráticas».

Entre as ordenações correspondentes aos índices de variação do emprego e às diferenciações salariais nas 20 classes em 1953/54 e 1963/64. Obteve-se, respectivamente, $r = 0,37$ e $r = 0,22$.

Não se encontrou, deste modo, associação estatística que possa considerar-se significativa entre a evolução do emprego e dos salários ou a evolução do emprego e as diferenciações de salários por indústrias no período considerado. O resultado não surpreende e corresponde às conclusões do estudo da O.C.D.E. sobre salários e mobilidade da mão-de-obra, já referido noutro passo deste capítulo.

A segunda questão a pôr respeito às relações entre a evolução dos salários e da produtividade, por indústrias ou classes de indústria, no período 1953/64.

Em termos de correlação ordinal, obteve-se $r = 0,57$ (0,59, eliminando duas indústrias) para as ordenações correspondentes aos índices da produtividade e dos salários nas 30 indústrias. Parece-nos já esta correlação dotada de significado, embora inferior ao que *a priori* seria talvez legítimo supor-se¹⁹.

¹⁸ Usaremos seguidamente este termo também no sentido amplo que inclui ordenados.

¹⁹ Em análises empíricas desta natureza, é costume tomar como significativo um coeficiente de correlação pelo menos igual a 0,70 pois que isso equivale a cerca de metade da variação da grandeza considerada dependente ser «explicada» pela variação da outra. Tratando-se de correlações ordinais, as variáveis

Procurou-se ainda nesta matéria seguir outra via, não já em termos de dados sectoriais, mas de sucessões cronológicas e seguindo um método análogo ao estabelecido para o estudo das relações entre a variação anual da produtividade e do produto.

Após várias tentativas, encontrou-se uma correlação relativamente elevada entre os logaritmos dos índices anuais de variação dos salários e da produtividade, nos termos que seguidamente se descrevem.

O índice anual dos salários nas indústrias tradicionais está correlacionado de forma significativa com o índice correspondente à produtividade global da indústria: obtém-se $\rho = 0,67$ nos anos de 1953 a 1964 e $\rho = 0,76$ eliminando dois anos «erráticos». Correlação semelhante estabelecida entre salários nas indústrias modernas e produtividade global conduz a $\rho = 0,70$, eliminando um ano errático. Em qualquer caso, é menor a correlação estabelecida com o índice da produtividade no respectivo grupo de indústrias. Por outro lado, correlações deste tipo justificam o ajustamento de funções de elasticidade constante, da forma anteriormente descrita: as elasticidades calculadas neste caso dão — respectivamente para as indústrias tradicionais e modernas — 0,89 e 0,29. A aceleração no aumento dos salários por efeito da aceleração da produtividade seria, assim, maior nas indústrias tradicionais do que nas modernas; ou, por outras palavras, a aceleração da produtividade iria beneficiar, no primeiro caso, o factor trabalho quase na mesma proporção dos outros factores, enquanto no segundo caso seriam esses outros factores os principais beneficiários.

13 — Interessa ainda registar alguns resultados obtidos, relativamente à explicação das diferenciações salariais inter-indústrias, considerando as variáveis seguintes: produtividade; proporção de mão-de-obra feminina no emprego total; proporção de mão-de-obra espe-

associadas são apenas ordens, e definir neste caso o que deve ser entendido por correlação «significativa» parece-nos ainda mais delicado. Para os propósitos do texto, onde se não pretendem conclusões muito rigorosas do ponto de vista empírico — possíveis em trabalhos econométricos mais ambiciosos — trata-se mais de explorar caminhos para futuras análises do que de chegar a resultados definitivos. A «significação» das correlações parece-nos assim dever ser vista, principalmente, no contexto das análises mais gerais que constituem a matéria central do estudo.

cializada no emprego total²⁰. Os coeficientes de correlação ordinais obtidos foram respectivamente: 0,60 (em 1959, igual a 0,70), 0,49 e 0,20. A baixa correlação encontrada relativamente ao atributo qualificação de mão-de-obra deve-se talvez à imprecisão do conceito de mão-de-obra especializada. Por outro lado, no período 1953/64, não parece ter sido muito forte a tendência para o nivelamento da estrutura de salários por actividades, uma vez que a correlação ordinal considerando (para as 20 classes) os atributos *diferenciação salarial* em 1953/54 e *índices de aumento dos salários* em 1953/64 é apenas de -0,40 (-0,56 eliminando uma das classes)²¹. Na realidade, daquelas indústrias que temos considerado tradicionais (naturalmente, de salários inferiores à média da indústria) foram as classes alimentação e bebidas e madeira e cortiça que melhoraram a sua posição relativamente à média no período considerado, piorando sectores que empregam volumes muito elevados de mão-de-obra tais como têxteis, vestuário e calçado.

14 — Embora com a fragilidade imposta pelas limitações dos dados — nomeadamente pela extensão do período — parece poder concluir-se que a variável produtividade se associa estatisticamente quer à evolução anual das remunerações do trabalho quer às diferenciações de salários inter-industriais, e isto tanto numa perspectiva estática (diferenciações entre salários pagos em determinado ano) como numa perspectiva dinâmica (diferenciações entre índices sectoriais dos salários em dado período). Não se pode porém daqui concluir que necessariamente seja a produtividade o principal *factor explicativo*, e isto por várias razões mais ou menos óbvias.

Poder-se-ia no entanto considerar que a correlação relativamente elevada estabelecida a partir das séries cronológicas, permite concluir que, em termos muito agregados, a variação nas remunerações do trabalho se associa estreitamente à variação da produtividade (esta, por sua vez, reflectindo, como se disse, uma multiplicidade de

²⁰ Para as duas últimas variáveis utilizámos os resultados do «Inquérito sobre mão-de-obra» realizado pelo F.D.M.O. em 1965.

²¹ No nosso artigo «Aspectos recentes da repartição do rendimento em Portugal» (*Análise Social*, Julho de 1963), analisámos a evolução dos salários em 41 indústrias no período 1953/61 e concluímos da tendência para a maior abertura do leque de salários nesse conjunto de indústrias.

influências). A análise efectuada justifica esta hipótese, mas algumas observações se devem fazer neste ponto.

O facto de a associação estatística se estabelecer entre salários em determinado grupo de indústrias e produtividade *global*, careceria de mais profunda investigação. Poderia concluir-se, por exemplo, que se trata apenas da relação entre as variações das remunerações do trabalho e a situação mais ou menos expansionista da economia no seu conjunto — dado que, por seu turno, a variação anual da produtividade se relaciona com a da produção.

A observação anterior, acrescentada pelos comentários que fizemos sobre o significado muito complexo da variável produtividade, tal como ficou definida, parece justificar a análise mais aprofundada das relações entre salários e os factores condicionantes da produtividade. Quanto a estes, deverá merecer particular atenção a relação média capital-trabalho, que traduz aquilo que poderemos designar por intensidade do capital por trabalhador ou ainda, mais simplesmente, por *índice de mecanização*.

Salários e desenvolvimento industrial

15 — Naturalmente que o simples comentário de alguns dados relativos a emprego e salários na indústria portuguesa fica aquém dos objectivos deste estudo. Será de exigir algum esforço de teorização a partir das análises empíricas, o que se procurará fazer seguidamente.

A reflexão teórica carece, em primeiro lugar, duma formulação de problemas. No caso duma economia em desenvolvimento, numa fase de arranque industrial, consideramos como prioritárias as seguintes questões:

- a) Quais os principais factores determinantes da evolução do índice geral de salários na indústria e da evolução da parte dos salários nos rendimentos criados por aquela actividade?
- b) Em que medida constituem os salários uma variável passiva, exclusivamente determinada por outras, ou activa, no sentido de sofrer uma evolução de certo modo autónoma e incidente noutras variáveis?
- c) Que efeitos poderão resultar dum comportamento autónomo dos salários — determinado, por exemplo, por influências tais como a emigração ou a política salarial dos poderes públicos —

- nas características e no dinamismo da expansão industrial?
- d) Numa perspectiva de longo prazo, como se relaciona o índice geral de salários com as modificações na estrutura do emprego, traduzidas no aumento do nível médio de qualificação da mão-de-obra?

Antes de justificar esta selecção de problemas, interessa desde já salientar o carácter precário — exploratório, por assim dizer — dos desenvolvimentos analíticos que tentámos realizar. Temos perfeita consciência das limitações que necessariamente caracterizam esforços desta índole a partir do caso português, até por já termos alguma experiência dessas tentativas. Em particular quanto à última interrogação formulada, no aspecto da relação entre salários e qualificação de mão-de-obra, é difícil sair do terreno da pura especulação. Seja como for, a consciência destas limitações só parece justificar um paciente esforço de análise e não uma atitude de cepticismo que seria, aliás, inteiramente estéril.

A selecção daquelas questões como prioritárias justifica-se não só pelo condicionalismo específico do desenvolvimento industrial português como também por razões de ordem teórica decorrentes de análises efectuadas neste trabalho.

Em primeiro lugar, interessa uma perspectiva dinâmica (relativa a índices ou taxas de variação) e não estática (envolvendo a teoria das diferenciações salariais inter-indústrias). São sobretudo análises estáticas que têm sido elaboradas para o caso português²² e actualmente não é nessa perspectiva que surgem nem as principais dificuldades nem os maiores motivos de interesse. Ainda que se parta da verificação de acentuadas assimetrias na repartição pessoal e funcional do rendimento²³ para a definição de linhas de política adequadas para a correcção desse estado de coisas, a perspectiva dinâmica é indispensável. O mesmo se pode dizer no plano não de polí-

²² Cf. nomeadamente Maria Manuela da Silva, «Contribuição ao estudo da estrutura do salário na indústria transformadora portuguesa», separata do n.º 17 da *Revista do Centro de Estudos de Estatística Económica*, 1956 e Odete Esteves de Carvalho «Diferenciações salariais na indústria portuguesa», Cadernos do F.D.M.O., n.º 2, 1964.

²³ Na indústria, a parte do trabalho no valor acrescentado tem sido objecto de várias estimativas que conduzem a resultados entre 33 a 39 %, em diferentes períodos, percentagens que se consideram anormalmente baixas, comparativamente a outros países.

tica de rendimentos mas no plano mais limitado da política de salários ²⁴.

Em segundo lugar, há razões para crer que a atenção pela problemática salarial se justifica não apenas em termos de política social mas também de política económica. Por exemplo: os baixos níveis médios da produtividade do trabalho na indústria portuguesa serão apenas causa ou também efeito dos anormalmente baixos níveis salariais? Ou ainda: a inexistência duma pressão para a elevação dos salários comparável à existente nos países industrializados não será factor de ineficiência ao nível da direcção das empresas, sobretudo nas indústrias tradicionais e intensivas em mão-de-obra? Estas e outras questões idênticas (associadas, por exemplo, à problemática emigratória) parecem-nos justificar a observação efectuada, e as perguntas feitas anteriormente em b) e c).

Em terceiro lugar, há que referir a interdependência entre a oferta e a procura de mão-de-obra, analisada teoricamente no Capítulo II deste estudo. O aumento da qualificação média da mão-de-obra é exigência notória da actual fase do desenvolvimento industrial do País. Esse aumento corresponde à elevação do número de unidades de trabalho oferecido por dado contingente de trabalhadores; emprego constante (medido por exemplo em dias de trabalho) pode, na realidade, significar expansão da procura e oferta de mão-de-obra em termos de unidades de trabalho por efeito da subida da qualificação média. É a importância desta temática que justifica a quarta questão genérica atrás apresentada.

16 — Designem L o volume de emprego nas indústrias transformadoras, W o salário médio em termos reais, X o produto industrial a preços constantes, Y a produtividade média da mão-de-obra. Sendo S a parte dos salários em X , tem-se por definição:

$$I) \quad S = \frac{L W}{X} = \frac{W}{Y}$$

²⁴ Esta política é institucionalmente possível em Portugal, onde existe um contexto legal muito mais favorável à intervenção estadual do que na maior parte dos países europeus não socialistas. Cf. o nosso artigo «Um problema de política de salários», *Revista do Gabinete de Estudos Corporativos*, Janeiro-Março de 1960.

Análises empíricas efectuadas para o caso português²⁵ justificam que se escreva também (sendo A, B, α e β constantes):

$$\text{II) } Y = A \left(\frac{K}{L} \right)^\alpha$$

$$\text{III) } W = B \left(\frac{K}{L} \right)^\beta$$

Ao escrever estas expressões considera-se, portanto, que quer a produtividade média, quer o salário médio se encontram estatisticamente associados à relação média capital-trabalho. A esta chamámos *índice de mecanização*, e a sua taxa de acréscimo será a *taxa de mecanização* (seguidamente designada por m).

I) pode escrever-se, tendo em conta II) e III):

$$S = \frac{B}{A} \left(\frac{K}{L} \right)^{\beta - \alpha}$$

Calculando a elasticidade de S em relação ao índice de mecanização, vem:

$$\frac{E S}{E \left(\frac{K}{L} \right)} = \beta - \alpha$$

Esta última relação mostra-nos, portanto, que para uma dada taxa de mecanização (variação de K/L) a parte dos salários no rendimento da indústria aumentará com $\beta > \alpha$, diminuirá com $\beta < \alpha$ e manter-se-á constante quando $\beta = \alpha$. Ou por outras palavras: a parte dos salários aumentará se o salário for mais elástico do que a produtividade em relação ao índice de mecanização, diminuirá em caso contrário e manter-se-á constante se as duas elasticidades forem iguais.

