

# SOBRE OS SINDICATOS, A SINDICALIZAÇÃO E O PRÊMIO SINDICAL\*

Pedro Portugal\*\* | Hugo Vilares\*\*

*"Unions have an increasingly important role to play at the national level. But they can only do this if they can claim to represent the workers. The question of legitimacy strikes me as the main challenge facing European unions today."*

*The Future of Unions, Olivier Blanchard, 2000*

## RESUMO

Com base em informação prestada por cerca de 200 000 empresas sobre o número de trabalhadores sindicalizados, é estudada a influência da atividade sindical no mercado de trabalho português. Em particular, são analisados os determinantes da sindicalização; é estimado o ganho salarial atribuído aos trabalhadores que operam em empresas mais sindicalizadas; e são reveladas as alterações na composição das remunerações associadas a distintos níveis de sindicalização.

Em Portugal, à semelhança da generalidade dos países desenvolvidos, tem-se assistido a uma forte erosão da representação sindical, estimando-se que a taxa de sindicalização seja, em 2010, de cerca de 11 por cento. A presença sindical é mais significativa nas empresas de maior dimensão, em empresas de capital público e em setores de atividade protegidos da concorrência. Os trabalhadores sindicalizados beneficiam de um muito significativo prémio sindical. Em empresas com fortes níveis de sindicalização, este prémio atinge valores superiores a 30 por cento, quando é estabelecida a comparação com trabalhadores não sindicalizados com as mesmas características observadas e que operam nos mesmos setores de atividade e regiões.

## 1. O que fazem os sindicatos?

Um sindicato pode ser definido como uma associação de trabalhadores que negocia, em representação coletiva destes, com os respetivos empregadores os termos e as condições (pecuniários e não-pecuniários) associados ao emprego (Farber, 2001). Doutra perspetiva, os sindicatos podem ser apresentados como uma coligação de trabalhadores que tem por objetivo negociar a partilha de rendas económicas com os seus empregadores. Uma dimensão relevante da ação sindical é a que caracteriza o sindicato como o veículo privilegiado através do qual os trabalhadores vocalizam os seus anseios e preocupações acerca do local de trabalho (Hirschman, 1970).

---

\* Os autores estão gratos pelos comentários e sugestões oferecidos por António Antunes, António Rua, Carlos Robalo Marques, Fernando Martins, Francisco Dias, Hugo Reis, João Valle e Azevedo, José António Machado, José Varejão, Luís Fonseca, Nuno Alves, Pedro Raposo, Pedro Martins e Rafael Barbosa. Na sequência duma já longa tradição, também este artigo beneficiou da magia computacional de Lucena Vieira. As opiniões expressas neste artigo são da responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as do Banco de Portugal ou do Eurosistema. Eventuais erros e omissões são da exclusiva responsabilidade dos autores.

\*\* Banco de Portugal, Departamento de Estudos Económicos.

Na teoria económica, em geral, é assumido que, no processo negocial, os sindicatos procuram maximizar o bem-estar dos seus membros. É admitido, de forma simplificadora, que os objetivos da negociação poderão ser limitados ao aumento dos salários (modelo de monopólio) ou da massa salarial (modelo de "right-to-manage"), o qual combina os objetivos emprego e salário.

Neste enquadramento, o poder negocial de um sindicato, fundamental na definição do equilíbrio de mercado atingido, caracteriza-se através da capacidade das estruturas sindicais mobilizarem os trabalhadores no sentido de imporem perdas de lucros às empresas e de suportarem os custos inerentes às greves.

A forma convencional de determinar empiricamente o poder negocial de um sindicato consiste em aferir a sua capacidade mobilizadora através da taxa de sindicalização, e a amplitude da sua influência através da cobertura sindical que lhe é conferida pelo contexto legislativo.

## 2. Porque se sindicalizam os trabalhadores?

O trabalhador decide sindicalizar-se analisando a alteração de utilidade que o consumo do bem sindicalização lhe proporciona em comparação com a alteração de utilidade proporcionada pelo consumo do bem alternativo que mais valoriza. De facto, aderir ao movimento sindical usualmente exige o pagamento de uma quota sindical, e contempla um conjunto de benefícios, não divergindo, neste sentido estrito, de qualquer outro bem típico disponibilizado para consumo.

Tradicionalmente, os benefícios do trabalhador sindicalizado dividem-se em privados e coletivos. Por exemplo, uma proteção no emprego reforçada, a existência de um prémio sindical, melhores condições de trabalho, canais próprios para apresentação de desagrado laboral sem o risco de ser despedido ou confrontado, e proteção contra decisões ilegais ou arbitrárias do empregador surgem como exemplos de benefícios coletivos. Já um maior investimento em formação e educação, o aconselhamento jurídico gratuito, a providência de seguros de saúde, ou o acesso a regimes de pensões e assistência financeira mais vantajosos são apresentados regularmente como benefícios privados (Farber, 2001).

Existem benefícios que são atribuídos a todos os trabalhadores independentemente da sua condição sindical. Por exemplo, é frequente observar que a política de recursos humanos afete todos os trabalhadores da empresa, e envolva questões como a proteção no emprego, as condições de trabalho ou até o prémio sindical que, todavia, não deixam de ser influenciadas pela presença sindical. Contrariamente, a proteção legal providenciada pelo sindicato é um benefício exclusivo dos sindicalizados.

