

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

**OS DETERMINANTES DOS RESULTADOS DAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS NO SETOR CALÇADISTA DO RIO GRANDE DO SUL NO
PERÍODO 1996-2001**

ECLÉIA CONFORTO

Porto Alegre

2003

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

**OS DETERMINANTES DOS RESULTADOS DAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS NO SETOR CALÇADISTA DO RIO GRANDE DO SUL NO
PERÍODO 1996-2001**

ECLÉIA CONFORTO

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Pontual Ribeiro

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do grau de Mestre em Economia, modalidade Profissionalizante, com ênfase em Economia Aplicada

Porto Alegre

2003

RESUMO

O processo de negociação coletiva acompanhou as profundas transformações nas relações de trabalho, ocorridas principalmente durante as décadas de 80 e 90, frente às alterações no cenário econômico mundial. No Brasil, as negociações coletivas tiveram que se adaptar as sucessivas crises internacionais, a uma conjuntura econômica negativa, a um processo de reestruturação produtiva e de flexibilização das relações de trabalho. Esses fatores afetaram significativamente os resultados obtidos no processo de negociação coletiva.

Diante desse cenário, essa dissertação analisa a influência dos fatores de caráter econômico externos ao processo de negociação sobre os resultados obtidos nos acordos coletivos da indústria calçadista no Rio Grande do Sul entre 1996 e 2001.

Como objetivo central, buscamos investigar e testar a influência de oito determinantes econômicas – inflação, câmbio, volume exportado, preço do calçado exportado, nível de atividade, salário mínimo, salário médio do setor e emprego – sobre duas cláusulas presentes nas convenções coletivas - piso e taxa de reajuste - que constituem o foco desse estudo, procurando verificar quais determinantes são capazes de explicar os resultados dos acordos coletivos do setor selecionado.

Para alcançar esse objetivo foi construído um modelo econométrico de regressão para testar e verificar as possíveis relações entre as variáveis econômicas anteriormente citadas e os dados extraídos dos acordos coletivos de cinco sindicatos da região do Vale dos Sinos.

Constatamos que as variáveis diretamente ligadas ao setor exportador - câmbio, preço de exportação do calçado e nível de atividade - foram determinantes na definição do reajuste salarial, revelando o preço do calçado exportado, como o elemento de maior influência. A inflação, em nenhum momento da testagem, apareceu como um elemento capaz de influenciar a determinação dos reajustes. Quanto ao piso, a variável determinante foi o salário mínimo. Os

testes comprovaram observações realizadas durante as mesas de negociação coletiva do setor calçadista, em que a argumentação, tanto de trabalhadores como dos empregadores, foi construída levando em consideração dois elementos: preço médio da exportação e o reajuste do salário mínimo.

RESUMEN

El proceso de negociación colectiva acompañó las profundas transformaciones en las relaciones de trabajo, que han ocurrido principalmente durante las décadas de 80 y 90, frente a las alteraciones en el escenario de la economía mundial. En Brasil, las negociaciones colectivas tuvieron que adaptarse a las sucesivas crisis internacionales, a una coyuntura económica negativa, a un proceso de reestructuración productiva e de flexibilización de las relaciones de trabajo. Dichos factores afectaron demasiado los resultados obtenidos en el proceso de negociación colectiva.

Frente dicho escenario, el presente trabajo analiza el impacto de los factores de carácter económico externo al proceso de negociación sobre los resultados obtenidos en los acuerdos colectivos de la industria de calzados en la provincia del Rio Grande do Sul entre los años de 1996 y 2001.

Como objetivo central, buscamos investigar e probar el impacto de ocho determinantes económicos – inflación, tasa de cambio, volumen exportado, precio del calzado exportado, nivel de actividad, sueldo mínimo, sueldos promedios del sector y empleo – sobre dos cláusulas presentes en las convenciones colectivas – mínimo de la banda salarial para la categoría y tasa de reajuste salarial – que constituyen el foco del presente trabajo, buscando verificar que determinantes son capaces de expresar los resultados de los acuerdos colectivos del sector seleccionado.

Para lograr dichos objetivos se construyó un modelo econométrico de regresión para probar y verificar las posibles relaciones entre las variables económicas anteriormente nombradas y los datos extraídos de los acuerdos de cinco gremios de la región del Vale dos Sinos.

Se constató que las variables directamente vinculadas al sector exportador – cambio, precios para exportaciones de calzados y nivel de actividad – fueron determinantes en la definición del reajuste de sueldos, desnudando el precio del calzado exportado, como el elemento de mayor influencia. La inflación, en ningún momento de la testación, apareció como un elemento capaz de influir en los reajustes.

En cuanto a lo mínimo de la banda salarial para la categoría, la variable determinante fue el sueldo mínimo. Las pruebas comprobaron observaciones realizadas durante las rondas de negociaciones colectivas del sector de calzados, en donde la argumentación, tanto de trabajadores cuanto de los empresarios, fue construida levándose en consideración dos elementos: precio promedio de exportación y reajuste del sueldo mínimo.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição percentual dos sindicatos de trabalhadores, por representatividade dos grandes grupos profissionais no Brasil - 1991/2001.	43
Tabela 2 – Número de greves e média de trabalhadores por greve no Brasil 1992/1999.....	50
Tabela 3 – Principais motivos de greves no Brasil – 1993/1999.....	53
Tabela 4 - Evolução do número de empresas e de empregados no setor calçadista no Rio Grande do Sul no período1995/2000.....	61
Tabela 5 - Exportação e nível de atividade do setor calçadista no Rio Grande do Sul 1995/2001	66
Tabela 6 - Resultados das regressões em relação ao reajuste do setor calçadista no Rio Grande do Sul – 1996/2001.....	72
Tabela 7 - Resultados das regressões em relação ao piso salarial do setor calçadista no Rio Grande do Sul – 1996/2001	74

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 - Percentual de categorias, acompanhadas pelo DIEESE, que conquistaram a reposição integral ou superior ao INPC/IBGE no Brasil - 1995/2001 54
- Gráfico 2 - Percentual de categorias ligadas ao setor calçadista que conquistaram a reposição integral ou superior ao INPC/IBGE no Rio Grande do Sul - 1996/2001 63

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	
LISTA DE GRÁFICOS	
RESUMO.....	
RESUMEN	
1. INTRODUÇÃO	9
2. RELAÇÕES DE TRABALHO E OS ASPECTOS TEÓRICOS DA NEGOCIAÇÃO	13
2.1 Os modelos de produção e as modificações nas relações de trabalho	14
2.2 A negociação coletiva: uma abordagem teórica sobre o seu funcionamento	22
3. AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E OS ELEMENTOS QUE ENVOLVEM ESSE PROCESSO.....	32
3.1 Negociação coletiva: regras, normas e leis que envolvem esse processo.....	33
3.2 A formação do movimento sindical no Brasil: das idéias corporativistas à flexibilização	38
3.3 Comportamento das negociações coletivas no Brasil.....	45
4. DETERMINANTES ECONÔMICAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUAS INFLUÊNCIAS SOBRE OS RESULTADOS: UMA ANÁLISE DO SETOR CALÇADISTA.	58
4.1. O setor calçadista e os trabalhadores: os principais resultados dessa relação.	59
4.2 Teste e Resultado: Análise das determinantes econômicas sobre os resultados das negociações coletivas.	68
CONCLUSÃO	77
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho desenvolvidas no capitalismo industrial, se intensificaram a partir da primeira revolução industrial. Desse momento até os dias atuais essa relação foi se modificando. Tais mudanças são justificadas por diversos fatores que envolveram as economias mundiais. Entre eles, encontram-se as transformações dos padrões produtivos, as crises econômicas da década de 70, a recessão da década de 80 e o intenso processo de globalização, que trouxe consigo a abertura generalizada dos mercados a partir da década de 90.

Esses fatores afetaram, de modo geral, todos os países e, conseqüentemente, a organização das relações de trabalho em cada um. Respeitando as diferenças de cada país, há dois aspectos importantes que envolvem as relações de trabalho: (1) a organização sindical e (2) os procedimentos da negociação coletiva. Esses dois elementos permitem contextualizar e analisar as alterações nas relações entre capital e trabalho em um cenário político, econômico e social.

Nesse contexto, a negociação coletiva assume um importante papel, como um instrumento capaz de minimizar o conflito inerente entre capital e trabalho, e os sindicatos figuram como os principais atores que representam e articulam o processo de negociação. Sob essa ótica, surgiram diversos estudos, a partir dos anos 20, voltados para a análise das relações de trabalho e, assim, para o processo de negociação coletiva. Os resultados desses estudos permitiram, entre outras coisas, identificar os principais elementos que influenciam o processo e seus resultados bem como observar se o processo de descentralização da negociação coletiva alterou o seu papel dentro das relações de trabalho.

No Brasil a organização sindical e as negociações coletivas estão permanentemente se moldando ao ambiente, principalmente o econômico. Com a retomada do movimento sindical na década de 70, a negociação coletiva passou a exercer um importante papel na definição de regras para as relações de trabalho. Com a redemocratização do país durante a década de 80, o movimento sindical ganhou prestígio, e as negociações coletivas tornaram-se mais complexas em

relação aos seus conteúdos e seus resultados (DIEESE, 1999). As pautas dos trabalhadores, nesse período, reivindicavam reajustes salariais frente às elevadas taxas de inflação e às políticas salariais. Com a abertura comercial promovida no início da década de 90, as pautas de reivindicação passaram a contar com questões relacionadas à produtividade. A partir do Plano Real, alguns fatores como, a redução do crescimento econômico, a estabilidade de preços, o controle da inflação, valorização da moeda e o aumento do desemprego, acabaram reduzindo o poder de negociação dos sindicatos e alterando o conteúdo e os resultados das negociações coletivas.