²⁵ Cf. Anexo.

Note-se ainda que pode escrever-se

$$r = \frac{d W}{W} = \alpha m$$

$$\text{visto que } \alpha = \frac{d W}{W} \cdot \frac{d \left(\frac{K}{L} \right)}{\frac{K}{L}} \text{ segundo III)}$$

e, análogamente, segundo II):

$$y = \frac{d Y}{Y} = \beta m$$

O facto de as funções II) e III) serem de elasticidade constante dá origem a que as taxas de variação do salário e da produtividade mantenham com a variável que designámos por taxa de mecanização uma relação constante.

17 — As considerações anteriores, apenas baseadas em análises empíricas, levam a considerar mais atentamente a relação entre a variação de W e a taxa de mecanização, e os efeitos dessa relação na dinâmica da expansão industrial.

Convém começar por reconstituir certos aspectos da experiência portuguesa.

Dados os ainda baixos níveis absolutos de produtividade, o crescimento rápido desta é condição de sobrevivência da indústria portuguesa numa economia internacional progressivamente mais aberta e competitiva. Isso implica uma expansão da produção também sujeita a ritmo acelerado²⁶. Numa primeira aproximação, o factor mão-de-obra aparece-nos grandemente determinado por aquele processo, mais do que determinante duma expansão industrial em que é necessário rapidamente aumentar a produtividade e isso, em termos globais, requer a própria expansão.

²⁶ Basta notar que mesmo a extrapolação dos ritmos relativamente elevados de expansão em 1953/64 conduz, para 1980, a uma produtividade média da indústria nacional inferior à metade da média dos países da E.F.T.A. prevista para a mesma data.

Tomando por referência o conjunto do período 1953/64, parece de concluir que o sistema tende para a deterioração da parte do trabalho no rendimento da indústria ²⁷ — fenómeno traduzido, na nossa interpretação, pelo facto de a produtividade ter sido mais elástica do que o salário em relação ao índice de mecanização.

Mas chega-se a uma conclusão diferente, se considerarmos um sub-período correspondente a uma fase de contracção relativamente importante da oferta da mão-de-obra: nesse intervalo, a parte do trabalho na indústria manteve-se praticamente estável, tendo os salários crescido a um ritmo ligeiramente superior ao da produtividade e esta aumentado mais rapidamente do que em 1953/58. Parece assim de admitir que mesmo no caso português — e por razões alheias a factores institucionais relacionados com a acção sindical ou a política dos salários, actuantes noutros países — os salários possam em determinadas condições desempenhar um papel autónomo (isto, do ponto de vista interno, pois que se trata de um fenómeno induzido do exterior por efeito da emigração).

Uma pergunta fundamental ocorre então levantar: admitindo uma variação autónoma dos salários, que consequências poderão resultar sobre a taxa de mecanização e sobre a produtividade?

Na experiência do crescimento dos países industrializados ocidentais não oferece dúvidas que o encarecimento progressivo da mão-de-obra foi factor favorável à mecanização e, actualmente, estimula a automação. Nos países em desenvolvimento, é já de considerar a existência dum excesso da oferta de mão-de-obra que pode dificultar (ou desaconselhar) evolução semelhante.

Ora, lembrando o que ficou exposto sobre a natureza do «progresso técnico» na indústria nacional, em relação aos factores considerados no inquérito junto da indústria — fabricação de produtos novos, utilizações mais favoráveis da capacidade, modernização do equipamento, mecanização, aumento da qualificação da mão-de-obra — o primeiro e o último factores são excluídos desta análise. Aliás, o primeiro dificilmente será quantificável. Dos outros três, só o factor «modernização» do equipamento levantará dúvidas: se admitirmos que essa modernização se orientará geralmente no sentido da substituição da mão-de-obra por capital, a nossa variável «taxa de mecanização» (*m*) traduzirá portanto, de certo modo, a actuação de três dos cinco fac-

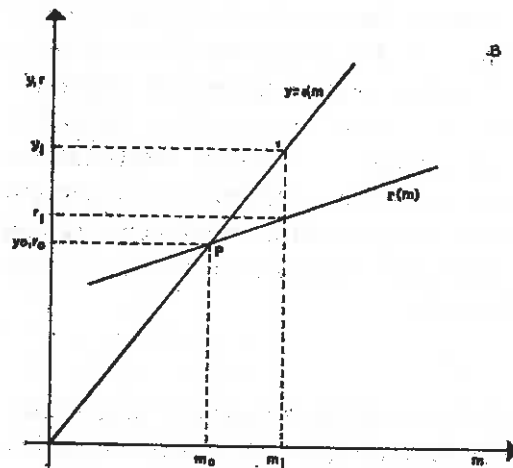
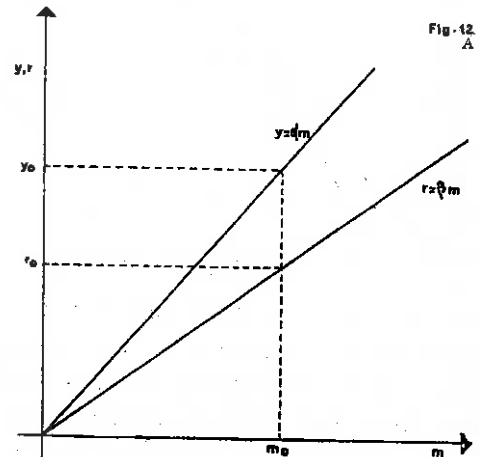
²⁷ Estimada em 34,5% em 1953/54 e 33,4% em 1963/64.

tores considerados. Isto é: a variável m poderá ser considerada, grosseiramente, como um índice de progresso técnico.

Pode-se então considerar a análise como uma tentativa de relação entre progresso técnico, salários e produtividade (estas variáveis, em termos de taxas de variação).

Consideremos agora os gráficos da Fig. 12, feitas estas ressalvas iniciais.

A Figura A simboliza a experiência do período considerado (conjunto dos anos 1953/64) como a análise estatística permite concluir²⁸. Tal significa, como se disse, que y e r mantêm relação constante com m ; quando a taxa de mecanização se eleva, eleva-se também a diferença entre y e r e assim a tendência à deterioração da parte do trabalho é tanto mais forte



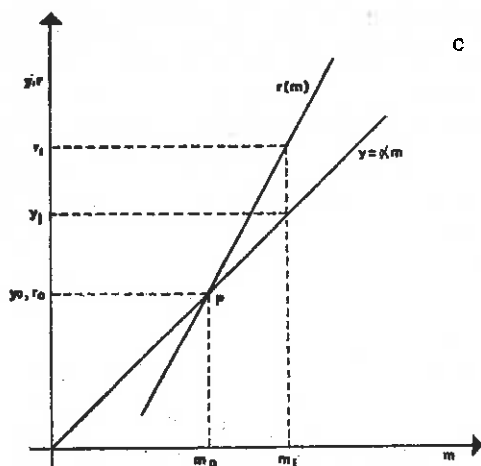
quanto maior é a taxa de mecanização.

As Figuras B e C correspondem a possíveis comportamentos de r , sempre crescente com m , mas deixando de supor a constância da relação entre ambos (ou, o que é o mesmo, deixando de admitir elasticidade constante de W em relação a K/L). No primeiro caso, r é inicialmente superior a y até P tornando-se depois inferior,

ao contrário do segundo caso. Em qualquer das figuras, o ponto P corresponde àquele valor de m que assegura a estabilidade da parte

²⁸ Cf. Anexo a este capítulo.

do trabalho no rendimento industrial, uma vez que lhe correspondem idênticos valores para y e r .



Por outro lado, pode dizer-se que a diferença fundamental entre as duas hipóteses de variação de r consiste no seguinte: em C, é o maior dinamismo do crescimento industrial que assegura o aumento da participação do trabalho, enquanto em B, ao invés, é o abrandamento da expansão que conduz a um tal resultado²⁹.

A experiência portuguesa dos anos 58/59 a 63/64 sugere que o nosso caso corresponde, actualmente, mais à hipótese C, mas é claro que a evidência estatística é escassa para conclusões seguras neste domínio. Seja como for, os casos figurados parecem reflectir duas situações radicalmente distintas que se oferecem ao futuro desenvolvimento industrial português.

Admitindo que nos últimos anos se tem verificado um crescimento industrial nas vizinhanças de certo ponto P e, ainda, reconhecendo-se — como se fez no último Plano de Fomento — que é necessário acelerar a expansão industrial, de duas uma: se o nosso caso é o de B, então isso corresponderá a agravar uma situação que se considera insatisfatória do ponto de vista social; no outro caso, então a aceleração da expansão corresponderá a maior participação do trabalho no rendimento criado pela indústria, isto é, a expansão é autocorrectora do ponto de vista da repartição funcional do rendimento.

18 — Admita-se, em continuação da análise anterior, uma economia em desenvolvimento nas condições da Figura 13. Trata-se de saber que consequências poderão resultar de a variável W desempenhar um

²⁹ Não esquecendo que o crescimento de produtividade está estreitamente associado ao de produção, como se mostrou empiricamente. De notar ainda que o maior ou menor dinamismo do crescimento se mede em relação ao ponto P.

papel autónomo, quer em consequência de forças exógenas, quer duma política deliberada dos poderes públicos.

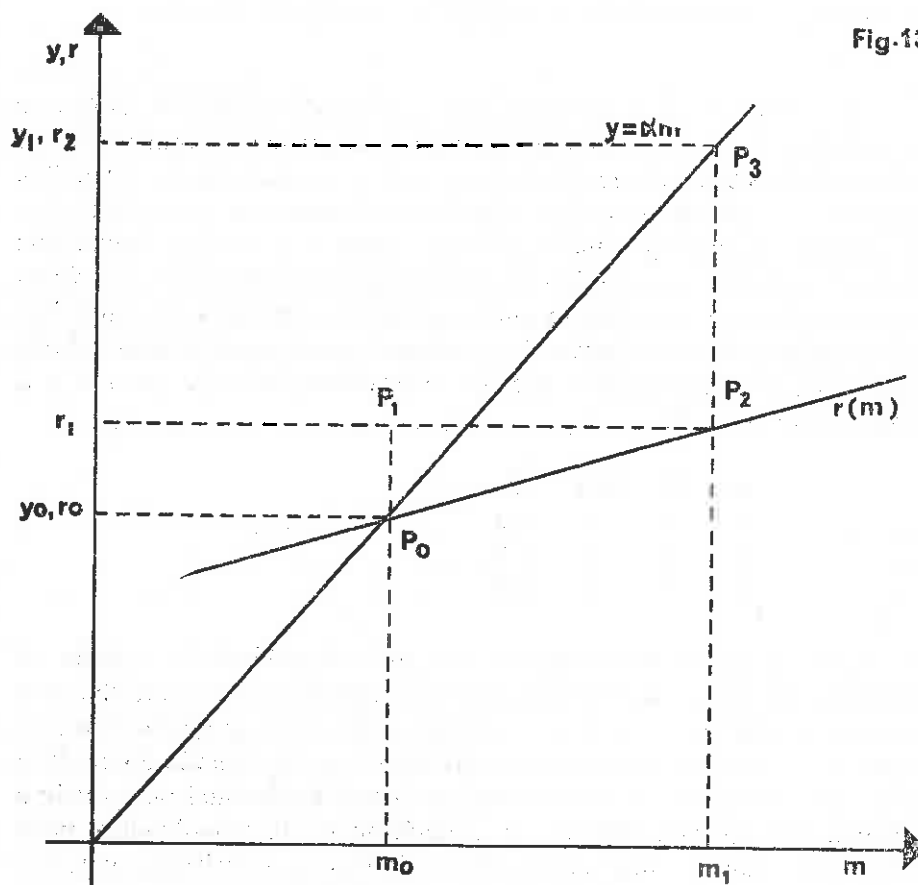


Fig. 13

Considere-se uma posição inicial P_0 , em que $y_0 = r_0$. Admitindo que r — por qualquer política adequada ou por efeito da emigração — atinge um nível superior ao determinado pelo ponto P_0 , o sistema tenderá a adaptar-se no sentido de *não ceder* a participação dos rendimentos não salariais na produção. Isto equivale a m_0 aumentar até m_1 , implicando por seu turno o deslocamento de y_0 até y_1 ; no ponto P_2 , de novo a tendência será no sentido da deterioração da parte dos salários. Se a taxa de aumento dos salários for elevada até r_2 , ter-se-á atingido em P_3 nova situação de estabilidade da parte do trabalho no rendi-

mento da indústria³⁰. Este raciocínio — necessariamente muito simplificado — apenas ilustra a possibilidade de a variável salários desempenhar um papel *activo* no crescimento industrial, actuando sobre *m*, isto é, contribuindo para acelerar o «progresso técnico».

