

Situação: O preprint não foi submetido para publicação

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DESIGUALDADE NA AMÉRICA LATINA: UM BALANÇO DA LITERATURA RECENTE

Adalberto Cardoso

DOI: 10.1590/SciELOPreprints.1067

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- O autor submissor declara que todos os autores responsáveis pela elaboração do manuscrito concordam com este depósito.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa estão descritas no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints.
- Os autores declaram que no caso deste manuscrito ter sido submetido previamente a um periódico e estando o mesmo em avaliação receberam consentimento do periódico para realizar o depósito no servidor SciELO Preprints.
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores estão incluídas no manuscrito.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que caso o manuscrito venha a ser postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo estará disponível sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- Caso o manuscrito esteja em processo de revisão e publicação por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.

Data de submissão: 2020-08-05

Data:

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DESIGUALDADE NA  
AMÉRICA LATINA: UM BALANÇO DA LITERATURA  
RECENTE<sup>1</sup>**

**COLLECTIVE BARGAINING AND INEQUALITY IN  
LATIN AMERICA: A BALANCE SHEET OF RECENT  
LITERATURE**

**Adalberto Cardoso<sup>2</sup>**

ORCID: [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-6539-0770](https://orcid.org/0000-0002-6539-0770)

**RESUMO:** O artigo analisa o papel da negociação coletiva na redução da desigualdade na América Latina a partir dos anos 2000. Analisa-se o impacto dos sindicatos e da negociação coletiva sobre os salários e a distribuição de renda, considerando que os resultados nessas duas áreas geralmente resultam da interação de mudanças em múltiplos processos macro e microeconômicos e que as desigualdades gerais de renda estão profundamente (embora não exclusivamente) relacionadas com a renda do trabalho, que é principalmente definida nos mercados de trabalho. Efetua-se neste estudo um balanço compreensivo (embora não exaustivo) da pesquisa recente na América Latina, primeiro apresentando resultados de estudos comparados, para então descer a detalhes em quatro países selecionados, nominalmente Argentina, Brasil, Chile e Uruguai. A escolha desses países levou em conta distinções em termos de tradições de negociação coletiva, graus de coordenação e centralização da negociação e graus de cobertura das negociações. O balanço bibliográfico procurou associar o grau de centralização da negociação coletiva e seus resultados na redução nas desigualdades nesses países. A hipótese geral, derivada da pesquisa nos países mais ricos,

---

<sup>1</sup> O presente artigo foi finalizado em maio de 2020. Originalmente um trabalho de consultoria para o OIT, esta é uma versão modificada, reduzida e atualizada do original. Agradeço os comentários de Catarina Braga, técnica da OIT que me convidou para o trabalho.

<sup>2</sup> Adalberto Cardoso é doutor em Sociologia pela Universidade de São Paulo (título obtido em 1995). Atualmente é professor e pesquisador do Instituto de Estudos Sociais e Políticos da UERJ (IESP-UERJ), Pesquisador Associado do Observatoire Sociologique du Changement (OSC/Sciences Po), pesquisador 1B do CNPq e Cientista do Nosso Estado da FAPERJ. Publicou 20 livros, e entre artigos em periódicos e capítulos de livros de circulação nacional e internacional, publicou perto de 100 trabalhos. Atualmente coordena 3 projetos de pesquisa e atua em diversas áreas da Sociologia do Trabalho, da Sociologia Urbana (incluindo desigualdades sociais e estrutura de classes) e da Teoria Social. É coordenador do Núcleo de Pesquisas e Estudos do Trabalho (NUPET), sediado no IESP-UERJ, sócio da LASA, da SBS, da ABCP e da SBPC. Membro do Comitê Editorial da Revista Confluências, da Revista Latino-Americana de Estudos do Trabalho e de Novos Estudos CEBRAP. Até 2015 coeditou a Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, com José Ricardo Ramalho. Sua produção dos últimos 10 anos tem apoio da FAPERJ, da CAPES, do CNPq.

**Author Contribution Statement:** Adalberto Cardoso é o responsável pelo desenho e a produção do artigo, realizou o levantamento bibliográfico e escreveu a resenha individualmente.

**Conflict of interest statement.** Adalberto Cardoso certifies that he has NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript.

é a de que a maior centralização e/ou coordenação negocial está diretamente associada à redução das desigualdades.

**PALAVRAS-CHAVE:** Negociação coletiva. Redução da desigualdade. América Latina. Literatura recente.

**ABSTRACT:** This paper aims to study the role of collective bargaining to reduce inequality in Latin America from the 2000s onwards. The impact of unions and collective bargaining on wages and income distribution is analyzed, considering that the results in these two areas generally result from the interplay of changes in multiple macro and microeconomic processes and that general income inequalities are profoundly (though not exclusively) related to labour income, which is mainly defined in labour markets. A comprehensive (albeit not exhaustive) assessment of recent research in Latin America is carried out in this study, first showing the results of comparative studies, and then going down to detail in four selected countries, namely Argentina, Brazil, Chile and Uruguay. The choice of these countries took into account distinctions in terms of collective bargaining traditions, degrees of coordination and centralization of bargaining and degrees of coverage of bargaining. The bibliographic balance sought to associate the degree of centralization of collective bargaining and its results in reducing inequalities in these countries. The general hypothesis, derived from research in the richest countries, is that greater centralization and/or business coordination is directly associated with a reduction in inequalities.

**KEYWORDS:** Collective bargaining. Reduction of inequality. Latin America. Recent literature.

## 1. INTRODUÇÃO

Após experiências neoliberais mais ou menos radicais segundo os países nas décadas de 1980 e 1990 na América Latina, em muitos deles os anos 2000 produziram uma imagem no espelho. Em vez de altos e crescentes índices de desemprego, informalidade, desigualdade e pobreza em países como Argentina, Brasil, Uruguai, Peru, Bolívia, Chile e muitos outros, a Região reverteu as tendências nessas e em outras medidas de bem-estar de sua população (Frayle, 2009). Condições externas favoráveis (boom de commodities, taxas de câmbio favoráveis, aumento do investimento direto estrangeiro etc.) e mudanças políticas em muitos países, que levaram partidos e coalizões progressistas ou de esquerda ao poder, ajudaram a pavimentar o caminho para políticas públicas multidimensionais com foco no crescimento econômico e na redistribuição de renda, que deram algum poder aos trabalhadores e reduziram a pobreza e a miséria (Beccaria et al. 2011; Gasparini et al. 2011; Cypher, 2017; Moisés Elicabide et al. 2018). Entre 2000 a 2010, a desigualdade de renda do trabalho caiu em quase todos os países latino-americanos, com exceção apenas de Costa Rica, Uruguai, Colômbia e Honduras (Keifman e Maurizio, 2014:257), mas mesmo Colômbia e Uruguai experimentaram diminuição das desigualdades após 2010 (Maurizio, 2018).

Em que medida a negociação coletiva contribuiu para esse cenário? A sabedoria convencional sustenta que um dos problemas da pesquisa disponível sobre o impacto dos sindicatos e da negociação coletiva sobre os salários e a distribuição de renda é o fato de que os resultados nessas duas áreas geralmente resultam da interação de mudanças em múltiplos processos macro e microeconômicos (nível do PIB, grau de abertura comercial, Investimento Direto Externo, estrutura econômica e produtiva, tamanho da PEA/taxa de dependência, parcela dos salários na renda, estrutura das qualificações da força de trabalho, taxas de desemprego e informalidade) e em diferentes instituições de regulação dos mercados de trabalho, entendidas como leis, regras, acordos, agentes e práticas que constituem o núcleo do que esse mercado é. Isso inclui salários mínimos, benefícios legais, regulamentação de contratos, regulamentação de sindicatos, negociação coletiva e direitos coletivos do trabalho em geral etc.<sup>3</sup> O mercado de trabalho nunca existiu como puro mecanismo de oferta e demanda coordenado por preços com tendência ao equilíbrio, ou seja, um mercado competitivo que as instituições “distorcem” como variáveis exógenas. As instituições são parte integrante do que os mercados de trabalho são, e compõem a estrutura institucional e as tradições culturais de cada país. Como as desigualdades gerais de renda estão profundamente (embora não exclusivamente) relacionadas com a renda do trabalho<sup>4</sup>, que é principalmente definida nos mercados de trabalho, sempre haverá um problema de endogeneidade na relação das instituições desses mercados (como negociação coletiva e sindicatos) e desigualdades relacionadas (de renda, gênero, geração, raça etc.), enquanto muitos determinantes geralmente tratados como exógenos devem ser levados em consideração de uma maneira ou de outra na tentativa de isolar o efeito de instituições endógenas.

Além disso, as instituições do mercado de trabalho variam fortemente na América Latina. Com exceção de Argentina, Brasil e Uruguai, a proporção de trabalhadores cobertos por negociação coletiva é muito baixa, variando de quatro por cento dos assalariados em El Salvador a dezesseis por cento na Costa Rica (Keifman e Maurizio, 2014). A grande economia informal, a prevalência de pequenas empresas e de negociações coletivas no âmbito da empresa são obstáculos claros à negociação coletiva, particularmente em países que estabelecem o limiar para ingressar em um sindicato entre 20 e 40 trabalhadores por empresa<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Ver Cornia (2014) para um exemplo desses múltiplos níveis de determinação.

<sup>4</sup> Maurizio (2018), por exemplo, decompõe as mudanças no índice de Gini da renda per capita das famílias em 11 países da América Latina de 2000 a 2016 e conclui que os salários responderam por 56% da queda no Brasil, 73% no Peru e 91 % no Paraguai. Os valores foram de 60% na Argentina e no México e de 68% no Chile e no Uruguai. Ver também Maurizio e Vázquez (2016).

<sup>5</sup> Como Colômbia, Equador, Honduras, El Salvador e Panamá.

Isso torna muito difícil definir projetos de pesquisa comparativa e estabelecer tendências e desenvolvimentos comuns na Região.

Até muito recentemente, os estudos sobre a relação entre negociação coletiva e desigualdades de renda eram escassos no Continente. Em uma revisão publicada em 2010 no *Handbook of Development Economics*, um dos mais destacados especialistas da área, Richard Freeman, encontrou apenas dois estudos para o México, dois para o Brasil e um para Guatemala, Peru e Uruguai cada. Sua recensão claramente não era exaustiva, mas Lustig et al. (2012) não ampliaram muito a lista ao revisar estudos disponíveis para Argentina, Brasil e México alguns anos depois.

Não está no escopo deste estudo explicar por que os estudiosos dedicaram pouca atenção à relação entre negociação coletiva e desigualdade<sup>6</sup>, mas ao lado das dimensões mencionadas anteriormente (alta informalidade, baixas taxas de filiação sindical, sindicatos fracos etc.), o aumento das desigualdades nas décadas de 1980 e 1990 foi atribuída às consequências multidimensionais da globalização: a liberalização do comércio produziu choques econômicos que resultaram em desemprego (especialmente, mas não exclusivamente na indústria), informalidade, mudança tecnológica que recompensou trabalhadores mais qualificados etc. As instituições do mercado de trabalho pareciam ter dimensão menor em meio a grandes mudanças macroeconômicas.

Os anos 2000 testemunharam aumento das desigualdades de renda em muitas economias ocidentais e mais ricas, enquanto na América Latina a tendência foi justamente o oposto. Como consequência, o número de estudos sobre a Região aumentou de maneira importante e, embora as pesquisas sobre alguns países da OCDE tenham constatado que a queda no grau de centralização da negociação coletiva resultou em aumento das desigualdades, estas caíram em quase toda a América Latina, e em pelo menos dois países, Argentina e Uruguai, a negociação coletiva e outras instituições do mercado de trabalho são consideradas centrais nesse processo. Também importante em muitos países foi o aumento da formalização do mercado de trabalho e o salário mínimo, ou seja, instituições do mercado de trabalho.

Ao tentar entender essa tendência continental peculiar, um conjunto de estudos concentrou atenção em grupos de países, reunidos em modelos multivariados às vezes muito complexos e sofisticados para tentar isolar o impacto das instituições do mercado de trabalho

---

<sup>6</sup> Uma exceção, entre outras, é Calvo (2001), que oferece visão geral do efeito dos sindicatos e da negociação coletiva sobre os diferenciais salariais interindustriais na América Latina dos anos 1990. Ver ainda (Arbache, 1999; Marshal, 1999; Menezes-Filho et al. 2008).

(salários mínimos, sindicatos, negociação coletiva, leis trabalhistas, normas da OIT, efetividade da lei) sobre diferentes medidas de desigualdades, como a dispersão salarial (entre trabalhadores qualificados e não qualificados, dentro e entre indústrias, na economia como um todo), prêmio salarial sindical, distribuição geral de renda medida por Gini, Theil ou algum tipo de razão entre percentis da distribuição de renda (Azevedo et al., 2013a e 2013b; Lustig et al. 2012; Keifman e Maurizio, 2014; López-Calva e Lustig, 2010). Outros estudos são específicos de cada país, comparando a evolução das desigualdades e tentando explicar sua variação ao longo do tempo, entre regiões do país, setores econômicos, segmentos formais e informais do mercado de trabalho etc.

Neste estudo ofereço um balanço compreensivo (embora não exaustivo) da pesquisa recente na América Latina, primeiro apresentando resultados de estudos comparados, para então descer a detalhes em quatro países selecionados, nominalmente Argentina, Brasil, Chile, e Uruguai. A escolha desses países levou em conta distintas tradições de negociação coletiva, distintos graus de coordenação e centralização da negociação, distintos graus de cobertura das negociações. O objetivo não é apenas descritivo. O balanço bibliográfico procurará associar o grau de centralização da barganha coletiva e seus resultados em termos de redução nas desigualdades nesses países. A hipótese geral, derivada da pesquisa nos países mais ricos, é a de que a maior centralização e/ou coordenação negocial está diretamente associada à redução nas desigualdades.

## **2. PESQUISA CONTINENTAL**

A pesquisa sobre os determinantes da desigualdade de renda se beneficiou do desenvolvimento de sofisticadas metodologias de decomposição da distribuição de variáveis contínuas baseadas no bem estabelecido método Oaxaca-Blinder, ampliado para identificar vários efeitos em diferentes partes das distribuições, isolar os efeitos de variáveis e atributos individuais etc.<sup>7</sup> Como não está no escopo deste estudo, não discutirei essas metodologias, que atualmente são comuns, apesar de algumas ressalvas apontadas por Pencavel (2006), Firpo, Fortin e Lemieux (2018) e, mais particularmente, Doucouliagos et al. (2018), entre

---

<sup>7</sup> Métodos populares são os pioneiros Dinardo et al. (1996), além de Barros et al. (2007) e Firpo et al. (2009 e 2018).

outros<sup>8</sup>. Na maioria das vezes, apresentarei e comentarei os resultados pelo valor de face, mas apresentarei algumas críticas quando apropriado.

