

ABORDAGEM DAS GREVES PELA TEORIA DA NEGOCIAÇÃO

Graça Leão Fernandes

1 — Introdução

Ao estudar a teoria microeconómica do comportamento dos sindicatos e sua influência na determinação dos salários suscita alguma estranheza a não consideração, por esta teoria, do fenómeno greve (com excepção para Johnston, 1972). Facto tanto mais estranho quanto a realidade parece mostrar que muito do poder sindical deriva da utilização da ameaça de greve e dos efeitos da possível concretização desta.

Se uma explicação para esta aparente lacuna da teoria da negociação pode ser encontrada na raridade do fenómeno (1), pese embora a publicidade de que é objecto, a principal explicação parece, no entanto, radicar no insatisfatório tratamento do fenómeno greve pelos primeiros modelos de determinação de salários.

O facto de, ao contrário do habitual em teoria económica, a greve afectar, simultaneamente, ambas as partes e a adopção de pressupostos irrealistas, como o de existência de informação perfeita de cada parte sobre o comportamento da outra, tornam a greve um fenómeno difícil de explicar por esses modelos (2) sem pôr em causa um outro pressuposto fundamental, o da racionalidade dos agentes económicos.

O descontentamento com esta situação, que contribuiu para o desequilíbrio entre o fraco desenvolvimento da teoria e a proliferação de estudos empíricos sobre as causas das greves sem qualquer modelo teórico de referência (3), tem levado alguns autores (4) a relaxar a hipótese de informação perfeita, numa tentativa de apreender o comportamento dos agentes económicos face à incerteza.

Há, pois, que distinguir na discussão dos modelos sobre greves dois níveis de análise: o teórico e o empírico. Se no primeiro a polémica se centra no pressuposto de informação perfeita, no segundo ela gira à volta da importância relativa dos factores económicos *versus* político-organizacionais na explicação da actividade grevista.

Face a este panorama, ter-se-á por objectivo demonstrar a incapacidade dos modelos teóricos tradicionais para escapar ao estigma da irracionalidade,

(1) A maioria das negociações em países com negociação colectiva institucionalizada chegam a acordo sem recurso à greve. Contudo, mesmo nesses países a ameaça potencial de greve pode constituir uma forma de pressão sindical.

(2) Nash, 1953, Zeuthen, *in* Harsanyi, 1956, Hicks, 1963, Cross, 1965, Ashenfelter-Johnson, 1969.

(3) Bean e Peel, 1974, Shorey, 1976, Snyder, 1977, Edwards, 1978, Kaufman, 1982, e Skeels, 1982.

(4) Rabinovitch e Swary, 1976, Siebert-Addison, 1981, Kaufman, 1981, e Mauro, 1982.

referindo alguns estudos empíricos a partir deles elaborados, bem como a exposição dos principais trabalhos aos dois níveis referidos. Em cada nível serão discutidos os argumentos pró e contra de cada uma das abordagens mencionadas.

2 — Principais modelos teóricos e sua discussão

A abordagem dos modelos teóricos seguirá uma ordem cronológica, que acompanha o avanço gradual no modo como se procuraram ultrapassar os obstáculos a um tratamento coerente do fenómeno greve pela teoria da negociação.

2.1 — Os modelos de Nash e Zeuthen

Dos modelos tradicionais, são os de Nash e Zeuthen ⁽⁵⁾ os que mais dificuldade têm em compreender a própria ocorrência de greves, pois as ameaças de greve, se bem que possíveis, nunca se concretizam no âmbito destes modelos. Com efeito, o comportamento racional das partes envolvidas na negociação conduz sempre a um acordo, seja através de um consenso quanto à partilha dos ganhos, de tal modo que seja maximizado o produto dos acréscimos das utilidades de cada parte em relação à situação de não acordo (Nash, 1953), seja por um processo convergente de negociações, em que cada parte vai fazendo concessões, tendo continuamente presente a comparação entre as opções de aceitar as propostas do adversário ou não as aceitar, sob risco de quebra de negociações (Zeuthen) ⁽⁶⁾.

Qualquer destes modelos é, pois, mais vocacionado para a demonstração de que as partes tendem a ceder do que para a explicação das razões pelas quais o processo de negociação se pode quebrar e, embora prevendo que a falta de informação de um ou ambos os lados acerca do risco de greve aceitável pela outra possa constituir motivo de ocorrência de greves, não se preocupam em prever as circunstâncias que podem contribuir para a existência de uma informação imperfeita. Estas são algumas das razões pelas quais estes modelos não foram objecto de qualquer tentativa de comprovação empírica, no que à explicação das greves diz respeito.

2.2 — O modelo de Hicks

Uma abordagem diferente é seguida por Hicks, 1963 ⁽⁷⁾, que adopta uma perspectiva custo/benefício na análise das greves ⁽⁸⁾.

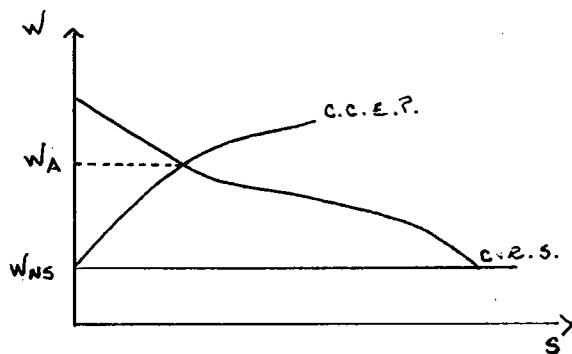
⁽⁵⁾ Estes modelos tratam a negociação como um jogo entre sindicatos e entidades patronais, utilizando para tal os conceitos da teoria de jogos.

⁽⁶⁾ Harsanyi, 1956, demonstra que, por este processo, Zeuthen chega a um resultado idêntico ao de Nash.

⁽⁷⁾ *The Theory of Wages*, 2.ª ed., Londres, 1963, in Bishop, 1964, Comay *et al.*, 1974, e Mayhew, 1979.

⁽⁸⁾ Reder e Neumann, 1980, seguem uma perspectiva semelhante na construção do seu modelo de explicação da incidência da actividade grevista. Para estes autores a incidência de greves é significativamente influenciada por arranjos institucionais e estilos de negociação cuja existência se explica em termos do custo associado às greves relativamente a métodos alternativos de se chegar a acordo.

Na sua opinião, os custos decorrentes da existência de uma greve, ao afectarem ambas as partes ⁽⁹⁾, levam a esperar da parte destas um comportamento favorável a um processo de cedência mútua. Assim, o salário oferecido pela empresa tenderá a subir (curva de concessão da entidade patronal crescente) e o salário reivindicado pelo sindicato a descer (curva de resistência sindical decrescente) à medida que aumenta a duração da greve, até que as curvas se interceptem a um salário — W_A — e uma duração da greve — S (fig. 1).



W_{NS} — salário que a empresa pagaria se não existissem sindicatos

Nesse ponto o salário oferecido pela empresa igualará o salário reivindicado pelo sindicato e o conflito cessará.

Neste contexto, a suposição de que cada parte conhece a taxa de concessão da outra e, conseqüentemente, o salário e duração da greve necessários à obtenção de um acordo torna difícil explicar por que razão sindicato e entidade patronal não aceitam à partida o salário W_A , evitando os custos decorrentes do conflito. Uma explicação possível referida por Hicks é a de que a greve tem por função permitir ao sindicato provar a si próprio e à entidade patronal a eficácia das suas ameaças. As greves resultam, deste modo, de um comportamento irracional dos sindicatos e são da absoluta responsabilidade destes.