19 — Um ponto importante, não explicitado até agora, refere-se ao comportamento do emprego durante o crescimento industrial. Se este está directamente correlacionado com o cociente capital-trabalho, *coeteris paribus*, quanto mais rapidamente aumentar o capital relativamente ao emprego, mais acelerada será a expansão industrial; assim, o aumento mais rápido do emprego pode corresponder ao afrouxamento da expansão. Por exemplo, a equação determinada empiricamente para o caso português dá aproximadamente os seguintes valores (em taxas de crescimento), supondo diferentes variações para *L* e a mesma taxa para *K*:

L	K	K/L	X
1	6	5	8,2
2	6	4	7,7
3	6	3	7,3

Estes exemplos mostram que não só a capacidade de criação de empregos na indústria transformadora é relativamente limitada, mas que a *tendência para expandir essa capacidade*, para um dado ritmo de formação de capital, poderá ser desfavorável ao crescimento do produto (e da produtividade). Sendo assim, o processo tradicional de reduzir o subemprego agrícola através da transferência de mão-de-obra para actividades mais produtivas encontra, pelo menos, a limitação exposta: portanto, a transferência de mão-de-obra só poderá dar-se em maior escala ou para outras actividades do secundário (construção) ou do terciário, ou ainda para o exterior do País. Note-se, aliás, que a expe-

³⁰ Em análises sobre a evolução da repartição funcional do rendimento na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos, no longo período, tem-se registado a resistência da categoria lucros, melhorando a parte dos salários (em sentido restrito) apenas a expensas dos juros, rendas e até ordenados. A análise do texto admite implicitamente este mecanismo de «perseguição e fuga» que parece ter sido observado no crescimento de certos países industrializados. Cf. por exemplo, Clark Kerr, *op. cit.* e Brown e Hart, «The share of wages in national income», *Economic Journal*, Julho de 1952.

riência de certo número de países parece mostrar que a capacidade de criação de empregos no terciário é tanto maior quanto mais rápido é o ritmo do crescimento da produção industrial ³¹.

Se o problema quantitativo do emprego industrial se põe nestes termos, muito mais relevante é, como se salientou, o qualitativo.

No caso português, como noutros analisados, não se encontra associação estatística entre as diferenciações (dinâmicas) de salários inter-indústrias e as modificações na estrutura do emprego. Assim, não há indicação de que as diferenciações de salários tenham desempenhado qualquer papel na repartição sectorial do emprego. Embora o problema seja algo distinto, ser-se-ia também levado a concluir da improbabilidade de as diferenciações *por profissões* exercerem qualquer influência na mobilidade *vertical* da mão-de-obra, no sentido da sua promoção profissional. Todavia, embora a evolução espontânea do mercado de emprego possa não conduzir a esse resultado, é de crer que uma evolução diferencial na *alta dos salários* por profissões, a favor das categorias mais intensamente exigidas pela expansão industrial — sobretudo dos sectores ditos modernos da indústria — tivesse um efeito favorável sobre a evolução *qualitativa* do emprego e isso por razões já expostas, em toda a generalidade, no Capítulo II deste ensaio. Isso poderia, aliás, constituir um dos objectivos duma política activa de salários.

20 — Como síntese da análise efectuada para o desenvolvimento industrial português no período 1953/64, é-se conduzido a admitir, como esquema *explicativo* da evolução de parte do trabalho no rendimento industrial, o seguinte modelo:

$$I) \quad S = \frac{W}{Y}$$

$$II) \quad W = F_1(Y)$$

$$III) \quad Y = F_2\left(\frac{K}{L}\right)$$

³¹ Cf. Walter Galenson «Le développement économique et l'expansion de l'emploi par branche d'activité», artigo publicado em *Revue Internationale du Travail*, Junho de 1963.

A produtividade do trabalho é determinada pelo índice de mecanização; o salário médio pela produtividade; a variação de S, para cada variação de Y ou de K/L, dependerá portanto da natureza da função II). A elasticidade de W relativamente a Y é o factor decisivo no comportamento de S durante o crescimento industrial, estando condicionada por factores não apenas económicos, mas também institucionais e políticos.

Admitindo a possibilidade duma política activa de salários, chegar-se-ia a um modelo distinto, alterando-se as anteriores funções II) e III) que passariam a escrever-se:

$$\text{II}^*) \quad \frac{K}{L} = F_3(W)$$

$$\text{III}^*) \quad Y = F_4\left(\frac{K}{L}\right)$$

O índice de mecanização seria função do salário médio e, por esta via, a produtividade tornar-se-ia igualmente dependente do preço do trabalho. Enquanto no primeiro modelo K/L é considerado como exógeno e W como endógeno, no segundo assume-se o contrário.

É evidente que o elevado grau de agregação das variáveis do modelo, se nos permite uma visão sintética e — a nosso ver — esclarecedora de aspectos essenciais da temática em análise, tem como contrapartida o facto de deixar na sombra outras relações que interessaria estabelecer numa análise mais minuciosa. Assim, nada nos é dito sobre eventuais interdependências entre K, L (considerados de *per se*) e W. Ora, é pelo menos de admitir que a repartição sectorial de K fosse influenciada por uma variação «exógena» de W, orientando-se o investimento em menor escala para indústrias intensivas em trabalho, e dentro de cada indústria favorecendo as combinações mais intensivas em capital. O índice de mecanização de certo modo traduz, sem dúvida, estes fenómenos mas não nos elucida claramente sobre eles. Por outro lado, também L será de alguma forma influenciado por W, nomeadamente naqueles aspectos que considerámos na análise teórica da curva da oferta de trabalho.

à relação salários-preços. Assim, interessa comentar brevemente a análise efectuada, abandonando a hipótese dos «preços constantes» anteriormente admitida.

Para o período 1953/64, as análises empíricas efectuadas justificaram uma interpretação da experiência portuguesa de desenvolvimento industrial que simbólicamente se pode traduzir desta forma ³²:

$$\frac{K}{L} \rightarrow Y \rightarrow W$$

O raciocínio feito no n.º 18, considerando a Figura 13, parte da variação autónoma dos salários conduzindo a outro circuito:

$$W \rightarrow \frac{K}{L} \rightarrow Y$$

Isto é: a variação exógena dos salários iria favorecer a mecanização, e esta a expansão da produtividade e da produção.

Ao introduzir a variável preços na análise surge a hipótese dum encadeamento diferente de influências. Designando por W' o salário monetário médio, p_x o índice geral de preços da indústria e p_w o índice do custo de vida, ter-se-ia:

$$W' \rightarrow p_x \rightarrow p_w \rightarrow W$$

A reacção pelos preços poderia impedir qualquer consequência sobre a mecanização e a produtividade, e anularia até, possivelmente, os efeitos sobre os salários reais da variação dos salários monetários.

É de notar porém que p_x é um índice de preços para a *produção industrial* enquanto p_w inclui bens não originados na indústria (nomeadamente agro-pecuários). A possibilidade da evolução descrita será, em parte, determinada pela reacção dos preços não industriais (sobretudo dos agrícolas) à variação dos preços da indústria. Mas esta variação, por seu turno — sobretudo num país pequeno, largamente dependente do exterior — depende da intensidade da concorrência estrangeira, nos mercados interno e externo; essa concorrência limitará a possibilidade de transferência das elevações de custos para aumentos de preços. Esta situação tem sido, aliás, apontada como das mais favoráveis para o aumento da participação dos salários no ren-

³² Com o sinal \rightarrow queremos significar que determinada variável tem influência sobre outra.

dimento da indústria³³. Parece assim que a variação de p_w relativamente a p_x será sobretudo determinada por preços não considerados naquele último índice.

Destas considerações parece-nos assim legítimo concluir que, em relação ao problema central que procurámos analisar, a introdução da variável preços no sistema não parece limitar necessariamente o alcance das conclusões anteriores, desde que se aceite que a reacção através de p_x é limitada pela concorrência estrangeira e que p_w não é (ao menos directamente) influenciado de forma decisiva pelo índice de preços industriais.

Não cabe no objecto deste ensaio uma análise teórica da inflação, como se fez já notar. Mas julgamos haver algum fundamento nas considerações anteriores, não só para negar no caso português a validade actual do argumento — baixos salários factor da competitividade da indústria — como para substituí-lo por outro — «altos salários», factor de progresso técnico. Pelo menos, parece legítimo concluir que se nos países industrializados tem cabimento dar ênfase à relação salários-preços, *é igualmente justificado, nos países que pretendem uma industrialização rápida, salientar a relação salários-progresso técnico.*

³³ Cf. Brown e Hart, *art. cit.*

ANEXO ESTATISTICO

Embora no texto deste capítulo, e na parte relativa ao caso português, se refiram diversos cálculos estatísticos, não cremos que se justifique sobrecarregar o texto com a inclusão de diversos quadros que, em si mesmos, ofereçam pouco interesse para as finalidades deste trabalho, essencialmente de natureza teórica e não empírica.

Contudo, e dada a importância atribuída no texto — exactamente pelas implicações teóricas — às relações entre salário médio, produtividade e relação média capital-trabalho, na experiência portuguesa de desenvolvimento industrial, descrevem-se seguidamente as séries estatísticas utilizadas e apresentam-se os resultados dos cálculos efectuados.

Relativamente a K/L e Y utilizaram-se dados calculados pela equipa-piloto em colaboração com o Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra; para W (remuneração do trabalho) utilizaram-se séries calculadas pela Divisão de Salários do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

Como a análise é feita a preços constantes (de 1963) havia que determinar o índice que permitisse deflacionar a série dos salários. Para este efeito, utilizou-se o índice de preços implícito nas contas nacionais, o que equivale a supor — tal como se admite no texto — que o custo de vida e o índice geral de preços evoluíram sensivelmente da mesma forma no período 1953/64. Na realidade, parece que a hipótese não se afasta muito da experiência, com excepção dos últimos anos do período, a avaliar pela comparação entre o índice do custo de vida na cidade de Lisboa e o índice de preços das contas nacionais (base 1963):

	<i>Custo de vida</i>	<i>Índice geral de preços</i>
1953	85,6	88,7
1954	85,0	87,6
1955	85,0	89,1
1956	87,6	91,9
1957	88,9	92,0
1958	90,3	93,3
1959	91,3	94,0
1960	94,9	96,9
1961	95,5	98,0
1962	98,0	98,5
1963	100,0	100,0
1964	103,4	102,1

Passando das variáveis consideradas aos índices de base 1963, obtém-se as séries:

Anos	Salários reais (W)	Salários monetários (W')	Índice de mecanização (K/L)	Produtividade (Y)
1953	100	100	100	100
1954	105,4	104,1	101,2	112,1
1955	110,7	111,2	102,4	122,9
1956	115,1	119,3	104,2	130,8
1957	117,9	122,3	104,9	134,7
1958	123,5	129,9	106,3	137,8
1959	123,8	131,7	112,2	146,3
1960	131,7	143,9	121,5	162,3
1961	142,2	157,2	127,9	167,2
1962	150,7	167,3	135,5	176,7
1963	157,0	177,0	140,2	183,6
1964	168,6	194,3	148,1	208,0

Calcularam-se as regressões de W e W' sobre K/L e de W sobre Y. Em todos os casos, partiu-se da função:

$$y = A x^{\alpha}$$

Passando-se aos logaritmos, vem:

$$\log y = \log A + \alpha \log x$$

As constantes foram estimadas pelo método dos menores quadrados.

Obtiveram-se as seguintes equações de regressão e correspondentes coeficientes de correlação:

$$\begin{aligned} W &= 0,5889 (K/L)^{1,13411} & \rho &= 0,97 \\ W' &= 0,1185 (K/L)^{1,4810} & \rho &= 0,98 \\ W &= 3,011 Y^{0,75189} & \rho &= 0,99 \end{aligned}$$

Verifica-se, portanto, ser muito elevada e sensivelmente da mesma intensidade a correlação entre o índice do salário médio (quer em termos reais, quer monetários) e os índices que traduzem a evolução da relação média capital trabalho e da produtividade. Naturalmente que isto implica que entre as duas últimas variáveis exista também estreita associação estatística.

Sublinhe-se que apenas calculámos regressões *simples*, pelo que K/L deveria ser representado por uma única variável, que designámos por índice de mecanização. Mantivemos, todavia, esta notação por ser mais esclarecedora para efeitos da análise teórica efectuada no texto do capítulo.

Nestas condições, fazendo:

$$y = \frac{d Y}{Y} \quad r = \frac{d W}{W} \quad m = \frac{d (K/L)}{K/L}$$

pode escrever-se para a experiência portuguesa de desenvolvimento industrial no período 1953/64:

$$\frac{r}{m} = 1,13 \quad e \quad \frac{r}{y} = 0,75$$

Calculando directamente daqueles resultados o cociente y/m, obtém-se 1,50. No trabalho citado de Fernando de Jesus, por uma análise de regressão múltipla, obteve-se para aquele quociente 1,45. A divergência resulta de as análises empíricas permitirem aproximações das funções mas não a determinação exacta daquelas.

$$\text{Função } W = 0,5839 (K/L)^{1,13411}$$

Anos	K/L	W observado	W estimado	Erros em % dos valores observados
1953	100	100	107,6	+ 7,6
1954	101,2	105,4	109,3	+ 3,9
1955	102,4	110,7	110,6	- 0,1
1956	104,2	115,1	112,8	- 2,0
1957	104,9	117,9	113,6	- 3,6
1958	106,3	123,5	115,3	- 6,6
1959	112,2	123,8	122,6	+ 1,0
1960	121,5	131,7	134,2	+ 1,9
1961	127,9	142,2	142,3	+ 0,1
1962	135,5	150,7	151,9	+ 0,8
1963	140,2	157,0	157,9	+ 0,6
1964	148,1	168,6	168,0	- 0,4

A variância do expoente de K/L é 0,0607

A DETERMINAÇÃO DO SALARIO NA INDUSTRIA

$$\text{Função } W = 3,011 Y^{0,75189}$$

Anos	Y	W observado	W estimado	Erros em % dos valores observados
1953	100	100	96,0	- 4,0
1954	112,1	105,4	104,7	- 0,7
1955	122,9	110,7	112,2	+ 1,4
1956	130,8	115,1	118,5	+ 3,0
1957	134,7	117,9	120,1	+ 1,9
1958	137,8	123,5	122,2	- 1,1
1959	146,3	123,8	127,8	+ 3,2
1960	162,3	131,7	138,2	+ 4,9
1961	167,2	142,2	141,3	- 0,6
1962	176,7	150,7	147,4	- 2,2
1963	183,6	157,0	151,6	- 3,4
1964	208,0	168,6	166,6	- 1,1

A variância do expoente de Y é 0,0196

Capítulo VII

SISTEMAS ALTERNATIVOS DE DETERMINAÇÃO DO SALARIO
NA INDUSTRIA

- A — Necessidade de modelos alternativos*
- B — Mercado não organizado*
- C — Negociação colectiva*
- D — Conciliação e arbitragem*
- E — Política nacional de salários*

Capítulo VII

SISTEMAS ALTERNATIVOS DE DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO NA INDÚSTRIA

A — NECESSIDADE DE MODELOS ALTERNATIVOS

1 — Após as análises dos capítulos anteriores, torna-se indispensável uma tentativa de síntese que permita conciliar as diferentes perspectivas analíticas adoptadas, tanto quanto possível conduzindo a uma visão unitária dos problemas que sucessivamente foram considerados.