Entre os vários estudos comparativos que tentam explicar a queda das desigualdades de renda na América Latina, Alejo, Bérgholo e Carbajal (2013) merecem atenção especial. Originalmente uma tese de mestrado de Bérgholo (2011), o estudo emprega o método de decomposição contrafactual proposto por Barros et al. (2007) na renda familiar per capita, para isolar o efeito marginal das transferências públicas sobre as mudanças no coeficiente de Gini entre 2001 e 2009 em Argentina, Brasil, Chile e Uruguai. O Gini caiu 8,0 pontos percentuais na Argentina, 4,5 no Brasil, 3,6 no Chile e aumentou 0,4 no Uruguai no período. Como os autores incluem todas as fontes de renda familiar para isolar o efeito das transferências públicas, o efeito da renda do trabalho também é relatado. Se considerarmos que na Argentina, no Brasil e no Uruguai a renda do trabalho é afetada por instituições do mercado de trabalho, como o salário mínimo e, mais particularmente, a negociação coletiva (como será discutido extensivamente abaixo), isso nos dá uma proxy dos efeitos dessas instituições sobre as desigualdades de renda das famílias. Os resultados são muito convincentes. Na Argentina, se apenas a distribuição marginal da renda do trabalho tivesse mudado, isso representaria 4,7 pontos percentuais (ou quase 60%) na variação negativa do índice de Gini (idem: 23). No Brasil, os números teriam sido 2,2 em 4,5 (um pouco menos de 50%, veja a Tabela 6 na p. 26) e no Uruguai, em vez de um aumento de 0,4 ponto percentual (doravante pp.), o Gini teria caído 0,3 pp. No Chile, a mudança marginal na renda do trabalho “explica” 80,5% da redução de 3,6 no coeficiente de Gini, mas isso não pode ser atribuído à negociação coletiva, pois seu impacto é muito limitado no país, como mostrado abaixo. Mesmo considerando que o salário mínimo aumentou 40% no período, enquanto os salários reais médios da economia não mudaram, Maurizio e Vázquez (2016) não encontraram efeito dessa instituição sobre mudanças nas medidas de desigualdade, como Gini, Theil e índices baseados em razões entre quantis da distribuição de renda no Chile. Portanto, neste país, a queda da desigualdade aparentemente não tem relação com instituições do mercado de trabalho. Como será mostrado, a desigualdade no Chile diminuiria ainda mais se essas instituições funcionassem como no Uruguai ou na Argentina, mas esse não é o caso.

A formalização generalizada do mercado de trabalho parece ter desempenhado papel importante na queda da desigualdade na renda familiar e do trabalho no Continente. Keifman

---

<sup>8</sup> Os problemas incluem medidas nem sempre comparáveis de filiação sindical, grau de cobertura da negociação, diferenças nos sistemas de relações de trabalho que nem sempre são devidamente levadas em conta pelos pesquisadores, dentre outros.

e Maurizio (2014) comparam as distribuições salariais de assalariados formais e informais, trabalhadores por conta própria profissionais e não profissionais, e empregadores em 11 países da AL (incluindo os quatro de interesse aqui mais El Salvador, Paraguai, Peru, Equador, Costa e Bolívia) e sugerem que “a formalidade parece estar associada a menor dispersão da renda do trabalho em muitos países estudados, o que implica que é crucial levar em consideração os avanços nos processos de formalização ocorridos nos últimos anos na análise de mudanças distributivas” (p. 11)<sup>9</sup>. Aplicando várias medidas estatísticas, eles encontram segmentação de renda entre os setores formal e informal, pois trabalhadores com a mesma produtividade recebem menos no setor informal (p. 13) nesses 11 países. Eles também descobriram que, como a diferença salarial formal-informal não é constante em toda a distribuição de renda, mas é maior no extremo inferior, isso provavelmente se deve ao efeito de salários mínimos, que aumentaram em todos esses países, e às outras instituições do mercado de trabalho, incluindo a negociação coletiva. E corroborando os achados de Alejo, Bérgholo e Carbajal (2013), eles mostram que a renda do trabalho foi responsável por entre 70% (no Paraguai) e 85% (no México) da renda familiar, e que a variação nessa renda específica “explica” 73% da queda de 10,1 pontos de Gini na Argentina de 2003 a 2010, 62% de -5,1 pontos de Gini no Brasil, 44% de -3,8 pontos no Chile, 60% de -1,9 pontos no México, 55% de -7,4 pontos no Paraguai e 66% de -3,7 no Uruguai (p. 16).

Mais ainda, Keifman e Maurizio argumentam que “a contribuição da formalização para reduzir a desigualdade em países como Uruguai, Argentina ou Brasil tem sido muito importante, entre três (Argentina) e seis (Brasil) vezes a contribuição dos salários informais, ou como no Uruguai, onde esta fonte explica toda a melhoria da renda do trabalho” (idem: 16). Esses são os países em que a negociação coletiva tem impacto mais forte na redução das desigualdades, como veremos, e os autores de fato sugerem essa conclusão ao analisar o efeito das instituições do mercado de trabalho, mas sem apresentar evidências econométricas. O artigo oferece forte indicação, no entanto, de que o processo de formalização está associado de maneira importante à diminuição das desigualdades na renda domiciliar nos anos 2000 na América Latina. E em muitos países, formalização significa acesso a salários mínimos e benefícios adicionais relacionados ao trabalho e, em alguns deles, à negociação coletiva centralizada.

Azevedo et al. (2013b) usam a mesma metodologia de decomposição aplicada por Alejo et al. (2013) (ou seja, aquela proposta por Barros et al., 2007), na tentativa de explicar a

---

<sup>9</sup> Essa conclusão é contrária a (embora mais convincente do que) Cunha e Vasconcelos (2012) para o Brasil, como será discutido mais abaixo.

queda da desigualdade em 16 países da AL. Eles também encontraram que a variação marginal da renda do trabalho é responsável pela maior parte da variação do coeficiente de Gini da renda familiar per capita. No entanto, diferentemente dos dois estudos anteriores, segundo eles, a variação ocorreu independentemente das instituições do mercado de trabalho, uma vez que os maiores impactos dessa fonte de renda ocorrem em países caracterizados por negociações descentralizadas, como Colômbia, Chile, Equador, México, Panamá e Peru, juntamente com um caso de negociação centralizada, a Argentina, onde a renda do trabalho explica 60% ou mais da queda na desigualdade de renda familiar. Os autores mencionam mudanças tecnológicas, retornos reduzidos a níveis mais altos de educação e reestruturação econômica como possíveis causas desse resultado, mas não fornecem as evidências necessárias. Evidências mais robustas desses processos com base em uma metodologia de decomposição diferente são oferecidas por Azevedo et al. (2013a), que argumentam que o declínio na desigualdade de renda do trabalho em 16 países da AL foi impulsionado principalmente pela queda no retorno à educação e à experiência (idem: 20).

Os dois estudos liderados por Azevedo simplesmente “esquecem” de testar o efeito de mudanças positivas no salário mínimo que ocorreram em quase todos os países investigados, e da negociação coletiva em alguns deles. Conforme afirma Maurizio (2018: 12), boa parte da literatura sobre o declínio da desigualdade na América Latina “enfocou os efeitos dos retornos decrescentes da educação com base na análise da oferta e demanda por diferentes qualificações. [Este] documento sugere a importância de estender a análise para considerar também o papel das instituições do mercado de trabalho na melhor distribuição ocorrida na Região. De fato, os retornos decrescentes à educação também podem resultar do aumento do salário mínimo e do fortalecimento de outras instituições, como a negociação coletiva”. Corroborando sua constatação anterior (de 2014), agora para um período mais largo, ela sustenta que o salário mínimo “explica” 32% da variação negativa do coeficiente de Gini na Argentina, 6% no Chile, 7% no Uruguai e espantosos 84% no Brasil de 2003 a 2011 ou 2012, dependendo do país.

O problema de pesquisas como Azevedo et al. e outros (dos quais Maurizio, 2018, e Maurizio e Vázquez, 2016, são avaliações críticas) é que pressupõem contextos institucionais homogêneos em todos os países, sob o pressuposto de que, se a desigualdade caiu em todos os lugares, independentemente de estruturas econômicas, regimes políticos ou instituições do mercado de trabalho, o impacto destas últimas pode ser abstraído da análise. Mas outros estudos comparativos mostram que diferentes regimes políticos influenciam o tipo de políticas públicas adotadas e afetam a profundidade, a velocidade, a duração e a possível

resistência à diminuição da desigualdade na Região (Birdsall et al. 2011; McLeod e Lustig, 2011; Moisés Elicabide et al. 2018). Birdsall et al. (2011), por exemplo, acreditam que o que eles chamam de “regimes social-democratas” de Brasil e Chile reduziram as desigualdades por meio de políticas públicas estruturais, enquanto regimes “populistas” como Argentina e Venezuela se basearam mais em “boa sorte”. E também mostram que esses quatro regimes “esquerdistas” reduziram as desigualdades mais intensamente do que o México e o Peru, definidos como “não esquerdistas”. Os resultados são certamente discutíveis, mas têm o mérito de mostrar que variáveis políticas fazem parte do processo de redução da desigualdade na América Latina.

Metodologias distintas (incluindo escolhas de modelos e de variáveis explicativas), seleção dos países, das janelas temporais das análises e inclinações teóricas dificultam a generalização desses achados, mas a importância da maior formalização do mercado de trabalho e dos salários mínimos na redução das desigualdades na Região parece incontestável. E o que dizer da negociação coletiva? Vejamos como ela se relaciona com as desigualdades em quatro países do Cone Sul.

### **3. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONE SUL**

A negociação coletiva é importante na América Latina porque, apesar da existência de abrangentes códigos e leis trabalhistas em países como México, Argentina, Brasil<sup>10</sup>, Chile, Uruguai, Equador e outros, os empregadores muitas vezes podem escolher não cumprir a legislação, devido aos baixos custos de evasão da lei (Bensusán, 2007, 2016; Anner, 2008; Ronconi, 2012). As regulamentações decorrentes da negociação coletiva, pelo contrário, estão presumivelmente associadas a maiores taxas de cumprimento, pois os empregadores recalcitrantes em relação à lei não concederiam (salários ou outros benefícios relacionados ao trabalho) na negociação coletiva com um sindicato se considerassem que este não é forte o suficiente para forçá-los a cumprir o acordado (para o caso dos países da OCDE, ver Venn, 2009). Portanto, se houver uma concessão, é porque o lado mais forte da relação de trabalho julga que o cumprimento o beneficia, a força do sindicato sendo elemento central do cálculo de custo/benefício empresarial. Nesse sentido, a negociação coletiva pode ser uma maneira eficiente de superar os incentivos que os empregadores têm para não cumprir a legislação trabalhista (Cardoso e Lage, 2007). Pesquisas em vários países da Região mostram, na

---

<sup>10</sup> Ao menos até a reforma trabalhista de 2017 e as novas medidas flexibilizadoras adotadas pelo governo Bolsonaro.

verdade, que o cumprimento da lei é mais alto ali onde os sindicatos estão presentes, e isso por si só é um papel importante do sindicalismo na Região, além da negociação coletiva, dos processos de construção de identidade e de representação política.

### 3.1. Argentina

A Argentina é um “laboratório” essencial para o teste da hipótese de que a negociação coletiva mais centralizada e coordenada tem impacto positivo na redução da desigualdade de renda. Em 2004 foi promulgada uma nova lei trabalhista que estabeleceu a precedência de regulamentos de negociação de nível superior (setor e indústria) sobre regulamentos de nível inferior, com prevalência da norma mais favorável aos trabalhadores<sup>11</sup>. Isso estimulou a revitalização da negociação coletiva no país, e o número de instrumentos coletivos aumentou de 350 em 2004 para mais de 2.000 em 2010, permanecendo um pouco abaixo desse nível desde então, um quarto ou mais dos quais são acordos setoriais. Em 2016, 483 convenções setoriais cobriram 4,2 milhões de trabalhadores, enquanto 1.248 acordos locais cobriram apenas 381 mil trabalhadores. Ou seja, as convenções setoriais representavam um quarto do total dos acordos, mas atingiam mais de 90% dos assalariados formais cobertos por negociação coletiva (ver MTEySS, 2017).

A literatura disponível nomeia esse processo de “revitalização sindical” (Senén Gonzales, 2011; Trajtemberg, 2009; Alejo e Casanova, 2016; D’Urso e Longo, 2018), e Etchemendy (2010) argumenta que a Argentina foi a única economia emergente a desenvolver negociação salarial tripartite e agregada na década de 2000. Ele exagera, pois o Uruguai é outro exemplo, como veremos, mas são os dois únicos casos em toda a América Latina. De qualquer forma, até 2014, noventa por cento dos trabalhadores registrados do setor privado estavam cobertos por convenções coletivas em âmbito setorial, em comparação com metade desse número no final dos anos 1990 (Alejo e Casanova, 2016).

O coeficiente de Gini caiu 13 pontos percentuais entre 2002 e 2013, variando em torno da média de 0,41 desde então<sup>12</sup>. Essa foi a queda mais intensa no continente no período. Os estudiosos concordam que a queda se deve principalmente à dinâmica do mercado de trabalho, combinando aumento da taxa de formalização dos empregos, queda nos retornos ao ensino superior, aumento dos salários médios e medianos em conjunto com forte aumento do

---

<sup>11</sup> *Ley de Ordenamiento Laboral* (Ley N ° 25.877 de 2004).

<sup>12</sup> Consulte <https://knoema.es/atlas/Argentina/%C3%8Dndice-GINI> (visitado em agosto de 2019).

salário mínimo (de modo que a relação entre salários mínimos e medianos e médios permaneceu estável ao longo do tempo, enquanto os salários mais altos foram comprimidos) e aumento da participação salarial na divisão funcional da renda nacional. Como aproximadamente 30% dos argentinos ganhavam o salário mínimo ou menos, o aumento desse parâmetro também teve efeitos importantes na queda das desigualdades na renda familiar (Groisman, 2014a, 2014b; Maurizio e Vázquez, 2016), principalmente devido ao efeito de transbordamento do salário mínimo para o setor informal (Groisman, 2016; Alejo e Casanova, 2016<sup>13</sup>).