Nesse sentido, é objeto de investigação deste estudo examinar a influência de variáveis econômicas sobre os resultados salariais das negociações coletivas no setor calçadista no Rio Grande do Sul. Foram eleitos oito determinantes econômicos – inflação, câmbio, volume exportado, preço do calçado exportado, nível de atividade, salário mínimo, salário médio do setor e emprego – e duas cláusulas presentes nas convenções coletivas, piso e taxa de reajuste que constituem o foco do estudo. A análise está centrada no setor calçadista no Rio Grande do Sul por ser um setor de grande representatividade para a dinâmica da economia gaúcha, sendo responsável por 83% da exportação nacional de calçados, assim como, por utilizar mão-de-obra intensiva na produção.

Para alcançar o objetivo proposto, foi definido um instrumento de análise econométrico, que procurou combinar as séries temporais de variáveis, buscando estimar os resultados por meio do modelo de variável binária – *dummy*. Sendo assim, para a construção desse modelo econométrico, as variáveis que representam as determinantes foram classificadas como exógenas, e as variáveis que traduzem os resultados, como endógenas. Esse modelo permite estimar e testar a influência dos determinantes do processo de negociação sobre os resultados dos acordos coletivos.

O trabalho foi dividido em três Capítulos. O Capítulo 2 está dividido em duas seções. Na primeira seção procura-se caracterizar as modificações nas relações de trabalho e nas negociações coletivas frente às sucessivas modificações nos modelos de produção e na conjuntura econômica ocorridas a partir da década de 70. A análise das transformações das relações de trabalho permite avaliar a manutenção do papel das negociações coletivas como instrumento capaz de minimizar o

conflito entre capital e trabalho bem como definir os elementos que influenciaram a relação e o conflito entre as partes. Cabe ressaltar que a análise está centrada nas experiências vivenciadas pelos países desenvolvidos - Estados Unidos e Europa – uma vez que esses processos ocorreram de forma mais tardia no Brasil e são abordados no Capítulo 3 do presente trabalho.

A segunda seção apresenta uma breve análise dos principais conceitos de negociação coletiva e das duas principais teorias que estudam os determinantes dos resultados das negociações coletivas desenvolvidas por Dunlop e Kochan. Essas duas seções estão relacionadas, pois os modelos utilizados para explicar a relação dos determinantes com os resultados buscam, na verdade, caracterizar o processo de negociação sob um novo contexto produtivo. Cabe lembrar que o objetivo de estudo desta dissertação não está centrado na idéia de testar qual o modelo teórico que melhor se adapta ao setor calçadista gaúcho. A intenção, ao se desenvolver essa seção, é definir os elementos que constituem a base teórica do trabalho, destacando as transformações nas negociações coletivas e na própria organização dos trabalhadores.

No Capítulo 3, a análise está focada no modelo de negociação brasileira. As regras e as normas que envolvem esse processo são tratadas na primeira seção. A segunda seção versa sobre o movimento sindical, tendo em vista a influência das idéias corporativas sobre sua formação e a estrutura legal que permitiu essa formação. Na última seção é destacado o processo de negociação coletiva no Brasil na década de 90, ressaltando as modificações sofridas, em muitos casos, em função das alterações na política econômica assim como demais fatores externos e internos que influenciaram esse processo.

Por fim o ultimo Capítulo trata do objetivo central deste estudo: investigar se há influência dos determinantes externos sobre os resultados dos acordos do setor calçadista no Rio Grande do Sul entre 1996 e 2001. Para tanto, esse Capítulo está dividido em duas seções; na primeira procurou-se realizar uma breve análise do comportamento do setor calçadista frente às alterações na conjuntura econômica. Essa seção permitiu mapear o comportamento de alguns determinantes selecionados como o câmbio, o nível de atividade e a exportação.

Na segunda seção, procurou-se observar se as variáveis externas ao processo são capazes de determinar os resultados salariais dos acordos coletivos, explicando o modelo a ser utilizado e os resultados gerados pelo mesmo.

2. RELAÇÕES DE TRABALHO E OS ASPECTOS TEÓRICOS DA NEGOCIAÇÃO

O conflito entre capital e trabalho permaneceu constante frente às mudanças sofridas pelas relações de trabalho desde a revolução industrial. Muitos autores, como Carvalho Neto (2001), acreditam que esse conflito não tem solução à medida que os atores – empregado, empregador e governo – envolvidos nesse processo possuem interesses diferentes e buscam maneiras diversas de alcançar seus objetivos. A própria relação capital - trabalho é um processo que se renova no tempo quanto a sua forma e a seu conteúdo, agregado aos meios e as formas de produção, que acabam por definir as características e a composição dos atores. Isso por si só já justifica um estudo um pouco mais detalhado das relações de trabalho.

Nos últimos anos surgiram diversas propostas que geraram intenso debate sobre as modificações no sistema de relações de trabalho em diversos países. Esse movimento tem origem nas alterações dos modelos de produção e em uma nova ordem econômica e política de caráter mundial. Embora as relações de trabalho em cada país possuam características próprias, há dois aspectos fundamentais que envolvem essa relação – as características da organização sindical e os procedimentos de negociação coletiva. Esses dois aspectos permitem contemplar as relações entre capital e trabalho em um determinado ambiente econômico, social e político.

As negociações coletivas são, assim, um importante instrumento de regulação do conflito entre capital e trabalho, pois acabam por estabelecer certas regras ao processo. Neste Capítulo são analisadas as alterações nas relações de trabalho em função das modificações dos modelos produtivos e as diversas teorias sobre os sistemas de relações de trabalho ou de relações industriais. O presente Capítulo divide-se em duas seções. Na primeira é descrito de que forma as alterações no modelo de produção afetaram as relações de trabalho, e conseqüentemente, o processo de negociação coletiva. Essa seção possibilita entender o contexto no qual as relações de trabalho se estabelecem, a maneira pela qual elas se adaptam às necessidades da produção, das empresas e, em pequena escala, dos trabalhadores, bem como pode ser utilizada como cenário para

que se possa entender as transformações nas relações de trabalho do setor calçadista no Rio Grande do Sul a partir da década de 90. A segunda seção apresenta uma análise dos principais conceitos de negociação e das duas principais teorias sobre os elementos que influenciam os resultados da negociação coletiva. Primeiro será destacado o modelo dunlopiano, que analisa a relação entre os contextos externos que envolvem o sistema de relações de trabalho e os resultados obtidos no acordo coletivo, destacando o processo de negociação coletiva como o elemento central do sistema de relações de trabalho. O segundo modelo, construído por Kochan, contrapõe o modelo dunlopiano, salientando que o elemento central do sistema de relações de trabalho são as estratégias adotadas pelas partes, uma vez que os contextos externos não são mais suficientemente capazes de explicar os resultados das negociações. Cabe ressaltar que essas duas seções estão relacionadas, pois os modelos utilizados para explicar os resultados das negociações coletivas são construídos a partir da análise do modelo de produção vigente.

2.1 Os modelos de produção e as modificações nas relações de trabalho

Os anos que se seguiram à II Guerra Mundial caracterizaram-se por um período de forte expansão do capitalismo, registrando elevados níveis de crescimento econômico, baixa taxa de desemprego, aumento de produtividade e consolidação de uma ampla rede de proteção social, nos Estados Unidos e na Europa, com o objetivo de assegurar o cumprimento da legislação e estabelecer condições sociais mínimas para os trabalhadores e os cidadãos de um país.

O conjunto de políticas públicas voltadas para o mercado de trabalho, adotado principalmente pelos países em desenvolvimento, introduziu elementos como seguro-desemprego, programas de intermediação de mão-de-obra, formação profissional, expansão de crédito e estabelecimento de um salário mínimo, que acabou por viabilizar a ampliação dos mercados internos, o crescimento da renda per capita e o aumento do nível de emprego e de salários, definidos por meio do processo de negociação coletiva (Barbosa, 1998).

Foi nesse contexto econômico favorável que as relações de trabalho se consolidaram, tendo como base o Estado, as empresas e os trabalhadores e produzindo regras e normas para a

negociação coletiva. A ampliação da negociação coletiva pode ser considerada como o principal instrumento para a regulação do conflito entre capital trabalho à medida que, através do contrato coletivo, possibilita definir de forma negociada as condições de trabalho e o uso das mesmas, da remuneração e da jornada de trabalho, entre outros temas.

Apesar dos diferentes graus de institucionalização e das diferentes estruturas de cada país, a progressiva centralização das negociações em âmbito nacional ou setorial e a regulação das condições de trabalho se tornaram características cada vez mais comuns aos países desenvolvidos (Barbosa, 1998). O Estado exerceu um papel fundamental, pois atuou como disseminador das conquistas das categorias¹ mais representativas bem como definiu determinados parâmetros e instrumentos capazes de regular não somente a negociação coletiva, mas também os próprios participantes envolvidos no processo (Galvão e Trindade, 1999).