A propósito da temática, só aparentemente limitada e precisa, que corresponde à teoria da determinação do salário na indústria, considerámos várias questões das quais retomamos agora as principais.

Em condições de oferta atomística, analisámos:

- a) O comportamento do empregador, ou por outras palavras, o significado da curva da procura de trabalho da empresa;
- b) A curva da oferta de trabalho, aos níveis do trabalhador individual e do grupo de trabalhadores e, em particular, os factores da elasticidade da oferta em relação ao salário;
- c) A relação do nível do salário com as condições da oferta e da procura de trabalho;

Em condições de negociação colectiva, considerámos:

- d) A análise económica da acção sindical;
- e) A teoria «pura» da negociação.

Para além da consideração destas questões segundo uma metodologia quase sempre baseada na abstracção e na dedução, o exame das análises empíricas veio, além do mais, demonstrar duas coisas: que é possível o estabelecimento de teorias susceptíveis de comprovação empírica que são úteis, no sentido de explicarem satisfatoriamente

problemas tão diferentes como o mecanismo da determinação do salário em condições de negociação colectiva ou a variação do salário real médio numa dinâmica de desenvolvimento industrial; que, no plano interindustrial, os salários não têm desempenhado o papel de repartidor ou orientador do emprego que a teoria convencional levaria a supor. Quanto a este último ponto, todavia, poderá argumentar-se — uma vez mais — que as hipóteses da teoria não são respeitadas nas análises empíricas e que, assim, o «test» da teoria não chega, legítimamente, a ser efectuado.

2 — Diferentes *formulações* de problemas conduzem a diversas teorias tal como a diferentes técnicas de análise; mas, o mesmo resultado também pode decorrer do facto de serem *diversos* os problemas seleccionados pelo investigador. É o que se mostrou em capítulos anteriores deste trabalho.

Por exemplo, a dependência da oferta de trabalho em relação ao salário (problema suficientemente individualizado) pode ser analiticamente tratada de diferentes formas. O mesmo para a procura de trabalho do empregador.

A determinação do salário em condições de negociação colectiva exige uma teoria *diferente* daquela que é adequada para o caso da oferta não sindicalizada. Isto não significa, no entanto, que as duas teorias se excluam necessariamente pois, ao contrário, é de desejar que se completem.

O mesmo problema do resultado de negociação colectiva é tratado de forma completamente diversa numa teoria «pura» do estilo das de Pen ou Mabry ou noutra, empíricamente orientada, como a de Eckstein e Wilson. Aqui a divergência inicia-se pela *formulação* dum mesmo problema genericamente identificável: como se determinam os salários pela negociação entre sindicatos e empresas?

Nestes termos, a visão unitária e eclética que se pretende deverá partir dum certo objectivo (duma certa problematização) preciso e claramente definido. Tal objectivo, poderemos formulá-lo, em primeira aproximação, deste modo: a teoria da determinação do salário deve habilitar-nos para a resolução de certos problemas identificáveis na realidade, susceptíveis de formalização consoante o estabelecimento de hipóteses adequadas a diversos contextos institucionais e económicos. Os *problemas*, tal como se definiu no Capítulo I, respeitam à análise dos factores determinantes do salário na indústria, e em especial,

das relações entre salários, emprego, preços e produtividade. As hipóteses envolvem, do ponto de vista económico, a consideração dos casos do *excesso* da oferta de trabalho (esta, portanto, perfeitamente elástica) e da oferta *crescente com o salário*; do ponto de vista institucional, há que considerar o *mercado não organizado* (oferta atomística), a *negociação colectiva* entre empregador e sindicato e a determinação com intervenção de *terceira entidade* (conciliador, árbitro ou representante da administração pública).

Em síntese, há que procurar modelos teóricos adequados aos seguintes sistemas de determinação do salário, ainda susceptíveis de ulterior pormenorização:

- a) Mercado não organizado;
- b) Negociação colectiva;
- c) Negociação com intervenção de terceira entidade.

B — MERCADO NÃO ORGANIZADO

3 — É este o caso em que se justificam as chamadas teorias «puramente económicas» do salário, isto é, o estabelecimento de modelos — mais ou menos explícitos — em que o salário é apenas relacionado com variáveis pacificamente reconhecidas como económicas.

Se se trata de uma economia subdesenvolvida e estagnada, poderá valer ainda a teoria do salário mínimo de subsistência, este fixado de forma estável no longo prazo e em termos reais, pelas modificações na oferta de trabalho. Mas mesmo incluindo-se esta situação em certo sentido extrema, e quaisquer que sejam os refinamentos da teoria, os *modelos formais (não empíricos) assentam sempre nos conceitos de oferta e procura de trabalho* nos termos oportunamente referidos. Nas estritas hipóteses da teoria da produtividade marginal, o equilíbrio entre a oferta e a procura — que determina a quantidade de emprego e (ou) o nível do salário — é afinal assegurado pelo corolário do princípio da maximização do lucro, ou seja, pela igualdade entre produtividade-rendimento marginal e custo marginal. Nada temos agora a acrescentar quanto à discussão efectuada no Capítulo III, salvo quanto à interpretação da análise aplicada ao caso português, incluída no Capítulo VII.

A situação que nós denominámos de mercado não organizado é pois dominada pelo que na linguagem corrente se designa por «lei da oferta e da procura»; vale a pena lembrar este lugar-comum, pois

que ele traduz uma realidade fundamental — são forças autónomas e não actuações concertadas das partes que determinam os salários. Discussões célebres na história do pensamento económico referem-se à *conveniência* de tais forças serem controladas — por grupos sociais ou pelo Estado — e (ou) à *possibilidade* de esse intuito ser alguma vez atingido completamente, mantendo-se os fundamentos da economia de mercado. Tentativas mais ou menos conscientes para demonstrar que não é conveniente ou possível fazê-lo no mercado de trabalho — para além de certos limites — encontramos-las, por exemplo, nas controvérsias relativas aos efeitos económicos da acção sindical.

Ora bem: o estudo do caso português parece mostrar que, quaisquer que tenham sido as intenções e os esforços para controlar o mercado de trabalho no que se refere ao salário industrial, este foi determinado simplesmente por forças económicas, ao nível da evolução global de actividade. Assim, mais de 90% da variação do salário médio pôde ser estatisticamente associada à variação da produtividade ou da relação média capital-trabalho. Mas isto não equivale a reconhecer que o sistema económico — no que se refere à indústria — *tenha funcionado em condições idênticas ou próximas do modelo da concorrência perfeita*; pelo contrário, é fácil demonstrar — e a conclusão não surpreende — que o sistema de afasta notoriamente dum tal modelo¹. Na verdade, é legítimo supor que um modelo muito simples com o salário real médio função da produtividade e esta determinada pela relação média capital-trabalho, dada exógenamente, traduza o essencial da situação portuguesa no período de 1953/64².

Qualquer que seja a validade do que fica acima exposto, parece lógico concluir que, no caso do «mercado não organizado», a análise global da determinação do salário na indústria pode ser efectuada mediante modelos susceptíveis de comprovação empírica.

¹ Quanto a este ponto, cf. Fernando de Jesus, *op. cit.* p. 27.

² Esta interpretação apenas nos surge adequada para um período de relativa estabilidade de preços, em que além disso o índice geral de preços parece não ter variado muito diferentemente do índice de custo de vida. É de supor que para os anos posteriores a 1964 se tornasse necessário — para a efectiva construção dum modelo realista — introduzir novas relações traduzindo aspectos monetários do sistema; mas, sendo assim, é-se imediatamente tentado a substituir essa análise *parcial* por uma análise global do sistema económico.

Seja como for, no texto pretende-se sobretudo *exemplificar uma metodologia*,

C — NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

4 — Seria certamente excessivo afirmar que, nestas condições, a teoria requer instrumentos analíticos totalmente diversos dos adequados ao sistema de mercado não organizado; pecar-se-ia geralmente por excesso, contudo, se apenas se admitissem, ou considerassem necessárias, modificações marginais num corpo de técnicas analíticas adequado para o tratamento da situação anterior.

Na realidade, como se viu, dois tipos de teorias nos surgem nesta matéria: teorias de negociação, mais ou menos abstractas e deliberadamente não operacionais; teorias da determinação do salário em condições de negociação colectiva. Em princípio, os dois tipos de teoria não se excluem e o primeiro é (deveria ser) complementar do segundo. Uma tentativa de conciliação e síntese dos dois pontos de vista poderá seguir a orientação por nós esboçada nos Capítulos V e VI e que agora retomamos, mais com um intuito exploratório e exemplificativo do que com a pretensão de introduzir inovações sensíveis em análises feitas noutros passos deste ensaio.

A formulação mais precisa de problemas, neste caso de negociação colectiva, embora dentro da linha geral exposta, conduz a seleccionar determinadas questões que nas teorias dos diversos autores citados não se encontram muitas vezes claramente diferenciadas.

A negociação envolve duas partes, cada uma das quais define determinada política, sujeita a limitações externas e internas no sentido de Pen. Como acabámos por definir, pode-se entender por limitações externas da política de A (ou B) as que resultam da existência duma política divergente de outra parte, dotada de certo poder. Sendo assim, só não existirão limitações externas à política do empregador quando se verificar perfeita convergência entre as duas políticas em confronto, ou quando, apesar de a parte sindical procurar uma política divergente, na realidade não tiver qualquer poder sobre o empregador.

Nestas condições, está em causa — em princípio — analisar por um lado as limitações *internas* de A e B e, por outro lado, o mecanismo que exprime as referidas limitações externas e conduz a determinado resultado.

5 — A análise das limitações internas nas políticas de A e B conduz-nos a discutir os fundamentos das propostas, p_A e p_B , apresentadas na negociação.

Como se viu, tácticas de persuasão e coerção são utilizáveis pelos negociadores. Eles não têm necessariamente interesse em revelar ao opositor, em inteira transparência, as suas intenções; estas, por seu turno, não são independentes da estratégia seguida pelo adversário.

Conhecer as limitações *internas* de A e B equivale, aparentemente, a responder à seguinte questão: como fixariam *unilateralmente* os salários o sindicato ou o empregador?

A pergunta pode parecer meramente académica no que se refere ao sindicato, mas na realidade corresponde a situações observáveis quando uma forte organização laboral defronta um grupo de pequenos empregadores³. No entanto, formular nestes termos o problema dos fundamentos da política sindical conduz necessariamente à discussão, referida no Capítulo III, dos modelos de comportamento sindical. Se admitirmos que este não é orientado no sentido do «business unionism» mas determinado por qualquer ambição, a curto ou a longo prazo, de transformação do sistema social e político, *então seremos necessariamente forçados a considerar uma temática extra-económica*. Renunciando a este propósito, basta-nos admitir que a lógica sindical conduza a assegurar o funcionamento do sistema de economia de mercado nos termos considerados mais favoráveis para os trabalhadores. Isto permite, como sucedeu com o sindicalismo norte-americano, que se defendam princípios como os seguintes, em certas situações limite: a ineficiência dos empresários não deve ser suportada pelos trabalhadores; se a empresa não pode pagar salários considerados justos, então deve ser reorganizada, e se não for capaz de fazê-lo com os seus próprios meios, então o próprio sindicato poderá participar nessa reorganização.

Mas, para além de situações extremas daquele tipo, como poderão ser definidas as limitações *internas* da política sindical?

O sindicato não ideológico e apolítico do tipo norte-americano é, naturalmente, o mais motivado economicamente. Apesar disso, parece legítimo aceitar, com Arthur Ross, que a principal orientação dos dirigentes sindicais respeita à «sobrevivência e crescimento» da instituição; simplesmente, garantida a segurança legal da instituição, a sobrevivência e o crescimento dependem essencialmente duma *eficácia económica*, isto é, da garantia aos trabalhadores sindicalizados de maiores salários (directos e indirectos) e melhores condições de trabalho do que obteriam sem sindicalização.

³ Cf. J. W. Taylor, «Wage determination processes» in *New concepts...* *op. cit.*, p. 83 e ss.

É, assim, nesta eficácia que deve procurar-se a garantia da instituição sindical, numa economia de mercado e de regime democrático, e portanto o fundamento das limitações internas que se pretende neste contexto definir. O sindicato justifica-se pela eficácia duma acção e, em termos genéricos, é aí que reside a maior limitação interna da política seguida.