Como a desigualdade de renda está caindo desde 2002, há um conhecimento acumulado sobre seus determinantes subjacentes. Os estudos que abordam as mudanças na renda per capita das famílias em diferentes períodos no tempo e empregam técnicas diferentes (mas convergentes) de decomposição da renda, chegam à mesma conclusão importante, em linha com os estudos comparativos rapidamente descritos acima: a renda do trabalho é responsável pela maior parte da queda de qualquer medida escolhida de desigualdade. Trujillo e Villafañe (2011) mostram que a variação da renda do trabalho representou 88% da redução do índice de Gini da renda das famílias entre 2004 e 2008. Alejo et al. (2013) encontram números mais baixos para o período 2001-2009: a mudança na distribuição marginal da desigualdade de renda do trabalho representou cerca de três quartos do declínio na desigualdade geral das famílias, e os 25% restantes foram “explicados” (em termos estatísticos) pelo declínio da renda não relacionadas ao trabalho, particularmente transferências públicas de renda e o sistema de pensões. Isso se deve, primeiro, a que a renda do trabalho representa a maior proporção da renda total das famílias e, segundo, ao fato de o mercado de trabalho ter experimentado melhorias substanciais a partir de 2003. Os autores mostram que as mudanças nos salários dos trabalhadores assalariados formais foram o principal fator que contribuiu para a diminuição da desigualdade da renda do trabalho, ao contrário do que ocorreu nos anos 1990. Para os autores, instituições trabalhistas como o salário mínimo, e particularmente a negociação coletiva, seriam as responsáveis por essa dinâmica positiva (mais sobre isso adiante).

Trujillo (2017) argumenta na mesma direção, agora para o período 2003-2014: os salários dos trabalhadores registrados (ou o setor formal privado) mantiveram seu efeito na redução do coeficiente de Gini da renda familiar, por dois motivos: sua participação na renda total das famílias aumentou, e a concentração de renda entre os trabalhadores formais

---

<sup>13</sup> Trujillo e Retamozo (2017) sustentam que não há efeitos do salário mínimo no setor informal, sem oferecer evidências quantitativas convincentes.

diminuiu. Como consequência, 44% da queda do Gini da renda familiar na década ocorreu devido ao efeito dos salários dos trabalhadores formais. A autora também argumenta que isso se deve à negociação coletiva, aumento do salário mínimo, formalização do mercado de trabalho e outras variáveis institucionais.

Esses resultados denotam a importância central da negociação coletiva na redução da desigualdade de renda na Argentina. A conexão fica clara quando lemos os resultados à luz de Trajtemberg (2009), Casanova e Alejo (2015) e Martinez e Lombardo (2018). Trajtemberg (2009) é a primeira tentativa explícita de medir o efeito de acordos coletivos sobre a dispersão salarial na Argentina, com base na Pesquisa de Trabalhadores em Empresas (*Encuesta a Trabajadores en Empresas - ETE*), realizada pelo Ministério do Trabalho em 2005 no setor formal privado, cobrindo empresas de dez funcionários ou mais em cinco áreas urbanas. O estudo revela que a dispersão salarial é muito maior entre os trabalhadores não cobertos por um acordo coletivo. A relação dos decis 90/10 é mais alta entre os trabalhadores cobertos (isto é, a renda dos 10% mais ricos entre os cobertos por acordos é maior do que entre os não cobertos, o que é um fator de aumento da desigualdade salarial entre os dois segmentos), mas isso é mais do que compensado pelo fato de que as variâncias explicada e não explicada pelo modelo econométrico por ele empregado teriam sido substancialmente mais altas na ausência de sindicatos. “Os sindicatos reduzem o impacto de fatores observados e não observados, e o efeito final se traduz em uma diminuição na dispersão dos salários dos trabalhadores sob sua área de intervenção.” (Idem: 138).

Indo um pouco mais longe em relação a esse trabalho pioneiro, Casanova e Alejo (2015) apresentam quadro bastante abrangente das mudanças na economia argentina na década encerrada em 2012, particularmente nos mercados de trabalho e suas instituições. Por seus dados somos informados de que 83,4% dos trabalhadores privados registrados eram cobertos por negociação coletiva, 7,2% por negociação salarial individual (principalmente no topo da distribuição salarial, incluindo gerentes e diretores de empresas) e os outros eram cobertos por diferentes tipos de negociação coletiva centralizada (na agricultura e na educação privada). Com isso, de uma maneira ou de outra, a negociação coletiva cobria mais de 90% dos trabalhadores registrados do setor privado urbano em 2012. Conclusão relevante e inovadora: o principal efeito redistributivo da renda do mercado de trabalho resultou de uma redução consistente da distância entre o nono decil (10% mais ricos) e os 5 decis inferiores, particularmente o 1º e o 2º (10% e 20% mais pobres). O estudo abrange uma variedade de dimensões das desigualdades salariais e é muito convincente ao mostrar que a negociação coletiva foi elemento central (se não o mais importante) na redução da desigualdade, mesmo

considerando o impacto do salário mínimo nos estratos mais baixos da distribuição da renda salarial (também Groisman, 2016).

Um limite de Casanova e Alejo (2015) é que eles não levam em conta as possíveis mudanças na estrutura dos empregos entre 2003 e 2012 (por exemplo, durante o boom econômico da década de 2000, pode ser que a criação de empregos tenha ocorrido em setores econômicos menos desiguais). Mas Beccaria et al. (2015) chegam aos mesmos resultados usando metodologia semelhante, mas controlando as mudanças na estrutura dos empregos. No entanto, em vez de atribuir a queda da desigualdade à negociação coletiva, eles a atribuem à formalização do mercado de trabalho. Comparando 2003 e 2013, eles mostram que a formalização impactou principalmente os decis mais baixos da distribuição salarial, enquanto a diminuição dos retornos ao ensino superior também explica a redução da proporção entre os decis 90 e 10. Isso é mais verdadeiro para homens do que para mulheres, embora eles não analisem as desigualdades entre os sexos.

O que é importante para nossos propósitos é que Casanova e Alejo (2015) consideram a participação dos trabalhadores formais do setor público e privado no emprego total como medida aproximada da cobertura da negociação coletiva para estimar seu impacto na desigualdade. Essa estratégia se mostrou adequada, pois seus resultados são consistentes com evidências econométricas diretas e robustas oferecidas por Martinez e Lombardo (2018). Este é o primeiro estudo baseado em uma pesquisa de 2014 (a *Encuesta Nacional sobre la Estructura Social – ENES*), representativa das áreas urbanas com 2.000 habitantes ou mais, incluindo Buenos Aires, que pergunta se o emprego do entrevistado é coberto por um acordo coletivo e se ele/ela é filiado a um sindicato. A ENES cobre um universo muito mais amplo que o de Trajtemberg (2009). Empregando métodos contrafactuais de decomposição da renda semelhantes a Casanova e Alejo (2015), o estudo mostra que a cobertura de acordos coletivos está associada a aumentos de salários principalmente nos quantis mais baixos, reduzindo assim a desigualdade salarial. A negociação coletiva também reduz a variância geral do logaritmo da renda salarial, comprimindo a cauda esquerda da distribuição de renda (essa constatação está em linha com Groisman, 2014a e Trajtemberg, 2009).

A Argentina oferece evidência clara de que a centralização da negociação coletiva está negativamente associada com (ou seja, reduz) a desigualdade de renda<sup>14</sup>. Os anos 1990 foram anos de flexibilização neoliberal do mercado de trabalho e de negociação coletiva descentralizada, e a literatura disponível mostrou consistentemente que essa foi uma das

---

<sup>14</sup> Bom estudo qualitativo sobre o tema é Ronconi (2013).

causas do enorme aumento da desigualdade no país (o Gini aumentou de cerca de 0,40 no início de 1990 para cerca de 0,54 em 2002), juntamente com o aumento do desemprego e da informalidade, que reduziram fortemente a parcela dos salários na distribuição funcional da renda (Novick e Trajtemberg, 2000; Palomino e Trajtemberg, 2006; Trajtemberg, 2009). A reversão dessas tendências no ano 2000 está clara e inequivocamente associada à acentuada redução da desigualdade entre 2003 e 2014. Isso exige que se leia com cautela as conclusões de Lustig et al. (2012), segundo as quais a queda na desigualdade de renda na Argentina “também pode ser motivada por fatores institucionais, como o aumento do salário mínimo e o poder dos sindicatos. [Mas é] muito difícil separar a composição da demanda do efeito dos fatores institucionais.”<sup>15</sup> Até onde posso perceber, foi o que Groisman (2016) fez com relação ao impacto do salário mínimo e Trajtemberg (2009), Casanova e Alejo (2015) e Martinez e Lombardo (2018) fizeram a respeito da negociação coletiva. Deve-se notar que o estudo de Trajtemberg já estava disponível quando Lustig e colegas realizaram seu estudo para o Banco Mundial. Como a fonte daquele investigador era uma pesquisa nas empresas, as variáveis do lado da demanda foram controladas e o isolamento dos efeitos institucionais foi inequívoco. Esse também é o caso de Beccaria et al. (2015), que procuram controlar os efeitos das mudanças na estrutura de cargos (composição da demanda). Se concordarmos com Casanova e Alejo (2015) de que o setor formal é uma boa aproximação para a cobertura da negociação coletiva no setor privado (como também é o caso do Brasil), esses estudos não deixam dúvidas de que a negociação coletiva centralizada tem efeito *abrangente* sobre a desigualdade, reduzindo as disparidades ao longo de toda a distribuição de renda, com impactos mais acentuados na base (melhorando os salários) e no topo (comprimindo-os) dessa distribuição<sup>16</sup>. Há, contudo, carência de estudos sobre disparidades de gênero, geracionais, regionais e intersetores econômicos.

---

<sup>15</sup> O ponto também é levantado pelo importante trabalho de Bryson (2007), mas ele é menos cético quanto à possibilidade de controlar o viés resultante da não inclusão de variáveis do lado da demanda nos modelos de regressão que tentam isolar o efeito dos sindicatos sobre os salários. “Onde trabalhadores cobertos e não cobertos estão presentes no mesmo local de trabalho, múltiplas observações sobre os empregados, vinculadas aos dados sobre o local de trabalho, tornam possível estimar o efeito intraempresa da cobertura [da negociação coletiva]. No entanto, ao interpretar essas estimativas, é preciso ter em mente o efeito demonstração que os salários dos trabalhadores cobertos exerce sobre os salários dos trabalhadores não cobertos.” (Idem, p. 36, nota 5). É exatamente isso que Trajtemberg (2009) procura fazer. Ver também Bryson (2014).

<sup>16</sup> A literatura sobre a América Latina e o mundo em desenvolvimento varia muito em termos de qualidade de dados e análise. Lamarche (2015), escrevendo para o IZA World of Labour, uma instituição dedicada à “elaboração de políticas baseadas em evidências”, apresenta dados errôneos sobre a cobertura da negociação para Brasil, Argentina, Bolívia, Uruguai e outros, e chega a conclusões como esta para a Argentina na década de 2000: “práticas de trabalho negociadas em níveis nacionais ou setoriais mais altos, que incluem normas vinculativas para acordos negociados em níveis inferiores, parecem restringir a

### 3.2. Uruguai

O Uruguai é outro caso de negociação centralizada, com cobertura quase universal dos trabalhadores assalariados formais nos setores público e privado. Isso também é resultado de mudanças legais, neste caso o relançamento em 2005 dos Conselhos de Salários (*Consejos de Salarios*), instituídos pela Lei nº 10.449 em 1943, que determinava a negociação centralizada e tripartite entre trabalho, capital e Poder Executivo, e que estavam inativos desde 1992 (Fernandez, 2008; Mazzuchi, 2009).

A atuação dos conselhos levou Etchemendy (2019) a estender ao Uruguai o conceito de neocorporativismo segmentado proposto para o caso argentino por Etchemendy e Collier (2008), enquanto Antía (2014) emprega neocorporativismo puro e simples (também Pucci et al. 2011 e 2014; Senatore e Méndez, 2010; e Silverman, 2012). O grau de centralização da negociação é ainda mais alto no Uruguai do que na Argentina, pois a lei define 24 grupos econômicos que estabelecem padrões trabalhistas (salários mínimos profissionais - ou *laudos* - aumento de salários e condições de trabalho) para toda a economia (Cabrera e Echagüe, 2017). A negociação ocorre em três níveis: o Conselho Superior Tripartite (*Consejo Superior Tripartito*), responsável pela coordenação centralizada da negociação coletiva; os Conselhos Salariais, que barganham os *laudos* e a taxa de aumento salarial no âmbito dos setores econômicos, com resultados válidos *erga omnes* em todo o setor econômico; e negociação bilateral no nível da empresa. Pucci et al. (2014) observam que os três níveis são estritamente coordenados, com salários e padrões genéricos de trabalho (incluindo segurança e saúde no trabalho) negociados em níveis mais altos, e a organização do trabalho (jornada de trabalho, organização da produção, estruturas salariais internas etc.) negociada nas empresas.

Segundo Cabrera e Echagüe (2017), os *laudos* estabelecidos nas Câmaras Salariais anuais têm uma taxa de conformidade superior a 85%, o que significa que os salários do setor formal são de fato definidos em um mecanismo tripartite com alto nível de centralização e coordenação (também Cabrera e Perazzo, 2013). Os autores estimam que metade da queda de 8,2 pontos percentuais no coeficiente de Gini da distribuição dos salários dos trabalhadores formais do setor privado entre 2005 a 2015 pode ser atribuída unicamente à negociação coletiva.

---

eficiência econômica”. A conclusão não tem relação com os dados analisados e é contrária às evidências disponíveis de aumento conjunto de produtividade, lucros, salários e outras medidas de eficiência na Argentina. O estudo comparativo de Rios-Avila (2017) sobre o efeito dos sindicatos na produtividade, que mostra que é negativo para a Argentina, embora bem mais rigoroso, também é controverso. Veja também Mattei (2018).

Destaque-se que os estudos sobre a evolução das desigualdades de renda no Uruguai distinguem dois períodos principais no século XXI: entre 2001 e 2006 as desigualdades aumentaram acentuadamente, assim como os salários reais, o desemprego e a informalidade (atingindo 40% da força de trabalho ocupada em 2006). E de 2006 a 2014 essas tendências foram revertidas. A negociação coletiva centralizada teve papel central nisso, mas reduzir desigualdades esteve, desde o início, na agenda das políticas públicas da coalizão que chegou ao poder em 2005, políticas não analisadas por Cabrera e Echagüe (2017).

Primeiro, o salário mínimo real aumentou muito mais do que o PIB e os salários médios reais da economia. Assim, Maurizio e Vázquez (2016: 129) mostram que a variação do salário mínimo foi responsável por uma queda de 12% no índice de Gini na primeira década do século XXI, e explica 66% da queda na razão dos decis 90 e 10 entre 2004 e 2013, devido à maior incidência do salário mínimo no primeiro decil da distribuição de salários (também Amarante et al. 2015). O salário mínimo nacional é definido pelo Poder Executivo, mas o *Consejo Superior Tripartito* é uma das instâncias consultadas, ao lado de outras forças econômicas. Nesse sentido, o salário mínimo não é fruto direto de negociação coletiva, mas o Estado leva em consideração as demandas de capital e trabalho na definição de seu valor.