A afirmação de que «um conhecimento adequado tornará sempre possível um acordo» (Hicks, 1963, pp. 146-147) deixa, no entanto, antever uma explicação mais plausível. As greves podem ser consequência de uma informação imperfeita de cada parte sobre o comportamento da outra. Ao adiantar que o salário correspondente ao ponto de equilíbrio é «o mais alto salário que uma negociação experiente ⁽¹⁰⁾ consegue extrair da entidade patronal» (Hicks, 1963,

⁽⁹⁾ Custos relativos à perda de lucros e posição de mercado e danificação do equipamento por não utilização por parte da entidade patronal e relativos à perda de salários e de militância por parte dos sindicatos.

⁽¹⁰⁾ Por negociação experiente entenda-se sindicato com experiência em negociação.

p. 144), Hicks assume ainda, implicitamente, que existe, de algum modo, uma assimetria entre ambas as partes relativamente ao domínio da informação. Tal afirmação deixa supor que a empresa possui melhor informação acerca do comportamento do sindicato do que este sobre o comportamento da empresa. Outro factor de assimetria reside no facto de este modelo atribuir à empresa um papel passivo, de aceitação/rejeição da proposta sindical, na negociação.

Este modelo, que tem o mérito de abrir uma pista de investigação frutuosa — análise da negociação com incerteza —, reduz-se, contudo, a um modelo de explicação da duração das greves, ao não apresentar qualquer explicação sobre o modo como as curvas foram determinadas ⁽¹¹⁾, isto é, sobre os factores que, ao determinarem uma informação imperfeita das partes, influenciam o respectivo comportamento. Para tal seria necessário identificar quais as variáveis relevantes e de que modo as suas variações provocam uma variação sistemática no grau de incerteza e na divergência entre as expectativas de cada parte sobre o comportamento da outra e o verdadeiro comportamento.

Outro problema aqui deixado em suspenso é o da aparente interdependência entre as duas curvas pelo facto de a motivação de uma parte em aceitar uma greve, qualquer que seja a sua duração, depender da sua expectativa acerca de qual a correspondente motivação da outra.

2.3 — O modelo de Cross

Seguindo a pista aberta por Hicks, Cross, 1965, dirige as suas atenções para os custos de obtenção de uma informação completa, concluindo ser o tempo a variável fulcral na determinação desses custos. Quanto maior a pressão no sentido de acelerar o processo de negociação ⁽¹²⁾, menos correcta será a informação, maiores as probabilidades de erro na avaliação por cada parte das verdadeiras intenções da outra e, conseqüentemente, maior a probabilidade de greve.

Note-se, contudo, que Cross não faz esta ponte entre a análise do processo de negociação e a análise das causas de uma greve e sua probabilidade e recusa mesmo a inclusão de elementos probabilísticos no seu modelo, por considerar terem um papel duvidoso numa teoria do comportamento (Cross, 1965, p. 75).

Deve reconhecer-se, porém, ter sido, a nível teórico, o primeiro a admitir explicitamente que a negociação se baseia em expectativas criadas por cada

(11) Comay *et al.*, 1974, testam diversas formas funcionais para estas curvas, de acordo com diversas hipóteses acerca da evolução dos custos com a duração da greve (custos constantes/forma linear ou crescentes/forma quadrática), e comparam os salários finais assim determinados com os efectivamente verificados em algumas indústrias americanas, concluindo por um melhor ajustamento com a forma quadrática.

(12) É natural que os sindicatos estejam interessados numa aceleração do processo de negociação, dado que a utilidade dos rendimentos a receber diminui com o tempo.

parte em relação ao comportamento incerto da outra e a possibilidade de reformulação dessas expectativas por efeito de um processo de aprendizagem no decurso da negociação ⁽¹³⁾.

Igualmente interessante é a sua abordagem do efeito da contraproposta na reformulação das expectativas e escolha da proposta a fazer no momento seguinte. Segundo Cross, cedências rápidas e ou de montante elevado por uma das partes seriam encaradas pela outra como sinal de fraqueza, tendo por resultado um reforço da sua resistência. Tal corresponde, pois, a postular uma relação negativa entre as taxas de cedência de uma parte e da outra ⁽¹⁴⁾. Kaufman, 1981, atribui a esta característica do processo de concessão a lentidão com que a negociação conduz a acordo. Ele vê a greve como um meio de reduzir o tempo de negociação, quer por permitir melhorar a informação de ambas as partes, quer pelo aumento dos custos que lhe estão associados.

2.4 — O modelo Ashenfelter-Johnson (A-J)

Descontentes com as teorias já referidas, por apontarem como causas das greves o comportamento irracional dos agentes económicos (Nash e Zeuthen) ou a formação de expectativas erradas por falta de informação (Hicks e Cross), mas não explicarem como a propensão das partes a errar ou agir irracionalmente pode ser sistematicamente relacionada com as variáveis habitualmente consideradas relevantes neste domínio ⁽¹⁵⁾, Ashenfelter-Johnson, 1969, constroem um modelo alternativo.

Seguindo uma ideia exposta por Ross, 1948 ⁽¹⁶⁾, distinguem no movimento sindical os líderes dos membros de base, a quem atribuem objectivos não totalmente coincidentes. Para além dos interesses comuns, relativos a remunerações e emprego, os primeiros preocupam-se ainda com a sobrevivência do sindicato, enquanto instituição, e com a sua própria sobrevivência, enquanto líderes. A greve é vista por estes autores como um mecanismo através do qual os líderes, mais conscientes dos limites reais do salário a negociar, procuram adaptar a esses limites as expectativas irrealistas dos membros de base, sem pôr em causa o seu *stock* de crédito político ou o reconhecimento do sindi-

⁽¹³⁾ Reder e Neumann, 1980, centram-se na análise de uma sequência de negociações na qual os negociadores aprendem a conhecer o comportamento do adversário para construírem o seu modelo de explicação da incidência de greves. Os modelos de Kaufman, 1981, e Rabinovitch-Swary, 1976, põem igualmente ênfase no processo de aprendizagem como gerador de um processo de convergência entre propostas e contrapropostas no decorrer da negociação.

⁽¹⁴⁾ Comay *et al.*, 1974, chamam a atenção para a não adequação desta conclusão aos dados que utilizam. Testando com um modelo iterativo a hipótese de que grandes concessões de uma parte são acompanhadas por movimento idêntico nas concessões da outra, verifica a superioridade deste modelo na previsão do salário acordado. A introdução do elemento iterativo melhora significativamente o ajustamento da curva de resistência sindical, mas não a da curva de concessão patronal, o que parece indicar ser o sindicato mais reactivo à evolução das propostas patronais e o comportamento patronal principalmente explicado pelo tempo.

⁽¹⁵⁾ Variação dos salários reais, taxa de desemprego, lucros, etc.

⁽¹⁶⁾ In Siebert e Addison, 1981.

cato como instituição defensora dos interesses dos trabalhadores. Esta a razão por que este modelo e todos os do seu tipo ficaram conhecidos por modelos políticos.

2.4.1 — O modelo

O trabalho de Ashenfelter-Johnson distingue-se, no entanto, dos anteriores por ter constituído a primeira tentativa coerente de construção de um modelo que permite testar empiricamente uma teoria de explicação da ocorrência de greves e tem, por isso, servido de base a grande parte dos estudos⁽¹⁷⁾ elaborados sobre a frequência da actividade grevista⁽¹⁸⁾.