Desta forma, a adesão sindical é frequentemente considerada um bem de clube ("club good") imperfeito, dado que parte dos benefícios inerentes à sindicalização são frequentemente estendidos a todos os trabalhadores. Esta imperfeição gera incentivos para comportamentos de "free-riding", ou seja, para a existência de trabalhadores que, garantindo parte relevante dos benefícios da sindicalização, preferem não incorrer nos custos inerentes, dado que na sua análise de utilidades, os benefícios exclusivos dos sindicalizados não compensam os custos inerentes à sindicalização.

Nesta perspetiva, a opção pela sindicalização é, para o trabalhador, uma decisão sobre o consumo de um bem de clube imperfeito, em que não é raro que o trabalhador opte por fazer "free-riding", pressionando assim negativamente as taxas de sindicalização.

## 3. Como são negociados os salários em Portugal

A negociação coletiva é o elemento central da determinação de salários no mercado de trabalho português. Neste, a Constituição Portuguesa garante aos sindicatos o monopólio da representação coletiva dos trabalhadores no processo negocial (artigo 56º).

A convenção coletiva acordada pode materializar-se em Contratos Coletivos de Trabalho, em que o acordo envolve associações sindicais e de empregadores, em Acordos Coletivos de Trabalho, onde os

sindicatos firmam o acordo com um conjunto de empregadores não associados, ou através de Acordos de Empresa, no qual o acordo envolve os sindicatos e um empregador. Nos dois primeiros casos, os instrumentos de contratação coletiva somente vinculam os trabalhadores sindicalizados e as empresas signatárias, ou representadas pelas associações patronais.

Surpreendentemente, não existem, contudo, mecanismos legais que obriguem a revelar a identidade das empresas, quando representadas por associações patronais, e dos trabalhadores signatários do acordo. Este dilema é tradicionalmente resolvido pelo Governo que estende estas regulamentações coletivas à integralidade do setor através de Portarias de Extensão<sup>1</sup>. Em caso de ausência de acordo, em setores similares aos cobertos por instrumentos de negociação coletiva, o governo pode estender estes instrumentos a esses setores através de Portarias de Condições de Trabalho.

Estes instrumentos definem os principais quadros normativos que regulam as relações laborais e, em particular, estabelecem salários mínimos para um conjunto muito detalhado de categorias profissionais (cerca de 30 000), que ordinariamente são vertidos nas tabelas salariais.

Uma ilustração reveladora da influência da negociação coletiva está espelhada no facto de, em 2010, esta ter determinado as tabelas salariais pelas quais se regiam cerca de 88,5% dos contratos dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado<sup>2</sup>, e que serviram de referência para a negociação dos Acordos de Empresa que subsequentemente se realizaram<sup>3</sup>. Assim, embora as confederações sindicais tenham influenciado diretamente 92,3 por cento dos vínculos contratuais do setor privado, apenas representavam 10,9 por cento, da mesma massa de trabalhadores. Visto doutra perspetiva, os salários base de cerca de 50 por cento dos trabalhadores são influenciados por acordos salariais em que a representatividade sindical é inferior a 5 por cento. Este diferencial entre a cobertura sindical e a taxa de sindicalização tem vindo a aumentar significativamente nas últimas décadas devido à diminuição acentuada da taxa de sindicalização e à manutenção da taxa de cobertura dos contratos em níveis muito elevados.

#### 4. Sobre a base de dados

Nesta investigação serão utilizados os registos individuais do *Relatório Único de 2010*. Os dados são recolhidos através de um questionário obrigatório levado a cabo pelo Ministério da Solidariedade do Emprego e da Segurança Social junto todos os estabelecimentos que empregam pelo menos um trabalhador por conta de outrem. No presente estudo vamos limitar a análise ao universo de trabalhadores empregados por conta de outrem no continente, que trabalham a tempo inteiro, com idades compreendidas entre os 16 e os 65 anos, excluindo os trabalhadores da administração pública, da agricultura, produção animal, caça, floresta, pesca e as atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

Em 2010 foi colocada a seguinte questão aos empregadores: *"Indique o número de trabalhadores sobre os quais tenha conhecimento da respetiva sindicalização (porque são dirigentes ou delegados sindicais, porque procede ao desconto da respetiva quota sindical na remuneração para entrega ao sindicato, ou porque o trabalhador informou que é sindicalizado nomeadamente para efeito de determinação da regulamentação coletiva aplicável)"*. As respostas à questão enunciada constituem a essência da informação que deu origem ao cálculo das taxas de sindicalização.

---

1 Martins (2013) e Guimarães *et al.* (2013) documentam empiricamente os efeitos negativos das portarias de extensão sobre o emprego no mercado de trabalho português.

2 Foram considerados Acordos Coletivos de Trabalho, Contratos Coletivos de Trabalho, Portarias de Extensão e Portarias de Condições de Trabalho.