Em segundo lugar, em 2006, foi promulgada uma reforma tributária que tornou o imposto da renda mais progressivo (por exemplo, com incidência direta sobre ganhos de capital e sobre altos salários anteriormente isentos de tributação), com impactos positivos na desigualdade (Antía, 2014). Esta última autora não quantifica esse efeito, mas Bucheli al. (2014) desenvolvem convincente análise econométrica de incidência fiscal para mostrar que o Uruguai conseguiu redução não trivial da desigualdade e da pobreza quando se tomam em conta os impostos e as transferências públicas diretas e em espécie. O índice de Gini da distribuição dos salários de mercado foi de 0,492 em 2009, enquanto o Gini da receita líquida (após impostos progressivos) foi de 0,478 (idem: 422. Também CEPAL, 2014: 36)<sup>17</sup>.

Outra mudança importante no Uruguai, coincidente com o que aconteceu no Brasil e na Argentina e, em menor grau, no Chile, foi a forte redução no tamanho do “setor informal”, definido como a proporção da população ocupada que não contribui para a seguridade social. Entre 2004 a 2014 a informalidade saiu de quase 41% da 23,5% da força de trabalho ocupada (Amarante e Gómez, 2016). O estudo sugere (sem atentar para isso) que a maior parte da desigualdade entre trabalhadores formais e informais se deve a desigualdades internas a cada grupo, com o setor formal apresentando distribuição de renda bem menos desigual, com o que

---

<sup>17</sup> Para o impacto de reformas tributárias na desigualdade em 15 países da América Latina, ver Cornia et al. (2014: 309).

a formalização teve impacto forte e positivo na redução da desigualdade em toda a economia (também Alejo et al. 2013).

Amarante et al. (2015) miram diretamente esse tema, e mostram que a formalização responde por 26% da variação no índice de Gini de 2001 a 2013 e 56% da variação na razão dos quantis 90 e 10. Assim, à luz do caso argentino, é plausível sustentar que isso se deve em parte ao efeito da negociação coletiva sobre os salários, uma vez que proporção maior da população foi incluída na negociação salarial equalizadora no setor formal descrito por Cabrera e Echagüe (2017). Amarante et al. (2016: 31) reconhecem esse efeito nos decis inferiores da distribuição dos salários, juntamente com o salário mínimo, enquanto a queda nos retornos à escolaridade está associado à compressão salarial nos decis superiores. Por fim, abordando a mesma questão, Keifman e Maurizio (2014) mostram que a formalização foi o processo mais importante na redução da desigualdade no Uruguai, assim como na Argentina e no Brasil.

As desigualdades de gênero são abordadas pelos *Consejos de Salarios*. Estudo de Espino e Pedetti (2010: 30) revela que o número de questões de gênero ali negociadas saltou de 20 em 2005 para quase 100 em 2008, enquanto, ao mesmo tempo, a disparidade salarial entre os gêneros no setor privado formal *aumentou* 10 pontos percentuais de 2006 a 2009 (idem: 7), ao contrário do que se esperaria da ação da Comissão Tripartite para Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Emprego (*Comisión Tripartito para la Igualdade de Oportunidades y Tratamiento em el Trabajo - CTIOTE*) como um conselho acima dos *Consejos de Salarios*, e que discute e propõe medidas contra a discriminação de gênero para todos eles. É questão em aberto se os benefícios não salariais negociados para as mulheres e não para os homens (como benefícios pecuniários de licença de maternidade, menos horas de trabalho, segurança no trabalho, pagamento de horas extras e outros) são grandes o suficiente para compensar o aumento na desigualdade salarial de gênero após 2006. Essa é uma linha interessante de pesquisa ainda não tentada pela literatura.

Seja como for, Amarante et al. (2016) analisam a contribuição da formalização para as desigualdades salariais de homens e mulheres tomados como grupos separados, e mostram que a queda na desigualdade salarial devido à formalização é menor entre as mulheres. No entanto, decomposições mais detalhadas para medir o efeito dos retornos às características dos trabalhadores em seu modelo de Função de Influência Recentrada (RIF) (proposta por Firpo et al. 2018) revelam que as disparidades salariais de gênero têm impacto menor nas mudanças na desigualdade, aparentes apenas no quartil superior (25% mais ricos) da distribuição salarial (idem: 50). Observe que os autores não comentam esse impacto, o que sugere um efeito de

interação entre educação e gênero na queda dos salários mais altos no período de 2006 a 2013, já que aquele quartil tende a incluir proporção maior de pessoas com educação superior.

O papel equalizador da negociação coletiva centralizada no Uruguai também é claro nas áreas rurais. Pela primeira vez na história, os trabalhadores rurais tiveram o direito de participar dos *Consejos de Salarios* em 2006, direito estendido aos trabalhadores domésticos em 2008<sup>18</sup>. Desde então, os salários negociados nas áreas rurais estão se tornando menos desiguais em sua própria distribuição e em relação aos salários no setor urbano (Riella e Mascheroni, 2012). Em 2006, a razão entre os salários médios urbanos e rurais era de 1,63, e em 2010 havia caído para 1,43, uma diferença não desprezível de 12,3% em cinco anos (idem: 193). Da mesma forma, a razão entre o quinto e o primeiro quintil da distribuição salarial foi de 9,3 vezes em 2006, caindo para 8,3 vezes em 2010, ou 11% em cinco anos (p. 193). A coordenação centralizada da negociação coletiva perseguiu claramente o objetivo de reduzir as diferenças salariais urbano/rural em todos os setores da atividade rural, contribuindo também para a queda da desigualdade geral de renda no Uruguai.

Os governos de esquerda do Uruguai desde 2005 têm procurado reduzir as desigualdades em múltiplas dimensões. Ações foram tomadas em níveis normativos e práticos com inúmeras medidas fiscais e políticas, voltadas para a melhoria do mercado de trabalho nacionalmente e entre os setores econômicos. Negociação coletiva centralizada e coordenada, salário mínimo real crescente, investimento em educação, imposto progressivo sobre a renda (ver também Alves et al. 2012), juntamente com transferências públicas de renda para os pobres, explicam quase toda a variação da desigualdade na economia urbana, com a negociação coletiva contribuindo com a maior variação negativa do coeficiente de Gini (50%), e mais ainda quando se consideram os quantis da distribuição salarial, em particular as razões 90/10 e 50/10.

### **3.3. Chile**

O Chile é um caso de negociação coletiva descentralizada com densidade sindical e cobertura de negociação coletiva muito baixas (em comparação com Argentina, Brasil e Uruguai), resultado histórico da ditadura de Pinochet e de seu programa econômico neoliberal radical de liberalização do mercado em todas as áreas cruciais da economia, incluindo o

---

<sup>18</sup> Ver Goldsmith (2013), para a negociação coletiva de trabalhadores domésticos após 2008.

mercado de trabalho<sup>19</sup>. A ditadura de Pinochet impôs sérios obstáculos à organização sindical, perseguiu, baniu e matou centenas de líderes sindicais, proibiu a negociação coletiva além do nível da empresa, restringiu os temas passíveis de negociação àqueles que não interferissem nos direitos de propriedade dos empregadores para administrar seus negócios etc. A densidade sindical era superior a 30% antes do golpe militar de 1973, caindo para 19,4% em 1979 e 13,9% em 2010 (Durán, 2011), tendo aumentado para 14,3% em 2013 (Durán e Kremerman, 2015: 2). No entanto, a cobertura da negociação coletiva foi de 8,4% em 2013 (idem: 7), assim como o fora em 2004 (Salinero, 2006)<sup>20</sup>.

A espinha dorsal do sistema de relações de trabalho de Pinochet (o *Plan Laboral* do Ministro José Piñera, de 1979) sobreviveu à democratização, e muitos autores concordam que as reformas de 2001 e 2016 não mudaram a essência do legado de Pinochet. Ao contrário das reformas de 2004 na Argentina e 2005 no Uruguai, a negociação descentralizada ainda prevalece, e os assuntos sujeitos a negociação ainda estão restritos a salários e benefícios econômicos, embora as condições de trabalho e as questões de gênero também estejam abertas à negociação no nível da empresa (Salinero, 2006; Antía, 2014; Caamaño Rojo, 2016). Até 2016, os empregadores podiam substituir trabalhadores em greve (pagando mais ao trabalhador substituto); os trabalhadores não sindicalizados podiam reivindicar os resultados da negociação coletiva pagando 75% da taxa sindical, ou os empregadores podiam, a seu critério, estender o acordado aos trabalhadores não sindicalizados (ambas medidas de desestímulo à sindicalização); contratos temporários, de estágio e contratos a prazo estavam excluídos da negociação etc. As mudanças mais importantes de 2016 restringiram um pouco as possíveis ações antissindicais dos empregadores (novas medidas de proteção para grevistas e membros do sindicato) e abriram portas para a negociação coletiva interempresas, embora continuem proibindo negociações por ramo da economia (Fernández e Serrano, 2017). Ainda assim, a negociação interempresas é excepcional.

Poucos estudos sobre o Chile abordam o impacto dos sindicatos sobre os salários, particularmente as diferenças salariais entre os setores sindical e não sindical, os prêmios salariais por sindicalização etc., já que a sindicalização é muito baixa, assim como a cobertura da negociação coletiva. Comparando Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai e México, Keifman e Maurizio (2012) argumentam que o Chile é o único país em que os salários médios

---

<sup>19</sup> Buchanan (2008: 70) argumenta que as políticas iniciais de Pinochet eram na verdade uma reativação das características repressivas do Código do Trabalho de 1931. Mas o Plano Laboral de 1979 vai muito além disso.

<sup>20</sup> A cobertura é menor do que a proporção de trabalhadores sindicalizados, porque nem todos os sindicatos realizam negociação coletiva.

dos empregados formais e informais não eram estatisticamente diferentes em 2009, de modo que a formalização do mercado trabalho neste país em particular afetou a desigualdade em uma extensão muito menor<sup>21</sup>.

Contudo, esses achados são muito sensíveis ao período escolhido para análise. Figueroa e Fuentes (2015) decompõem os efeitos de vários indicadores no comportamento da desigualdade em dois períodos distintos (2000-2006, quando o Gini caiu cerca de 2 pontos percentuais, e 2006-2011, quando voltou a subir para o nível de 2000) e, ao contrário de Keifman e Maurizio (2012), mostram que a formalização realmente teve um efeito equalizador, pois favoreceu o nível mais baixo da distribuição salarial, “explicando” perto de 60% da queda na razão de quantis 50/10 no primeiro período e ainda mais no segundo. Infelizmente, o estudo não investiga a presença de sindicatos ou negociações coletivas.

Em sua dissertação de doutorado, Rios (2013) analisa o efeito dos sindicatos sobre os salários no Chile e na Bolívia. Como muitos outros estudos revisados aqui (incluindo os dois mencionados acima), o Autor emprega a decomposição contrafactual RIF, proposta por Firpo, Fortin e Lemieux (mimeo de 2007, publicado em 2018), dos salários médios e suas distribuições quantílicas para trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, e a variância do logaritmo natural dos salários como uma medida do efeito dos sindicatos na dispersão e na desigualdade salarial global. As fontes de dados são uma pesquisa por amostra domiciliar na Bolívia e uma pesquisa de painel, a Pesquisa de Proteção Social (*Encuesta de Protección Social – EPS*), realizada no Chile de 2002 a 2009. As amostras são limitadas a trabalhadores assalariados do setor privado de 21 a 65 anos de idade. Rios encontra um diferencial salarial para sindicalizados de 0,27 na Bolívia e 0,23 no Chile (em termos do logaritmo da renda horária), e argumenta que “grande parte da vantagem salarial observada na Bolívia reflete a heterogeneidade sindical-não-sindical nos atributos dos trabalhadores, e não o poder de negociação sindical excepcionalmente alto” (p. 35). Neste país, a heterogeneidade responde por 58% da diferença salarial dos sindicalizados, em comparação com 39% no Chile. Quanto à distribuição salarial global, ele conclui que “se os trabalhadores sindicalizados tivessem a estrutura salarial do setor não sindical, a desigualdade salarial (medida pela variância) seria de 16% (Bolívia) e 24% (Chile) superior ao que foi de fato observado” (p. 38).

---

<sup>21</sup> Eles também mostram que a maior parte da diminuição da desigualdade de renda no país se deve a dinâmicas de mercado, e não às instituições do mercado de trabalho, uma vez que o salário médio real cresceu 25%, enquanto os salários da metade inferior da distribuição aumentaram mais rapidamente (Keifman e Maurizio, 2014: 268). Esta última publicação é uma versão menor e ligeiramente diferente do documento de trabalho de 2012 citado no texto.

Portanto, os sindicatos reduzem as desigualdades salariais no Chile, ao reduzir a dispersão salarial no setor sindical, mas o efeito sobre a desigualdade da renda geral é pequeno. E, contrariamente às evidências para outros países latino-americanos e também para os países desenvolvidos, “particularmente na Bolívia, onde a desigualdade é maior do que no Chile, (...) os sindicatos não parecem reduzir a desigualdade na metade inferior da distribuição. Em vez disso, todo o efeito de equalização vem da compressão salarial na metade superior da distribuição (-0,210 na Bolívia e -0,119 no Chile)” (p. 39). No entanto, os resultados são consistentes com a literatura que mostra que os sindicatos tendem a comprimir a dispersão salarial<sup>22</sup>, aumentando os retornos para a educação entre os que recebem menos e reduzindo os retornos para os que recebem mais, ou seja, “a educação recebe retornos mais baixos no setor sindical”, tanto no Chile quanto na Bolívia, mas os efeitos são muito mais fortes no último país (p. 42).