Do lado do empregador, o problema posto é radicalmente diverso. É certo que também se poderia falar, com aparente simetria, duma procura de sobrevivência e crescimento. Mas essa simetria é meramente formal, pois o conteúdo daquela expressão é outro; sejam quais forem os modelos que se aceitem como mais representativos da política empresarial, esta é determinada por um objectivo contabilisticamente determinado, o lucro, que se pretende maximizado a curto ou longo prazo.

Assim, podemos admitir que as limitações internas da política do empregador se relacionem, em primeiro lugar, com certo objectivo formulado quanto à taxa de lucro que se pretende atingir, ou conservar.

No entanto, dois empregadores produzindo o mesmo bem final e procurando a mesma taxa de lucro em relação ao capital investido, não seguirão necessariamente a mesma política no mercado de trabalho (independentemente da acção sindical). É isto, porque uma gama de possibilidades se oferece entre o simples ajustamento às condições da oferta de trabalho e uma política de «salários altos» preferida por razões de prestígio, ou em consequência de altos padrões qualitativos exigidos no recrutamento e de preocupações quanto ao rendimento da mão-de-obra.

Assim, parece justificado concluir que as principais limitações internas da política do empregador respeitam ao objectivo fixado em termos de taxa de lucro e às exigências qualitativas estabelecidas quanto ao recrutamento e utilização da mão-de-obra.

6 — Aceitando a selecção anterior de factores prioritários, do ponto de vista interno, nas políticas seguidas na negociação colectiva de salários, esta pode ser interpretada como um processo que tende a fazer convergir duas políticas *parcialmente* divergentes. Parcialmente, e não totalmente, porque se admitem como verificadas as condições descritas nos Capítulos II e IV para um «eficaz» funcionamento do referido mecanismo.

O tema central que, *dentro da perspectiva* deste estudo, deve preocupar-nos agora é o seguinte:

Em que condições o resultado da negociação se afastará mais do preço que o empregador se disporia a fixar unilateralmente? E que consequências resultarão do facto de o empregador ceder até próximo do seu limite de concessão?

Formular estas interrogações é afinal equivalente a inquirir em que condições será o poder contratual do sindicato influente no empregador e que consequências resultarão no comportamento *total* (não apenas no mercado de trabalho) do empregador do exercício daquele poder.

A relação expressa no Capítulo VI, e que implica a concessão de A a B (ou vice-versa) logo que a propensão para o risco de A for inferior à de B, pode exprimir-se doutra forma, talvez mais directamente relacionável em grandezas económicas.

Designem C_A^A e C_B^A os custos do acordo estimados por A e B face às propostas da outra parte, e C_A^D e C_B^D os respectivos custos do desacordo, grandezas medidas em unidades subjectivas⁴. Dois tipos de condições podem ser estabelecidos para que uma negociação prossiga.

Se em dado passo da negociação não há acordo, verifica-se:

$$\text{I) } \begin{array}{l} C_A^A > C_A^D \\ C_B^A > C_B^D \end{array} \quad \begin{array}{l} \text{(perante certos } p_B \text{ e } p_A \text{ apresentados} \\ \text{pela outra parte)} \end{array}$$

Mas, para que não haja conflito — interrupção da negociação — e sendo as partes racionais no sentido definido no Capítulo VI, A cederá perante B, apresentando certo $p'_A < p_A$, desde que⁵:

$$\text{II) } \frac{C_A^A}{C_A^D} < \frac{C_B^A}{C_B^D}$$

⁴ Isto é, em termos de utilidades ou «felicidades».

⁵ Escrever esta desigualdade é supor significativas as comparações inter-pessoais em termos de utilidade. Adiante (n.º 9) se renunciará a esta hipótese.

Esta expressão torna-se equivalente à desigualdade entre os riscos máximos, na formulação de Zeuthen, fazendo:

$$\begin{aligned} C_A^A &= u_{PA} - u_{PB} & C_A^D &= u_{PB} - u_C \\ C_B^A &= v_{PB} - v_{PA} & C_B^D &= v_{PA} - v_C \end{aligned}$$

Por outro lado, podemos chamar às duas fracções de II), respectivamente, poder contratual de A, P_A e poder contratual de B, P_B .

Nestes termos, muito simplesmente, haverá acordo na negociação logo que P_A ou P_B sejam inferiores à unidade; se ambos forem superiores, admitindo racionalidade, é admissível a cedência por parte de A, quando $P_A < P_B$, ou seja, a apresentação de nova proposta mais favorável aos termos de B.

7 — Poder-se-ia tentar exprimir os custos do acordo e do desacordo, tanto quanto possível, utilizando grandezas objectivas, de significado económico, em lugar de conceitos subjectivos de difícil mensuração.

Sendo A o sindicato, pode escrever-se:

$$C_A^A = Z N (P_A - P_B)$$

$$C_A^D = G N s r$$

Z representa a duração prevista para o contrato; G , a duração da greve considerada provável pelo sindicato em caso de conflito; N , o número de trabalhadores sindicalizados; s , o subsídio por trabalhador que o sindicato suportará em caso de greve; quanto a r , representa a estimativa de A sobre o risco de conflito, no caso de recusar a proposta de B⁶.

⁶ Isto implica uma divergência em relação à formulação de Zeuthen. Na realidade não cremos que se a probabilidade do conflito for r a do acordo será $1-r$, como parece lógico supor à primeira vista. A alternativa do conflito não é necessariamente o acordo mas a concessão, ou seja, o prosseguimento da negociação. Por outro lado, perante proposta de B é A quem decide se concordará ou não com B nesse passo da negociação; é na hipótese de não concordar com B que surge o risco do conflito.

Supõe-se que o volume de emprego não depende do salário negociado.

Do lado do empregador ter-se-á:

$$C_B^A = Z N (p_A - p_B)$$

$$C_B^D = G' l r'$$

em que G , representa a estimativa do empregador sobre os dias de greve que o sindicato estará disposto a suportar em caso de conflito, l a perda diária estimada pelo empresário em consequência da greve, e r' a função equivalente a r do lado do empregador.

Nestes termos, a anterior condição I) poderá escrever-se:

$$Z N (p_A - p_B) > G N s r$$

ou

$$I') \quad r < \frac{Z (p_A - p_B)}{G s}$$

e da mesma forma

$$r' < \frac{Z N (p_A - p_B)}{G' l}$$

Não haverá acordo enquanto as partes estimarem os riscos do conflito inferiores àquelas fracções. De acordo com a lógica de Zeuthen, por exemplo, B cederá a A se:

$$\frac{Z N (p_A - p_B)}{G' l} < \frac{Z (p_A - p_B)}{G s}$$

ou seja

$$II') \quad N G s < G' l$$

Se B propõe certo $p'_B > p_B$ que sucederá? Três hipóteses se podem considerar:

Pode r tornar-se igual ou superior ao segundo membro da desigualdade I'). Nesse caso verifica-se acordo em p'_B .

Podem r e r' conservar a magnitude definida por I' e II'') mas com $r < r'$ — caso em que A cederá — ou $r > r'$ — o que implicará nova cedência de B.

De qualquer modo, e de acordo com II') a cedência de B perante os termos de A, verificar-se-ia quando o empregador estimasse os custos do conflito mais elevados do que idênticos custos estimados do lado do sindicato, independentemente das probabilidades associadas à emergência daquele conflito.

Esta análise, afinal inspirada na de Zeuthen, não seria correcta, a nosso ver, ao menos por uma razão⁷: a desigualdade II') ignora totalmente a divergência subjectiva (em termos de utilidade ou ofelividade, como se pretender) na apreciação dos custos (monetários) do desacordo por parte do sindicato e do empregador. A hipótese implícita na análise anterior *de que o sindicato e o empregador valorizam igualmente o rendimento monetário não corresponde à realidade da negociação.*

Para evitar esta dificuldade — e que só as teorias «psicológicas» e não operacionais (para o nosso propósito) da negociação poderão defrontar — pode retomar-se a análise do n.º 6 de forma algo diferente, mas mais directamente em relação com questões inicialmente postas.

8 — A negociação pode ser analisada simplesmente do lado do empregador, que na negociação colectiva defronta um poder mais ou menos limitativo da sua política.

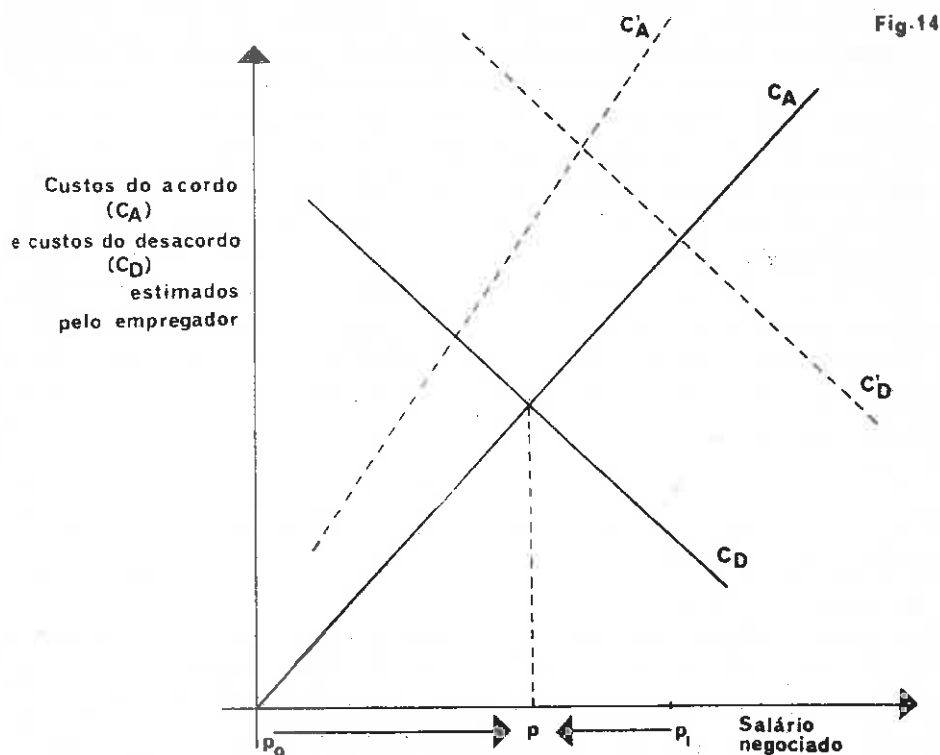
Sem limitações externas, o empregador determinaria um salário p_0 . Será forçado a aceitar certo $p > p_0$, conforme efectuar a avaliação dos dois tipos de custos, C_A e C_D para sucessivos valores de p .

Suponha-se que, em determinada fase da negociação, o empregador avalia segundo C_D os custos do conflito que resultarão de greves de diferentes durações que o sindicato se disporá a desencadear para

⁷ Outra razão consiste no seguinte: os custos do acordo, em rigor, necessitam de ser actualizados ou descontados para se estabelecer a equivalência com os custos do desacordo.

Isto levanta o problema de saber se serão idênticas ou não as taxas de actualização do sindicato e do empregador; não o sendo, como é razoável admitir, a própria expressão monetária dos custos do acordo não será idêntica (em termos absolutos) para ambas as partes. Este ponto, no entanto, parece-nos secundário relativamente ao abordado no texto.

obter diferentes níveis de p ⁸. Suponha-se ainda que as propostas presentes na negociação consistem em p_0 (empregador) e p_1 (sindicato). Se a avaliação da situação pelo empregador é correcta e corresponde à Figura 14, o desfecho lógico será o acordo em p . Evidentemente que o sindicato procurará convencer o empregador de que na realidade C_D , se situa em certo C'_D e o empregador tentará fazer acreditar que certo C'_A corresponde à verdade.



Mas é legítimo supor que num sistema evoluído de relações industriais, e numa fase adiantada da negociação, as partes estimem as disposições mútuas com razoável aproximação. Sem entrar em maiores subtilezas psicológicas quanto ao comportamento das partes, importa discutir em que termos, na realidade, o empregador estimará C_D e C_A .

⁸ De notar que a curva C_D deve ser lida da direita para a esquerda, isto é, interpretada em termos duma resistência *crecente* do sindicato à aceitação de níveis mais baixos do salário.

O que designámos por custos do acordo, para o empregador, corresponde ao sacrifício experimentado quando aceita certo salário $p > p_0$. Esse custo poderá assim ser calculado nos termos de expressão C_A^A , referida no número anterior. Seria possível porém refinar a análise, considerando não só as repercussões *directas* do pagamento dum salário superior àquele que o empregador se disporia unilateralmente a fixar mas também as *indirectas*. Estas envolvem as seguintes possibilidades: redução do emprego, implicando maior ou menor substituição de trabalho por capital; aumentos na produtividade do trabalho, sem modificação nas técnicas de produção; aumentos de preços. Usando as técnicas de análise da teoria da produtividade marginal, estão assim em causa: a avaliação pelo empregador da elasticidade da procura de trabalho, para dada função da procura de trabalho; a possibilidade de desviar esta, durante o período da vigência do contrato colectivo.

Considerando que, a curto prazo, a procura de trabalho do empregador é altamente inelástica, resta fundamentalmente um problema de adaptação a médio ou longo prazo da política da empresa às condições do mercado de trabalho. Essa adaptação será tanto mais necessária quanto maior for a proporção dos custos de mão-de-obra nos custos totais e maior o afastamento entre p e p_0 . No essencial, essa adaptação pode seguir duas vias, ou uma combinação de ambas: diferente política no mercado do produto final; alteração na função de produção.