Dado o seu carácter relevante nos estudos sobre as greves, dar-se-á de seguida uma ideia mais completa do modelo e suas principais conclusões (Ashenfelter-Johnson, 1969, pp. 37-39).

Seja Y_A o acréscimo mínimo de salário aceitável pelos membros de base do sindicato:

$$Y_A = \frac{\Delta w}{\hat{w}} \leftrightarrow w = \hat{w} (1 + Y_A) \quad (1)$$

onde:

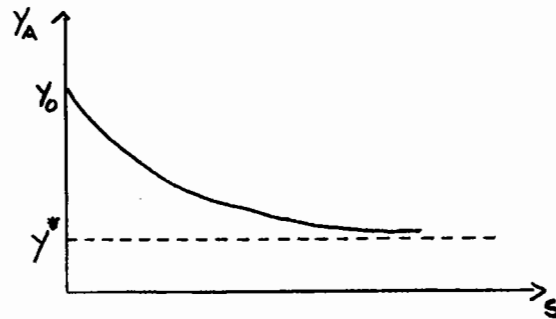
- Δw = acréscimo absoluto da taxa de salários;
- \hat{w} = taxa de salário do contrato anterior;
- w = taxa de salário desejado para o novo contrato.

Este salário depende, por razões que têm a ver com os custos associados à manutenção de uma greve, da duração da greve:

$$Y_A = v(S) \quad (2)$$

onde S = duração da greve.

A forma funcional de v pode diferir com as características da negociação colectiva, embora, regra geral, mantenha a forma da figura 2 (A-J, 1969, p. 38):



(17) Pencavel, 1970, aplica o modelo ao Reino Unido.

(18) Note-se que esta é apenas uma das dimensões do fenómeno greve. Outras são o número de trabalhadores envolvidos ou o número de dias perdidos. Contudo, a frequência das greves tem sido a mais utilizada em estudos empíricos, dado ser a que menos sensibilidade mostra a flutuações associadas a acontecimentos particulares.

onde:

$Y_0 = v(0)$ — acréscimo de salário aceitável no momento em que expira o contrato anterior;

$Y^* = v(\infty)$ — acréscimo de salário não aceitável pelo sindicato, mesmo tendo de enfrentar uma greve de duração ilimitada.

Assumindo que os membros do sindicato definem o salário aceitável para cada duração da greve ponderando a diferença entre esse salário e o salário não aceitável, pode escrever-se:

$$\dot{Y}_A = -\tau(Y_A - Y^*) \quad (3)$$

onde:

\dot{Y}_A = taxa de redução de Y_A com a duração da greve;

τ = taxa à qual se reduz a resistência sindical ⁽¹⁹⁾.

Esta expressão pode ser também interpretada como uma função de aprendizagem do sindicato despoletada pela greve.

Integrando a expressão (3), obtém-se:

$$Y_A = Y^* + (Y_0 - Y^*) e^{-\tau s} \quad (4)$$

A empresa, por seu lado, assume esta curva de resistência do sindicato ⁽²⁰⁾ como um dado e selecciona nela a combinação de acréscimo de salário e duração da greve que maximiza o lucro, supondo fixa a quantidade produzida com tecnologia constante e os preços de venda da mesma.

Sendo o lucro Π :

$$\Pi = \alpha P - \beta W - H \quad (5)$$

onde:

P = preço do produto;

H = custos fixos da produção;

o valor actual do fluxo de lucros esperado para o futuro será:

$$V = \int_0^{\infty} \Pi e^{-rt} dt \quad (6)$$

⁽¹⁹⁾ Esta taxa depende da capacidade do sindicato para repor as perdas de rendimentos causadas pela greve e da militância dos seus membros, que, por sua vez, é influenciada pela variação dos salários reais em períodos anteriores e o grau de eficácia esperada da greve em termos de custos para a empresa.

⁽²⁰⁾ Não confundir com a curva de resistência de Hicks.

e, substituindo (4) em (1) e o resultado em (5), a expressão (6) pode escrever-se:

$$V = \int_0^{\infty} \{ \alpha P - \beta \hat{w} [1 + Y^* + (Y_0 - Y^*) e^{-\tau s}] \} e^{-rt} dt - \int_0^{\infty} H e^{-rt} dt \quad (7)$$

$$= \{ \alpha P - \beta \hat{w} [1 + Y^* + (Y_0 - Y^*) e^{-\tau s}] \} \frac{e^{-rs}}{r} - \frac{H}{r}$$

A empresa escolherá rejeitar ou não a greve, comparando o efeito no fluxo de lucros, dos custos da greve e da taxa de salário acordada após uma greve de duração S . A primeira alternativa será escolhida se e só se a função V for decrescente e côncava com S ($\frac{dV}{dS} = 0$ e $\frac{d^2V}{dS^2} < 0$; V e $S > 0$). Maximizando V em ordem a S e determinando o valor de S , pode provar-se (A-J, 1969, p. 38) que uma greve só ocorrerá se:

$$Y_0 > \frac{\alpha P - \beta \hat{w} \left[1 - \left(\frac{\tau}{r} \right) Y^* \right]}{\beta \hat{w} \left[1 + \left(\frac{\tau}{r} \right) \right]} \quad (8)$$

A probabilidade de ocorrência de greve varia então directamente com Y_0 e τ e inversamente com Y^* , P , r e $\frac{\alpha}{\beta}$ (produtividade média do trabalhador).

Utilizando a expressão (5), é possível reescrever a expressão (8):

$$Y_0 = \frac{\hat{\Pi} + H + \frac{\tau}{r} \beta \hat{w} Y^*}{\beta \hat{w} \left(1 + \frac{\tau}{r} \right)} \quad (9)$$

onde $\hat{\Pi}$ = nível de lucros obtido durante a vigência do contrato que expira, que mostra ser uma greve tanto mais provável quanto maior o rácio entre o nível de lucros e a massa salarial no contrato que expira.

Enfrentando o problema de relacionar as variáveis relevantes (Y_0 , τ , r , Y^*) com quantidades empiricamente observáveis, A-J ultrapassam-no, esquecendo as três últimas, sob o argumento de que a sua variação entre indústrias no tempo será muito lenta. Sugerem como equação econométrica a testar:

$$P[S_t] = \beta_0 + \beta_1 T + \beta_2 Y_{0t} + \beta_3 \Pi_{t-1}^* \quad (10)$$

onde:

T = variável tendencial;

Π_{t-1}^* = efeito dos lucros do período anterior em Y_0 ;

com:

$$Y_{0t} = \alpha_1 + \alpha_2 \underbrace{\sum_{i=0}^m \mu_i \Delta R_{t-i}}_a + \alpha_3 U_t + \alpha_4 \Pi_{t-1}^* \quad (11)$$

onde a = média móvel dos acréscimos de salários reais.

Substituindo (11) em (10), obtém-se:

$$P[S_t] = (\beta_0 + \beta_2 \alpha_1) + \beta_1 T + \beta_2 \alpha_2 \sum_{i=0}^M \mu_i \Delta R_{t-i} + \beta_2 \alpha_3 U + (\beta_2 \alpha_4 + \beta_3) \Pi_{t-1}^* \\ = \gamma_0 + \gamma_1 T + \gamma_2 \sum_{i=0}^M \mu_i \Delta R_{t-i} + \gamma_3 U + \gamma_4 \Pi_{t-1}^* \quad (12)$$

De acordo com o modelo teórico $\gamma_0 > 0$, $\gamma_1 < 0$, $\gamma_2 \mu_i < 0$, $\gamma_3 < 0$, $\gamma_4 \geq 0$ (21).