Cabe sublinhar, que o reconhecimento dos sindicatos como representantes tanto do lado do empregador como do trabalhador foi fundamental para viabilizar o processo de negociação coletiva, segundo Garcia (1998 p.87):

Para que a negociação coletiva seja possível é essencial que a força de trabalho, de forma coletiva, por meio das instituições representativas dos trabalhadores, possa ser tratada como uma mercadoria no mercado de trabalho (...) os sistemas de contratação coletiva são, logicamente, inviáveis sem o reconhecimento prévio das organizações dos trabalhadores, em particular, dos sindicatos.

A partir dos anos 70, esse modelo de desenvolvimento esgota-se, e observa-se a reorientação das políticas públicas e um intenso processo de reestruturação produtiva. A adaptação a esse novo cenário trouxe consigo um novo padrão de organização social caracterizado por alterações nas relações de trabalho, tais como descentralização das negociações coletivas, redução da participação do Estado e estabelecimento de novas regras e padrões para a negociação coletiva (Galvão e Trindade, 1999)

Segundo Dedecca (1997), é possível identificar três momentos na economia em que as modificações nos modelos de produção ocasionaram uma reestruturação produtiva, afetando as

¹ Ressalta-se que os primeiros acordos fechados foram realizados por categorias mais poder de barganha, como o setor metalúrgico, com destaque para o segmento automotivo. Entretanto, os resultados obtidos nessas negociações acabaram se disseminando entre as categorias menores e menos organizadas, servindo como parâmetro.

relações de trabalho e a sociedade como um todo. A primeira fase compreende a segunda metade da década de 70 até a primeira metade da década de 80, tendo como pano de fundo as políticas econômicas restritivas, o enfraquecimento dos sindicatos e um forte processo de modernização das empresas. A segunda fase refere-se ao período entre 1984 e 1989, caracterizado pela redução do papel do Estado e modificações nos conteúdos das negociações coletivas. A última fase (década de 90) pode ser considerada a mais complicada para a economia e as relações de trabalho frente à ampliação da concorrência internacional e às dificuldades de negociar. No Brasil, essa fase tem início a partir da década de 90, com o processo de abertura da economia ao comércio internacional.

Fatores como a instabilidade econômica, política e social agravada pelo primeiro choque do petróleo, que ocasionou o aumento abrupto dos preços, somada às dificuldades das empresas em lidar com a crescente flutuação do mercado, a intensificação da concorrência e a queda da produtividade, dificultaram a manutenção do ciclo expansivo do capitalismo registrado nas duas décadas anteriores. Frente a esses cenários, o mercado interno passa a apresentar sinais de saturação, deixando de ser regulado pela demanda e passando a ser regulado pela oferta. O diferencial no mercado passa a ser a qualidade e a diversificação de produtos, fazendo com que fosse necessário alterar de maneira rápida e sem custos a produção padronizada e estandardizada (Galvão e Trindade, 1999).

Esses fatores levaram diversos países a questionar o modelo de produção vigente e os sistemas nacionais de relação de trabalho estabelecidos no pós-guerra. O tempo gasto com técnicas complexas de balanceamento das linhas de produção, a maior preocupação com a quantidade, em detrimento da qualidade, a formação de estoques elevados e a negação da criatividade no local de trabalho levaram as empresas a buscar alternativas para a organização do trabalho e da produção. Para Salerno (1992), a solução encontrada estava centrada no processo de automação das plantas produtivas por meio da adoção de tecnologia com base na microeletrônica, na biotecnologia e em novos materiais, tendo como objetivo ampliar a produtividade e, com isso, possibilitar sua sustentação no mercado internacional caracterizado pela instabilidade e imprevisibilidade. Segundo Dedecca (1997, 51p.) as novas plantas produtivas procuravam se assentar em regiões mais desregulamentadas:

Esses projetos eram, em geral, lançados em regiões pouco industrializadas e com baixa presença sindical (...) com o intuito de contornar os problemas de emprego gerados e, por consequência, a resistência que os trabalhadores lhes colocariam. (...) A perspectiva de automação das plantas aparecia para as empresas como um meio de superação dos conflitos entre capital-trabalho, graças à visão de que o trabalho na nova configuração produtiva se tornaria residual.

Como visto na citação acima, parece inevitável considerar as perspectivas negativas para o mercado de trabalho, como o aumento do desemprego e, por consequência o enfraquecimento do movimento sindical. As negociações, segundo Garcia (1998), reduziram sua capacidade de ampliar as conquistas e passaram a realizar concessões nas quais os sindicatos acabam cedendo e desistindo de determinadas cláusulas na esperança de garantir o emprego e permitir que a flexibilização das relações de trabalho adiasse a difusão das novas plantas automatizadas.

Contudo, os resultados positivos da modernização tecnológica tinham como condição a flexibilização das relações de trabalho, aplicada em diferentes graus conforme as necessidades de cada país. Alguns países, como Estados Unidos, Inglaterra, Espanha e Itália, adaptaram políticas voltadas para a modernização de suas plantas na tentativa de solucionar a ociosidade de suas estruturas industriais. A modesta participação do Estado no mercado de trabalho nos Estados Unidos facilitou a flexibilização na relação capital-trabalho alterando contratos, a jornada de trabalho e o sistema de remuneração, reduzindo a participação do emprego sindicalizado e difundindo a prática do contrato temporário. Segundo Dedecca (1997, 52p.), o desenvolvimento das negociações dependia do reconhecimento das unidades de negociação:

“Nos Estados Unidos, o desenvolvimento da negociação coletiva em uma empresa requer o estabelecimento da unidade de negociação. Esta é certificada pelo Nacional Bureau of Labor Relations (NBLR) se mais de 50% dos trabalhadores locais estiverem de acordo. O sindicato deve conseguir da empresa a formalização de um acordo coletivo no prazo de um ano. Caso ele não consiga, a unidade perde sua certificação, sendo necessário dar início a um novo processo.”

Já a Inglaterra; tradicionalmente conhecida pelo sistema de *closed shops*, estabelecimentos onde a contratação de trabalho se realiza por meio dos sindicatos, cedeu às pressões para desorganizar o sistema com a flexibilização da legislação trabalhista, que permitia que as

empresas estabelecessem novos padrões de relação com os trabalhadores (Dedecca, 1997). As alterações na legislação promovidas pelo governo tinham como objetivo adaptar as relações de trabalho às novas condições da economia e da produção.

Países como França e Alemanha também procuraram enfrentar as dificuldades econômicas com a utilização de novas tecnologias, porém, intensificaram a intervenção e a participação do Estado nos respectivos sistemas de relações de trabalho. A França, por exemplo, ampliou os mecanismos de negociação coletiva e reduziu a jornada de trabalho, buscando ampliar as oportunidades de emprego. A Alemanha enfrentou poucas modificações nas relações de trabalho, fruto do elevado grau de centralização das negociações. Contudo, abriu-se espaço para as negociações por empresa.

A exceção entre os países foi o Japão, cujas grandes pressões estavam ligadas à desregulamentação do sistema financeiro, na medida em que a flexibilidade das relações de trabalho e da negociação coletiva já era praticada desde a década de 50. A instabilidade da economia pós-choque do petróleo acabou por desenvolver no Japão um processo de reorganização produtiva que buscava a racionalização dos processos de produção.

A reorganização produtiva, construída a partir de certos aspectos culturais e estruturais da sociedade japonesa, envolvia três características básicas: a primeira está relacionada à introdução de *novas tecnologias* baseadas na automação microeletrônica, em novos materiais e em uma linha de montagem flexível caracterizada por robôs. A segunda consiste nas *alterações nos processos organizacionais* entre as empresas, dentro das empresas, no produto e na organização do trabalho com a implantação de formas mais participativas nas decisões das empresas e com o estabelecimento de metas e indicadores a serem alcançados pelo trabalhador e pelo empregador. A terceira abarca mudanças na gestão das empresas por meio da introdução de novas relações de produção com a adoção de novas técnicas e formas de gestão dos recursos humanos, alterando a organização interna dos trabalhadores, reduzindo a hierarquia e organizando os trabalhadores (Régnier, 1998).

Pode-se observar que o novo padrão produtivo se caracterizou por uma transformação da produção extensiva em intensiva, cuja questão tecnológica se sobressaiu às relações de trabalho, fazendo com que essas se tornassem mais favoráveis às empresas. Todavia, as plantas produtivas altamente automatizadas acompanhavam um elevado custo de manutenção, de funcionamento e de depreciação, o que acabava por ocasionar pressões sobre os lucros. Ao mesmo tempo, as empresas japonesas, a partir de suas inovações organizacionais, seguiam um processo de modernização mais lento, se comparado às economias ocidentais, porém com resultados muito mais favoráveis, como aumento da produtividade e redução dos custos (Salerno, 1992).

A adoção das inovações organizacionais japonesas por parte das empresas ocidentais exigiria necessariamente mudanças nas relações de trabalho e descentralização das negociações coletivas, facilmente solucionadas já que a desregulamentação e a flexibilização das relações já haviam sido iniciadas a partir da primeira metade da década de 70. Nesse sentido, as modificações deveriam se centrar nos conteúdos das negociações coletivas, como estrutura organizacional, jornada de trabalho e remuneração, fatores que dariam a empresa uma certa autonomia em relação às decisões de investimento e custo (Dedecca, 1997).