A primeira possibilidade será maior em mercados de tipo oligopolístico, com procura de produto final inelástica; menor, em mercados mais atomísticos, com procura altamente elástica, quer por efeito de concorrência interna, quer externa. No entanto, julgamos ser esta uma matéria em que se tornam indispensáveis estudos empíricos — não ao nível do sector, como os referidos no Capítulo VI, mas da unidade determinadora de salários — para que a teoria possa futuramente avançar.

9 — A estimativa, pelo empregador, dos custos do desacordo (ou do conflito) envolve dois aspectos: a estimativa da possível duração do conflito, associado à reivindicação de certo p pelo sindicato; a estimativa da perda diária resultante do conflito. É natural que esta se eleve com a duração da greve; que seja mínima no caso de *stocks* super-abundantes. A curva C_D da Figura 14 não é apenas

determinada pela reivindicação do sindicato, mas também por factores intrínsecos à empresa, mais ou menos correctamente avaliados pelo sindicato.

Considerando apenas a componente *duração da greve* na função $C_A(p)$, são teóricamente admissíveis vários comportamentos, para diferentes níveis de salários reivindicados em correspondência. A hipótese genérica porventura mais razoável (admitida por Hicks, como se viu), é a de que essa duração decresça rapidamente para além de certo nível de salário, sendo mais intensa a reivindicação para níveis considerados «razoáveis» ou «justos» pela massa dos trabalhadores. Isto, entenda-se uma vez mais, num sistema de relações industriais em que o elemento conflitual da negociação não chega a superar o elemento cooperativo.

10 — A síntese que efectuámos sobre a determinação do salário em condições de negociação colectiva tem alguma originalidade, no sentido de não seguir nenhuma teoria ou autor em particular e também no de assentar numa interpretação lógica que permite o aproveitamento de diversos pontos de vista, na realidade não exclusivos mas complementares; não é original, no entanto, no que se refere aos instrumentos analíticos adoptados que, com ligeiras adaptações, foram recolhidos das teorias descritas de Hicks, Zeuthen, Pen e Mabry. Parece-nos, com efeito — na perspectiva da teoria do salário, não da teoria pura da negociação — que os instrumentos analíticos não faltam e não interessa muito introduzir refinamentos a partir da simples dedução, mas sim partir de análises aplicadas mais elaboradas que confirmem ou desmintam a utilidade daqueles instrumentos, permitindo ao mesmo tempo novas orientações para a investigação pura.

D — CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM

11 — Uma das grandes contribuições das teorias da negociação consiste no facto de possibilitarem a melhor compreensão das funções desempenhadas pelo conciliador, mediador ou árbitro no processo de negociação colectiva de salários⁹. Já algo se mostrou neste sentido

⁹ Consideramos como equivalente na análise seguinte os conceitos de conciliação e mediação. É possível, porém, estabelecer uma distinção entre ambos

em passagens anteriores deste estudo, mas interessa também neste aspecto chegar a uma visão sintética e conclusiva dos vários problemas abordados.

Uma diferença essencial separa as funções do conciliador ou mediador das desempenhadas pelo árbitro: este «resolve» o conflito de interesses em questão, no sentido de proferir uma sentença que é vinculativa das partes; os primeiros apenas são chamados a intervir no sentido de assegurarem o prosseguimento da negociação, facilitando o acordo final.

Parece-nos fácil concluir, relativamente ao papel do mediador, que se trata sobretudo de assegurar às partes um conhecimento tão completo quanto possível das várias dimensões do processo da negociação, na medida em que esse conhecimento possa facilitar o acordo; isto envolve quer o conhecimento de variáveis objectivas tais como a capacidade de pagamento do empregador, o custo de vida, a produtividade da empresa, etc., quer de variáveis subjectivas como sejam o temperamento dos negociadores e as suas atitudes ou tácticas seguidas (*bluff* ou *not bluff*, por exemplo).

Apesar disto, deve-se ter presente a ressalva feita, quando se reconheceu que a transparência que o conciliador pretende assegurar não é um objectivo em si mesmo, *mas um meio de chegar a um acordo*. Em determinadas situações, a completa transparência poderá prejudicar e não favorecer o acordo.

Uma análise que se relaciona com situações deste tipo foi efectuada por J. C. Schelling¹⁰ ao considerar o que apelidou de aspectos distributivos da negociação. Supondo que os participantes agem racionalmente, uma dimensão *cooperativa* da sua actuação consiste no afastamento dos possíveis resultados do processo que para algum deles, ou para ambos, sejam mais desfavoráveis do que o conflito; o que corresponde simplesmente à identificação da zona de contrato (se ela existe). Admitindo que existe um conjunto de resultados possíveis que ambas as partes preferem ao conflito, é evidente que a

segundo diversos critérios: por exemplo, reconhecendo que o mediador intervém já numa fase adiantada da negociação e com a finalidade de propor uma solução perante a ameaça do conflito, enquanto o conciliador acompanha as diversas fases da negociação apenas com o intuito genérico de facilitar o desenrolar do processo. De qualquer forma, a conceptualização mais corrente nesta matéria é jurídica e não económica e a distinção não é relevante para os fins do texto.

¹⁰ «An essay on bargaining», *American Economic Review*, Junho de 1956. Reimpresso em *The Strategy of conflict* (N. Y., Oxford University Press, 1963).

perfeita transparência desse conjunto não tornaria necessariamente mais fácil o acordo. A conhecendo com exactidão o limite de cedência de *B* e vice-versa, eis uma situação que não sugere facilmente um acordo, embora teoricamente ele seja possível (pois que existe zona de contrato)!

Porém, a análise de certas teorias da negociação (de Hicks e Zeuthen, principalmente) mostra a vantagem que se associa à maior transparência das disposições mútuas dos participantes na negociação: trata-se de assegurar maior racionalidade ao processo, evitando custos desnecessários resultantes de erros tácticos. A alto nível de abstracção, a formalização da teoria dos jogos revela a equivalência ou correspondência lógica entre um esquema arbitral e certo conceito do resultado da negociação (maximização do produto das utilidades). Em linguagem mais comum, isto de certo modo equivale a dizer que a terceira entidade da negociação (mediador ou árbitro) pode garantir às partes a obtenção dum resultado conforme a certos princípios genéricos aceites por ambas, mas que as partes *por si mesmas* seriam incapazes de observar na negociação.

12 — Dum ponto de vista menos abstracto que o usual nas teorias de negociação, duas questões assumem relevô no que se refere ao significado da arbitragem:

Até que ponto é defensável a ideia, por exemplo sustentada por Hicks, de que o árbitro deve servir os interesses das partes e não colocar-se numa perspectiva doutrinária e independente daqueles interesses?

Que consequências económicas poderão resultar da existência dum sistema de arbitragem *obrigatória*?

Alguns comentários sobre estes problemas ajudarão, segundo cremos, a completar a síntese que pretendemos efectuar neste capítulo.

A nosso ver, a concepção *economista*, digamos assim, da arbitragem — em opposição à interpretação mais formal ou jurídica — tem a seu favor duas ordens de argumentos, uma das quais extra-económica ou doutrinária, e ambas de certo modo convergentes.

Se o árbitro se coloca numa perspectiva *diferente* da considerada pelas partes, tal equivale a contrariar a essência da negociação colectiva. Isto é: admitindo, por razões doutrinárias, que as partes devem livremente acordar salários e condições de trabalho é-se conduzido logicamente a apenas considerar o mediador ou o árbitro como agentes

auxiliares ou complementares dos interessados e não como substitutos daqueles. É portanto coerente com este ponto de vista estabelecer, como critério de eficiência da arbitragem, a medida em que a sentença fornece aos interessados um resultado *para ambos* preferível a qualquer outro que poderia ter sido obtido sem recurso à arbitragem. Julgamos, na verdade, que a essência da *arbitragem* deve ser entendida desta maneira, podendo-se no entanto admitir *outra* forma de solução dos conflitos colectivos, através da imposição dum resultado pela administração pública. Isto, porém, não deve ser confundido com um sistema de arbitragem, ao menos para benefício da clareza de linguagem.

A outra ordem de argumentos respeita aos critérios da arbitragem: se esta se afasta dos critérios que para os interessados são mais significativos ¹¹, a favor de noções abstractas, de difícil ou impossível tradução económica, tais como as de salário justo ou de justiça social, há riscos de o funcionamento do sistema económico ser prejudicado por considerações alheias à lógica daquele funcionamento. Esta argumentação — que não equivale a atribuir primazia ao «económico» sobre o «social» como por vezes se diz — parece-nos sobretudo fundamentada quando a crítica se refere a critérios puramente formais, não fundados em análise de natureza económica e aplicadas às situações em causa. Não se nega portanto o sentido à expressão justiça social, mas apenas a certa perspectiva com que por vezes o conceito é definido (ou se supõe fazê-lo).

A questão da alternativa entre sistemas de arbitragem facultativa e obrigatória relaciona-se com algumas considerações anteriores.

Parece-nos indiscutível que, em rigor, a arbitragem obrigatória se opõe à essência da negociação colectiva de salários; os dois sistemas — negociação, arbitragem obrigatória — são na prática conciliáveis, como se sabe, mas a sua fundamentação remete para princípios ou concepções distintas de doutrina social. O que nos importa assinalar, de qualquer forma, é o seguinte: a concepção de arbitragem que nós designámos por *economista* parece-nos ser logicamente exigida por um sistema de arbitragem facultativa (que até por ser ou não *procurada* pelas partes, deve orientar-se para satisfazer tal procura);

¹¹ Tais critérios podem envolver certas noções de justiça ou equidade, estas no entanto definidas de forma empírica, por exemplo, no que se refere a diferenciações de salários, relações entre salários e custo de vida ou salários e produtividade.

quanto à chamada arbitragem obrigatória, a problemática levantada parece-nos muito semelhante, em dado aspecto, à que é associada às políticas nacionais de salários ou rendimentos.

E — POLÍTICA NACIONAL DE SALÁRIOS

13 — Os sistemas de determinação de salários que sucessivamente considerámos — mercado não organizado, negociação, arbitragem — correspondem, por assim dizer, a fases dum progresso gradual de aperfeiçoamento na determinação dos salários. Esse processo, em princípio, é culminado pelo que podemos designar por política nacional de salários¹². Vejamos porquê, e como se justifica a ressalva de princípio.

Se no mercado não organizado, o trabalho tende a ser objectivamente tratado como uma mercadoria, valorizando-se ou desvalorizando-se tal como qualquer outro bem objecto duma oferta e duma procura, no caso da negociação colectiva é o confronto de forças sociais que assegura a determinação dos salários monetários. Não se diz evidentemente que neste caso se tornem sem significado variáveis decisivas no outro, mas que tais variáveis se manifestam por formas diferentes e se combinam com outras sem significado na hipótese do mercado não organizado.

Em termos não económicos, o progresso que representa o segundo sistema de determinação dos salários em relação ao primeiro é substancial: o trabalhador que a economia forçava a tratar como coisa, promove-se a um estatuto humano porque se encontrou armado dum poder. Em termos económicos, todavia, a irracionalidade subsiste, pelo menos até ao estágio do «sistema evoluído» de relações industriais que caracterizámos com alguma minúcia. E mesmo quanto a essa fase, as teorias da negociação têm o mérito de mostrar até que ponto é difícil definir com precisão certa racionalidade no comportamento das partes. Caminha-se, é certo, para a resolução do conflito de forças sociais por um processo de simulação; no limite, tal como um computador pode simular, entre outras coisas, o combate de dois pugilistas, assim um árbitro que adira a um esquema lógico no sentido que temos referido, poderá chegar racionalmente ao resultado do con-

¹² Que pode ou não ser definida no contexto mais amplo duma política de rendimentos.

fronto de forças em presença, mas sem que as forças tenham efectivamente sido aplicadas e economizando assim, a ambas as partes, custos de coerção¹³.

E é sabido que, mesmo sem a intervenção de terceira entidade, a prática das relações industriais nos países industrializados cada vez mais se socorre deste processo de simulação, sendo relativamente raros os casos em que as ameaças da negociação passam aos factos.

Mas, aqui surge novo plano de exigência em relação ao sistema de determinação de salários: não se trata já de assegurar uma eficiência ao nível das partes interessadas, mas da economia no seu conjunto. Em função deste propósito, atinge-se assim a fase final (isto é, actual) no processo que referimos: procura-se substituir um sistema descentralizado e essencialmente privado de determinação de salários e condições de trabalho por outro que tende para a centralização à escala nacional e adquire um carácter semi-público ou misto. Ou por outras palavras: do mercado não organizado, passou-se ao mercado organizado e finalmente às políticas nacionais de salários e (ou) de rendimentos; na medida em que a problemática salarial foi gradualmente elevada ao primeiro plano das preocupações da política económica e social dos poderes públicos. Embora se esteja muito longe, mesmo em França, dum planeamento em matéria de salários e outros rendimentos, é nítida a tendência geral na Europa para os poderes públicos intervirem mais activamente nestas matérias.

Em todo o caso, convém deixar assinalada certa ambiguidade na evolução descrita; por isso se afirmou inicialmente que apenas em princípio esta fase na evolução dos sistemas de determinação de salários constitui um aperfeiçoamento em relação às anteriores. Com efeito, foi sobretudo em consequência das tensões inflacionistas verificadas e não de preocupações de justiça social que os governos esboçaram políticas nacionais de salários e posteriormente, nalguns casos, tentaram passar ao plano mais ambicioso (mas também mais coerente) das políticas de rendimentos.