A estimação da equação (12) com os dados utilizados por A-J, 1969, conduziu a coeficientes altamente significativos para todas as variáveis, excepto o lucro.

2.4.2 — Críticas e desenvolvimentos

Mais uma vez, no entanto, as greves são atribuídas à inteira responsabilidade dos sindicatos e mais uma vez também, apesar da tentativa de desenvolver um modelo baseado no comportamento racional dos agentes económicos, uma das partes (sindicatos) continua a ter um comportamento aparentemente irracional. Com efeito, supondo os agentes económicos perfeitamente informados, só a irracionalidade explica que os trabalhadores sigam os seus líderes em greves que sabem serem causas perdidas. Repare-se que, embora a ideia de que os líderes dispõem de mais e melhor informação que os membros de base esteja implícita, ela não é explicitada pelos autores, que continuam a manter o pressuposto de perfeita informação ou, pelo menos, dele não se demarcam explicitamente (22). A sua visão da função da greve continua a ser também limitada, já que não admite a possibilidade de a greve constituir igualmente um mecanismo reequilibrador das expectativas da empresa.

Edwards, 1976, e Kaufman, 1981, recusam mesmo considerá-lo um modelo de negociação, quer por não incluir os ganhos e custos de ambas as partes com a greve (A-J apenas têm em conta os factores que afectam o lado sindical), quer por considerar a curva de resistência como um dado para a empresa. Deste modo, o modelo passa ao lado da própria essência da negociação, o processo de cedências mútuas através da formulação de propostas e contrapropostas. Tal como Hicks, ignora o processo de interdependência entre propostas e contrapropostas, característico da negociação num mundo de incertezas.

Alguns autores chamam também a atenção para o facto de a utilização por A-J de variáveis agregadas impedir a análise dos efeitos das variações na estrutura de salários, que consideram ser a força dominante subjacente à varia-

(21) Pois $\beta_2 \alpha_4 > 0$, mas $\beta_3 < 0$. Embora a empresa tenda a ceder mais facilmente quando beneficiou de lucros mais altos no período anterior, o sindicato tende a lutar mais aguerridamente por aumento de salários nessa circunstância, pelo que o resultado é indeterminado.

(22) Os autores consideram o seu modelo integrado na teoria de monopólio bilateral e não se demarcam de quaisquer dos pressupostos a esta subjacentes.

ção na intensidade grevista. A incidência dos conflitos laborais provavelmente aumentará em resultado de variações na estrutura de salários que modificam a posição relativa de diferentes grupos ou indivíduos⁽²³⁾.

Outro problema decorrente da utilização de dados agregados para testar teorias elaboradas ao nível microeconómico⁽²⁴⁾ é o de a equação (12) se tornar consistente com várias formulações teóricas para além da dos autores. A taxa de desemprego, para dar um exemplo, pode ser utilizada como *proxy* para várias outras variáveis com influência no acréscimo de salários pedido pelos sindicatos, como o custo de mobilidade para melhores empregos, a existência de empregos em *part-time* e outras.

Mayhew, 1979, faz ainda notar que a justificação para o sinal ambíguo do coeficiente da variável lucro pode também ser utilizada para a variável emprego, pois, se a actividade grevista tende a ser menor em períodos de alto desemprego, em resultado de um menor poder sindical (inexistência de alternativas), a empresa tenderá também a resistir menos, já que as suas perdas, em termos de lucros, serão inferiores em períodos de recessão. Existe, pois, no modelo A-J um importante problema de identificação.

A não significância do coeficiente estimado da variável lucro levanta ainda um problema. Com efeito, tal significa que este aspecto do modelo teórico não tem importância prática, o que parece apontar para uma especificação errada do modelo.

De entre os desenvolvimentos são de realçar o de Farber, 1978, e o de Paldam e Pedersen, 1982.

O primeiro apresenta o modelo A-J, explicitando o comportamento da empresa em termos das curvas de isocusto, cuja inclinação é obtida por diferenciação da expressão (8). Porém, ao contrário de A-J, não despreza as possíveis variações de τ , r e Y^* , preferindo estimá-las a partir de dados sobre a média anual da percentagem de variação na taxa de salário negociado, a parte dos trabalhadores no total de vendas antes das negociações e a ocorrência ou não de greves⁽²⁵⁾.

Os segundos testam o modelo com algumas variantes⁽²⁶⁾ para os países da OCDE com o objectivo de conhecer a sua aplicabilidade a países com um tipo de relações industriais diferentes das dos EUA, nomeadamente pelo maior grau de centralização e politização.

2.5 — Os modelos com informação incompleta

O reconhecimento do papel crucial da informação incompleta como causa da ocorrência de greves levou ao aparecimento de alguns modelos que

(23) A aceleração no crescimento dos salários parece ter vindo a ser acompanhada por um estreitamento da estrutura de salários.

(24) Edwards, 1978, e Mayhew, 1979.

(25) O processo de estimação é descrito em Farber, 1978, pp. 264-265.

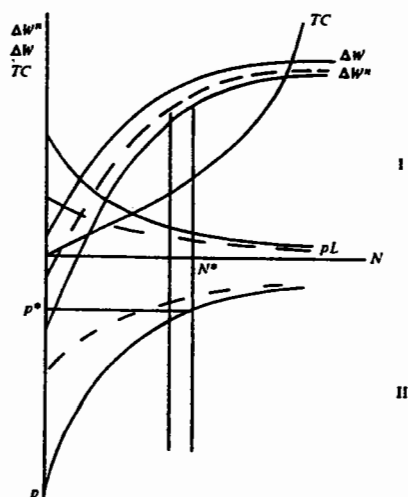
(26) Essas variantes consistem essencialmente na introdução no modelo de variáveis que permitam detectar a influência de elementos caracterizadores do «ambiente» político.

procuram incorporar explicitamente, nesses modelos, este facto e as suas consequências. Para a generalidade destes autores as greves, sendo embora provocadas pela falta de informação, constituem um meio de melhorar essa informação, na medida em que permitem a cada parte ir conhecendo melhor o comportamento da outra. Esta linha de investigação tem, assim, por objectivo desenvolver as concepções implícitas em Hicks e Cross.

2.5.1 — O modelo Siebert e Addison, 1981

Na opinião de Siebert e Addison, 1981, uma correcta teoria de frequência de greves deve ser construída pondo ênfase no problema de obtenção de informação, tendo presente a relação entre tempo e custo e as consequências de uma informação incorrecta na probabilidade de erro no julgamento das verdadeiras intenções da outra parte e possível quebra de negociações.

Partindo, como Cross, da ideia de que as greves são uma consequência necessária de se tentar poupar tempo nas negociações, estes autores consideram que qualquer negociador selecciona um período de negociação, a que estão associados um certo acréscimo de salários e uma determinada probabilidade de greve, de modo a maximizar o seu rendimento líquido de custos de negociação e de perdas esperadas com a greve. Tendo presente a existência de dois diagramas, um para cada parte, concentram-se sobretudo na análise do diagrama sindical (Siebert e Addison, 1981, pp. 392-395) (fig. 3):



onde a curva Δw indica o acréscimo de salários esperado pelo sindicato, com ou sem greve, consoante a dimensão do período de negociação — N ⁽²⁷⁾.