Os resultados do Rios são semelhantes aos do único outro estudo disponível sobre o impacto dos sindicatos sobre os salários no Chile (Landerretche et al. 2013). O estudo analisa a mesma Pesquisa de Proteção Social (EPS) e emprega um método de decomposição em duas etapas para controlar o problema de endogeneidade já mencionado na Introdução, usando o histórico de filiação sindical dos trabalhadores como a principal variável de controle. Descoberta importante é a de que a sindicalização tem “dependência de estado”, ou seja, “a probabilidade de afiliação atual aumenta com a afiliação passada, independentemente da propensão inerente de um trabalhador se sindicalizar” (p. 187). Os autores analisam duas amostras diferentes de assalariados extraídas do EPS. A primeira é uma “amostra completa”, da qual eles excluíram trabalhadores que tiveram pelo menos um período de desemprego na janela temporal da pesquisa de painel. O segundo é uma subamostra apenas de trabalhadores com média qualificação. Eles mostram que o prêmio salarial sindical para a primeira amostra foi de 18,6% e de 24% para a segunda. Porém, após o cálculo dos parâmetros de tratamento, seguindo Heckman et al. (2001), o prêmio salarial é fortemente reduzido na primeira amostra, mas não na segunda. Isso leva à conclusão de que existem importantes “fatores não observados na seleção dos membros do sindicato e em seu prêmio salarial” (p. 187). No entanto, os parâmetros de tratamento não foram utilizados para estimar a associação ao sindicato, portanto essa conclusão não é suportada pela análise. De qualquer forma, os autores mostram, persuasivamente, que o efeito da sindicalização sobre os salários é razoavelmente estável até o percentil 60, diminuindo drasticamente para salários mais altos, o que significa

---

<sup>22</sup> Ver também Sanhueza e Fernández (2015).

que realmente há um efeito distributivo (equalizador) da ação sindical (isto é, da negociação coletiva).

Durán (2011) é uma tentativa de medir os possíveis impactos de uma negociação coletiva centralizada sobre a desigualdade no Chile. Depois de mostrar que há um efeito positivo do nível de centralização da negociação coletiva na redução de diferentes medidas de desigualdade (Gini, Theil, razões entre quantis e outros) em um conjunto de países desenvolvidos, ele ajusta alguns modelos contrafactuais e estima que um aumento em 10% na cobertura da negociação coletiva levaria a uma queda de 4,8% no índice de Gini no Chile, enquanto um aumento de 10% na densidade sindical resultaria em uma queda de 4,3% no mesmo índice. Infelizmente, os resultados não podem ser aceitos. A econometria dos modelos não é clara e os dados sobre densidade sindical e cobertura da negociação são diferentes de outras fontes (Salinero, 2006; Dussillant, 2008) e mesmo daqueles oferecidos pelo mesmo Durán em um trabalho de 2013 que se baseia em sua dissertação de Mestrado de 2011. Além disso, após as objeções de Pencavel (2006), é preciso muita cautela ao reunir diferentes países em modelos de regressão sobre os efeitos das relações de trabalho (incluindo negociação coletiva) sobre a desigualdade. Durán está longe de construir um desenho de pesquisa atento a diferenças institucionais e legais, nas estruturas dos mercados de trabalho e da economia etc.

Em suma, o Chile é um caso de redução da desigualdade predominantemente orientada pelo mercado, com efeito diminuto da negociação coletiva na distribuição geral dos salários, embora tenha um efeito equalizador no setor sindical, que é muito pequeno. A formalização da economia, menores retornos ao ensino superior e o aumento real do salário mínimo são responsáveis pela maior parte da queda na desigualdade desde 2000.

### **3.4. Brasil**

O Brasil é geralmente tratado na literatura como um caso de sistema de negociação semicentralizado, devido ao princípio da “unicidade sindical”, ou seja, trabalhadores de uma determinada profissão eram (até a reforma trabalhista de 2017) representados por um único sindicato em uma “base territorial” não menor que um município. Isso levou especialistas renomados, como Neri (2010: 78), a afirmar que “as regras da negociação coletiva no Brasil e as práticas que elas criaram são frequentemente insensíveis às condições específicas de trabalho” no âmbito das empresas.

Na verdade, esse não é o caso, como mostra DIEESE (2019). De 2005 a 2019, 83% dos instrumentos de negociação registrados no sistema mediador do falecido Ministério do Trabalho são Acordos Coletivos no âmbito das empresas, e apenas 17% são Convenções Coletivas no âmbito municipal ou superior<sup>23</sup>. Acordos regionais ou nacionais são extremamente raros, envolvendo empresas com raízes nacionais, como os bancos e a PETROBRAS.

Mais de 46 mil instrumentos coletivos foram registrados no sistema mediador todos os anos até 2018, quando o número caiu para 39 mil (compare-se com menos de 2 mil acordos por ano na Argentina). Não há informações sobre o número de trabalhadores cobertos por cada tipo de instrumento, mas é sabido que sindicatos mais fortes negociam uma Convenção no nível municipal ou superior e, em seguida, tentam melhorá-la no nível da empresa (em geral as grandes), especialmente no que diz respeito a salários e benefícios adicionais (Oliveira, 2003; Menezes-Filho et al. 2008). Além disso, a definição de “profissão” sempre esteve sujeita ao critério do Ministério do Trabalho, que tinha a prerrogativa de reconhecer o sindicato que teria acesso ao Imposto Sindical. Por interesses políticos e materiais (o imposto chegou a quase um bilhão de dólares por ano antes de sua extinção em 2017), o reconhecimento de subcategorias de uma profissão mais ampla resultou em importante fragmentação da estrutura sindical (Cardoso, 2015)<sup>24</sup>. Em 2019, 11,6 mil sindicatos de trabalhadores foram registrados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). A estrutura sindical é de fato muito fragmentada em sua semicentralização. E, de acordo com o DIEESE (2019), 90% dos quase cinco mil sindicatos de trabalhadores assalariados urbanos haviam depositado pelo menos um instrumento de negociação no sistema mediador em 2018. Ou seja, a grande maioria negociava regularmente, ao contrário do que sustenta, dentre outros, Arbache (2008).

Apesar disso, a relação entre negociação coletiva e desigualdade está praticamente ausente da vasta literatura sobre sindicatos e movimento sindical no Brasil. Os economistas Jorge Arbache, Francisco Carneiro e Naércio M. Filho e, mais recentemente, Cunha e

---

<sup>23</sup> Os dados são do DIEESE (2019). O sistema mediador é um repositório virtual de, presumivelmente, todos os instrumentos de negociação coletiva no país, alimentados por sindicatos de empregadores e/ou trabalhadores. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) está desenvolvendo um sistema para analisar os quase 500 mil instrumentos atualmente disponíveis para pesquisa.

<sup>24</sup> Por exemplo, pode haver um sindicato de trabalhadores da saúde em um município, e um grupo de enfermeiros pode decidir criar um sindicato de sua profissão, fragmentando assim a instituição maior. A decisão sobre a aceitabilidade dessa demanda era uma prerrogativa do Ministério do Trabalho, ouvida uma comissão tripartite.

Vasconcelos (2012) estão entre os poucos pesquisadores interessados no tema, e publicam sobre o impacto dos sindicatos na dispersão salarial na indústria desde a década de 1990 (Arbache 1997, 1999; Arbache e Carneiro, 1999; Carneiro e Henley, 1998; Menezes Filho et al. 2008; Arbache et al. 2004; Arbache, 2008). No entanto, a maior parte desses estudos é, para dizer o mínimo, problemática.

Arbache (1999) aplica a metodologia consolidada na literatura especializada que compara os salários reais nos setores sindical e não sindical e, depois, a dispersão salarial nos dois setores, para com isso mensurar o efeito dos sindicatos na desigualdade. O problema é o que Arbache considera setores sindical e não sindical. Sua referência é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que pergunta à pessoa ocupada se ela é filiada a um sindicato. Ele então extrai uma amostra de trabalhadores formais na indústria com idade entre 18 e 65 anos e define “setor sindical” como o grupo de trabalhadores sindicalizados nessa subamostra, enquanto o “setor não sindical” agrupa os trabalhadores não sindicalizados. Trata-se de equívoco sério, pois o que define um “setor sindical” no Brasil é precisamente o mercado formal de trabalho, do qual ele extrai as duas amostras. Todo trabalhador com contrato de trabalho formal é representado por um sindicato (ou pelo menos era assim até a reforma de 2017<sup>25</sup>), e seus salários são negociados coletivamente a cada ano. Além disso, um grupo de filiados não define um “setor sindical”, pois na mesma empresa podemos ter membros e não membros do sindicato que os representa, e ambos os grupos são cobertos pela convenção coletiva de sua categoria, que define os salários que Arbache analisa.

Por exemplo, o autor conclui que existe um “prêmio salarial sindical” de 6% (Arbache, 1999: 428), mas acrescenta que cerca de um terço desse prêmio é devido a diferenças nos atributos (produtividade) dos trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados. Ele também conclui que, contrariamente à sabedoria convencional, os sindicatos no Brasil aumentam a dispersão salarial intersetorial (ou aumentam a desigualdade) e argumentam que isso ocorre porque “a distribuição salarial não-sindical é muito mais afetada pelo salário mínimo nacional (...). Assim, parte da maior dispersão salarial dos trabalhadores sindicalizados se deve aos efeitos do salário mínimo na distribuição de salários dos não sindicalizados. Isso pode ser entendido como um efeito do sindicalismo sobre (o nível de) determinação salarial” (pp. 431-32). Essa conclusão não é suportada pelos dados disponíveis, pois não há clara definição de

---

<sup>25</sup> A reforma de 2017 abriu a possibilidade, em firmas de 200 trabalhadores ou mais, de negociação no âmbito da empresa com um grupo ou comitê de trabalhadores não necessariamente vinculado a um sindicato. Ver Roa (2017: 48).

setores sindical e não sindical. Todos os trabalhadores de sua amostra são do “setor sindical”, ou formal.

Carneiro e Henley (1998) adotam abordagem diferente (embora não necessariamente mais precisa) e analisam o efeito do mercado de trabalho informal sobre os salários negociados no setor formal. Eles concluem que a negociação coletiva “facilita o comportamento rentista por parte de negociadores mais poderosos, levando a reajustes inflacionários de salário”, e a consequência “pode ser um crescimento estrutural no setor informal” (p. 134). Eles também argumentam que o setor informal funcionaria do mesmo modo que o seguro-desemprego nas economias desenvolvidas na determinação dos salários formais, ou seja, eles atuariam como amortecedor que reduz a competição por empregos formais, impedindo assim a queda dos salários reais durante os choques econômicos. O problema com esses achados é que eles não se enquadram na década de 2000, em que os salários reais do setor formal aumentaram muito, enquanto o desemprego, a informalidade e a desigualdade caíram acentuadamente, enquanto a inflação permaneceu estável (Krein e Manzano, 2014), sugerindo que a relação encontrada nos anos 1990 era espúria.

Voltando às descobertas de Arbache, na verdade parece mesmo haver correlação positiva entre filiação sindical e melhores salários e condições de trabalho, mas, como mostro em outro lugar (Cardoso, 2013), a densidade sindical está fortemente associada à posição mais favorável no mercado de trabalho por parte dos trabalhadores: em média, membros de sindicato trabalham em empresas maiores, têm mais tempo no emprego, maior escolaridade, mais experiência na força de trabalho, ou seja, são mais qualificados etc. Essas características estão associadas tanto à filiação quanto a melhores salários, e também à taxa de acesso aos direitos trabalhistas. A filiação sindical geralmente é uma consequência da posição mais forte no mercado de trabalho e não o contrário. A densidade sindical indica sindicatos mais fortes, que são mais fortes porque organizam trabalhadores em mercados de trabalho mais estreitos, mas os resultados das negociações coletivas favorecem igualmente membros e não membros da base territorial desses sindicatos, uma vez que contratos e convenções são válidos *erga omnes* em sua jurisdição.

Arbache (2008) reconhece apenas em parte isso, ao tomar a filiação sindical como um indicador do poder de barganha dos sindicatos. No entanto, ele rapidamente adota o mesmo caminho de 1999 e insiste em postular o “prêmio salarial sindical” associado à filiação. E conclui que

A rigor, o prêmio sindical em qualquer setor deveria ser zero, pois, por lei, todos os ganhos resultantes da negociação coletiva devem ser repassados a todos os trabalhadores. A

verificação empírica dos prêmios salariais dos sindicatos sugere que os aumentos salariais obtidos pelos sindicatos nem sempre são estendidos aos trabalhadores não sindicalizados. Isso implicaria o não cumprimento da lei, sugerindo que a legislação que regulamenta a negociação coletiva, juntamente com muitas outras leis trabalhistas, não está sendo observada (Arbache, 2008: 13).

Essa conclusão denota muitas suposições equivocadas. Supõe, por exemplo, que um único sindicato representa todos os trabalhadores de um setor em particular, enquanto em qualquer setor existem vários (até centenas de) sindicatos profissionais com poder de negociação muito diferente. Qualquer sindicato em particular negocia salários para uma profissão e os resultados são válidos *erga omnes* para essa profissão, e esses salários podem ser maiores ou menores do que outros negociados por outros sindicatos do mesmo setor, no mesmo município, mas para outras profissões. E isso não tem nada a ver com observação ou não da lei. Também denota erroneamente que apenas os membros do sindicato definem um setor sindical ao qual os resultados da negociação se aplicam. Ele também insiste que a dispersão salarial é maior entre os membros dos sindicatos, concluindo que

“Se a política salarial dos trabalhadores sindicalizados fosse usada para fixar o pagamento de pessoas não sindicalizadas, a desigualdade salarial aumentaria entre 5,1% e 37,3%, dependendo do ano. Esse resultado é uma evidência inequívoca de que os sindicatos aumentam a desigualdade salarial na economia brasileira, em vez de reduzi-la” (idem: 15),

repetindo assim o mesmo erro dos anos 90, pois implica que a densidade sindical denota um setor sindical, o que não ocorre<sup>26</sup>.

Mas o trabalho de Arbache toca um ponto importante. Os sindicatos no Brasil não têm a capacidade de reduzir a desigualdade de renda internamente aos setores econômicos, pelo contrário. Como já foi observado, a estrutura da negociação salarial é fortemente descentralizada e fragmentada, e um sindicato profissional geralmente negocia salários diferentes com diferentes sindicatos de empregadores num mesmo município ou grupo de municípios. Por exemplo, um sindicato que representa trabalhadores de secretariado em uma ou mais cidades negocia salários contratuais (piso salarial) com empregadores em hospitais, shopping centers, indústrias automobilísticas etc., e o piso varia intensamente entre os setores. Como mostro em Cardoso (2018), as secretárias do comércio de sete cidades de São Paulo ganhavam 10% a mais que as de hospitais, embora fossem representadas pelo mesmo sindicato de trabalhadores. Os salários são resultado de relações de poder entre trabalho e

---

<sup>26</sup> Infelizmente, o trabalho de Arbache estabeleceu os padrões para boa parte da pesquisa sobre o tema no Brasil. Um exemplo é Santos (2013), uma dissertação de mestrado supervisionada por Naércio Menezes Filho, um dos maiores especialistas em economia do trabalho do país, que toma a densidade sindical como sinônimo de “setor sindical”. Exceções são Neder e Ribeiro (2010: 403, nota 9), que afirmam explicitamente que a densidade sindical não denota negociação coletiva no Brasil, e Komatsu (2013), orientado pelo mesmo Menezes Filho.

capital que não são igualmente distribuídas entre os setores econômicos e as regiões do país. Os achados de Arbache (1999 e 2008) são forte evidência disso. Quanto maior a densidade sindical, maior o poder de negociação dos sindicatos, e mais dispersos os salários internamente aos setores econômicos. A afiliação sindical não define um “setor sindical”, mas a densidade sindical denota poder sindical, associado a maior desigualdade intersetorial.