¹³ Afinal, se pensarmos em questões formalmente análogas como seja o conflito de interesses entre as grandes potências, com a ameaça da guerra nuclear como subentendido omnipresente, não é arriscado afirmar que a nossa civilização não substitui a força pelo direito, mas antes o *exercício* da força pelo *cálculo antecipado* das consequências desse uso. E ainda se sabe, e a sabedoria das nações confirma-o, que a força carece de certo exercício para que, mesmo potencialmente, mantenha eficácia.

14 — Para além dos aspectos institucionais ligados à definição e execução duma política nacional de salários, que apenas lateralmente nos interessam, uma questão fundamental se justifica levantar: os diversos tipos de teorias que considerámos neste trabalho são relevantes para esta nova problemática?

Creemos que a resposta é afirmativa, mas que, naturalmente, a perspectiva *política* (e não meramente interpretativa ou descritiva) reforça as exigências de operacionalidade e fundamentação empírica da teoria. Por outro lado, necessariamente que a análise parcial só por si é insuficiente, e que se torna indispensável a teorização a nível macro-económico. Isto é de tal modo evidente que se poderá negar a utilidade, para este efeito, da teoria da determinação do salário, tal como a consideramos neste ensaio. A esta posição podem opor-se, pelo menos, duas ordens de argumentos.

A definição de metas globais e sectoriais numa política nacional de salários não impede que um processo descentralizado de negociações continue a verificar-se e, além disso, que sejam correntes fenómenos de «wage drift» ou «glissement de salaires» que carecem de explicação. Isto é, num sistema económico em que, apesar de certa socialização, se conservam determinados fundamentos institucionais, os salários não podem ser inteiramente controlados por uma política: há assim lugar para uma teoria que conceda importância às forças do mercado, e que as interprete correctamente.

Por outro lado, é utópica qualquer visão excessivamente «técnica» do problema da determinação dos salários. Com isto queremos dizer que a dimensão conflitual da nossa temática, se não é a única a considerar, também não pode ser ignorada; as teorias da negociação são assim indispensáveis à compreensão dos mecanismos que determinam os salários em economias capitalistas.

15 — Dissemos que a arbitragem obrigatória, em certos aspectos, levanta problemas semelhantes aos da política nacional de salários. Na realidade, um sistema daquela índole *pode* ser utilizado como instrumento duma política de salários; neste caso, definir critérios de arbitragem é problema idêntico ao de definir normas para aquela política. No caso de predominar uma concepção jurídica da arbitragem, é suficiente notar que não é pelo facto de o árbitro desconhecer as consequências económicas da sua sentença que elas deixarão de verificar-se; um sistema generalizado de arbitragem obrigatória não

nos parece assim que possa funcionar de forma satisfatória sem um esboço de política nacional de salários.

Estas observações, acrescentadas às que efectuámos sobre a arbitragem facultativa, conduzem-nos à seguinte conclusão: a arbitragem obrigatória, sendo um sistema mais intervencionista do que a arbitragem facultativa, implica logicamente uma atitude diferente do árbitro em relação à negociação colectiva. Pois que, num caso, o árbitro se situa ao nível das partes, da esfera limitada de interesses em causa, e noutro — em princípio — ao nível do interesse geral; ou em termos económicos, no primeiro caso, a perspectiva tenderá a ser principalmente sectorial e, na segunda, mais próxima do plano nacional.

Capítulo VIII

ALGUMAS IMPLICAÇÕES DE ORDEM METODOLÓGICA

Capítulo VIII

ALGUMAS IMPLICAÇÕES DE ORDEM METODOLÓGICA

1 — Em linguagem figurada, que aliás tem tradições, podemos dizer que, ao longo das análises anteriores, a nossa intenção dominante foi mais a do «tool user» do que a própria do «tool maker»; por outras palavras, na caixa de ferramentas que é a Teoria Económica, no sentido de Schumpeter, buscámos os instrumentos mais adequados para a resolução de certos problemas, aqui e além procurando afeiçãoar esses instrumentos aos aspectos mais específicos do objecto da nossa investigação. Vamos agora, de certo modo, inverter a perspectiva: discutir as ferramentas, em lugar de utilizá-las, como antes procurámos fazer. Afinal, as nossas indagações anteriores podem considerar-se como um exercício sobre metodologia da Ciência Económica, e justifica-se uma reflexão complementar sobre tal exercício. Nessa reflexão se encontrará a justificação do subtítulo deste trabalho, que apelidámos de *ensaio metodológico*.

Quando, sobre um problema determinado, consultamos a bibliografia económica correspondente, é relativamente fácil classificar os autores em dois tipos: uns, por inclinação pessoal mais interessados nos aspectos *fundamentais* do conhecimento económico, sacrificam a apreciação imediata do real à construção de instrumentos analíticos susceptíveis de ulteriores desenvolvimentos e aplicações; outros, mais interessados na compreensão imediata da realidade social, cuidam menos de aperfeiçoar os instrumentos analíticos existentes do que de apreciar os disponíveis face às situações que carecemos de conhecer antes de tentar modificar. Exemplos significativos das duas atitudes mentais podemos encontrá-los reunidos num único autor: Jan Pen, quando desenvolve as ideias de Zeuthen no sentido duma teoria pura da

negociação, e o mesmo autor, anos mais tarde, num artigo publicado em *Kyklos*, quando critica a orientação analítica de que ele próprio fora um principal expoente.

Na realidade, confessamos que entre as duas atitudes demos preferência à segunda, e isto não apenas por um legítimo direito de escolha, baseado nas simples preferências pessoais¹. As outras razões que motivam a nossa preferência serão desenvolvidas seguidamente.

2 — Numa obra recente², Shackle tentou um esquema interpretativo de diversas teorias célebres na história do pensamento económico mediante a análise do tratamento dado à variável *tempo* pelos diversos autores. É assim possível uma teorização da própria teoria económica, segundo a via analítica escolhida para tratar uma das variáveis mais difíceis que os economistas desde sempre têm defrontado. É-nos útil registar os diversos conceitos de tempo que Shackle distingue³.

O tempo *mecânico* (*mechanical time*) ou não-histórico, encontra-se nos modelos de movimento sistemático de Harold e Hicks em que o temporal se identifica à ideia de *lag*, de distância entre variáveis do sistema de equações referidas a diversos períodos ou momentos.

O tempo *expectativo* (*expectational time*) encontra-se no pensamento de Keynes: o futuro reflecte-se nas decisões actuais através das expectativas dos sujeitos económicos; será tão ou mais importante do que aquilo que *irá* passar-se, o que é suposto, em conjectura, vir a acontecer.

O tempo *evolutivo* (*evolutionary time*) é o que Shackle encontra em Marshall, pois que o objecto da sua reflexão «não era um movimento típico focado numa cadeia de momentos que o modelo contempla, como em Harrod, nem um ciclo repetitivo de acontecimentos, como em Hicks, nem a transitória coerência duma situação assente em incertezas, como em Keynes»⁴. Tratar-se-ia dum tempo histórico, evolutivo, insusceptível de repetição, que a teoria apenas poderia traduzir em esquemas muito abstractos e imprecisos como a curva de longo prazo da oferta da empresa ou da indústria. Comenta lógi-

1 Claro que, ao reconhecer isto, devemos reconhecer também a legitimidade da posição alternativa.

2 *A scheme of economic theory*, Londres, Cambridge University Press, 1965.

3 *Cf. op. cit.*, cap. VII, p. 184 e ss.

4 *Ibidem*, p. 188.

camente Shackle sobre Marshall, que este procurou ser, mais do que um especialista ou um teórico abstracto, um filósofo social. E esta orientação exige a consideração dum tempo essencialmente histórico.

Nas teorias que analisámos relativamente a salários, o tratamento da variável tempo não nos surgiu explicitamente como dificuldade básica; mas certas lacunas ou carências que apontámos à teoria, poderiam, na realidade, ser traduzidas em termos temporais.

Assim, o tempo *evolutivo*, à Marshall, poderemos encontrá-lo na análise puramente económica da determinação do salário baseada nos conceitos de oferta e procura de trabalho. Os esquemas analíticos são úteis, mas não resolvem de forma totalmente satisfatória certas questões básicas, nomeadamente a da interacção entre a oferta e a procura de trabalho que referimos a propósito dos aspectos qualitativos da mão-de-obra. O tempo expectativo, à Keynes, aparece-nos de certo modo nas teorias da negociação, em que o elemento conjectural e, sobretudo, a interdependência conjectural é, tal como no oligopólio, um dado essencial da situação em análise. Em qualquer caso, porém, que conteúdo toma efectivamente aquilo que designámos por variável tempo? Trata-se sempre da essência dum processo de acções e reacções; naturalmente que nem a duração desse processo, nem os atrasos verificados entre acções e reacções constituem o centro do nosso interesse. Este radica-se antes *no sentido duma evolução*, em correspondência com os factores que a desencadeiam.

Como exemplo do que está em causa, consideremos a análise efectuada no Capítulo VI sobre a experiência portuguesa de desenvolvimento industrial. Em primeiro lugar, procurou-se analisar os factores estatisticamente associados à variação dum índice de salários médios: uma variável, o índice de mecanização, apareceu como particularmente significativa. Em segundo lugar, pôs-se o seguinte problema: que sucederia se os salários desempenhassem um papel *activo*, passassem de determinados a determinantes? Em qualquer caso, procurou-se localizar a variável salário numa rede de interdependências em que a relação causa-efeito não depende da natureza intrínseca das variáveis mas das hipóteses admitidas no modelo, as quais por sua vez diferirão na medida em que, com o mesmo modelo, pretendamos retratar situações (reais) distintas.

Este e outros exemplos possíveis parecem mostrar que não oferece grande interesse — pelo menos no campo que corresponde a este estudo — dar ênfase à variável tempo, considerada *de per si*, mas

antes à natureza de certos encadeamentos dinâmicos que se relacionam, no nosso caso, com a determinação do salário na indústria.

3 — Não existe hoje um corpo unificado de teoria que permita uma visão sintética e coerente da actividade económica⁵. Justapõem-se teorias parcelares para problemas mais ou menos gerais, as quais porém não se adicionam logicamente como a nossa ambição intelectual desejaria, apesar de, entre outros, autores tais como Walras ou Marx (a disparidade dos exemplos é intencional) terem julgado construir a grandiosa síntese do económico e, até, do social.

Conforme o seu objecto, e o desenvolvimento analítico das teorias, estas traduzem aspectos mais ou menos fundamentais — no sentido de *gerais* e *essenciais* — da dimensão económica da existência social do homem. No domínio da teoria dos salários, tal como a considerámos neste estudo, cremos que o mais fundamental se encontrará ao nível das relações entre grupos sociais dotados de certo poder e que prosseguem objectivos em parte complementares e em parte contraditórios. Na negociação colectiva há, como vimos, um misto de conflito e de cooperação que interessa agora aprofundar no seu significado.

Nos termos em que considerámos a negociação colectiva, o aspecto *cooperativo* traduziu-se no facto de *ambas* as partes terem vantagem em eliminar certas saídas possíveis do conflito de interesses. O sindicato não está interessado em beneficiar da capacidade de pagamento da empresa para além de certo limite que ponha em causa a sua sobrevivência; a empresa, por seu turno, terá também vantagem em dispor duma força de trabalho qualificada, de bom moral, que se disponha a cooperar efectivamente na produção, e os ganhos na produtividade requerem certo nível mínimo de remuneração.

⁵ Esta situação, entre outras consequências, tem implicações no dilema que se oferece aos que, como nós, tiveram alguma vez a responsabilidade dum curso introdutório de Economia, de nível universitário: será preferível centrar o ensino nas *técnicas de análise* que a Ciência Económica utiliza e, indirectamente, na realidade social que se convencionou chamar económica, ou seguir o caminho inverso, isto é, partir da descrição do funcionamento do sistema económico para a elaboração teórica? Não pretendemos discutir estas opções, mas apenas notar que o carácter fragmentário da teoria, referido no texto, parece ser um argumento (entre muitos outros, no mesmo ou no sentido oposto) a favor da segunda alternativa exposta.

Mas para além disto, e mais profundamente, a cooperação e o conflito necessitam-se mutuamente: o elemento cooperativo tem sentido porque existe a possibilidade de conflito⁶ e esta pode transformar-se em *diálogo social* porque a cooperação é também algo que as partes não rejeitam *a priori*. Reconhecer estes factos equivale a reconhecer algo de fundamental na organização social, que transcende o simples campo da negociação colectiva.

4 — Numa obra profunda que é simultaneamente de crítica à «sociedade negociante», característica do Ocidente, e a certa teoria económica, François Perroux analisa três processos fundamentais da actividade económica: a coerção, a troca e o dom⁷. Para certas interpretações da sociedade capitalista, a troca constitui o seu elemento essencial: como escreveu Harrod, «a lei mais importante da economia é que nada se consegue com nada»⁸. No entanto, a coerção é também um dos elementos básicos da actividade económica, qualquer que seja o sistema de organização social considerado.

As teorias da negociação que analisámos permitem observar com rigor esta problemática essencial da actividade económica. Com efeito, viu-se que está em causa formalizar um processo de adaptação recíproca dos planos de dois agentes, dotados de certo poder, que em parte prosseguem interesses divergentes.