(27) Uma curva semelhante pode ser construída para a empresa mostrando o acréscimo de lucros esperado.

A posição desta curva depende do poder relativo das partes, sendo tanto mais alta quanto mais poderoso for o sindicato, o que é função das perdas sofridas pelo sindicato e pela empresa com a greve.

Supondo que o sindicato estabelece a sua estratégia com base no conhecimento do acréscimo de salário líquido (Δw^n) e das perdas com a greve (pL), o *trade-off* entre a probabilidade subjectiva de greve (p) e o período de negociação é representado no segundo quadrante e depende da facilidade de comunicação entre as partes ⁽²⁸⁾.

O rendimento do sindicato é maximizado para um desejado período de negociação (N^*) e uma probabilidade de greve (p^*), que corresponde ao ponto de equilíbrio entre o benefício e o custo marginal da unidade adicional de informação.

A existência de um diagrama idêntico para a empresa exige ainda uma outra condição que compatibilize os dois diagramas, isto é, que leve à igualdade entre N_E^* e N_S^* . Essa condição é a da existência de um processo de concessão mútuo.

O modelo permite prever uma menor probabilidade de greve em períodos ou empresas em que a comunicação é fácil ou a quantidade de informação necessária menor ⁽²⁹⁾ e um aumento dessa probabilidade sempre que exista uma deterioração não esperada do poder de qualquer das partes ⁽³⁰⁾.

Os resultados empíricos do modelo, embora não se afastando substancialmente dos encontrados por A-J, têm por suporte um tipo de raciocínio diferente. Assim, a relação negativa desemprego/greves é aqui resultado de uma relação directa entre o grau de incerteza e o desemprego. O impacto dos lucros, apesar de limitado, é aqui claramente negativo, dados os maiores custos associados à greve em períodos de altos lucros.

2.5.2 — O modelo Rabinovitch-Swary

Tendo por base o mesmo tipo de preocupações, Rabinovitch e Swary, 1976, constroem um modelo sob o pressuposto de que ambas as partes participam activamente no processo de negociação baseadas em hipóteses razoáveis acerca da informação acessível a cada uma.

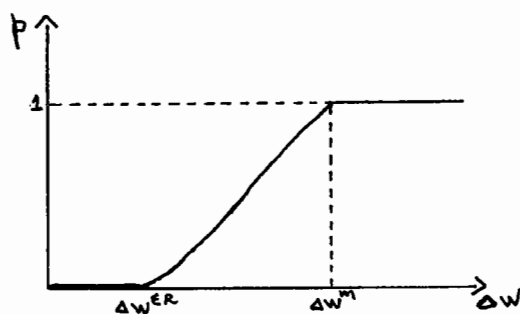
Seguindo Johnston, 1972, distinguem os períodos pré e pós-greve, embora, ao contrário deste, incluam explicitamente o lado sindical, atribuindo-lhe um comportamento idêntico ao da empresa no modelo Johnston.

⁽²⁸⁾ A curva é decrescente por se suporem rendimentos decrescentes na procura de informação adicional.

⁽²⁹⁾ Correspondendo a opções mais estreitas de negociação: existência de protocolos, legislação laboral restritiva, etc.

⁽³⁰⁾ Por variação da inflação, desemprego ou lucros, existência de mais que um elemento de cada parte à mesa de negociações, mudança de sistema de pagamento.

Deste modo, o sindicato constrói uma função distribuição de probabilidade de greve por resistência da entidade patronal, que a seguir se representa graficamente (fig. 4):



onde:

Δw^{ER} = estimativa do valor real da oferta da empresa;

Δw^m = acréscimo máximo de salário passível de ser aceite pela empresa.

Consoante a sua reivindicação (Δw), o sindicato verá a sua proposta aceite sem necessidade de recurso à greve com probabilidade $(1 - p)$ ou rejeitada com probabilidade (p) de greve, pelo que o ganho esperado a maximizar pode escrever-se:

$$E [\text{ganho}] = (1 - p) [\text{ganho sem greve}] + p [\text{ganho com greve}]^{(31)} \quad (13)$$

Supondo que o sindicato espera que a empresa faça concessões à medida que a greve se prolonga, a função resposta do sindicato a essas concessões pode ser escrita:

$$\Delta w = \Delta w^{ER} + \Psi (\Delta w^m - \Delta w^{ER}) t_k^E \quad (14)$$

onde:

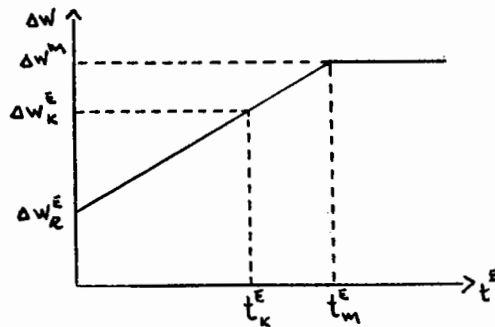
t = duração da greve;

k = número de rounds na negociação;

Ψ = coeficiente de resistência da empresa a fazer concessões.

⁽³¹⁾ O ganho sem greve será igual ao acréscimo de salário obtido e o ganho com greve a esse mesmo acréscimo deduzido dos custos relativos à redução do fundo de greve, decréscimo na solidariedade de outros sindicatos, acréscimo de problemas financeiros.

Sendo esta função linear, a curva de concessão da entidade patronal em função da greve representa-se do seguinte modo (fig. 5):



onde t_m^E é o tempo que o sindicato pensa ter de esperar para que a entidade patronal faça a sua oferta máxima (ΔW^m).

Com base nesta informação, o sindicato procura determinar o acréscimo de salário (Δw^*) e o período de greve (t^*) que optimizam o ganho esperado⁽³²⁾. É importante lembrar aqui que estes valores só são conhecidos se ocorrer uma greve, pois o processo de optimização não se verificará no caso contrário, e que esta avaliação é feita no período pré-greve.

No período pós-greve as verdadeiras intenções de ambas as partes no período pré-greve — ΔW^{ER} e ΔW^{RC} ⁽³³⁾ — são conhecidas e iguais a ΔW^{E*} e ΔW^{S*} , substituindo as primeiras nas fórmulas de determinação do ganho esperado tanto pelo sindicato como pela empresa. Por outro lado, comparando ΔW^{ER} com ΔW^{E*} , o sindicato pode concluir da correcção da sua avaliação sobre o comportamento da empresa, rectificando-a, se o tiver sub ou sobrestimado, o mesmo acontecendo com a empresa em relação a ΔW^{RC} e ΔW^{S*} . Cada um dos lados reagirá no momento seguinte de acordo com estas novas informações. O processo é iterativo e a sua convergência é assegurada pelo decréscimo da diferença entre ΔW^{S*} e ΔW^{E*} de iteração para iteração.

2.5.3 — O modelo Mauro

Um outro modelo igualmente interessante é apresentado por Mauro, 1982, que revê o modelo de Hicks e parte da ideia de que um julgamento errado de uma parte sobre a curva de concessão da outra aumentará a probabilidade de greve, para o estudo dos factores que podem contribuir para esse erro.

⁽³²⁾ Δw^* e t^* dependem de informação incerta, nomeadamente de ΔW^{ER} . Uma greve terá lugar sempre que $\Delta W^{S*} < \Delta W^{E*}$.