3 Em 2010, os Acordos de Empresa afetaram 3,85 por cento dos trabalhadores considerados.

## 5. Breve digressão descritiva

As respostas sobre o número de sindicalizados, fornecidas pelas 198 326 empresas, empregando 2 337 809 trabalhadores por conta de outrem, condensam-se numa taxa média de sindicalização de 10,9 por cento. Este valor parece ser consistente com os apresentados em Blanchflower e Bryson (2002), na qual a taxa média registou um acentuado declínio, de 52 por cento em 1980, para 40 por cento em 1990, 30 por cento em 1995 e 25 por cento em 1998.

Merece ser registado que a acentuada quebra de sindicalização não é limitada ao caso português. Addison (2013) assinala que a erosão sindical se tem verificado desde 1980, em 23 dos 24 países desenvolvidos considerados, tipicamente excedendo 30 por cento nesse período. Todavia, confirmando a tendência apresentada por Blanchflower e Bryson, Pontusson (2013) coloca a erosão sindical portuguesa entre as mais pronunciadas, apenas ultrapassada pelas verificadas na Nova Zelândia e na França.

De facto, ao nível europeu, Portugal parece ter seguido uma trajetória semelhante ao singular caso francês<sup>4</sup>. Vários autores apontam a negociação coletiva com coberturas sindicais persistentemente altas como a principal razão do particular desinteresse dos trabalhadores franceses, muitos deles movidos pelo fenómeno de “*free-riding*” referido anteriormente<sup>5</sup>.

A presença sindical é especialmente relevante nos setores correspondentes às atividades financeiras e de seguros (63,8 por cento) e à eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (60,5 por cento). O setor de transportes e armazenagem apresenta ainda uma taxa de sindicalização significativa (31,3 por cento). Nos outros setores da economia as taxas de sindicalização variam entre 1,4 por cento e 15,7 por cento (ver quadro 1). A distribuição setorial da sindicalização sugere que a oferta de serviços de

Quadro 1

TAXAS DE SINDICALIZAÇÃO SETORIAL			
CAE 1	Descrição do CAE	Taxa de sindicalização	Peso do setor em número de trabalhadores
K	Atividades financeiras e de seguros	63,80%	3,61%
D	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	60,46%	0,31%
H	Transportes e armazenagem	31,30%	5,34%
J	Atividades de informação e de comunicação	15,65%	2,56%
E	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento gestão de resíduos e despoluição	14,48%	0,82%
B	Indústrias extrativas	11,96%	0,41%
C	Indústrias transformadoras	11,69%	24,23%
R	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	10,55%	0,78%
Q	Atividades de saúde humana e apoio social	9,42%	7,90%
I	Alojamento, restauração e similares	8,01%	6,88%
S	Outras atividades de serviços	7,54%	2,76%
G	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	4,58%	19,46%
N	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	4,65%	7,49%
P	Educação	4,09%	1,66%
F	Construção	2,86%	11,10%
M	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	2,36%	3,98%
L	Atividades imobiliárias	1,44%	0,71%
Número Total de Trabalhadores			2.337.809

Fonte: Relatório Único de 2010.

<sup>4</sup> Os dados recolhidos em Blanchflower e Bryson (2002) apontam para uma taxa de sindicalização em França de 22 por cento em 1980 e de 10 por cento em 1995.

<sup>5</sup> Ver Golden *et al.* (1997), Traxler (1994, 1996) e Booth *et al.* (2000).

saúde (ou esquemas complementares de seguros de saúde) pelos sindicatos atrai uma forte adesão dos trabalhadores. Por outro lado, à semelhança de outras economias, as taxas de sindicalização tendem a ser mais elevadas em monopólios naturais e noutros setores protegidos da concorrência. A presença de rendas económicas nestes setores de atividade facilita a organização sindical e torna mais eficaz a extração de rendas.

Observa-se uma muito forte associação positiva entre a dimensão da empresa e a adesão sindical (ver quadro 2). Enquanto em empresas com 1 a 4 trabalhadores a taxa de sindicalização é inferior a 1 por cento, entre empresas com 500 ou mais trabalhadores a taxa de sindicalização atinge os 30,1 por cento.

Nas empresas pequenas haverá uma maior dificuldade em promover a organização sindical. Da perspetiva da gestão dos recursos do sindicato, que estará mais preocupado em maximizar a adesão sindical total, fará mais sentido representar coletivamente maiores grupos de trabalhadores, onde o retorno da sua ação, expresso em número de sindicalizações é, por unidade de esforço, maior. Por outro lado, as empresas mais pequenas apresentam frequentemente uma menor pressão dos colegas de trabalho para a sindicalização. Adicionalmente, nestas empresas também se verifica uma relação mais próxima entre o empregador e os trabalhadores, o que torna a necessidade de intermediação mais dispensável.

Pela mesma ordem de razões, ou seja, devido a uma mais eficiente utilização dos recursos, os sindicatos concentram mais os seus esforços de sindicalização nos grandes centros urbanos, nomeadamente em Lisboa e também no Norte, particularmente em torno da cintura urbana do Porto<sup>6</sup>.