O modelo do mercado de trabalho, em condições de concorrência perfeita, dá a formalização mais rigorosa da *troca* que supostamente se realiza entre trabalhador e empregador: aquele recebe exactamente o que dá, isto é, o salário iguala a produtividade marginal em valor. Mas este esquema teórico falseia a realidade que pretende descrever: num mercado não organizado, se a oferta de trabalho é perfeitamente elástica, o salário é um dado, podendo situar-se ao nível de subsistência; se existe concorrência monopsonística, então o salário é inferior ao valor do produto marginal. A suposta equivalência de troca é mera resultante duma formalização muito abstracta, porventura útil para fins didácticos mas sem grande valor interpretativo do real.

Abandonando aqueles esquemas analíticos, a formalização pró-

⁶ Não existindo essa possibilidade, uma parte imporá a sua vontade à outra e a relação de *sujeição* é antinómica da relação de cooperação.

⁷ *Economia e Sociedade*, *op. cit.*

⁸ Citado por Perroux, *op. cit.*, p. 15.

pria das teorias da negociação permite-nos avançar muito mais no sentido da adequação do modelo ao real: verificámos que é essencialmente através do uso de táticas de *coerção* que na realidade o salário é determinado na negociação colectiva. Não há equivalência automaticamente garantida pelas forças do mercado entre o salário e o valor do trabalho prestado; há, antes, remuneração fixada por um balanço de poderes.

Posto isto, justifica-se levantar o problema das *conceptualizações implicitamente normativas* de que fala Perroux. Não é indiferente, do ponto de vista da *atitude perante a organização social*, a escolha das técnicas de análise na investigação económica. Consoante as escolhas efectuadas, não só se seleccionam dimensões mais ou menos profundas do real, como implicitamente se aceitam ou criticam a lógica dos sistemas sociais e a escala de valores implicada nessa lógica.

Este reconhecimento conduz-nos aos comentários que nos servirão de conclusão.

5 — É um lugar-comum reconhecer-se que a actividade económica, nas sociedades ocidentais, é cada vez menos uma resultante de automatismos do mercado e mais um processo de confronto entre diferentes centros de poder, cujas divergências de interesses são arbitradas pelo Estado, sendo ele próprio uma entidade decisora de influência predominante na evolução social.

A evolução histórica dos sistemas de determinação dos salários — passando do mercado não organizado à negociação colectiva progressivamente controlada, até às políticas nacionais de salários e rendimentos — não é mais do que um aspecto da situação descrita.

Uma das consequências que resulta dos factos referidos é a *necessidade crescente de teorias úteis para a Política*, seja esta macroeconómica (do Estado) ou microeconómica (das empresas). Nesta necessidade aguda de teorias úteis para a formulação de decisões, numa época em que a evolução social atinge ritmos jamais observados na História, residirá talvez a maior explicação para certa crise actual da Ciência Económica e a frustração experimentada pelos que buscam naquela guias para a acção.

Mas convém acentuar que essa frustração pode ser originada por um mal-entendido. Como severamente escreveu Schumpeter, «a crítica à Teoria Económica praticamente sempre procede de dois grupos de pessoas: um que está acima e outro que está abaixo do nível da teoria

económica do seu tempo». Neste incluem-se «os espíritos avessos às teorizações, incapazes de compreender qualquer uso que não esteja directamente relacionado com problemas práticos»⁹. É evidente que não se trata de pôr em causa a necessidade de teorização, no âmbito da Ciência Económica, mas antes de orientar a elaboração teórica no sentido de corresponder à *procura social*, digamos assim, que exige aquela.

Efectivamente, parece que uma investigação fundamental (num sentido equivalente ao utilizado para as ciências exactas e naturais) de que muito carece a Ciência Económica dos nossos dias diz respeito aos métodos da Análise Económica na *perspectiva da preparação das decisões*.

6 — Foi tendo presente, no nosso espírito, a carência referida que procurámos seguir um certo ecletismo metodológico, em termos de abarcar na totalidade, tanto quanto nos foi possível, a realidade social que corresponde à temática da determinação do salário na indústria. Por isso nos situámos na perspectiva do *tool user*, como dissemos, não por desprezo pela elaboração teórica, mas apenas porque julgamos que a elaboração mais necessária — e isto especificamente no campo da Economia do Trabalho — se define ao nível das convergências de métodos, das aproximações interdisciplinares, enfim, do uso tão *completo* quanto possível das técnicas de análise disponíveis para a compreensão da realidade social do trabalho nas economias contemporâneas.

É um argumento tínhamos ainda favorável à orientação preconizada: é confrontando vias metodológicas distintas de aproximação à mesma realidade que melhor se poderá consciencializar, e assim evitar, o risco das conceptualizações *de facto* normativas, mesmo quando não procurem tal resultado. É um tal risco é notório no campo da chamada teoria dos salários.

Fevereiro de 1968

⁹ *História da Análise Económica*, op. cit., 1.º vol., p. 42.

ABREVIATURAS DE TITULOS DE REVISTAS

A.E.R.	— <i>American Economic Review</i>
A.I.	— <i>Anais do I.S.C.E.F.</i>
A.S.	— <i>Análise Social</i>
E.	— <i>Economica</i>
Ec.	— <i>Econometrica</i>
E.J.	— <i>Economic Journal</i>
K.	— <i>Kyklos</i>
I.L.R.R.	— <i>Industrial and Labour Relations Review</i>
Q.J.E.	— <i>Quarterly Journal of Economics</i>
R.C.E.E.E.	— <i>Revista do Centro de Estudos de Estatística Económica</i>
R.E.P.	— <i>Revue d'Economie Politique</i>
R.G.E.C.	— <i>Revista do Gabinete de Estudos Corporativos</i>
R.I.T.	— <i>Revue Internationale du Travail</i>
R.S.E.	— <i>Revue des Sciences Economiques</i>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS *

- Bowen, W. J. — *The wage price issue*, Princeton University Press, 1960.
- Brofenbrenner, M. — *Potential Monopsony in Labor Markets*, *I.L.R.R.*, Julho de 1956.
- Brown, Phelps e Hart — *The share of wages in national income*, *E. J.*, Julho de 1952.
- Cartter, Allan — *Theory of Wages and Employment*, Homewood, Illinois, R. P. Irwin, 1959.
- Carvalho, Odete Esteves de — *Diferenciações salariais na indústria portuguesa*, Cadernos do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, n.º 2, 1964.
- Chamberlain, Neil — *Labor*, Nova Iorque, McGraw-Hill, 1958.
- Duarte Pereira, M. — *A teoria dos preços*, *A. I.*, Tomos II e III, 1963.
- Dunlop, John T. — *Wage Determination under Trade-unions*, Nova Iorque, A. M. Kelley, 1950.
(Ed.) — *The Theory of Wage Determination*, Londres, MacMillan, 1957.
- Eckstein e Wilson — *Determination of Money Wages in American Industry*, *Q.J.E.*, Agosto de 1962.
- Eiteman e Guthrie — *The Shape of the Average Cost Curve*, *A.E.R.*, Dezembro de 1952.
- Fellner, William — *Competition among the few*, Nova Iorque, A. A. Knoff, 1949.
- Galenson, Walter (Ed.) — *Labor and Economic Development*, Nova Iorque, Wiley & Sons, 1959.
— *Le développement économique et l'expression de l'emploi par branche d'activité*, *R.I.T.*, Junho de 1963.
- Goetz-Girey — *Cours de relations industrielles*, Paris, Ed. Montchrétien, 1956.
- Harbinson, F. A. — *La planification du développement des ressources humaines dans les économies en cours de modernisation*, *R.I.T.*, Maio de 1962.
- Harsanyi, J. C. — *Approaches to the bargaining problem before and after the theory of games: a critical survey of Zeuthen's, Hick's and Nash's theories*, *Ec.* n.º 24, 1956.
- Hicks, J. R. — *The Theory of Wages*, Londres, MacMillan, 1963 (1.ª edição de 1932 e 2.ª de 1963).
- Jesus, Fernando de — *Ensaio para a determinação de funções de Cobb-Douglas para dados portugueses*, Lisboa, 1967, stencilado.
- Kuznets, Simon — *Economic Growth and Income Inequality*, *A.E.R.*, Março de 1955.

* Indicam-se apenas as obras citadas no texto.

- Lecaillon, Jacques — *Analyse économique et répartition du revenu national*, Paris, Ed. Cujas, 1966.
- Lester, Richard A. — *Economics of Labor* (2.^a Edição), Nova Iorque, MacMillan, 1964.
- Luce, Duncan e Raiffa, Howard — *Games and Decisions*, Nova Iorque, Wiley & Sons, 1966 (6.^a Impressão).
- Mabry, Bevars Dupre — *The Pure Theory of Bargaining*, *I.L.R.R.*, Julho de 1965.
- Macdonald, Robert M. — *An evaluation of the Economic Analysis of Unionism*, *I.L.R.R.*, Abril de 1966.
- Marshall, Alfred — *Princípios de Economia*, Madrid, Aguilar, 1948 (tradução espanhola da 8.^a edição inglesa).
- Murteira, Mário — *Aspectos recentes da repartição do rendimento em Portugal*, *A. S.*, Julho de 1963.
- *Crescimento económico e sistemas sociais*, Lisboa, Livraria Moraes, 1962.
- *Sindicalismo e evolução social na África ao Sul do Sáara*, Lisboa, Junta de Investigação do Ultramar, 1960.
- *Um problema da política de salários*, *R.G.E.C.*, Janeiro-Março de 1960.
- Nash, J. F. — *The bargaining problem*, *Ec.* n.º 18, 1950.
- O.C.D.E. (Ed.) — *Le problème des hausses de prix*, Paris, 1961.
- *Le facteur résiduel et le progrès économique*, Paris, 1964.
- *Pour une politique des prix, des profits et des autres revenus non-salariaux*, Paris, 1964.
- *Les salaires et la mobilité de la main-d'oeuvre (Une étude de la relation entre l'évolution différentielle des salaires et les variations des structures de l'emploi)*, Paris, 1965.
- O.I.T. (Ed.) — *Chômage et évolution des structures*, Genebra, 1962.
- Pen, Jan — *Wage determination revisited*, *K.*, 1958, Fasc. 1.
- *The wage-rate under collective bargaining*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, 1959.
- *Nova Teoria Económica*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, 1964 (original holandês de 1958, intitulado *Moderne Economie*).
- Phillips, A. W. — *The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861-1957*, *E.*, Novembro de 1958.
- Perroux, François — *Note sur le niveau d'aspiration et le niveau d'attente*, *R.S.E.*, Setembro de 1961.
- *Economia e Sociedade*, Lisboa, Livraria Moraes, 1962 (original francês de 1960).
- Reynolds, Lloyd C. — *Towards a short-run theory of wages*, *A.E.R.*, Vol. 38 (1948), p. 297-301.
- *Labor Economics and Labor Relations*, New Jersey, Prentice-Hall, 1959.
- e Taft, Cynthia — *The evolution of the wage structure*, New Haven, Yale University Press, 1956.
- Robbins, L. — *On the elasticity of demand for income in terms of effort*, *E.*, Junho de 1930.
- Roberts, B. C. (ed.) — *Industrial Relations-Contemporary problems and perspectives*, Londres, Methuen & Co., 1962.
- Robinson, Joan — *La economía de la competencia perfecta*, Madrid, Aguilar, 1946 (original de 1932).

- Ross, Arthur — *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, 1956.
- Ross e Goldner — *Forces affecting the inter-industry wage structure*, *Q.J.E.*, Maio de 1950.
- Rothschild, K. W. — *The Theory of Wages*, Oxford, Basil Blackwell, 1956.
- Schelling, J. C. — *An essay on bargaining*, *A.E.R.*, Junho de 1956.
— *The Strategy of Conflict*, Nova Iorque, Oxford University Press, 1963.
- Schumpeter, Joseph — *História da Análise Económica*, Editora Fundo de Cultura, 1964 (original inglês de 1954).
- Schweinitz Jr., Karl de — *Industrialization and Democracy*, The Free Press of Glencoe, 1964.
- Sellier, F. e Tiano, A. — *Economie du travail*, Paris, P.U.F., 1962.
- Shackle, G.L.S. — *Expectation in Economics*, Londres, Cambridge University Press, 1949.
— *A scheme of Economic Theory*, Londres, Cambridge University Press, 1965.
- Silva, Maria Manuela da — *Contribuição ao estudo da estrutura do salário na indústria transformadora portuguesa*, *R.C.E.E.E.*, n.º 17, 1956.
- Stevens, Carl M. — *Strategy and collective bargaining negotiation*, Nova Iorque, McGraw-Hill, 1963.
- Sultan, Paul — *Labor Economics*, Nova Iorque, Henry Holt, 1957.
- Taylor e Pierson (Ed.) — *New concepts in wage determination*, Nova Iorque, McGraw-Hill, 1957.
- Tiano, A. — *L'action syndicale ouvrière et la théorie économique du salaire*, Paris, Génin, 1958.
- Tinbergen, Jan — *Economic Policy — Principles and Design*, Amsterdam, North-Holland Publishing Company, 1956.
- Touraine, Alain e colaboradores — *Attitudes des travailleurs à l'égard des changements techniques*, O.C.D.E., 1964 (documento de trabalho).
- Turner, H. B. — *Wage Trends, Wage policies and collective bargaining — the problem for underdeveloped countries*, Londres, Cambridge University Press, 1965.
- Zeuthen, F. — *Du Monopole bilatéral*, *R.E.P.*, 1933, p. 1667.
— *Economic Theory and Method*, Cambridge (Mass.) Harvard University Press, 1955 (original dinamarquês).