Se isso é verdade, uma análise adequada das diferenças salariais entre os setores sindical x não sindical teria que comparar trabalhadores assalariados formais e informais, o primeiro definindo o setor sindical e o segundo, o não sindicalizado. Isso nunca foi feito no Brasil com esse propósito específico, por isso vou propor um rápido experimento.

Primeiro, deve-se considerar como o “setor sindical” o conjunto dos trabalhadores assalariados do setor formal, incluindo funcionários públicos. Todo trabalhador formal no setor privado é coberto por resultados de negociação coletiva, enquanto os servidores públicos, embora não negociem coletivamente, têm os sindicatos mais poderosos do país e têm poder de negociação com os governos na determinação de seus salários. Trabalhadores assalariados não cobertos pela negociação incluem aqueles sem carteira de trabalho e trabalhadores domésticos, incluindo aqueles com carteira, que não negociam coletivamente.

Considerando esses parâmetros, e contrariamente às descobertas de Arbache, a dispersão salarial no setor sindical é muito menor do que no setor não sindical. Com base na mesma PNAD por ele analisada, os salários médios por hora foram 25,5% mais altos no setor sindicalizado em 2015. Esse prêmio salarial sindical é válido mesmo quando se controlam as características individuais, setoriais e regionais em um modelo de regressão OLS. Além disso, sua variância foi de 0,44, contra 0,67 no setor não sindical, ou 34% menor (0,62 em toda a economia). Os sindicatos também estavam associados a razões quantílicas menores, principalmente as taxas 50/10 e 90/10, sugerindo que seu impacto é mais importante nos níveis mais baixos da distribuição dos salários.

**Tabela 1**  
**Razões quantílicas do logaritmo do salário horário**  
**nos setores sindical e não sindical. Brasil, 2015**

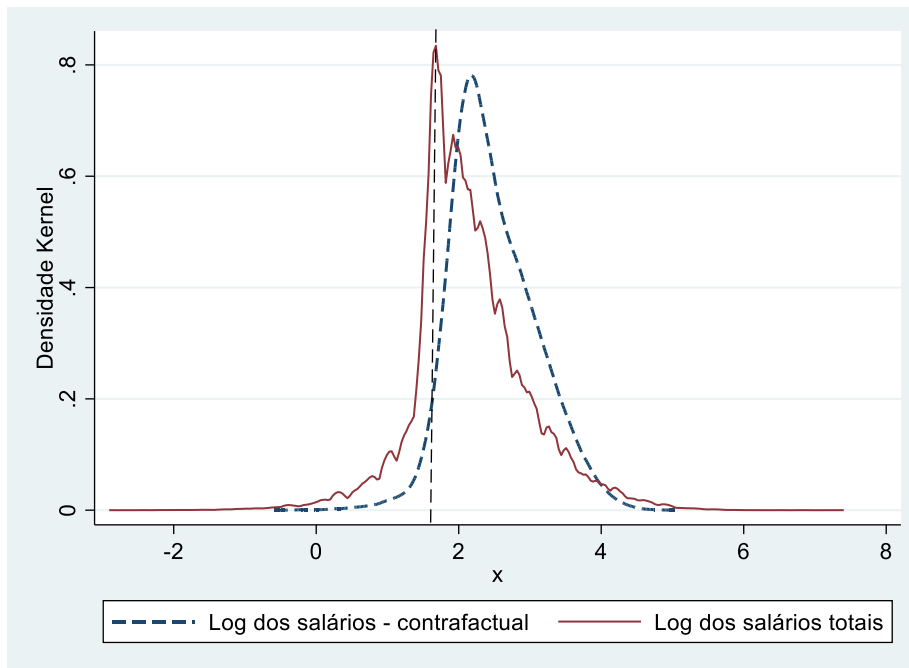
<b>Razões quantílicas</b>	<b>Não sindical</b>	<b>Sindical</b>
50/10	2,3	1,4
90/50	1,6	1,6
90/10	3,7	2,1

Fonte: PNAD 2015

Finalmente, o Gráfico 1 abaixo mostra a função de densidade kernel do logaritmo natural dos salários por hora da força de trabalho ocupada (linha sólida) e de uma função contrafactual (linha trastejada), que expressa qual seria essa distribuição se toda a população ocupada estivesse no setor coberto por negociação coletiva, ou o “setor sindical”<sup>27</sup>. Parece claro que os salários médios seriam maiores e que a dispersão salarial cairia de forma importante, afetando as duas caudas da distribuição. Assim, com uma definição adequada de setor sindical, a negociação coletiva parece ter os mesmos efeitos de equalização encontrados para Argentina, Uruguai e a literatura disponível sobre o tema para os países desenvolvidos, embora o prêmio salarial sindical pareça ser muito maior. Esse rápido experimento exige exame mais aprofundado, mas questiona claramente a sabedoria convencional no Brasil sobre o impacto da negociação coletiva nas medidas de desigualdade. O setor assalariado sindical (ou o mercado de trabalho assalariado formal) parece ser muito menos desigual do que o não-sindical (ou o mercado de trabalho assalariado informal), enquanto os salários médio e mediano do primeiro são mais altos.

<sup>27</sup> A metodologia usada aqui foi regressão (OLS) os salários por hora nas características individuais, do setor econômico e da região do setor sindical, e atribuir os parâmetros a toda a força de trabalho ocupada. A linha vertical indica o salário mínimo.

**Gráfico 1**  
**Função de Densidade Kernel real e contrafactual dos salários no Brasil em 2015**



Não há estudo sobre o efeito da negociação coletiva sobre a queda da desigualdade no Brasil durante os anos 2000<sup>28</sup>. Existem, no entanto, alguns estudos que tentam isolar a contribuição de diferentes fontes de renda para mudanças na renda familiar per capita em diferentes períodos de tempo, e alguns deles medem o efeito, nas desigualdades, de mudanças na renda no mercado de trabalho formal. Mas os resultados variam intensamente, tornando impossível tirar conclusões inequívocas sem uma nova pesquisa adequadamente projetada.

Por exemplo, Neder e Ribeiro (2010), analisando o período 2002-2008 e empregando a decomposição da função de densidade do núcleo proposta por Dinardo, Fortin e Lemieux (1996), argumentam que a formalização aumentou as desigualdades no modelo direto (no modelo DFL, de 1996, a ordem na qual as variáveis entram no modelo influencia os resultados), contradizendo Maurizio (2018), mas diminuiu as desigualdades quando a ordem das variáveis no modelo foi revertida. E Dias, Ribeiro e Neder (2011) constatam que a formalização reduziu as principais medidas de desigualdades (como Gini e Theil) no período 1995-2006 devido, principalmente, ao salário mínimo, que aumentou rapidamente, enquanto as rendas média e mediana do setor formal diminuíram. O efeito é claro nos quantis inferiores da distribuição salarial.

Em um estudo nacional inovador e metodologicamente rigoroso, Brito et al. (2017) sustentam que a variação do salário mínimo de 1995 a 2014 “explica” até 64% da queda de

<sup>28</sup> Compare com Maurizio (2018) discutido acima.

quase 0,9 pontos no Gini (de 0,608 a 0,519) da renda per capita das famílias. Portanto, isso deixa 36% da variação a ser parcialmente explicada pela negociação coletiva e outras fontes, mas é impossível separar os efeitos não relacionados ao salário mínimo. Por exemplo, de acordo com sua análise, o salário mínimo do setor formal respondeu por 17,9% da diminuição da desigualdade de renda per capita das famílias, mas é bem estabelecido na literatura<sup>29</sup> que a negociação coletiva (que ocorre apenas no setor formal) afeta os salários ao estabelecer pisos salariais acima do salário mínimo. A partir de 2015, apenas 7% dos assalariados formais (setor sindical) ganhavam o equivalente ao SM ou menos, em comparação com 32% dos informais (minhas tabulações da PNAD 2015. Veja também o Gráfico 1 acima).

Além disso, seu estudo mostra que “outras” fontes de renda não relacionadas ao SM “explicam” 60% da queda do coeficiente de Gini no período 2009-2014. Isso deixa enorme espaço para possíveis efeitos da negociação coletiva, uma vez que estudo em DIEESE (2019) mostra que, desde 1995, esse é exatamente o período em que os sindicatos foram mais eficazes em obter aumentos reais de salário por meio de negociação coletiva.

Na mesma linha, Komatsu (2013) decompõe a renda familiar per capita para medir os efeitos do salário mínimo, da taxa de formalização, das características individuais e dos fatores de oferta e demanda, e chega às mesmas conclusões gerais de Brito et al. (2017). No entanto, ele testa razões entre quantis e mostra que a formalização (que deve ser tomada como medida aproximada da negociação coletiva) responde por 40% da variação negativa da proporção 50/90 e 46% da proporção 5/95, o que significa que os salários negociados afetam principalmente a base e a mediana da distribuição salarial.

Assim, se Komatsu (2013) e Brito et al. (2017) são o mais próximo que podemos (indiretamente) chegar dos efeitos da negociação coletiva sobre a desigualdade no Brasil, o problema levantado por Lustig et al. (2012) aplica-se integralmente: não podemos tomar os salários do setor formal senão como proxy imperfeito da negociação coletiva, porque será preciso, antes, “explicar” por que a dispersão salarial é menor do que no setor informal, o que significaria tentar controlar as diferenças formal x informal em termos dos determinantes da oferta e da demanda de força de trabalho, das características dos trabalhadores e isolá-los do efeito do salário mínimo. Portanto, essa é claramente uma tarefa que exige pesquisa original.

De qualquer forma, as evidências provisórias oferecidas acima sugerem que há correlação de sinal negativo entre a negociação coletiva e a desigualdade salarial no Brasil, o

---

<sup>29</sup> Por exemplo, Kerin e Manzano (2014), DIEESE (2019).

que reduz a desigualdade geral ao reduzir a dispersão da renda familiar per capita<sup>30</sup>. As evidências também mostram que o sistema de pensões (particularmente as aposentadorias indexadas ao salário mínimo) e as transferências condicionais de renda também contribuíram para reduzir a desigualdade geral no país.

#### 4. CONCLUSÃO

A literatura sobre o efeito dos sindicatos e da negociação coletiva sobre a desigualdade aumentou de forma importante na América Latina nos últimos dez ou quinze anos. Isso se deve, em parte, à disponibilidade de novos bancos de dados comparáveis, em particular pesquisas domiciliares representativas que indagam sobre a associação ou não a sindicatos. A densidade sindical não é equivalente à cobertura da negociação coletiva nos países estudados aqui, mas é uma boa aproximação no Chile (assim como na Colômbia, no México e no Equador). Na Argentina, no Brasil e no Uruguai, a densidade sindical denota poder de barganha dos sindicatos, e a melhor aproximação à cobertura da negociação coletiva é o setor formal, pois nos três países um trabalhador formal é certamente coberto por um acordo coletivo.

Sem exceção, as mudanças na renda obtida no mercado de trabalho foram o principal determinante da redução das desigualdades na América Latina. E uma das mudanças estruturais mais importantes foi a formalização dos mercados de trabalho, que desempenhou papel central na transformação das oportunidades de rendimento. Isso aconteceu nos quatro países pesquisados com mais detalhes aqui. A formalização denota maior cumprimento da legislação sobre o salário mínimo, e esse parâmetro aumentou na maioria dos países latino-americanos, afetando diretamente a cauda esquerda das distribuições salariais. Em muitos países também houve redução nos retornos ao ensino superior, com causas diferentes em cada país, e esses dois elementos explicam a maior parte da variação estatística em qualquer medida escolhida de desigualdade. No entanto, não é tarefa fácil separar os efeitos do salário mínimo e dos salários negociados no setor formal, e essa é uma linha de pesquisa promissora (e ausente) em países como a Argentina, Brasil e Uruguai.

---

<sup>30</sup> Cunha e Vasconcelos (2012) encontraram o contrário, ou seja, o hiato salarial dos setores formal-informal teria aumentado de 1995 a 2009, contribuindo, assim, segundo eles, para o aumento da desigualdade. Eles não perceberam que, se os salários do setor formal são de fato mais altos do que os informais, a dispersão salarial no primeiro é muito menor do que no segundo, reduzindo assim a desigualdade salarial global, como mostram Mauricio e Velazquez (2016) e Maurizio (2018). O estudo deles também é contrário à evidência oferecida por Brito et al. (2017).

Argentina e Uruguai oferecem fortes evidências de que a negociação centralizada e coordenada reduz a desigualdade de maneira mais intensa e rápida. O Uruguai enfrentou forte aumento no coeficiente de Gini entre o final dos anos 1990 e meados de 2000, quando em 2005 os *Consejos de Salarios* foram trazidos de volta ao cenário. O Gini começou a cair em 2007, um ano depois que os trabalhadores rurais receberam o direito de negociação coletiva pela primeira vez na história, e isso levou à redução da diferença salarial entre trabalhadores urbanos e rurais. E a combinação de salários mínimos negociados nacionalmente com negociação centralizada dos *laudos* urbanos resultou em impressionante redução da desigualdade, de 0,464 em 2007 para 0,399 em 2012, ou 6,5 pontos percentuais em apenas cinco anos. Na Argentina, com a centralização e coordenação a partir de 2003, o Gini caiu de 0,538 em 2002 para 0,463 em 2007, uma queda de 7,5 pontos percentuais também em cinco anos. Nenhum outro país da América Latina viu mudança tão rápida e intensa. O Brasil vem a seguir, mas levou 12 anos para reduzir o coeficiente de Gini em 6,6 pontos, enquanto no Chile, foram 15 anos para atingir uma queda de 5,3 pontos.

Obviamente, esta é apenas uma revisão parcial da literatura<sup>31</sup>, que se baseia nas evidências disponíveis trazidas por pesquisadores com diferentes interesses, metodologias e abordagens teóricas. Nenhuma conclusão pode ser tirada sem pesquisa comparativa projetada para medir mudanças ao longo do tempo, tomando o grau de centralização e coordenação da negociação coletiva entre as variáveis independentes que a literatura mostrou estarem associadas à queda das desigualdades na América Latina. Também seria importante preencher as lacunas da literatura sobre o impacto do grau de centralização e coordenação da negociação em várias dimensões das desigualdades salariais, incluindo gênero, etnia, gerações e regiões geográficas em cada país. Agora que microdados comparáveis sobre o tema estão disponíveis para um amplo grupo de países latino-americanos, bem como várias metodologias que permitem a decomposição do impacto na distribuição de renda de vários indicadores em diferentes níveis de abstração, a tarefa não está longe do alcance da comunidade de pesquisadores latino-americanos (e latino-americanistas).