A principal modificação na estrutura ocupacional estava centrada na livre mobilidade da mão-de-obra dentro das diversas atividades produtivas definidas não mais pelos sindicatos, mas pela empresa. Essa mobilidade de trabalhadores acabou por auxiliar as empresas a implementar as inovações organizacionais, amenizando, em parte, os conflitos entre trabalhadores e empresa.

Observam-se novas formas de gestão dos recursos humanos, que alteravam a organização interna do trabalho, reduziam a hierarquia e introduziam formas mais participativas de decisões no ambiente da empresa, vinculando aumentos de produção e remuneração a alcance de metas. Segundo Galvão e Trindade (1999, 231p.):

“Para comportar o trabalhador multifuncional capaz de operar mais de um equipamento durante a sua jornada de trabalho, a classificação das funções tinha de perder sua rigidez, permitindo que a empresa pudesse alocá-lo conforme a sua necessidade. Em conseqüência, diluiu-se, no âmbito externo, o conhecimento sobre os riscos do trabalho, a produtividade e também a intensidade do uso do trabalho, fortalecendo a capacidade de determinação por parte das empresas.”

A movimentação dos trabalhadores estava associada a alterações na jornada de trabalho, uma vez que essa deveria se adaptar às flutuações da demanda, reduzindo o custo do trabalho e a ociosidade dos equipamentos. A discussão sobre a flexibilização da jornada de trabalho não sofreu resistências significativas do movimento sindical, pois esse tema era encarado, se devidamente aplicado, como uma possível solução para as crescentes taxas de desemprego que vinham se estabelecendo. “Essa redistribuição e esse aumento do emprego poderiam trazer poupanças para os subsídios de desemprego, bem como uma base financeira mais alargada para as despesas de seguridade social e os impostos sobre o rendimento” (BOLETIM DIEESE, 1996, p. 22). Cabe ressaltar que, se aplicada de forma incorreta, a redução da jornada de trabalho pode significar, para muitos trabalhadores, uma queda dos salários e a perda de direitos como pensão, seguro social e licença maternidade, entre outros.

Além disso, as inovações organizacionais resultaram em um aumento da competição interna dos trabalhadores seja dentro da fábrica seja na cadeia produtiva. Os trabalhadores deveriam estar envolvidos com os objetivos da empresa, comprometendo-se a alcançar metas e resultados fixados, e em contrapartida, receber da empresa uma remuneração adicional ou o título de melhor funcionário. Isso leva o empregado a perder o senso de coletividade e igualdade, passando a assumir uma postura mais individualizada e competitiva. Essas modificações dificultaram a definição da composição do salário, segundo Dedecca (1997, 58p.):

(...) perdia-se, desta maneira, a possibilidade de definir o custo do trabalho a partir de uma combinação fixa entre ocupações e tarefas com jornada padronizada de trabalho. Não somente a ocupação em si se tornava difusa, como a definição das tarefas e a gestão da jornada de trabalho se faziam complexas.”

Sendo assim, seria necessário estabelecer novos mecanismos de remuneração que considerassem a atividade, o tempo de trabalho e o rendimento individual e coletivo como itens para compor os salários. Observou-se uma redução da parcela da remuneração fixa e uma ampliação da parcela variável, representada pela participação dos lucros e resultados e pelos prêmios e abonos oferecidos conforme o desempenho do trabalhador. A flexibilização salarial fez com que os custos do trabalho se adaptassem aos movimentos da produção e com que o trabalhador se sentisse comprometido a ampliar a produtividade. Como, em grande parte dos casos, não incidem encargos sobre a remuneração variável, a ampliação desse tipo de

remuneração é encarada pelos empresários como uma alternativa para se tornarem mais competitivos e retomarem seu crescimento.

Como resultado dessas novas modificações, as relações de trabalho que se consolidaram ao final da década de 80 se caracterizaram por abarcar novos conteúdos e por descentralizar as negociações coletivas, privilegiando a negociação por empresa em relação a temas referentes à alocação e uso da mão-de-obra, remuneração, condições de trabalho e jornada de trabalho. Além disso, a recuperação econômica permitiu que fossem amenizadas as implicações do processo de reestruturação produtiva sobre o emprego e sobre o próprio conflito entre empresas e trabalhadores.

Esse cenário se altera durante a década de 90. A intensa competição internacional somada ao processo recessivo vivido por grande parte dos países, com exceção dos Estados Unidos, exigiram repostas rápidas por parte das empresas, que passaram a pressionar o Estado a adotar novas medidas de desregulamentação dos mercados e das relações de trabalho. O mercado de trabalho passou a ser pressionado por um contingente de trabalhadores oriundos dos diversos segmentos produtivos da economia, inclusive do Estado, pelo aumento da participação feminina e pelo crescente número de jovens (Galvão e Trindade 1999).

As empresas começaram a pressionar os trabalhadores por novas concessões salariais e ampliação da flexibilização da jornada de trabalho, ao mesmo tempo que procuravam, junto ao Estado, alterar a legislação e os programas de bem-estar social, como seguro desemprego e assistência social, bem como adotar a demissão sem justa causa e o estabelecimento do contrato por tempo determinado ou parcial. As reivindicações tinham como objetivo reduzir custos de contratação e demissão, facilitando a realocação da mão-de-obra.

Os sindicatos, por sua vez, foram aos poucos reduzindo o seu poder de barganha em consequência de três fatores básicos. O primeiro está relacionado ao aumento do desemprego e à própria mudança da estrutura do emprego, frente à redução do emprego industrial formal e a uma ampliação dos empregos de baixa qualificação e remuneração ligados ao setor de serviços. O segundo está ligado à burocratização das entidades, resultando no distanciamento das bases. O

terceiro fator tem origem na estratégia empresarial de adoção de novas formas de organização e gestão da empresa, que buscava envolver o trabalhador com os objetivos da mesma em nome de uma possível democracia. Deve-se considerar que a negociação coletiva está assentada sobre certas condições estruturais que a viabiliza, são elas: o emprego e as elevadas taxas de representação sindical.

A importância das relações de trabalho e principalmente das negociações coletivas, como um instrumento privilegiado para resolução dos impasses entre trabalhadores e empresários, suscitou o interesse em diversos estudiosos, os quais, em seus trabalhos, procuram avaliar e analisar os elementos que estão inseridos no processo de negociação coletiva e nas relações de trabalho. As principais teorias que surgiram são desenvolvidas na próxima seção, tendo como objetivo identificar os elementos inseridos nesse processo e suas modificações frente às flutuações econômicas e às alterações nos modelos produtivos.

2.2 A negociação coletiva: uma abordagem teórica sobre o seu funcionamento

Como visto na seção anterior, as modificações realizadas nos processos produtivos a partir da década de 70 alteraram sensivelmente as relações de trabalho e, conseqüentemente, as negociações coletivas. Ao longo desse período, observou-se a descentralização das negociações coletivas e alterações nas suas pautas de reivindicações com o objetivo de se adaptarem às inovações tecnológicas e organizacionais. Contudo, as negociações mantiveram seu objetivo principal: minimizar os permanentes conflitos entre trabalhadores e patrões.

Observa-se que a manutenção e a construção das relações de trabalho dependem de determinados elementos, como a participação do Estado, o histórico das partes envolvidas e o contexto político, econômico e social, que influenciam o comportamento e os resultados das negociações coletivas. Na prática, procura-se atrelar o processo de negociação a determinadas alterações conjunturais, principalmente de caráter econômico e social. Os elementos externos que envolvem as relações de trabalho e as negociações coletivas passaram a ser analisados a partir do rápido crescimento dos sindicatos. A negociação coletiva surgiu juntamente com a formação das

grandes corporações capitalistas estabelecidas no século XIX, que apresentaram dificuldades em se adaptar aos novos modelos de produção. Entretanto, foi durante a Primeira Guerra, frente à necessidade de mão-de-obra e à alta rotatividade da força de trabalho, que a negociação coletiva se consolidou.

Com a disseminação do processo de negociação coletiva, surgem os primeiros estudos ou teorias, que procuravam explicar o funcionamento do processo e os diversos elementos que estavam aí envolvidos. Os estudos realizados partem de uma conceituação do termo negociação coletiva e dos principais aspectos envolvidos nesse processo, tais como os atores e seus objetivos, a conjuntura e os resultados desse instrumento, procurando sempre construir uma rede de relações.

O campo de estudo das relações de trabalho pode ser analisado sob duas óticas: (1) a corrente institucionalista, representada por Dunlop e Kerr e (2) o modelo hierárquico de sistema de relações industriais, realizado por Kochan, Katz e Mc Kersie. Nesse sentido, a análise desta seção está centrada nas teorias desenvolvidas por Dunlop e Kochan, que destacam o processo de negociação coletiva como um importante elemento inserido nas relações de trabalho; porém, antes, é realizada uma breve conceituação do termo negociação coletiva.

Os primeiros conceitos de negociação coletiva surgem nos estudos realizados por Sidney e Beatrice Web, voltados para temas como a democracia industrial, a importância social e econômica dos sindicatos, a negociação coletiva e o estabelecimento dos pisos salariais, se tornaram um marco nas chamadas teorias das relações industriais². Para eles, a negociação coletiva é vista como uma transação econômica em que os empregados procuram ampliar o seu poder de barganha frente aos empregadores (Kochan, 1980).