⁽³³⁾ ΔW^{RC} = estimativa pela entidade patronal do real valor da reivindicação sindical.

As principais fontes de divergência por ele apontadas referem-se:

- 1) À construção da curva de concessão do adversário com as mesmas variáveis preço que na sua própria curva;
- 2) Ao desconhecimento das variáveis que fazem parte dessa curva de concessão;
- 3) A erros no cálculo da inclinação da curva.

Tomando como curvas de concessão correctas:

$$EC = f(X, P) \text{ para a empresa;}$$

$$SC = g(Y, IPC) \text{ para o sindicato;}$$

onde:

$$P = \text{preço do produto;}$$

$$X = \text{outras variáveis relevantes para a empresa;}$$

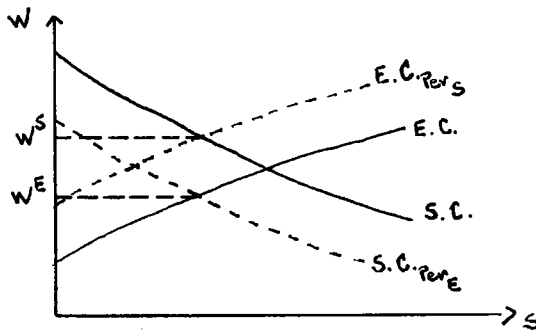
$$IPC = \text{índice de preços ao consumidor;}$$

$$Y = \text{outras variáveis relevantes para o sindicato;}$$

a primeira das hipóteses de erro referidas corresponderá a terem-se as seguintes curvas de concessão:

$$EC_{Pers} = f(X, IPC) \quad SC_{PerE} = g(Y, P) \quad (15)$$

Supondo que ambas as funções são igualmente sensíveis a variações nos preços (P e IPC), como o índice de preços ao consumidor cresce mais rapidamente que o preço no produtor, SC desviar-se-á mais para cima que EC e, como mostra a figura 6, cresce a divergência entre w^S e w^E e, com ela, a probabilidade de greve (fig. 6).



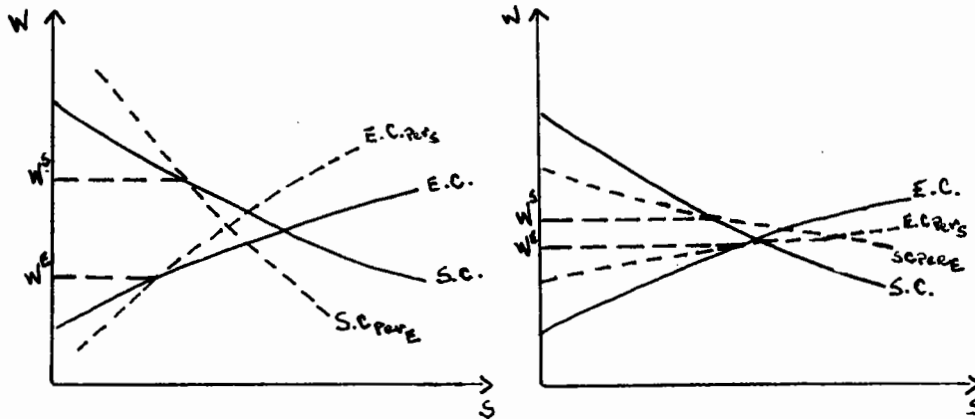
Na segunda hipótese, as curvas escrever-se-ão:

$$EC = f(X_1, X_2, M) \quad SC = g(Y_1, Y_2, IPC) \quad (16)$$

$$EC_{Pers} = f(X_2, M) \quad SC_{PerE} = g(Y_2, IPC) \quad (17)$$

com X_1 e Y_1 desconhecidos. Neste caso, as variações de X_2 e Y_2 , provocando desvios idênticos nas duas funções, não alteram a divergência entre w^S e w^E e, conseqüentemente, a probabilidade de greve.

No terceiro caso, uma sobrestimação da inclinação aumenta a diferença entre w^S e w^E , aumentando a verosimilhança de greve e uma subestimação terá o efeito contrário (figs. 7 e 8).



2.6 — Conclusões

Em síntese, os resultados empíricos obtidos com os modelos de informação incompleta permitem concluir por uma clara relação positiva entre o grau de incerteza na negociação e a frequência de greves e apontar alguns factores que contribuem para a variação dessa incerteza. Factores como o sistema de pagamentos por resultado, o rápido progresso tecnológico, aumentos do *gap* salarial, tendem a aumentá-la e a existência de protocolos, de limitações nos itens a negociar, de uma eficaz rede de comunicações ou o pagamento à hora a diminuí-la.

Apesar de não pertencerem a este tipo de modelos, por não terem subjacente qualquer formulação teórica, os resultados encontrados por Shorey, 1976, no seu estudo da influência de variáveis económicas (nível de actividade produtiva, variação tecnológica, variação de produtividade, tensão no mercado de trabalho, diferenças nos salários entre indústrias) ou características da indústria (proporção de trabalhadores pagos por resultado, dimensão da empresa e da unidade de negociação) nas diferenças de incidência de greves entre indústrias confirmam os resultados que se acabaram de descrever.

Os modelos de informação incompleta aparecem, assim, como os modelos teóricos que melhor explicam a actividade grevista.

3 — Desenvolvimentos ao nível empírico

3.1 — Os modelos de equações simultâneas

Uma outra linha de investigação tem dedicado a sua atenção à construção de modelos que reconheçam explicitamente a existência de uma relação de causalidade recíproca entre as variáveis frequência de greves e variação de salários.

Salientando a importância da distinção entre salários nominais e reais em contexto inflacionário (dado que a taxa de inflação esperada se torna o principal objecto de negociação), da influência na determinação de salários do vigor posto pelo sindicato na defesa das suas reivindicações e de variações no rendimento real por efeito de aumentos de produtividade, bem como da influência sobre a actividade grevista da diferença entre o salário desejado e obtido e da tensão no mercado de trabalho, Blejer, 1981, estima o seguinte modelo de equações simultâneas:

$$\begin{aligned} S_t &= \alpha (P^e + w_d - w) - \alpha \theta U \\ \dot{w}_t &= \beta P^e + \lambda S + \Phi A \end{aligned} \quad (18)$$

onde:

P^e = taxa de inflação esperada;

w_d = acréscimo de salário real desejado com base em acréscimos de produtividade e dos lucros e de variações passadas do rendimento real;

\dot{w}_t = taxa de crescimento do salário nominal verificada no período;

θ = sensibilidade do sindicato às tensões no mercado de trabalho;

U = taxa de desemprego;

A = acréscimo de rendimentos reais provocado por acréscimos de produtividade.

Geroski *et al.*, 1982, utilizam também um modelo de equações simultâneas ⁽³⁴⁾:

$$\begin{aligned} P &= p(X_1) \\ A &= a(P, X_2, W) \\ W &= w(A, X_3) \end{aligned}$$

que, por ser P desconhecido, se reduz a:

$$\begin{aligned} A &= a(W, X_1, X_2) \\ W &= w(A, X_3) \end{aligned}$$

onde:

P = poder sindical;

A = actividade sindical;

W = salário acordado;

X_i ($i = 1, 2, 3$ vectores de variáveis exógenas);

⁽³⁴⁾ Geroski *et al.*, 1982, p. 278.

para testar a hipótese de que a influência da concentração industrial nos salários se exerce indirectamente via frequência e duração das greves. É opinião destes autores que os salários mais altos pagos em indústrias mais concentradas são um sintoma da maior vulnerabilidade destas indústrias ao movimento grevista e representam um meio de protecção das mesmas. Geroski e Knight, 1983, prosseguem nesta via, examinando o modo como certas variáveis exógenas (concentração, diferenciação de produtos, variação de existências, dimensão da empresa) alteram a inclinação e localização das curvas de concessão de ambas as partes e, conseqüentemente, a frequência e duração das greves.