A prevalência da sindicalização é maior no contingente masculino, em indivíduos com nacionalidade portuguesa, nos licenciados e em trabalhadores com contrato permanente (ver quadro 3). Se, por um lado, o diferencial de adesão sindical entre géneros é pouco expressivo, a redução para cerca de metade das adesões sindicais no caso dos trabalhadores estrangeiros ou com contratos a termo merece ser enfatizada. De facto, estes grupos de trabalhadores têm vínculos laborais mais frágeis e são, portanto, mais expostos ao risco de desemprego. Haverá, assim, uma ligação mais fraca tanto à empresa como aos colegas de trabalho que não favorece a sindicalização. Como o horizonte temporal da relação contratual é desde o início limitado e conhecido, haverá um menor investimento destes trabalhadores nas condições de trabalho da sua relação laboral.

## Quadro 2

### TAXAS DE SINDICALIZAÇÃO POR CARATERÍSTICAS DA EMPRESA

	Características das empresas	Taxa de sindicalização
Dimensão da Empresa	1 a 4 Trabalhadores	0,87%
	5 a 9 Trabalhadores	1,38%
	10 a 49 Trabalhadores	3,68%
	50 a 99 Trabalhadores	8,33%
	100 a 249 Trabalhadores	11,91%
	250 a 499 Trabalhadores	16,71%
	Mais de 500 Trabalhadores	30,06%
Região NUT II	Norte	9,17%
	Centro	6,54%
	Lisboa	15,59%
	Alentejo	6,89%
	Algarve	6,27%

Fonte: Relatório Único de 2010.

<sup>6</sup> Considerando a divisão por NUT III, a Grande Lisboa e o Grande Porto surgem como as regiões com maiores taxas de sindicalização (16,3% e 12,7%, respetivamente).

### Quadro 3

#### TAXAS DE SINDICALIZAÇÃO POR CARATERÍSTICAS DO TRABALHADOR

	Características do indivíduo	Taxa de sindicalização
Habilitações Literárias	Inferior ao 1º ciclo do Ensino Básico	8,00%
	Ensino Básico	8,77%
	Ensino Secundário	13,29%
	Ensino Superior	15,75%
Género	Mulher	10,37%
	Homem	11,29%
Nacionalidade	Nacional	11,17%
	Estrangeiro	5,40%
Tipo de contrato	A termo	5,69%
	Sem termo	12,50%

Fonte: Relatório Único de 2010.

É interessante registar o crescimento significativo das taxas de sindicalização com as habilitações literárias. Isto verifica-se apesar da literatura económica reconhecer que um trabalhador mais qualificado tem maiores incentivos a negociar individualmente, dado que a singularidade dos seus conhecimentos lhe dá maior poder negocial, comparativamente a um sindicato. É provável que a indicação de uma elevada taxa de sindicalização entre os licenciados seja sobretudo produzida pela presença de muitos licenciados no setor financeiro.

## 6. Sobre os determinantes da sindicalização

No sentido de aferir conjuntamente os vários determinantes da sindicalização e considerar as correlações entre eles, recorreu-se à estimação de um modelo de regressão múltipla<sup>7</sup>. Os resultados dessa estimação são oferecidos de forma condensada no gráfico 1. Neste gráfico, as bolas representam as estimativas pontuais dos coeficientes de regressão e as linhas representam os correspondentes intervalos de confiança a 95 por cento. Se o intervalo de confiança cruza a linha vertical centrada sobre o valor zero a variável, obviamente, não será estatisticamente significativa.