As teorias do casal Webb serviram como base para novas teorias, como a de Alan Flonders apud Kochan (1980). Segundo ele, a negociação coletiva vai além de uma transação econômica, pois estabelece os direitos e as relações entre os trabalhadores e os empregadores ou entre os

² Segundo Carvalho (2001), o termo relações industriais surgiu a partir da Primeira Guerra, quando o termo passou a ser utilizado para descrever as novas linhas de estudo em que o ponto central envolvia as relações de trabalho, com destaque para os conflitos entre trabalhadores e empregadores, bem como as soluções utilizadas pelos métodos administrativos. Diversas universidades americanas e européias introduziram em seus programas estudos e pesquisas relacionados com o tema relações de trabalho.

agentes que estejam participando da negociação. Autores como Chamberlin e Kuhn apud Kochan (1980) definiram que a negociação coletiva, igualmente, vai além de uma transação econômica, ela engloba um sistema governamental, que define as regras do local de trabalho, sendo uma estrutura de contínuas decisões. Nessa teoria já se pode observar um terceiro ator ou agente envolvido no processo além do empregado e do empregador: o governo.

Já Green (1994) parte de uma idéia mais simples, na qual a negociação consiste em de um empregador ou um grupo de empregadores negociando os termos e as condições de emprego para seus empregados com a representação de diversas organizações de trabalhadores. A simplificação do conceito poderia estar ligada ao fato de o autor estar analisando apenas o momento da mesa de negociação e não todo o processo que a envolve.

Os estudos realizados sobre o processo de negociação coletiva não se preocuparam apenas em conceituar o termo negociação coletiva, mas procuravam também explicar a estrutura, o funcionamento e os resultados desse processo. A estrutura pode ser entendida como o quadro interno das negociações, ou seja, os interesses e os recursos dos atores inseridos e os próprios valores e crenças envolvidos. O funcionamento compreende a interação dos atores e os movimentos adotados pelos mesmos para alcançar o acordo. Os resultados são influenciados pela estrutura e pelo funcionamento, mas também por fatores externos ao processo à medida que esses podem afetar a correlação de forças. Segundo BOLETIM DIEESE (1999 b, p. 22):

(...) toda a negociação envolve, por fim, uma correlação de forças (...) tal correlação é geralmente determinada pela conjuntura econômica em geral e por um setor em particular, pelas condições de organização dos trabalhadores e pelo quadro político mais ou menos favorável ao interesses das partes envolvidas.

A possibilidade de identificar cada elemento que compõe a negociação coletiva permitiu avaliar de maneira mais detalhada os fatores, os agentes econômicos e os principais resultados que podem ser obtidos no processo de negociação coletiva e de que maneira esse efeito se expande para os demais núcleos da economia. A partir dos anos, 30 surge nos Estados Unidos a escola institucionalista representada por Dunlop e Kerr, que buscava, por meio de suas análises, identificar os elementos de determinação dos salários e o comportamento do mercado de trabalho, a utilização da mão-de-obra e a incorporação dos processos sociais e econômicos. A

obra desenvolvida por Dunlop, *Industrial Relations Systems*, segundo Carvalho (2001), pode ser considerada como um marco nos estudos sobre os sistemas de relação de trabalho, ocasionando profundas mudanças nesse campo de pesquisa.

A teoria dunlopiana, comumente chamada, pressupunha um movimento sindical independente, mas cooperativo, adaptando-se assim à moderna sociedade industrial, apesar de reconhecer que empregados e empregadores possuem uma correlação de forças desigual já que há uma classe dominante dona dos meios de capital e em grande parte das decisões e uma classe dominada pressionada pelos diversos grupos de trabalhadores com interesses diferenciados.

No modelo desenvolvido por Dunlop (1993), a negociação coletiva é considerada como um elemento central no sistema de relações de trabalho, pois com ela é possível criar certas regras que acabam por regular essa relação. O acordo coletivo resultante da negociação coletiva nada mais é do que um conjunto de regras que procura definir as condições de trabalho como remuneração, saúde, jornada de trabalho e reajuste salarial, entre outros. Cabe lembrar que essas regras são utilizadas de forma diferenciada pelas partes, dependendo da situação em que se encontram.

Para Dunlop (1993), as regras que são produzidas no processo de negociação coletiva são influenciadas pelo ambiente externo no qual a negociação está inserida. Os elementos econômicos, tecnológicos, jurídicos, sociais e políticos influenciam as regras e os resultados, pois os atores envolvidos tomam suas decisões e definem suas estratégias com base nesses elementos. Esses atores estão representados pela organização dos trabalhadores e seus representantes (sindicatos), pela organização dos dirigentes e seus representantes na função de controle e gerência e pelas instituições públicas e privadas especializadas, cuja função é de assistir os atores e suas relações (Organização Internacional do Trabalho, 1994).

O sistema de relações de trabalho e as negociações coletivas estão diretamente ligadas ao ambiente externo procurando constantemente solucionar os problemas impostos pelo mesmo. Nesse sentido, o modelo dunlopiano estabelece uma cadeia de determinantes construídos a partir do ambiente externo do processo em direção ao centro do mesmo, onde se encontram as regras.

Nos estudos desenvolvidos por Roderick (1992), é possível observar um esquema em que ele procura identificar os fatores que influenciam o equilíbrio das forças entre a empresa (patronal) e os sindicatos (trabalhadores) e de que forma o ambiente social, econômico, político, tecnológico e jurídico influencia o poder de negociação dos agentes. Esse esquema se aproxima do modelo desenvolvido por Dunlop, uma vez que a análise é construída a partir de elementos externos ao processo, passando pela formação das organizações, pelas estratégias adotadas pelas partes e sua influência sobre o processo de negociação e pelos os resultados.

Segundo Martin (1992) os resultados do processo são determinados pelo poder de negociação das partes, que avaliam constantemente as modificações no ambiente externo. Para Dunlop, a força dos sindicatos é uma função dos desejos e das metas dos trabalhadores e empregadores, das condições do mercado de trabalho e de sua estrutura bem como da capacidade e da habilidade dos sindicatos em extrair resultados favoráveis conforme a condição de mercado e os objetivos dos organizadores, ou seja, a estratégia adota pelos atores é subestimada nesse modelo, sendo um elemento secundário.

A negociação coletiva passa a exercer um papel fundamental quando o ambiente externo não se encontra favorável, pois é através dela que se procura minimizar os efeitos negativos. Em momentos em que as taxas de crescimento econômico são moderada, as inovações tecnológicas são intensas e as taxas de desemprego são elevadas, os sindicatos dos trabalhadores tendem a reduzir seu poder de negociação, tendo certas dificuldades em repor as perdas salariais ou manter os direitos adquiridos, porém, pode se abrir espaço para ampliar conquistas como organização do trabalho e participação dos trabalhadores em questões voltadas para produção e ambiente de trabalho. Situações extremas, como uma greve de trabalhadores, considerada como um momento de ruptura na relação entre os atores, podem ser solucionadas por meio da negociação coletiva ou da utilização da arbitragem.

Com a crise do fordismo no final da década de 70 na Europa e nos Estados Unidos, o modelo dunlopiano torna-se incapaz de explicar os resultados das negociações coletivas por meio unicamente da influência dos elementos externos. As modificações produtivas - adoção de processos mais racionais de produção ou o uso de tecnologia - se tornaram os principais agentes

de alteração das relações de trabalho. Como as mudanças estavam ocorrendo no âmbito da empresa, mesmo que de forma diferenciada, o processo de negociação particularizou e se desenvolveu segundo as características de cada empresa, a profundidade das transformações e a capacidade dos trabalhadores em reagir.

Nesse sentido, autores como Kochan, Katz e Mckersin passam a estudar os demais elementos que poderiam influenciar os resultados das negociações coletivas. O arcabouço construído por Kochan está assentado sob três elementos: (1) as estratégias adotadas por trabalhadores, empregadores e governo, (2) a estrutura da negociação coletiva e (3) a divisão técnica do trabalho que determinam o padrão e a *performance* das instituições no mercado de trabalho (Carvalho, 2001). Segundo Kochan (1980), as escolhas das estratégias pelos atores constitui o principal elemento de transformação das relações de trabalho; sendo assim, fatores externos às negociações coletivas não são capazes, sozinhos, de explicar nem as decisões dos atores nem as interações dos mesmos com as novas formas de organização dentro dos locais de trabalho.

A negociação coletiva é vista por Kochan como algo estático e não como um processo que se renova no tempo e no espaço em relação ao seu conteúdo e a seus participantes. Em seu modelo Kochan procura analisar as relações de trabalho e a negociação coletiva sob a dimensão micro que envolve a empresa na sua relação direta com as entidades sindicais. A análise do nível micro e não mais macro - negociações em âmbito nacional envolvendo trabalhadores de todas as empresas do país em um determinado setor - está ligada ao fato, de que com a crise do fordismo e as intensas modificações econômicas iniciadas na década de 70, ocorreu um processo de descentralização e fragmentação das negociações coletivas, privilegiando o ambiente da empresa como local para solução dos conflitos.

Ao longo do texto *Collective Bargaining and Industrial Relations* (1980), Kochan procura definir dois grupos de variáveis que podem influenciar a negociação coletiva. Como variáveis dependentes são considerados (1) o processo de negociação, (2) os resultados das negociações coletivas e (3) as relações de troca realizadas entre as empresas e os sindicatos dos trabalhadores.