3.2 — A discussão dos modelos empíricos

A nível empírico, a discussão centra-se na importância da consideração de variáveis político-organizacionais, para além das económicas, nos modelos de explicação das greves. Ela resulta da crítica, feita aos modelos tipo A-J, de porem ênfase na explicação das greves cujo objectivo se resume a reivindicações de carácter pecuniário ou afim, quando a conflitualidade no mercado do trabalho pode estar ligada a objectivos não estritamente pecuniários.

Embora esta polémica se tenha produzido, essencialmente, em torno da explicação do movimento grevista nos EUA no período pré-Segunda Guerra Mundial, ela mantém o seu interesse e é generalizável a outros contextos.

Os defensores dos modelos ditos económicos (por apenas incluírem variáveis explicativas de carácter económico) (Edwards, 1976) apoiam-se em resultados empíricos que apontam para a existência de uma relação positiva entre a actividade grevista e o ciclo económico (Kaufman, 1981). Argumentam ainda que mesmo as greves de conteúdo não económico tendem a ser mais frequentes em períodos em que os interesses económicos dos trabalhadores parecem estar ou estão efectivamente ameaçados. As variações nas condições económicas, independentemente de constituírem o objectivo imediato das greves, afectam a sua frequência e dimensão sempre que provoquem modificações na relação entre a oferta e procura de trabalho e ou no poder de negociação relativo das partes.

Outra das razões que leva estes autores a negligenciar a introdução de variáveis político-organizacionais nos seus modelos tem a ver com uma certa desconfiança em relação às medidas utilizadas para representar o ambiente político⁽³⁵⁾. Segundo Edwards, 1976, a introdução em modelos económicos de variáveis daquele tipo suscita importantes dificuldades de método e interpretação. A relação entre elas e a actividade grevista não é, regra geral, clara, pois não é claro que a actividade grevista traduza necessariamente uma motivação política dos trabalhadores. A greve como arma política resulta, frequentemente, mais do desejo de entidades políticas a defini-la como tal que de uma real motivação política.

(35) Os resultados empíricos de Edwards, 1976, e Paldam e Pedersen, 1982, apontam para a insignificância estatística destas variáveis quando introduzidas em modelos económicos.

Outros autores (Snyder, 1977) consideram que os modelos económicos não permitem ter em conta os efeitos na actividade grevista da capacidade de organização sindical para pressionar no sentido de verem as suas reivindicações satisfeitas e a influência do ambiente político no qual as relações industriais têm lugar. Em sua opinião, não se podem ter em conta os efeitos das condições económicas no movimento grevista sem ter em conta os factores que intervêm entre estes dois níveis, influenciando a percepção que o movimento sindical tem do modo como as condições económicas o podem afectar.

O tratamento conceptual dos sistemas de relações industriais, desenvolvido na década de 70, identifica os factores económicos e o processo de negociação colectiva como componentes importantes desses sistemas, mas salienta igualmente a importância das relações de poder e das características do ambiente como determinantes do comportamento industrial. Daí a importância da introdução de variáveis que representem estes dois aspectos ⁽³⁶⁾.

A influência dos factores políticos depende, no entanto, do modo escolhido pelo sindicato para forçar a realização dos seus objectivos. Se a utilização da negociação directa dá primazia aos factores económicos como seus determinantes, a escolha da via de pressão sobre o poder político transforma a greve numa extensão do processo de participação política, tornando os factores políticos determinantes.

Por outro lado, a vontade de encetar uma greve tem de ser acompanhada pela capacidade de a concretizar, isto é, pela capacidade de organização de acções colectivas. Os membros do sindicato tendem a influenciar positivamente o conflito, na esperança de que este, ao gerar movimentos de solidariedade, uma maior capacidade para tornear a resistência patronal e o próprio aumento do nível de vida, contribua para um reforço do movimento sindical e sua organização. Estudos recentes parecem confirmar esta tese ao indicarem a existência de uma relação positiva entre as acções colectivas dos sindicatos e a extensão da sua força organizativa.

Kaufman, 1981, chama ainda a atenção para a necessidade de não esquecer os factores institucionais ⁽³⁷⁾, psicológicos ou de atitude ⁽³⁸⁾ e a rivalidade sindical ⁽³⁹⁾ na determinação da intensidade grevista.

⁽³⁶⁾ Algumas variáveis habitualmente introduzidas nos modelos são: atitudes do partido no poder em relação ao trabalho, características da legislação laboral, imposição de políticas de rendimentos e preços. É interessante o resultado de que o movimento grevista tende a ser mais intenso em períodos em que o partido no poder é pró-trabalhadores, dadas as expectativas por eles criadas e a dificuldade que têm em cumpri-las.

⁽³⁷⁾ Existência de arbitragem e conciliação como meios de resolução de conflitos, profissionalização do processo de negociação, burocratização dos sindicatos enquanto instituições, etc.

⁽³⁸⁾ Factores que afectam o desejo de participar em acções colectivas (características individuais e sócio-económicas) ou a vontade de exercer o poder (carisma, estilo de liderança, opinião pública em relação ao movimento sindical).

⁽³⁹⁾ A rivalidade sindical pode aumentar a frequência e duração das greves por efeito de um maior empenhamento dos sindicatos nas causas a defender e da existência de um maior número de disputas jurisdicionais.

3.3 — Conclusões

Desta discussão, duas importantes conclusões parecem merecedoras de realce. A primeira é a de que a influência de factores político-organizacionais tenderá a ser mais datada, sendo forte sobretudo em períodos politicamente mais conturbados e caracterizados por relações capital/trabalho desequilibradas, e tenderá a diluir-se com a institucionalização da negociação colectiva. Em contraste, a influência das variáveis económicas é caracterizada por uma maior constância, embora tenda a ser mais forte em períodos de maior estabilidade política e nas relações de trabalho.

A outra conclusão é a da necessidade de uma abordagem interdisciplinar da explicação das greves que conjugue os esforços de economistas, peritos em relações industriais, sociólogos e psicólogos no desenvolvimento da investigação ao nível macrosociológico (impacte das tendências mais gerais de desenvolvimento da sociedade na actividade grevista)⁽⁴⁰⁾, microsociológico (influência no movimento grevista de características individuais — raça, sexo, idade, educação⁽⁴¹⁾) — e sociais — grupos minoritários, tradições específicas de certos grupos ou regiões) e institucional (estudo das relações entre os níveis a que se dá a negociação e os arranjos processuais adequados a esses níveis e as greves).

4 — Comentário final

Do percurso feito ao longo das últimas décadas de produção teórica e empírica no sentido de encontrar uma explicação para a actividade grevista é possível concluir pela inexistência de um modelo teórico cuja comprovação empírica se mostre largamente satisfatória. Tal facto deve-se, provavelmente, à dificuldade em testar empiricamente os vários modelos, já que os determi-

⁽⁴⁰⁾ Um estudo muito interessante que retoma uma perspectiva de análise de classes para examinar os efeitos intraclasses da organização em classes é o de Rubin, 1988. Neste estudo a autora procura testar a sua tese de que a dominância de um sindicalismo economicista (resultado da natureza institucionalizada do movimento sindical, da posição estrutural das organizações de classe dos trabalhadores na sociedade capitalista e de uma legislação laboral que tem vindo a restringir a diversidade de itens a negociar e de formas de luta) e o relativo sucesso dos trabalhadores na utilização das greves para melhorarem a situação económica de alguns sectores tiveram efeitos controversos na desigualdade de rendimento.