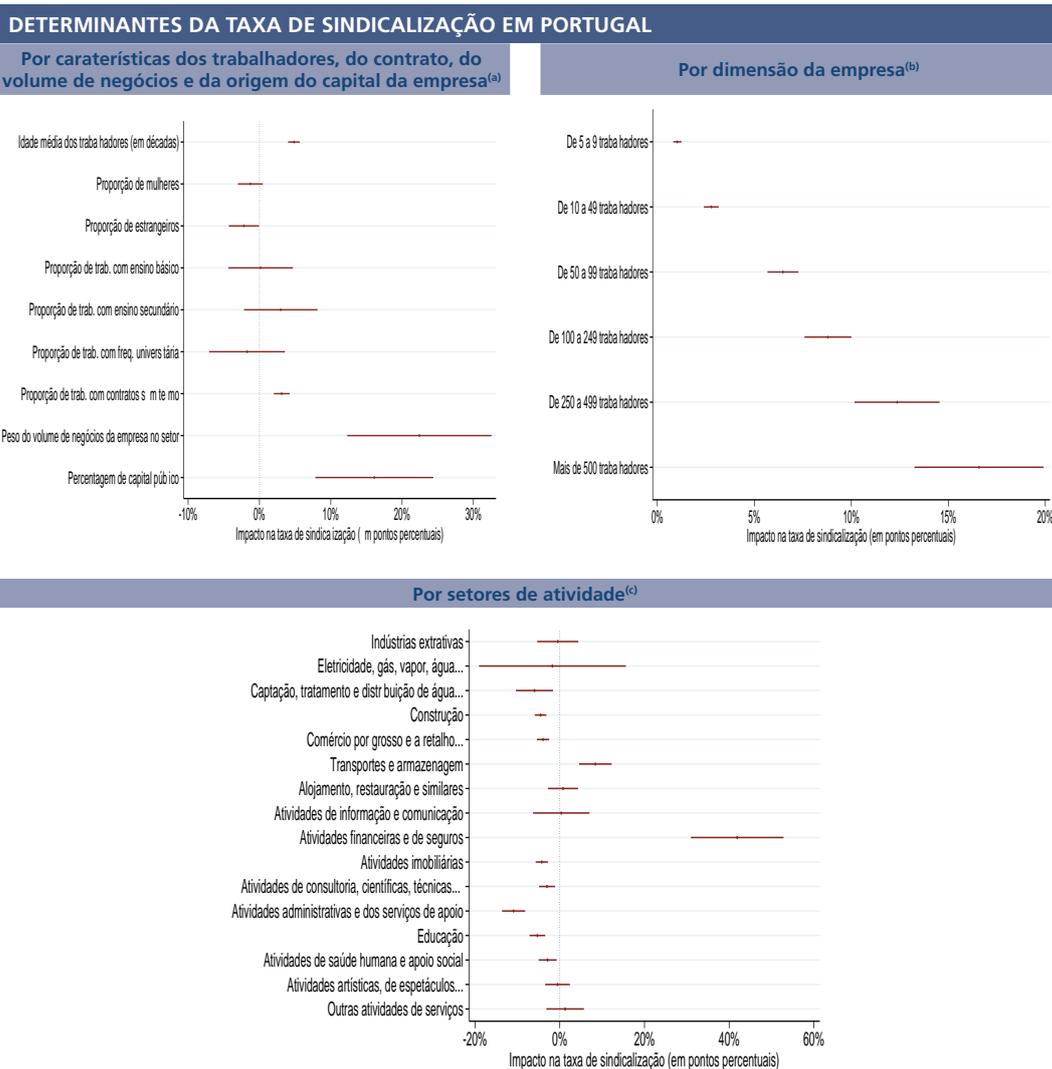
Genericamente, os resultados confirmam as tendências discutidas na secção anterior. Há, contudo, quatro coeficientes que merecem uma discussão mais detalhada. Em primeiro lugar, a estimativa do efeito da idade média dos trabalhadores revela que a um aumento de 10 anos na idade média está associado um aumento de cerca 5 pontos percentuais na taxa de sindicalização. Isto quer dizer que os trabalhadores mais velhos são visivelmente mais sindicalizados.

Em segundo lugar, existe uma evidência clara de que nas empresas de capitais públicos as taxas de sindicalização são substancialmente mais elevadas. As empresas com capital 100 por cento público registarão uma taxa de sindicalização 18,8 pontos percentuais mais elevada, quando se estabelece a comparação com empresas 100 por cento privadas. Neste contexto, é frequentemente argumentado que no setor público da economia, em que os direitos de propriedade são por natureza muito atomizados, as organizações sindicais enfrentam menores resistências às suas reivindicações.

Em terceiro lugar, é reforçada a indicação de maior prevalência da sindicalização em empresas e atividades mais protegidas da concorrência. Seja por questões de impedimento legal (monopólios legais), seja pela própria natureza da atividade económica (monopólios naturais), setores mais sindicalizados localizam-se, precisamente, em atividades protegidas da concorrência. É compreensível que a existência

<sup>7</sup> O uso, em alternativa, de modelos de contagem com inflação de zeros não altera qualitativamente os resultados (ver Vilares, 2013).

Gráfico 1



**Fonte:** Relatório Único de 2010.

**Notas:** Estimação obtida por mínimos quadrados ordinários. As barras correspondem aos intervalos de confiança a 95% dos coeficientes da regressão. **(a)** Categoria base (Escaridade): Proporção de trabalhadores com escolaridade inferior ao Ensino Básico. **(b)** Categoria base: Empresa com 1 a 4 trabalhadores. **(c)** Categoria base: Indústrias transformadoras.

de rendas extraídas pelas empresas no mercado de produto, em virtude da natureza imperfeita da concorrência, atrai a ação das organizações sindicais, com o objetivo de garantir aos seus associados a partilha dessas rendas. Da perspetiva do volume de negócios, a cada ponto percentual de aumento da quota de mercado da empresa (medida pelo volume de negócios) corresponderá um aumento da taxa de sindicalização de 0,22 pontos percentuais<sup>8</sup>.

Em quarto lugar, a indicação de que os trabalhadores detentores duma licenciatura são mais sindicalizados é esbatida quando se controla para outras características individuais, para dimensão das empresas e para o setor de atividade.

O gráfico também exhibe uma reveladora associação monotónica entre o nível de sindicalização e a dimensão das empresas, mostrando que esta relação sobrevive, nomeadamente, à presença do setor de atividade como regressor.

<sup>8</sup> No cálculo das quotas de mercado foi utilizada na definição de setor o código CAE a 5 dígitos.

A sugestão de uma forte assimetria setorial da sindicalização é parcialmente atenuada quando se consideram as características observáveis das empresas e dos trabalhadores. Persistem, todavia, os casos conspícuos das atividades financeiras e de seguros, das atividades administrativas e dos serviços de apoio, e dos transportes e armazenagem.