Nas variáveis independentes são considerados os elementos que envolvem o ambiente externo, tais como os fatores políticos, econômicos, sociais, tecnológicos e demográficos.

Assim como Dunlop, Kochan também utiliza elementos externos, pois considera que qualquer análise inicia com uma dimensão econômica à medida que se considera que isso afeta o comportamento das partes. Contudo, ressalva que o ambiente externo não está totalmente fora do controle das partes, podendo ser influenciado por elas. Segundo Kochan (1980, p.37): “(..) em 1920, um significativo número de empresas têxtil e de vestuário e outros pequenos empregadores teriam migrado da parte noroeste do país para o sul dos EUA, em um esforço de tirar proveito de uma ambiente econômico mais favorável e um ambiente social menos hospitaleiro para os sindicatos”. Isso faz com que o centro do sistema de relações de trabalho esteja nas estratégias e não na negociação coletiva.

A variável econômica, por sua vez, é formada por um grupo de fatores de caráter macroeconômico e microeconômico. Quanto às variáveis macroeconômicas, o autor observou que as políticas fiscais, monetárias e de renda, com destaque para itens como taxa de desemprego, inflação e fixação de padrões salariais entre outros, influenciam os resultados das negociações coletivas e as próprias ações dos atores. A escolha desses determinantes está assentada em certas observações, como a contribuição da inflação para a formação das expectativas e das metas dentro da negociação, influenciando o conteúdo das cláusulas e sua magnitude. Os trabalhadores acreditam que poderão recuperar suas perdas mesmo com elevadas taxas de inflação, o que faz com que muitas vezes o processo de negociação coletiva esteja centrado nas cláusulas que envolvem esse elemento. Os grandes sindicatos; aqueles com significativa representabilidade, tendem a ter maior facilidade em recompor a perda do poder de compra de seus trabalhadores, seja pelo seu poder de argumentação, seja pela utilização de instrumentos de pressão, como as greves.

Em relação às variáveis microeconômicas, elas possibilitam avaliar o poder de negociação das partes dentro do ambiente e da estrutura da empresas. A análise sugere que os resultados e o poder de barganha irão depender do mercado, das empresas, de seu caráter competitivo ou concentrador, de seus lucros e de sua produtividade. As variáveis micro estão baseadas nas quatro

condições marsalhianas e sua influência sobre o emprego e o salário, quais sejam: (1) a inelasticidade da demanda pelo produto final, (2) a substituição do trabalho no processo de produção, (3) a inelasticidade do fornecimento dos outros fatores de produção e a (4) razão entre os custos do trabalho e os custos de produção. A escolha desses elementos está baseada na hipótese de que os três primeiros fatores estão relacionados de forma positiva com o poder de negociação dos sindicatos, e o último relacionado negativamente, ou seja, ao aumento nos custos. (Kochan, 1980).

Dos resultados obtidos nos seus estudos, pode-se observar que o bom andamento da economia tende a ampliar o poder de negociação principalmente dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que períodos em que há queda na produção do país e um aumento nas taxas de desemprego, nota-se uma redução do poder de barganha dos sindicatos dos trabalhadores em relação ao patronal. Além disso, os resultados obtidos no processo também influenciam a situação da economia, embora seus efeitos sejam mais complexos. O modelo sugere que aumentos salariais negociados elevaram o custo unitário do trabalho, tendo impacto sobre a inflação, o desempenho e o crescimento econômico e sobre as taxas de desemprego. Alguns estudiosos acreditam que os sindicatos podem afetar a inflação por meio de aumentos salariais acima das taxas de inflação e em períodos recessivos, buscando, com isso obter ganhos reais. Além disso, defendem a idéia de que aumentos salariais sem que haja um crescimento e uma expansão adequada da economia tem como conseqüência a redução das taxas de emprego e da força de trabalho sindicalizada. Os acordos coletivos que apresentam bons resultados tornam-se referência e balizam as demais negociações a serem desenvolvidas.

Embora os contextos externos acabem influenciando os resultados, para Kochan, são as estratégias e as táticas adotadas pelos atores que irão conduzir e levar ao melhor resultado para ambos. A coerência desse modelo deriva, portanto, da lógica das estratégias e não do predomínio de um componente dentro do sistema. Porém até que ponto os contextos externos ao processo não afetam as ações dos empregados e empregadores?

Independentemente se as negociações coletivas se encontram fragmentadas, se as relações de trabalho se flexibilizaram ou se o que determina os resultados são as ações dos atores ou o

ambiente econômico, a negociação coletiva permanece como produtora de regras e como um importante instrumento para minimizar o conflito capital trabalho. O centro do debate entre Dunlop e Kochan procura analisar a importância das negociações coletivas nas relações de trabalho e seu processo de descentralização, mas parece inegável que esse processo permite a interação de atores com interesses muitas vezes antagônicos procurando alcançar um acordo em comum.

As principais questões levantadas pelos autores são a respeito de quais os elementos influenciam os resultados das negociações coletivas, buscando identificar se os mesmos estão ao alcance dos principais atores. Dentro dessa perspectiva, a negociação coletiva é aqui considerada um processo produtor de regras que está em uma situação de dependência com o ambiente externo. A análise está centrada nos resultados das negociações coletivas no setor calçadista extraídos dos acordos coletivos focados nas cláusulas de reajuste salarial e piso normativo da categoria relacionando a negociação com os fatores externos ao processo, como produção, câmbio, emprego e salário mínimo, entre outros. O objetivo é avaliar que elementos externos são determinantes para essas cláusulas específicas no acordo. Entretanto, até o momento, os estudos estão fundamentados em experiências e estudos desenvolvidos para as economias desenvolvidas (Estados Unidos, Japão e Europa) sendo assim o Capítulo 3 centra a sua análise nos aspectos estruturais da negociação coletiva, na formação dos sindicatos, na influência do corporativismo nesse processo e no comportamento das negociações coletivas no Brasil. Cabe ainda lembrar que o objetivo desta dissertação não é avaliar qual das teorias ou dos estudos se adapta ao caso brasileiro, especificamente ao setor calçadista do Rio Grande do Sul. Essas teorias são utilizadas como a base teórica da dissertação, sendo utilizadas como referencial para a construção do modelo que será adotado, no Capítulo 4, para testar a relação entre as variáveis econômicas e os resultados dos acordos coletivos no setor calçadista gaúcho entre 1996 e 2001.

3. AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E OS ELEMENTOS QUE ENVOLVEM ESSE PROCESSO

As teorias apresentadas no Capítulo anterior ajudam a identificar os elementos que influenciam os resultados das negociações coletivas tanto em relação ao ambiente interno das empresas como aos fatores externos ao processo. Entretanto, deve-se ter um certo cuidado ao adaptá-los para o caso das negociações coletivas no Brasil. O modelo de negociação coletiva adotado no Brasil apresenta certas limitações constitucionais e legais pressionam os atores envolvidos no processo.

Este Capítulo tem como objetivo caracterizar a negociação coletiva no Brasil, procurando definir os fatores que influenciaram na formação dos sindicatos, o processo e os resultados das negociações coletivas durante a década de 90. Nesse sentido, primeiramente é realizada uma breve análise do arcabouço legal que envolve o processo de negociação coletiva, destacando as principais regras e normas que o envolvem. Na segunda seção, descrever-se a influência da legislação e das idéias corporativistas na formação do movimento sindical à medida que esses elementos são fundamentais para compreender os objetivos da negociação coletiva no Brasil. Na seção seguinte, destaca-se o processo de negociação coletiva no Brasil de uma forma mais geral, avaliando suas principais modificações, seus resultados e os fatores que a influenciaram no período definido para análise. A definição desses elementos permite contextualizar o processo de negociação coletiva no Brasil e os elementos que a influenciaram durante década de 90. Ao mesmo tempo, auxilia na construção do próximo Capítulo, pois permite identificar os fatores que envolvem o processo de negociação no Rio Grande do Sul.

3.1 Negociação coletiva: regras, normas e leis que envolvem esse processo.

A negociação coletiva, como visto no Capítulo anterior, é influenciada por elementos internos e externos capazes de estabelecer normas e regras que tendem a afetar as relações de trabalho como um todo. Entretanto, essas regras e normas se alteram conforme o grau de democracia do país, a participação do Estado, a estrutura produtiva, as políticas econômicas e sociais e principalmente a estrutura sindical. De acordo com Siqueira (1998) o processo de negociação coletiva pode ser dividido em três fases, que compreendem a organização e os processos, os instrumentos normativos a serem utilizados e a definição do sistema de composição de conflitos a ser adotado conforme o resultado e o momento em que a negociação se encontra.

A primeira fase do processo está ligada à dinâmica da negociação coletiva, ou seja, à definição de sua periodicidade, de quem são seus participantes, de sua abrangência, de qual o seu conteúdo e do próprio tipo de negociação que se pretende realizar. Em grande parte dos casos as negociações são realizadas em períodos determinados, definidos em comum acordo entre as partes, chamado de data-base. A negociação coletiva pode ocorrer em diversos níveis: setorial, por empresa, local, municipal, intermunicipal, regional, inter-regional, estadual, interestadual e nacional. A definição da abrangência e a separação por níveis estão ligadas aos objetivos e os assuntos a serem levantados. O processo pode também se desenvolver em todos os níveis, respeitando uma certa hierarquia, do mais geral (nacional) ao mais particular (empresa).