⁽⁴¹⁾ Exemplos deste tipo de estudos são o de Schutt, 1982, e o de Martin, 1986, que têm por objectivo o estudo das atitudes, percepções e motivações dos indivíduos, para a compreensão do fenómeno greve com base em dados obtidos a partir de inquéritos a indivíduos. Schutt conclui que indivíduos do sexo masculino pertencentes a raças minoritárias, jovens, com fraco nível de antiguidade e baixos salários constituem os principais apoiantes de movimentos grevistas. Alguns estudos sugerem, contudo, uma relação negativa de algumas destas variáveis com as greves. Martin, 1986, apresenta um *survey* deste tipo de estudos e testa quatro modelos de análise da propensão a apoiar e participar numa greve: o modelo *background* social, económico, político e de militância.

nantes teóricos da actividade grevista raramente podem ser objecto de observação directa, sendo igualmente difícil encontrar *proxies* que deles se aproximem com algum rigor.

A saída do actual estado da investigação neste domínio passa, segundo Hirsch e Addison, 1986, por uma maior integração da teoria de explicação das greves com os modelos microeconómicos da teoria da negociação baseados na teoria de jogos.

Finalmente, parece importante referir-se a necessidade de implementação de estudos sobre a frequência e intensidade grevista e suas consequências na formação de salários para o caso português. Tais estudos devem, no entanto, ter em atenção os aspectos específicos ⁽⁴²⁾ da realidade portuguesa, que a diferenciam das realidades norte-americana ou inglesa, que serviram de base aos estudos referidos neste artigo.

⁽⁴²⁾ Como seja o facto de a negociação ser feita em Portugal sobretudo ao nível sectorial e a acção sindical ter um cariz fortemente intervencionista na vida política nacional.

BIBLIOGRAFIA

- ASHENFELTER, O., e JOHNSON, G. (1969), «Bargaining theory, trade unions and industrial strike activity», in *AER*, 59 (1), Março, pp. 35-49.
- BEAN e PEEL (1974), «A quantitative analysis of wage strikes in four UK industries 1962-1970», in *Journal of Economic Studies*, Novembro, pp. 88-97.
- BLANCHFLOWER, D., e CUBBIN, J. (1986), «Strike propensities at the British workplace», in *Oxford Bulletin of Econ. and Statistics*, 48 (1), pp. 19-39.
- BLEJER, M. (1981), «Strike activity and wage determination under rapid inflation: the Chilean case», in *Industrial and Labor Relations Review*, 34 (3), Abril, pp. 356-364.
- BISHOP, R. (1964), «A Zeuthen-Hicks theory of bargaining», in *Econometrica*, 30 (3), Julho, pp. 410-417.
- COMAY, Y.; MELNIC, A., e SUBOTNIK, A. (1974), «Bargaining, yield curves and wage settlements: an empirical analysis», in *Journal of Political Economy*, 82 (2), part 1, Março-Abril, pp. 303-313.
- CROSS (1965), «A theory of the bargaining process», in *AER*, 55 (1), Março, pp. 67-94.
- EDWARDS, P. (1978), «Time series regression models of strike activity: a reconsideration with American data», in *British Journal of Industrial Relations*, 16 (3), Novembro, pp. 320-334.
- FARBER, H. (1978), «Bargaining theory, wage outcomes and the occurrence of strikes: an econometric analysis», in *AER*, 68 (3), Junho, pp. 262-271.
- GEROSKI, P.; HAMLIN, A., e KNIGHT, K. (1982), «Wages, strikes and market structure», in *Oxford Economic Papers*, 34 (2), Julho, pp. 276-291.
- GEROSKI, P., e KNIGHT, K. (1983), «Wages, strikes and market structure: some further evidence», in *Oxford Economic Papers*, 35 (1), Março, pp. 146-152.
- HARSANYI, J. (1956), «Approaches to the bargaining problem before and after the theory of games», in *Econometrica*, 24, pp. 144-157.
- JOHNSTON, J. (1972), «A model of wage determination under bilateral monopoly», in *The Economic Journal*, 82 (327), Setembro, pp. 837-852.
- KAUFMAN, B. (1981), «Bargaining theory, inflation and cyclical strike activity in manufacturing», in *Industrial and Labor Relations Review*, 34 (3), Abril, pp. 333-355.
- (1982), «The determinants of strikes in the US 1900-1977», in *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (4), Julho, pp. 473-490.
- MARTIN, J. (1986), «Predictors of individual propensity to strike», in *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (2), Janeiro, pp. 214-227.
- MAURO, M. (1982), «Strikes as a result of imperfect information», in *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (4), Julho, pp. 522-538.
- McLEAN, R. (1977), «Coalition bargaining and strike activity in the electric equipment industry», in *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (3), Abril, pp. 356-363.
- MAYHEW, K. (1979), «Economists and strikes», in *Oxford Bulletin of Econ. and Statistics*, 41 (1), Fevereiro, pp. 1-19.
- NASH (1953), «Two persons cooperative games», in *Econometrica*, 21 (1), Janeiro, pp. 128-140.
- PALDAM, M., e PEDERSEN, P. (1982), «The macroeconomic strike model: a study of seventeen countries, 1948-1975», in *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (4), Julho, pp. 504-521.
- PENCAVEL, J. (1970), «An investigation into industrial strike activity in Britain», in *Economica*, 37 (147), Agosto, pp. 239-256.
- RABINOVITCH, R., e SWARY, I. (1976), «On the theory of bargaining, strikes and wage determination under uncertainty», in *The Canadian Journal of Economics*, 9 (4), Novembro, pp. 668-684.
- REDER, M., e NEUMANN, G. (1980), «Conflict and contract: the case of strikes», in *Journal of Political Economy*, 88 (5), Outubro, pp. 867-886.
- RUBIN, B. (1988), «Inequality in the working class: the unanticipated consequences of union organization and strikes», in *Industrial and Labor Relations Review*, 41 (4), Julho, pp. 553-566.
- SCHUTT, R. (1982), «Models of militancy: support for strikes and work actions among public employers», in *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (3), Abril, pp. 406-422.

- SHOREY, J. (1976), «An inter-industry analysis of strike frequency», in *Economica*, 43 (172), Novembro, pp. 349-365.
- SIEBERT, S., e ADDISON, J. (1981), «Are strikes accidental», in *The Economic Journal*, 91 (362), Junho, pp. 389-404.
- SKEELS, J. (1982), «The economic and organizational basis of early US strikes, 1900-1945», in *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (4), Julho, pp. 491-503.
- SKEELS, J.; McGRATH, P., e ARSHANAPALLI, G. (1988), «The importance of strike size in strike research», in *Industrial and Labor Relations Review*, 41 (4), Julho, pp. 582-591.
- SNYDER, D. (1977), «Early North American strikes: a reinterpretation», in *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (3), Abril, pp. 325-341.
- TRACY, J. (1986), «An investigation into the determinants of US strike activity», in *AER*, 76 (3), Junho, pp. 423-436.