O primeiro caso será porventura o único setor privado da economia onde os sindicatos oferecem um subsistema de saúde privado aos trabalhadores (SAMS), sugerindo que a oferta de serviços de saúde (ou esquemas complementares de seguros de saúde) atrairá uma maior adesão dos trabalhadores aos sindicatos.

É possível que, no caso das atividades administrativas e dos serviços de apoio, a forte presença de empresas de trabalho temporário, em que a relação laboral é mais frágil e instável, concorra para uma baixa taxa de sindicalização.

Por fim, é sabido que o setor dos transportes acumula um conjunto de condições que facilitam o sucesso dos conflitos laborais desencadeados pelos sindicatos: seja porque a elasticidade da procura do serviço é inelástica; porque é difícil substituir os “*inputs*” da produção; porque o peso da massa salarial é relativamente baixo em comparação com os custos de produção; ou porque é viável impor restrições à função de produção que obriguem a uma maior utilização do fator trabalho (“*featherbedding*”)<sup>9</sup>.

## 7. O Prémio Sindical em Portugal

A transferência de rendas dos empregadores para os trabalhadores operacionaliza-se através de um conjunto de benefícios pecuniários e não pecuniários. Neste contexto, o cálculo do impacto da presença sindical no salário dos trabalhadores, o chamado prémio sindical, é um tema clássico da economia do trabalho.

Este prémio sindical é convencionalmente medido como o diferencial de remuneração auferida por um trabalhador em ambientes de trabalho mais sindicalizados, face a um trabalhador com idênticas características em ambientes de trabalho menos sindicalizados. Quando, porventura, é conhecida a escolha sindical do trabalhador, a comparação é feita entre dois trabalhadores similares com escolhas distintas. Neste ensaio, por não ser conhecida a opção individual dos trabalhadores, ir-se-á desenvolver a primeira abordagem.

Numa perspetiva estrutural dos mercados, enquanto houver poder negocial dos sindicatos e rendas geradas em mercados imperfeitos de produto, existirá margem para obter benefícios para os trabalhadores que, em parte, se podem traduzir num prémio sindical.

No sentido de definir o prémio sindical de uma forma flexível, comparando empresas com diferentes taxas de sindicalização, adotou-se um modelo de regressão que combina a presença de efeitos fixos com a sua suavização através duma regressão de *Kernel*<sup>10</sup>. Esta abordagem permite obter, de forma não-paramétrica (isto é, sem impor qualquer forma funcional), a curva que estabelece a relação entre os níveis de sindicalização e os prémios sindicais.

Neste exercício, adotaram-se três formulações distintas para o conjunto das variáveis de controlo: a curva do prémio sindical em termos brutos (isto é, sem quaisquer variáveis de controlo); a curva de prémio sindical para trabalhadores com iguais características observadas; e a curva do prémio sindical para trabalhadores com iguais características observadas e que operam em empresas, setores de atividade e regiões idênticos<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Os corolários de Slutsky têm aqui uma aplicação generalizada.

<sup>10</sup> No essencial, num primeiro passo, é estimado um modelo que, além dos regressores convencionais, inclui de 2289 efeitos fixos, correspondentes a 2289 taxas de sindicalização. No segundo passo, as estimativas dos efeitos fixos são apresentadas graficamente recorrendo a um estimador de *kernel*. Ver Vilares (2013) para uma discussão mais aprofundada desta metodologia.

<sup>11</sup> Consideram-se variáveis de controlo ao nível do trabalhador: a idade, a idade ao quadrado, o género, a nacionalidade e as habilitações literárias. Ao nível da empresa, consideram-se as regiões NUT II e os setores de atividade CAE 1.

No gráfico 2 são apresentadas as estimativas dos prémios sindicais através das curvas que associam as taxas de sindicalização e o nível salarial. Uma primeira inferência é a de que o poder negocial dos sindicatos se traduz em ganhos salariais de forma não linear. De facto, até que a taxa de sindicalização atinja 25 por cento o prémio sindical é quase nulo. A partir deste valor o prémio regista um incremento muito significativo até atingir o seu valor máximo entre 60 e 80 por cento de sindicalização, mantendo-se a partir daí (em planalto) em valores elevados.

Esta evolução parece sugerir que o impacto sindical nos salários requer uma certa massa crítica e que a capacidade marginal de aumentar o prémio sindical se esgota para valores da taxa de sindicalização superiores a 75 por cento.