Por meio dos níveis, pode-se identificar se o processo de negociação coletiva é centralizado, quando abrange um setor econômico com a cadeia produtiva, ou fragmentado, quando realizado no âmbito das empresas, em regiões específicas ou diretamente entre empregados e trabalhadores. Os níveis acabam por definir o perfil e a participação dos atores nas negociações coletivas. Geralmente os trabalhadores são representados por organizações sindicais e, eventualmente, por comissões de empresas identificadas com um grupo de trabalhadores independentemente da filiação sindical. No Brasil, essa última representação se aplica de forma mais comum em negociações específicas por empresa. Quanto à representação dos empregadores, essa geralmente é realizada por um sindicato, chamado de patronal, que reúne diversas empresas ou associações de empregadores.

A segunda fase refere-se aos instrumentos normativos que nada mais são que documentos resultantes das negociações coletivas que registram a vigência, o campo de aplicação, o conteúdo acordado, a aplicação territorial e a extensão dos resultados. Os tipos de negociação coletiva e os registros da mesma podem ser classificados em quatro tipos: as normativas, que buscam regularizar as condições de trabalho; as institucionais, que se destinam a criar novas instituições; as transacionais, que têm o objetivo de eliminar o conflito entre os atores envolvidos, e as decisórias, que visam estabelecer condutas e parâmetros sobre a gestão empresarial (Siqueira, 1998).

As negociações coletivas, no Brasil, utilizam o chamado instrumento normativo para registrar os resultados das negociações. Os instrumentos normativos se aplicam no campo territorial, atingindo os envolvidos na região ou exclusivamente os participantes que firmam o acordo, ou os seus respectivos representantes. Esses documentos possuem diversas denominações. São conhecidos como Acordo Coletivo, Contrato Coletivo, Convênio Coletivo, Convenção Coletiva ou Contrato Tarifário, entre outras. O conteúdo dos instrumentos é classificado em cláusulas que tratam do assunto que é o objetivo da negociação. Elas podem ser consideradas cláusulas normativas, que se referem aos contratos individuais de trabalho e/ou cláusulas obrigacionais, que são aquelas que geram direitos e obrigações às partes contratantes. Para o instrumento normativo ter validade, certos procedimentos devem ser obedecidos, como ser registrado de forma escrita, especificando os participantes, o prazo de vigência, a identificação das categorias abrangidas, as normas para conciliação, a aprovação do instrumento em assembleia das partes interessadas, a renovação, a revisão e a revogação do instrumento (BOLETIM DIEESE, 1996).

A vigência de determinado acordo ou decisão está ligada à duração do instrumento normativo, que pode ser por tempo determinado ou indeterminado. A legislação estabelece que o prazo para renovação do instrumento não pode ultrapassar um dado número de anos. No Brasil, os acordos geralmente têm vigência de 12 meses, sendo renegociados a partir da definição da chamada data-base, que procura especificar um determinado mês para iniciar o processo de negociação. Quando as partes não conseguem chegar a um acordo, há dois tipos de soluções:

prorrogam-se os efeitos dos instrumentos vencidos até o estabelecimento de um novo acordo ou estendem-se os efeitos do instrumento por um curto período de tempo, em torno de 60 dias. Ultrapassando esse período, o instrumento vigente não apresenta mais efeitos (Horn, 1999).

Os sindicatos ou as associações que por algum motivo, não participaram da negociação podem aderir a ela após a sua assinatura, em casos em que a negociação ocorreu fora do âmbito da empresa, sendo considerados contratos abertos. O poder público tem o poder de ampliar um instrumento normativo de um setor organizado para setores menos organizados onde haja uma pequena representação sindical que venha a apresentar dificuldade em negociar.

Nem sempre a negociação coletiva se desenvolve de uma maneira consensual. Em alguns casos, trabalhadores e empregadores divergem sobre os temas a serem tratados, gerando o que se chama de conflito coletivo. Sendo assim, a definição de um processo de composição de conflito pressupõe que a negociação se encontra em uma situação de impasse, ou seja, trabalhadores e empregadores encontram-se em uma situação de divergência quanto aos interesses do grupo.

Os conflitos podem apresentar um caráter jurídico, por exemplo, discordância na interpretação de determinada lei ou norma, ou um caráter econômico ligado a situações de regulação ou interesses a respeito de antigas ou novas normas (cláusulas). Segundo Siqueira (1998, p.48), “(...) os conflitos de interesses são inevitáveis em qualquer sociedade. Neste sentido existem regras para sua composição, mas não podem existir regras para sua eliminação.” As maneiras utilizadas para a composição do conflito são classificadas de auto-composição, quando não necessita da interferência de terceiros, ou heterocomposição, quando há a necessidade de utilizar um poder acima das partes - ou por imposição jurídica ou por aceitação das partes.

Para a solução do conflito, são definidos mecanismos que a minimizem ou solucionem o impasse. Os mecanismos utilizados por autocomposição são a conciliação e a mediação. A conciliação ocorre quando as respectivas partes chegam em um acordo sem assistência de terceiros³, Segundo Horn (1999, p.2), sobre a auto composição dos conflitos:

³ A participação de um terceiro agente não descaracteriza o processo desde que este não se coloque acima das partes com o objetivo de impor uma solução.

“(…) ocorre através de negociação entre as partes – por exemplo, entre um sindicato de trabalhadores e um sindicato de empresas – e cujo resultado é um acordo em que se fixam os termos e as condições aplicáveis às relações de trabalho nas empresas por ele abrangidas, bem como as normas voltadas ao relacionamento entre as partes mesmas. O funcionamento da conciliação parte do pressuposto de uma simples negociação onde as partes se confrontam e discutem seus pontos de vista se comprometendo a chegar um acordo, ou seja, esse procedimento procura reaproximar opiniões antagônicas até alcançar uma solução.”

Ao contrario da conciliação, a mediação buscar minimizar o conflito com a interferência de terceiro, que deve ser escolhido pelas partes, as quais procuram encontrar a solução por meio da proposta desse mediador. As suas opiniões ou decisões desse mediador não são decisivas, ou seja, as partes podem ou não aceitar suas ponderações. A utilização de um mediador ainda é muito restrita por falta de tradição e por suas propostas serem aceitas ou não conforme o interesse das partes envolvidas (Horn,1999).

Já os mecanismos que compreende da heterocomposição são a arbitragem e a solução jurisdicional. A arbitragem é a busca pela solução do conflito com a utilização de um árbitro responsável que, por meio da apresentação de um laudo, busca solucionar os impasses. O árbitro tem a obrigação de encerrar o conflito com suas opiniões ou propostas, não tendo as partes meios para intervir, o que a diferencia da mediação ou conciliação. Quanto à solução jurisdicional, essa depende exclusivamente do poder judiciário e se caracteriza por ser o instrumento mais utilizado no Brasil. A partir da instauração do processo de dissídio coletivo junto à Justiça do Trabalho, é possível, às partes, utilizando uma sentença normativa,⁴ eliminar o conflito. A Justiça do Trabalho tem o poder de resolver os conflitos coletivos estabelecendo normas e regras às condições de trabalho. Esse mecanismo é o mais utilizado no Brasil, a ponto de os sindicatos darem entrada ao processo antes de iniciar a negociação coletiva com o objetivo de agilizar o resultado caso as partes não cheguem a um acordo. Diversos trabalhadores têm o hábito de chamar o acordo coletivo de dissídio coletivo (Siqueira, 1998).

⁴ Decisão judicial proferida em processo de Dissídio Coletivo de Trabalho

No Brasil, o arcabouço institucional para a solução de conflitos está delimitado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que procura definir duas maneiras para solucionar ou minimizar os conflitos. A primeira quando as partes negociam diretamente e chegam a um acordo denominado convenção coletiva – quando a negociação é feita por sindicatos representativos das categorias profissionais e econômicas - ou acordo coletivo, quando negociado por uma ou mais empresas e os sindicatos representativos das categorias profissionais. O segundo procedimento ocorre com a instauração do processo de dissídio coletivo de trabalho junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) para julgamento do mérito e decisão da sentença normativa julgando as cláusulas do acordo (Horn, 1999). Cabe destacar aqui, que a negociação coletiva é um instrumento de autocomposição que procura minimizar o conflito entre capital e trabalho. Quando esse conflito é negado, o processo de negociação coletiva não se realiza.

As diversas etapas que envolvem o processo de negociação coletiva estão intimamente ligadas à legislação. Todavia, a estrutura sindical, as estratégias e táticas adotadas pela parte bem como o maior ou menor grau de interferência do Estado ou da sociedade podem acabar tornando essa legislação mais rígida ou mais flexível. No Brasil, em certos casos, a legislação trabalhista é utilizada como uma medida compensatória frente às reduzidas políticas de empregos e de bem-estar social. Nesse sentido, para que se possa compreender o processo de negociação coletiva no Brasil, não basta entender os elementos jurídicos que compõem o processo, sendo necessário analisar a construção do movimento sindical no Brasil e sua influência sobre a negociação coletiva.