---

<sup>31</sup> O levantamento se ateve principalmente aos estudos econômicos e econométricos, já que outras áreas dos estudos do trabalho raramente se debruçam sobre o tema.

## 5. BIBLIOGRAFIA

- Alejo, Javier; Bérgholo, Marcelo; Carbajal, Fedora. (2013). Las transferencias públicas y su impacto distributivo: La experiencia de los países del Cono Sur en la década de 2000, *CEDLAS Working Papers* No. 141, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.
- Alejo, Javier; Casanova, Luis. (2016). Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, Año 10, Vol. 15, pp. 65-97
- Alejo, Javier; Cruces, Guillermo; Parada, Cecilia. (2015). “Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso de Brasil”, in Verónica Amarante and Rodrigo Arim (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago: CEPAL, pp. 129-162.
- Alves, Guillermo; Amarante, Verónica; Salas, Gonzalo; Vigorito, Andrea. (2012). La desigualdad del ingreso en Uruguay entre 1986 y 2009, *Documentos de Trabajo (working papers)*, No 12-03, Instituto de Economía - IECON, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ulr:wpaper:dt-03-12>.
- Amarante, Verónica; Arim, Rodrigo; Yapor, Mijail. (2015). “Desigualdad e informalidad en el Uruguay”, in Verónica Amarante and Rodrigo Arim (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago: CEPAL, pp. 245-284.
- Amarante, Verónica; Bucheli, Marisa. (2011). Negociación salarial colectiva: revisión de la literatura y de la experiencia en Uruguay 2005-2006. *Serie Estudios y Perspectivas*, No. 12., Montevideo: CEPAL.
- Amarante, Verónica; Gómez, Marcela. (2016), El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo. *Serie Estudios e Perspectivas* No. 20. Santiago de Chile: CEPAL.
- Anner, Mark. (2008). Meeting the challenges of industrial restructuring: Labor reform and enforcement in Latin America. *Latin American Politics and Society*, Vol. 50, No. 2, pp. 33-65. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/30130856>.
- Antía, Florencia. (2014). *La dinámica política de la redistribución en Chile y Uruguay en los años 2000*. PhD Dissertation in Political Sciences, IESP-UERJ.
- Antía, Florencia; Castillo, Marcelo; Fuentes, Guillermo; Midaglia, Carmen. (2013). La renovación del sistema de protección uruguayo: el desafío de superar la dualización. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, Vol. 22, No. spe, pp. 153-174. Available at [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-499X2013000200008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-499X2013000200008&lng=es&tlng=es) (visited June 2019).
- Arbache, Jorge S. (1997) Wage differentials in Brazilian manufacturing. *Studies in Economics* 7/5, Department of Economics, University of Kent at Canterbury, UK.
- Arbache, Jorge S. (1999). Do unions always decrease wage dispersion? The case of Brazilian manufacturing. *Journal Of Labor Research*, Vol. 20, pp. 245-436. <https://doi.org/10.1007/s12122-999-1009-7>.

- Arbache, Jorge S. (2008), “Unions and the labor market in Brazil”, in Jorge Almeida (ed.). *Brazil in focus. Economic, political and social issues*. New York: Nova Science, pp. 123-154.
- Arbache, Jorge S.; Carneiro, F.G. (1999). Unions and interindustry wage differentials. *World Development*, Vol. 27, No. 10, pp. 1875-83.
- Arbache, Jorge S.; Dickerson, Andy; Green, Francis. (2004), Assessing the stability of the inter-industry wage structure in the face of radical economic reforms. *Economics Letters* No. 83, pp. 149–155.
- Arim, Rodrigo; Amarante, Verónica. (2015). “Desigualdad de las remuneraciones e informalidad: breve revisión de la literatura y marco analítico”, in Verónica Amarante and Rodrigo Arim (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago: CEPAL, pp. 19-35.
- Azevedo, Joao Pedro; Dávalos, Maria Eugenia; Diaz-Bonilla, Carolina; Atuesta, Bernardo; Castañeda, Raul Andres. (2013). Fifteen years of inequality in Latin America : how have labor markets helped? *Policy Research Working Paper Series* No. 6384, The World Bank.
- Azevedo, Joao Pedro; Inchauste, Gabriela; Sanfelice, Viviane. (2013). Decomposing the recent inequality decline in Latin America. *Policy Research Working Paper* No. 6715. World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16931> License: CC BY 3.0 IGO.
- Barros, Ricardo Paes de; Carvalho, Mirela; Franco, Samuel. (2007). “O papel das transferências públicas para a queda recente da desigualdade de renda brasileira”, in Ricardo Paes de Barros, Miguel Nathan Foguel, and Gabriel Ulyseia (eds.). *Desigualdade de Renda no Brasil: uma análise da queda recente*. Cap. 16, Volume 2: 41-86. IPEA, Brasilia.
- Beccaria, Luis; Maurizio, Roxana; A. Fernández; P. Monsalvo; M. Alvarez. (2011). Dynamics of poverty, labour market and public policies in Latin America’. *PMMA Working Papers* No. 2011-0. Available at [https://www.researchgate.net/publication/228276868\\_Dynamics\\_of\\_Poverty\\_Labor\\_Market\\_and\\_Public\\_Policies\\_in\\_Latin\\_America](https://www.researchgate.net/publication/228276868_Dynamics_of_Poverty_Labor_Market_and_Public_Policies_in_Latin_America) (visited July 2019).
- Beccaria, Luis; Maurizio, Roxana; Vázquez, Gustavo. (2015). “Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso de la Argentina”, in Verónica Amarante and Rodrigo Arim (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago: CEPAL, pp. 89-128.
- Bensusán, Graciela. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. *Serie de Documentos de Trabajo*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT.
- Bensusán, Graciela. (2016), Organizing workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist legacy and old institutional designs in a new context. *Theoretical Inquires in Law* Vol. 16, pp. 131-161.
- Bérgolo, Marcelo. (2011). Impacto de las transferencias públicas en la década de 2000: la experiencia de los países del Cono Sur. Tesis de Maestría, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Available at <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/3419> (visited July 2019).

- Birdsall, Nancy; Lustig, Nora; McLeod, Darryl. (2011). Declining inequality in Latin America: Some economics, some politics. *CGD Working Paper* No. 251. Washington, D.C.: Center for Global Development. <http://www.cgdev.org/content/publications/detail/1425089>.
- Brito, Alessandra S.; Foguel, Miguel; Kerstenetzky, Celia L. (2017). The contribution of minimum wage valorization policy to the decline in household income inequality in Brazil: a decomposition approach. *Journal Of Post Keynesian Economics*, Vol. 40, pp. 540-575.
- Bryson, Alex. (2007). The effect of trade unions on wages. *Reflets et perspectives de la vie économique*. Tome XLVI, pages 33 à 45. Available at <https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2007-2-page-33.htm> (visited June 2019).
- Bryson, Alex. (2014). Union wage effects. *IZA World of Labor* No. 35. doi: 10.15185/izawol.35.
- Buchanan, Paul G. (2008). Preauthoritarian institutions and postauthoritarian outcomes: Labor politics in Chile and Uruguay. *Latin American Politics and Society*, No. 50, pp. 59-89. doi:10.1111/j.1548-2456.2008.00004.x.
- Bucheli, Marisa; Lustig, Nora; Rossi, Maximo; Amábile, Florencia. (2014). Social spending, taxes, and income redistribution in Uruguay. *Public Finance Review*, Vol. 42, No. 3, pp. 413–433. <https://doi.org/10.1177/1091142113493493>.
- Caamaño Rojo, Eduardo. (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho* (Valparaíso). (46). 381-406. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100012>.
- Cabrera, Virginia; Cárpena, Cecilia; Perazzo, Ivone. (2013). Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007-2011. *Serie Documentos de Trabajo / FCEA-IE; DT10/13*. UR.FCEA-IE, 2013.
- Cabrera, Virginia; Echagüe, Tania. (2017). Impacto de los Consejos de Salarios en los salarios por hora 2005-2015. *Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas*. Available at [http://jornadas.cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2017/10/Impacto-de-los-Consejos-de-Salarios-en-los-salarios-por-hora\\_Virginia-Cabrera\\_Tania-Echag%C3%BCe.pdf](http://jornadas.cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2017/10/Impacto-de-los-Consejos-de-Salarios-en-los-salarios-por-hora_Virginia-Cabrera_Tania-Echag%C3%BCe.pdf) (visited June 2019).
- Calvo, Ernesto. (2001). Las transformaciones de los mercados laborales en América Latina: Negociación colectiva y desigualdad salarial industrial. *Desarrollo Económico*, Vol. 41, No. 163, pp. 395–410.
- Campos-Vázquez, Raymundo M; Esquivel, Gerardo; Lustig, Nora. (2012). The rise and fall of income inequality in Mexico, 1989–2010, *WIDER Working Paper* No. 2012/010 Helsinki: UNU-WIDER.
- Cardoso, Adalberto. (2013). *Ensaio de Sociologia do Mercado de Trabalho Brasileiro*. Rio de Janeiro: FGV.
- Cardoso, Adalberto. (2015). Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. *Caderno CRH*, Vol. 28, pp. 493-510.
- Cardoso, Adalberto. (2018). Collective Bargaining and Extention in Brazil. In: Susan Hayter; Jelle Visser. (eds.). *Collective Agreements: Extending Labour Protection*. Geneva: International Labour Office, pp. 159-171.

- Cardoso, Adalberto; Lage, Telma L. (2007), *As normas e os fatos. Desenho legal e desempenho real das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV.
- Carneiro, Francisco G.; Henley, Andrew. (1998), Wage determination in Brazil: the growth of union bargaining power and informal employment. *Journal of Development Studies* Vol. 34, No. 4: 117-138.
- Casanova, Luis; Alejo, Javier. (2015). El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil. *Documento de Trabajo* No. 8, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- CEPAL. (2014). *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible*. Santiago de Chile: CEPAL. Available at [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36692/LCG2586SES353s\\_es.pdf?sequence=6](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36692/LCG2586SES353s_es.pdf?sequence=6) (visited July 2019).
- Cornia, Giovanni A. (2014). “Inequality trends and their determinants: Latin America over the period 1990–2010”, in Giovanni A. Cornia (ed.), *Falling inequality in Latin America. Policy changes and lessons*. Oxford: Oxford University Press, pp. 23-48.
- Cornia, Giovanni A.; Gómez-Sabaini, Juan C.; Martorano, Bruno. (2014). “Tax policy and income distribution during the last decade”, in Giovanni A. Cornia (ed.), *Falling inequality in Latin America. Policy changes and lessons*. Oxford: Oxford University Press.
- Cunha, Marina S.; Vasconcelos, Marcos R. (2012). Evolução da desigualdade na distribuição dos salários no Brasil. *Economia Aplicada*, Vol. 16, No. 1, pp. 105-136.
- Cunha, Marina S.; Vasconcelos, Marcos R. (2013). Evolução da desigualdade na distribuição dos salários no Brasil. *Economia Aplicada*, Vol. 16, No. 1, pp. 105-136.
- Cypher, James M. (2017). From structuralism to neoliberal depredation and beyond. Economic transformations and labor policies in Latin America, 1950-2016. *Latin American Perspectives*, Vol. 45, No. 1, pp. 24-46, DOI: 10.1177/0094582X17730370.
- Dias, Júnior C.; Ribeiro, Rosana; Neder, Henrique D. (2011). Efeitos distributivos do salário mínimo no Brasil recente: recortes segundo a posição na ocupação. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, Vol. 32, No. 1, p. 77-106.
- DIEESE. (2019), *Conjuntura das negociações coletivas*. Paper presented at the Second REMIR Workshop, Campinas, jul. 2019.
- DiNardo, John; Fortin, Nicole M.; Lemieux, Thomas. (1996). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach. *Econometrica* Vol. 64, No. 5, pp. 1001-044. doi:10.2307/2171954.
- Doucouliafos, Hristos; Freeman, Richard B.; Laroche, Patrice; Stanley, T. D. (2018). How credible is trade union research? Forty years of evidence on the monopoly-voice trade-off. *International Labour Research Review*, Vol. 71, No. 2, pp. 287-305. <https://doi.org/10.1177/0019793917751144>.
- Durán, Gonzalo. (2011). *Collective bargaining structure and the incidence on income distribution. Some insights to the Chilean case*. Master Thesis in Applied Labour Economics for Development, University of Turin, available at <https://www.itcilo.org/masters-programmes/msc-in-applied-labour-economics-for->

- [development/study-paper-area-1/Duran\\_dissertation\\_2010-2011.pdf](#) (visited June 2019).
- Durán, Gonzalo. (2013). Panorama sindical y de la negociación colectiva en el Chile de los US\$ 22.655. *Revista de Derecho y Seguridad Social* Vol.3, pp. 85-96, available at <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/11/Sindicatos2013.pdf> (visited July 2019).
- Durán, Gonzalo; Kremerman, Marco. (2015). *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada*. Documento de trabajo área Sindicatos y Negociación Colectiva, Fundación Sol. Available at <https://www.elmostrador.cl/media/2015/04/Estudio-Sindicatos-FS-1.pdf> (visited July 2019).
- D'Urso, Lucila; Longo, Julieta. (2018). Radical political unionism as a strategy for revitalization in Argentina. *Latin American Perspectives*, Vol. 45, No. 6, pp. 97-113. <https://doi.org/10.1177/0094582X17736042>.
- Dussailant, Francisca. (2008). Sindicatos y negociación colectiva. *Estudios Públicos. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales* No. 112, pp. 119-168.
- Espino, Alma; Pedetti, Gabriela. (2010). Diálogo social e igualdad de género en Uruguay. *DIALOGUE Working Paper* No. 15, Geneva: ILO.
- Esquivel, Gerardo; Lustig, Nora; Scott, John. (2010). A decade of falling inequality in Mexico: market forces or state action?”, in Luis. F. Lopez Calva and Nora Lustig (Eds.), *Declining inequality in Latin America: A decade of progress?* Washington DC: Brookings Institution and UNDP, pp. 175-217.
- Etchemendy, Sebastián. (2010). La Concertación y la Negociación Colectiva: perspectiva histórica y comparada. *Revista de Trabajo*, Vol. 6, No. 8, pp. 199-208.
- Etchemendy, Sebastián. (2019). The rise of segmented neo-corporatism in South America: Wage coordination in Argentina and Uruguay (2005-2015). *Comparative Political Studies*, pp. 1-32. <https://doi.org/10.1177/0010414019830729>.
- Etchemendy, Sebastián; Collier, Ruth B. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en argentina (2003-2007). *POSTData* No. 13, Agosto, ISSN 1515-209X, pp. 145-192.
- Fairris, David. (2003). Unions and wage inequality in Mexico. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 3, pp. 481-497. doi:10.2307/3590920.
- Fernández, Daniela; Serrano, Amparo. (2015). Estudio Crítico de la Reforma Laboral Chilena: Análisis Normativo y Discursivo. *Cuadernos de Investigación* No. 18, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Available at [https://eprints.ucm.es/54805/1/21-2017-03-15-CI18\\_W\\_Daniela%20Fernandez.pdf](https://eprints.ucm.es/54805/1/21-2017-03-15-CI18_W_Daniela%20Fernandez.pdf) (visited July 2019).
- Figueroa, Nincen; Fuentes, Álvaro. (2015). “Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso de Chile”, in Verónica Amarante and Rodrigo Arim (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago: CEPAL, pp. 163-210.
- Firpo, Sergio; Fortin, Nicole; Lemieux, Thomas. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, Vol. 77, No. 3, pp. 953-973.