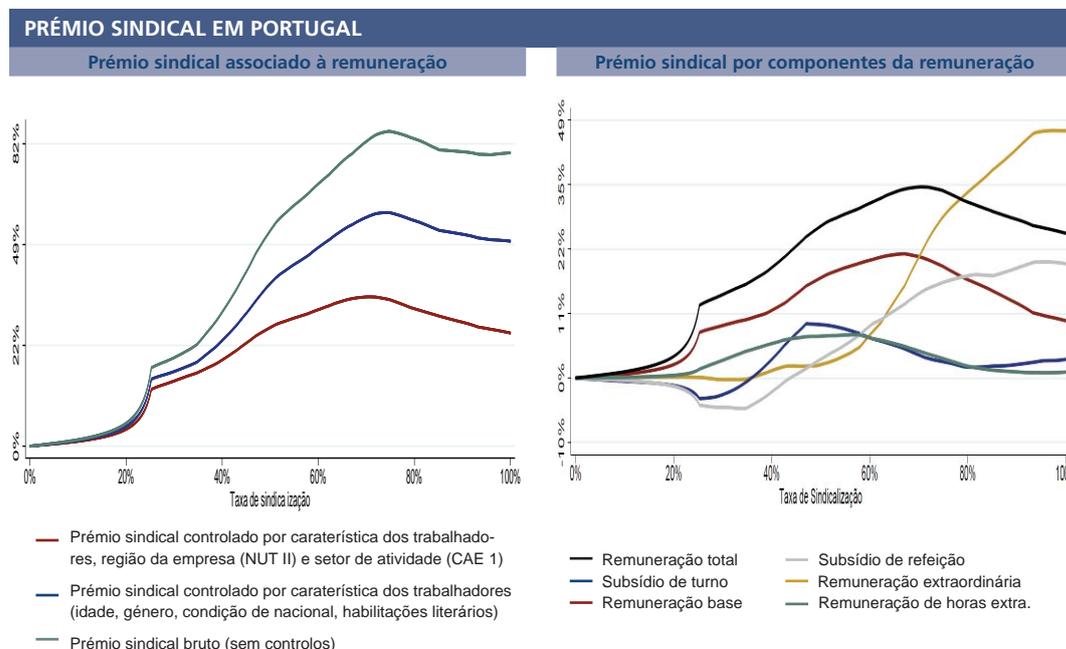
A curva a verde estabelece a comparação do nível de salários entre empresas com diferentes taxas de sindicalização e empresas sem trabalhadores sindicalizados. Nesta comparação, verifica-se que a diferença salarial cresce com o aumento da taxa de sindicalização até atingir um prémio sindical máximo de 87 por cento. O valor médio do prémio é de cerca de 81 por cento nas empresas com taxas de sindicalização superiores a 75 por cento, que corresponde ao grupo de empresas onde se localiza o maior número de sindicalizados (ver quadro 4).

No entanto, se, na comparação de salários, se tiver em conta as características observáveis dos trabalhadores, o prémio sindical atinge um máximo de 59 por cento. Neste caso, o valor médio do prémio é de 53,5 por cento nas empresas com taxas de sindicalização superiores a 75 por cento. A quebra do prémio sindical, em comparação com o exercício anterior espelha, sobretudo, o facto dos trabalhadores sindicalizados deterem níveis de educação mais elevados.

Por fim, quando, adicionalmente, se considera ainda a localização das empresas e o setor de atividade em que operam, o prémio sindical máximo baixa para 34,5 por cento. O valor médio do prémio é, agora, de cerca de 29 por cento nas empresas com taxas de sindicalização superiores a 75 por cento<sup>12</sup>.

Os valores dos prémios sindicais obtidos para Portugal são muito elevados quando comparados com

**Gráfico 2**



**Fonte:** Relatório Único de 2010.

**Nota:** Estimativas obtidas através de um modelo de efeitos fixos e de um modelo não paramétrico de Kernel.

**Fonte:** Relatório Único de 2010.

**Nota:** Utilizou-se a especificação com controlos das características da empresa e do Trabalhador.

**12** Numa equação de regressão mais convencional, em que a taxa de sindicalização influencia linearmente o nível de salários, é obtida uma estimativa do coeficiente de 0,332 e uma correspondente estatística *t* de Student de 12,36.

## QUADRO 4

## PRÉMIO SINDICAL PARA DIFERENTES NÍVEIS DA TAXA DE SINDICALIZAÇÃO

Taxa de Sindicalização da Empresa:		até 25%	25% a 50%	50% a 75%	superior a 75%
	S/ controlos	2,85%	29,19%	71,58%	80,96%
Prémio Sindical	Controlo das características do trabalhador	2,45%	22,51%	50,22%	53,52%
	Controlos de trabalhador, sector e região	2,08%	17,94%	31,66%	28,86%
Proporção de sindicalizados por grupo		21,11%	16,48%	22,14%	40,27%

Fonte: Relatório Único 2010.

os estimados para outros países, mesmo quando se tem em conta as diferenças metodológicas. São também significativamente mais elevados do que o valor de 17,9 por cento obtido por Blanchflower e Bryson (2002) para Portugal, no único estudo por nós conhecido em que são usados dados portugueses<sup>13</sup>.

Em Portugal, a remuneração de um trabalhador assalariado é composta pelo seu salário base e por um conjunto de complementos remuneratórios (subsídio de refeição, subsídio de turno, remuneração de horas extraordinárias, remuneração extraordinária). Ao replicar a metodologia implementada na quantificação do prémio sindical aos mais relevantes tipos de remuneração auferida pelo trabalhador, podemos identificar com precisão o impacto do poder negocial dos sindicatos em cada componente.

Numa análise detalhada do comportamento das componentes remunerativas é possível detetar importantes efeitos de composição, dado que as componentes apresentam tendências díspares. O perfil do prémio sindical associado às diferentes parcelas da remuneração ajuda a identificar as prioridades negociais dos sindicatos. Neste enquadramento, os sindicatos obtêm maior sucesso negocial na concessão de complementos remuneratórios mais generosos, ainda que isso signifique um salário base menos elevado. Estabelece-se, assim, uma compensação (um "trade-off") entre o salário base e as outras componentes da remuneração, em particular, no que diz respeito às remunerações extraordinárias e os subsídios de refeição.

## 8. Conclusão

Em Portugal, à semelhança da generalidade dos países desenvolvidos, tem-se assistido a uma forte erosão da representação sindical, estimando-se que a taxa de sindicalização no setor empresarial da economia portuguesa seja, em 2010, de cerca de 11 por cento. A presença sindical é mais significativa nas empresas de maior dimensão, em setores em que os sindicatos oferecem complementarmente serviços de saúde, em setores protegidos da concorrência e em empresas com uma forte presença de capital público. Os trabalhadores sindicalizados beneficiam de um muito significativo prémio sindical, seja qual for a métrica da sua estimação.

A evidência de elevados prémios sindicais não permite, por si só, estabelecer um nexo de causalidade entre poder sindical e salários. Um fenómeno de causalidade inversa pode decorrer do simples facto da distribuição da presença sindical não ser aleatória, uma vez que os sindicatos se localizam preferencialmente em empresas com políticas mais generosas de salários e tendem a privilegiar empregadores mais permeáveis às reivindicações sindicais.

Existe um importante hiato entre o número de trabalhadores sindicalizados e o número de trabalhadores

<sup>13</sup> O estudo de Blanchflower e Bryson é desenvolvido com base na informação individual sobre a adesão sindical. Como o prémio sindical é, tipicamente, generalizado a todos os trabalhadores da empresa, sindicalizados ou não-sindicalizados, é verosímil que estudos desta natureza subavaliem sistematicamente o impacto da influência sindical.

cobertos pelos acordos coletivos. Este hiato varia significativamente por setor de atividade e por dimensão das empresas. Neste contexto, o uso generalizado de portarias de extensão que alargam a todo o setor de atividade os acordos estabelecidos entre sindicatos e associações patronais com **fraca ou muito fraca** representatividade é especialmente problemático. É concebível que nestas situações os sindicatos e os empregadores representem sobretudo os interesses das maiores empresas e dos trabalhadores que auferem salários mais elevados.

A atual arquitetura do sistema de negociação salarial, contudo, foi desenhada na presunção de uma forte representação sindical e patronal. Ao longo das últimas décadas, o uso das portarias de extensão terá ajudado a minar ainda mais essa representatividade e terá facilitado uma evolução dos salários negociados desalinhada da evolução dos salários exequíveis, gerando desemprego (Martins, 2013; Guimarães *et al.*, 2013).

Neste enquadramento, parece claro que o uso das portarias de extensão deverá ser mais parcimonioso do que foi no passado. De igual forma, também parece razoável restringir o mecanismo de extensão a critérios objetivos e transparentes de representatividade mínima dos sindicatos e das associações patronais.

Em geral, é opinião destes autores que a utilização de mecanismos de negociação descentralizados garantirá uma melhor internalização das condições específicas das empresas, favorecerá uma melhor representação dos trabalhadores e tornará o processo de negociação mais eficiente.

## Referências

- Addison, J. (2013), "The consequences of trade union power erosion", *British Journal of Industrial Relations*, no prelo.
- Blanchard, O. (2000), *The Future of Unions*, mimeo.
- Blanchflower, D., Bryson, A. (2002), "Changes over time in union relative wage effects in the UK and the US revisited", *Working Paper* No. 9395 National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Booth, A., Burda, M., Calmfors, L., Checchi, D., Naylor, e R., Visser, J. (2000), "What do Unions Do in Europe? – Prospects and challenges for union presence and union influence" – Report da Fondazione Rodolfo De Benedetti.
- Farber, H. (2001), "Notes on the Economics of Labour Unions", Princeton University – *Working Paper* No. 452.
- Golden, M., Lange, P., Wallerstein, M. (1997), "Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe, 1950-1992", *Industrial and Labour Relations Review* Vol. 50(3), pp. 379-401.
- Hirschman, A. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press.
- Martins, P. (2013), "30 000 minimum wages: the economic effects of collective agreement extensions," mimeo.
- Guimarães, P., Martins, F. e P. Portugal (2013), Wage rigidity, wage lift and worker flows, mimeo.
- Pontusson, J. (2013) "Unionization, Inequality, and Redistribution", *British Journal of Industrial Relations*, no prelo.
- Portugal, Ministério da Solidariedade do Emprego e da Segurança Social (2010), *Relatório Único de 2010*, Dados em formato digital.
- Traxler, F. (1994), "Collective Bargaining: Levels and coverage, Employment Outlook 1994", Paris: OECD, pp. 167-191.
- Traxler, F. (1996), "Collective Bargaining: Developments, preconditions and effects", *European Journal of Industrial Relations* Vol. 4(2), pp. 207-226.
- Vilares, H. (2013), *The Sources of the Union Wage Gap*, Tese de Mestrado, Nova School of Business and Economics.