- Firpo, Sergio; Fortin, Nicole; Lemieux, Thomas. (2018). Decomposing wage distributions using Recentered Influence Function regressions. *Econometrics*, MDPI, Open Access Journal, Vol. 6, No. 2, pp. 1-40.
- Freeman, Richard B. (2010). “Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?”, in Dani Rodrik and Mark Rosenzweig (eds.). *Handbook of Development Economics*, Vol. 5, pp. 4657-4702. Doi 10.1016/B978-0-444-52944-2.00008-2.
- Freeman, Richard B.; Medoff, James L. (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.
- Gasparini, Leonardo et al. (2011). Recent trends in income inequality in Latin America [with Comments]. *Economía*, Vol. 11, No. 2, 2011, pp. 147–201. Available at [www.jstor.org/stable/41343452](http://www.jstor.org/stable/41343452) (visited July 2019).
- Goldsmith, Mary R. (2013). Collective bargaining and domestic workers in Uruguay. Available at <http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Goldsmith-Collective-Bargaining-Uruguay-ISBN.pdf> (visited June 2019).
- Groisman, Fernando. (2014a). “Employment, inequality and minimum wages in Argentina”, in Deirdre McCann et al. (eds), *Creative Labour Regulation. Advances in Labour Studies*. London: Palgrave Macmillan.
- Groisman, Fernando. (2014b). Empleo, salarios y desigualdad en Argentina: análisis de los determinantes distributivos. *Revista Problemas del Desarrollo*, Vol. 177, No. 45, abril-junio, pp. 59-86.
- Groisman, Fernando. (2016). Una aproximación a los efectos del “derrame” del salario mínimo en la estructura de remuneraciones de Argentina. *Cuadernos de Economía*, Vol. 35, No. 68, pp. 457-474. <https://dx.doi.org/10.15446/cuad.econ.v35n68.45505>.
- Gutierrez Rufrancos, Héctor. (2017). *What do Mexican unions do?* PhD Dissertation, Brighton: University of Sussex.
- Gutierrez Rufrancos, Héctor. (2019). Are there gains to joining a union? Evidence from Mexico. *British Journal of Industrial Relations*, 00:00 xxx 2019 0007-1080, pp. 1-37, doi: 10.1111/bjir.12463.
- Hayter, Susan. (2010). International comparative trends in collective bargaining. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 45, No. 4, (April). pp. 596-608.
- Hayter, Susan. (2015). “Unions and collective bargaining”, in Janine Berg (ed.). *Labour Markets, Institutions and Inequality*, pp. 95-122. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar.
- Hayter, Susan. (ed.), (2011). *The role of collective bargaining in the global economy: negotiating for social justice*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar; Geneva: International Labour Office.
- Keifman, Saúl N.; Maurizio, Roxana. (2012). Changes in labour market conditions and policies their impact on wage inequality during the last decade. *Working Paper No. 2012/14*, United Nations University.
- Keifman, Saúl N.; Maurizio, Roxana. (2014). “Changes in labour market conditions and policies their impact on wage inequality during the last decade”, in Giovanni A. Cornia (ed.), *Falling inequality in Latin America. Policy changes and lessons*. Oxford: Oxford University Press, pp. 251-273.

- Komatsu, Bruno K. (2013). *Salário mínimo, desigualdade e informalidade*. Master's thesis in economics, University of São Paulo, 2013.
- Lamarche, Carlos. (2015). Collective bargaining in developing countries. *IZA World of Labor*, Institute of Labor Economics (IZA). September. Available at <https://wol.iza.org/articles/collective-bargaining-in-developing-countries/long> (visited June 2019).
- Landerretche, Óscar; Lillo, Nicolás; Puentes, Esteban. (2013). The union effect on wages in Chile: A two-stage approach using panel data. *Labour*, Vol. 27, No. 2, pp. 164-91.
- Lopez-Calva, Luis F.; Lustig, Nora. (2009). *The recent decline of inequality in Latin America: Argentina, Brazil, Mexico and Peru*. Paper presented at the 20th Economia Panel, Universidad Torcuato di Tella, Buenos Aires, Argentina, October 2.
- Lustig, Nora; Lopez-Calva, Luis F.; Ortiz-Juarez, Eduardo. (2012). Declining inequality in Latin America in the 2000s. The cases of Argentina, Brazil, and Mexico. *World Bank, Policy Research Working Paper* No. 6248, 26 p.
- Lustig, Nora; Lopez-Calva, Luiz F. (2012), El mercado laboral, el Estado y la dinámica de la desigualdad en América Latina: Brasil, México y Uruguay. *Pensamiento iberoamericano*, available at <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3944179.pdf> (visited June 2019).
- Manacorda, Marco; Sanchez-Paramo, Carolina; Schady, Norbert. (2010). Changes in returns to education in Latin America: The role of demand and supply of skills. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 63, No. 2, pp. 307–326. doi:10.1177/001979391006300207
- Martinez, Julián; Lombardo, Carlo. (2018). *Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina*. Presented at the IV Jornadas de Economía, available at <https://jornadaseconometria2018.files.wordpress.com/2018/09/convenio-colectivo-sindicatos-y-dispersic3b3n-salarial.pdf> (visited June 2019). pp. 22-27.
- Mattei, Giacomo. (2018). How does union strength affect economic development in Latin America? *Contemporary Political Challenges*, Vol.1, No. 1, available at <https://ujpps.com/index.php/ujpps/article/view/26> (visited June 2019).
- Maurizio, Roxana. (2018). *Labor market institutions and the distribution of wages in Latin America. The role of Minimum Wage*. Available at <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2018/06/5-1.pdf> (visited July 2019).
- Maurizio, Roxana; Vázquez, Gustavo. (2016). Impactos distributivos del salario mínimo en América Latina. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. *Revista Internacional del Trabajo*, No. 135, pp 105-142. doi:10.1111/ilrs.12004
- Mazzuchi, Graciela. (2009). Labour Relations in Uruguay, 2005-2008. *DIALOGUE Working Paper*, No. 6. Geneva: ILO.
- McLeod, Darryl; Lustig, Nora. (2011). Poverty and Inequality under Latin America's New Left Regimes. ECINEC Working Papers Series No. 208, available at <https://core.ac.uk/download/pdf/6356540.pdf> (visited July 2019).
- Menezes-Filho, Naércio A.; Chahad, José Paulo; Zylberstajn, Hélio; Pazello, Elaine To. (2008). Trade unions and the economic performance of Brazilian establishments.

- Estudos Econômicos* (São Paulo). Vol. 38, No. 1, pp. 55-72. <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-41612008000100003>.
- Moisá Elicabide, Laura C.; Silverman, Jana K.; Pereira Dias, Maria P. (2018). Labor and development in twenty-first-century Latin America: Two political options. *Latin American Perspectives*. <https://doi.org/10.1177/0094582X18806592>.
- MTEySS. (2017). *Estado de la negociación colectiva en el año 2016*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Available at <http://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ResumenNegociacion2016.pdf> (visited July 2019).
- Neder, Henrique; Ribeiro, Rosana. (2010). Os efeitos distributivos do salário mínimo no mercado de trabalho brasileiro no período 2002-2008: Enfoque a partir de distribuições contrafactuais. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Vol. 40, No. 3, pp. 395-429.
- Neri, Marcelo C. (2010). “The decade of falling income inequality and formal employment generation in Brazil”, in OECD (ed.), *Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa: The Role of Labour Market and Social Policies*, OECD Publishing, pp. 57-108. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264088368-en>.
- Novick, Marta; Trajtemberg, David. (2000). *La negociación colectiva en el período 1991-1999*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Oliveira, Marco A. (2003), “Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil”. In Santana, M. A. e Ramalho, J. R., *Além da Fábrica: Sindicatos, trabalhadores e a nova questão social*. São Paulo, Boitempo, pp. 271-298.
- Palomino, Héctor; Trajtemberg, David. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina, *Revista de Trabajo- Nueva Época* No. 3, Instituciones del Mundo del Trabajo (II), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pp. 47-68.
- Panagides, Alexis; Patrinos, Harry A. (1994). Union-Nonunion wage differentials in the developing world: A case study of Mexico. *Policy Research Working Paper* No. 1264, World Bank, Washington, DC. Available at <http://documents.worldbank.org/curated/en/973081468761413414/pdf/multi-page.pdf> (visited July 2019).
- Pencavel, John. (2006). “Unionism viewed internationally”, in James T. Bennett and Bruce E. Kaufman (eds.), *What Do Unions Do? An International Perspective*. New York: Taylor and Francis; Aldine Transaction.
- Perazzo, Ivone. (2012). La negociación salarial en Uruguay: un modelo para analizar sus efectos. *Serie Documentos de Trabajo*, Instituto de Economía, DT 7/12.
- Popli, Gurleen K. (2007). Rising wage inequality in Mexico, 1984-2000: a distributional analysis. *Journal of Income Distribution*, Vol. 16, No. 2, pp. 49-67.
- Pucci, Francisco; Nión, Soledad; Ciapessoni, Fiorella. (2011), Avances e inercias en la negociación colectiva uruguaya. Una comparación de dos experiencias históricas. *Revista de Ciencias Sociales*, No. 29, diciembre, pp. 116-137.
- Pucci, Francisco; Nión, Soledad; Ciapessoni, Fiorella. (2014). La negociación colectiva en el primer gobierno de izquierda del Uruguay. *Latin American Research Review*, Vol. 49, No. 2, pp 3-23.

- Riella, Alberto; Mascheroni, Paola. (2012). Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay. *Ruris*, Vol. 6 , No. 2, setembro, pp. 181-209.
- Rios, Fernando. (2013). *Essays on unions, wages and performance: Evidence from Latin America*. PhD. Dissertation, Georgia State University. Available at [http://scholarworks.gsu.edu/econ\\_diss/95](http://scholarworks.gsu.edu/econ_diss/95) (visited June 2019).
- Rios-Avila, Fernando. (2017). Unions and economic performance in developing countries: Case studies from Latin America. *Ecos de Economía*, Vol. 21, No. 44, pp. 4-36. <https://dx.doi.org/10.17230/ecos.2017.44.1>.
- Rios-Avila, Fernando; Hirsch, Barry T. (2014). Unions, wage gaps, and wage dispersion: New evidence from the Americas. *Industrial Relations*, Vol. 53, No. 1, pp. 1-27. doi:10.1111/irel.12044.
- Roa, Luis. (2017). *Una aproximación al estado de la negociación colectiva en América Latina y el Caribe*. Federación Internacional de Periodistas. At <https://www.ifj.org/media-centre/reports/detail/una-aproximacion-al-estado-de-la-negociacion-colectiva-en-america-latina-y-el-caribe/category/lat>.
- Ronconi, Juan P. (2013). Union negotiation and wage inequality in Argentina: An empirical analysis of recent trends. *Documento de Trabajo* No. 145, CEDLAS. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Ronconi, Lucas. (2012), Globalization, domestic institutions, and enforcement of labor law: Evidence from Latin America. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 51, pp. 89-105. doi:[10.1111/j.1468-232X.2011.00664.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00664.x).
- Salinero, Jorge. (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. *Cuaderno de Investigación*, No. 29, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Sanhueza, Claudia; Fernández, Nicolás. (2015). *The impact of trade unions over the income distribution: Analysis with panel data*. Available at [https://lacer.lacea.org/bitstream/handle/123456789/53081/lacea2015\\_impact\\_trade\\_unions.pdf?sequence=1](https://lacer.lacea.org/bitstream/handle/123456789/53081/lacea2015_impact_trade_unions.pdf?sequence=1) (visited June 2019).
- Santos, Marina M. (2013). *O impacto da sindicalização nos salários no Brasil no século XXI*, Dissertação de mestrado profissional em Economia. São Paulo: Insper.
- Senatore, Luis; Méndez, Gustavo. (2010). Las relaciones laborales en el Uruguay: entre el neocorporativismo y la concertación salarial. Uruguay: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Senén González, Cecilia. (2011). “La Revitalización Sindical en Argentina durante los Kirchner”, in Enrique De la Garza (ed.). *Trabajo y Sindicatos Durante los Gobiernos de Izquierda en América Latina*. Revista Trabajo, Iztapalapa: Centro de Análisis del Trabajo, pp. 39-64.
- Silverman, Jana. (2012). “Labor relations in Uruguay under the Frente Amplio Government, 2005-2009: From neoliberalism to neocorporativism?”, in Sarah Mosoetsa and Michelle Williams. (eds.), *Labour in the global South: Challenges and alternatives for workers*. International Labour Office – Geneva: ILO, pp. 125-140.
- Trajtemberg, David, (2009). “El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial”, in Ministerio del Trabajo, Trabajo, Ocupación y Empleo. *Série Estudios Laborales* No. 8. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo.

- Trujillo, Lucía. (2017). *Los determinantes de la desigualdad del ingreso: El rol del mercado de trabajo, de las instituciones laborales y la protección social. Un estudio a través de descomposiciones de los índices de Gini y de Theil en Argentina (2003-2014)*, Tesis de Doctorado, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.
- Trujillo, Lucía; Villafañe, Soledad. (2011). “Dinámica distributiva y políticas públicas: dos décadas de contrastes en la Argentina contemporánea”, in Marta Novick and Soledad Villafañe (eds), *Distribución del Ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur*. Buenos Aires: MTESS-UNDP, pp. 227-262.
- Venn, Danielle. (2009). Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, *Working Paper* No. 89 (Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD, Paris).