3.2 A formação do movimento sindical no Brasil: das idéias corporativistas à flexibilização

O poder legislativo, a representação coletiva dos sindicatos e o poder normativo dos tribunais e do Ministério do Trabalho são fatores que se utilizam das leis, dos acordos e convenções coletivas e das sentenças normativas para registrar e influenciar os resultados da negociação coletiva. Esses elementos demonstram a importância do direito do trabalho para a negociação coletiva e para os atores envolvidos na mesma. Para que se possa compreender o desenvolvimento dos sindicatos no Brasil, é necessário destacar a presença das idéias

corporativas na formação do direito do trabalho (Siqueira,1998). Sendo assim, na presente seção, é realizada uma síntese das idéias corporativas, um breve histórico do movimento sindical e uma análise da formação e do comportamento do movimento na última década, sendo utilizados dados referentes ao último censo sindical produzido pelo Instituto de Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

As idéias corporativistas se consolidam no início da década de 30, tendo origem na não aceitação dos princípios do liberalismo⁵ e de uma forte resistência ao socialismo, buscando a construção de um Estado Nacional forte, onde tudo e todos estão submetidos aos interesses da Nação. Segundo Rodrigues (1990), o corporativismo seria uma alternativa do governo e das classes tradicionais ao perigo de um possível levante da classe proletária e das classes baixas das regiões menos industrializadas.

À medida que essas idéias se estabelecem, as relações de trabalho passam a ser consideradas rígidas, partindo do princípio da negação dos conflitos entre empregados e empregadores, ou seja, o Estado reconhece a existência das classes sociais e seus interesses, porém procura limitar suas ações pelo do controle estatal (Rodrigues, 1990). Nesse sistema, o sindicato é visto como um colaborador do governo para a realização de suas políticas econômicas e sociais. Entretanto, a existência do sindicato está condicionada à intervenção do Estado nas relações de trabalho. Para Siqueira (1998, p.62), “(...) no corporativismo os sindicatos passam a ser pessoas jurídicas de direito público incrustadas no Estado com a finalidade de reger a vida integral do trabalho”.

A base do Estado corporativista está assentada sob três elementos: as corporações, o enquadramento sindical e a unicidade sindical. As corporações estão inseridas em todos os setores e segmentos da economia com o objetivo de controlar, coordenar e mediar a relação entre trabalhadores e empregadores. Para Siqueira (1998, p.61), as corporações são formadas por “órgãos de coordenação sindicais nacionais de vários fatores de produção, empregadores e

⁵ Nesse período a economia mundial havia enfrentado a quebra da Bolsa de Nova York, promovendo intensos questionamentos a respeito das idéias e práticas liberais.

empregados intelectuais e manuais, por um determinado ramo da produção ou por uma determinada categoria de empregados. A organização assim coligada constitui uma corporação”.

O enquadramento sindical refere-se à organização dos sindicatos estabelecida previamente pelo Estado, segundo categoria profissional, ramo ou atividade econômica. Já a unicidade sindical impõe, por lei, um único órgão de representação sindical dos trabalhadores de uma determinada categoria profissional em uma determinada base territorial. Ao impor limites à representatividade dos trabalhadores, essa última variável impede qualquer mecanismo de auto-composição ou mesmo simples manifestações do pluralismo sindical, uma vez que são considerados como válidos apenas instrumentos de interferência estatal. Segundo Siqueira (1998, p.63):

“O corporativismo promove a institucionalização da colaboração econômica entre várias categorias de produtores. Em relação ao sistema sindical, reconhece a associação por categorias profissionais, concedendo a essas, enquanto sujeito de direitos, a iniciativa de procedimentos consensuais para disciplinar as relações de trabalho, tutelando ao máximo os interesses da respectiva representação; cria órgãos de intervenção para solucionar os conflitos de qualquer natureza e proíbe os meios de autotutela, como a greve(...)”

As idéias corporativistas passaram a ser aplicadas no Brasil com a ascensão da Aliança Liberal ao poder a partir da revolução de 1930. Observou-se a construção de uma nova organização social, política e econômica. Essa nova organização pressupunha o fortalecimento do Estado pela da criação e controle de determinadas instituições que deveriam estar subordinadas ao mesmo. Como o movimento sindical até 1930 se caracterizava pela completa autonomia do Estado e se sustentava como uma importante liderança fortemente politizada, que, em parte, inviabilizava a manutenção dessa nova organização, o Estado procurou estabelecer um novo modelo de organização sindical atendendo às antigas reivindicações do movimento sindical ligadas à regulamentação da jornada de trabalho, do trabalho infantil e feminino, à concessão de férias, a benefícios da aposentadoria e a pensões. O governo procurou estabelecer mecanismos, como as convenções coletivas de trabalho e as juntas de conciliação prévia, com o objetivo de minimizar e solucionar os conflitos entre capital e trabalho. Entretanto, essa soma de benefícios não se estendia a todos os trabalhadores, apenas para aqueles associados a um sindicato oficial, ou seja, registrado pelo Ministério do Trabalho (Rodrigues, 1990).

Por meio de um ato ministerial, decreto nº 19.770, promulgado em 19/03/1931, o governo estabeleceu o controle estatal sobre as associações profissionais, fixando para isso inúmeras regras para o reconhecimento sindical, tais como a classificação das organizações por ramo de atividade, a obrigatoriedade do reconhecimento por parte das autoridades públicas e a unicidade sindical, entre outros. Com o objetivo de oficializar o maior número de sindicatos, o governo determinou uma bancada classista eleita pelos sindicatos oficiais para participar da Assembléia Nacional Constituinte, o que, em parte, atendia às reivindicações do movimento quanto a uma participação política. Contudo, seria necessário aos sindicalistas aceitar o novo modelo corporativista de organização sindical. Ressalta-se que esses benefícios não impediram a repressão sobre as organizações sindicais independentes que continuaram a enfrentar as organizações sindicais oficiais (Calvete, 1996).

As associações reconhecidas como entidades sindicais eram apenas aquelas que possuíam a chamada *carta sindical* dada pelo Ministério do Trabalho. A carta sindical é um diploma legal que valida a entidade sindical, devendo a mesma se sujeitar à legislação em vigor. Nela consta a categoria profissional ou econômica e o espaço territorial no qual o sindicato pode atuar. Segundo Siqueira (1998), a questão do reconhecimento do sindicato é fundamental, pois o sistema que vigorava e se mantém até hoje é o da unicidade sindical. Cabe lembrar que a unicidade sindical prevê apenas a existência de um sindicato por categoria profissional numa determinada base territorial. Nesse sentido, identificam-se dois importantes elementos de manutenção do sistema e de definição das características dos sindicatos – o enquadramento sindical e a base territorial (Rodrigues, 1990).

Esses dois elementos, somados à idéia de unicidade sindical, são importantes instrumentos de intervenção do Estado nos sindicatos. Sendo assim, os sindicatos poderiam ser municipais, distritais, intermunicipais, estaduais e interestaduais desde que respeitassem a distribuição de um sindicato por base territorial. Além disso, poderiam ser divididos em dois tipos de categorias: as econômicas onde se enquadram os empregadores, e a dos profissionais, composto pelos trabalhadores (Siqueira, 1998).

O princípio da unicidade, se analisado pela ótica da organização sindical, levou a uma pulverização dos sindicatos, ocasionando seu enfraquecimento e reduzindo sua importância e seus espaços de atuação. Fatores como a construção de um aparato burocrático financiado pelo Estado capaz de definir normas e regras, a instituição de uma legislação paternalista que protege uma massa de trabalhadores, especialmente os menos qualificados, e a dependência de diversos segmentos da sociedade interessados e sendo sustentados pela estrutura, inclusive os sindicatos, auxiliaram na manutenção do sistema. Segundo Rodrigues (1990, p.61), “o modelo de organização das relações profissionais e de resolução dos conflitos trabalhistas acabou por revelar-se umas das instituições mais estáveis da sociedade brasileira”.

Durante os anos da ditadura militar, o movimento sindical brasileiro viveu sobre forte repressão. Contudo, preocupou-se em preparar novas lideranças e definir novas formas de atuação. Com o fim da ditadura militar, surge o chamado novo sindicalismo, originário do setor industrial mais moderno ligado a multinacionais com base no interior paulista. A ampliação da atuação do movimento sindical esteve em grande parte relacionada à militância sindical, com destaque para os movimentos dos metalúrgicos do ABC e dos bancários, que passaram a questionar o sistema corporativo (DIESSE,1998).

Durante a década de 80, contrariando a tendência do movimento sindical mundial, no Brasil, observou-se a expansão do movimento. As reivindicações estavam cada vez mais centradas em variáveis econômicas e cada vez mais distantes das idéias de liberdade, autonomia sindical e reformulação das relações de trabalho. Um dos resultados mais visíveis dessa modificação foi a ampliação das pautas de reivindicações e do diálogo entre os atores envolvidos diretamente no processo. O termo corporativismo se tornou mais abrangente, não se referindo apenas à organização da sociedade, mas também à postura adotada por diversos sindicatos, que buscavam, em suas reivindicações, atender a interesses próprios deixando as lutas de caráter mais amplo em segundo plano (Calvete1996).

A Constituição de 1988 foi vista pelo movimento sindical como uma forma de alterar a estrutura dos sindicatos, porém essa estrutura se manteve praticamente inalterada. As principais modificações ocorridas centraram-se no fim do estatuto-padrão da carta sindical, no fim da

possibilidade de intervenção administrativa por parte do Estado, na liberação na definição de estatutos e regras eleitorais, na sindicalização de servidores públicos, no reconhecimento das centrais sindicais e na ampliação do direito de greve. Observa-se a manutenção dos principais elementos que sustentavam o sistema corporativista, como a unicidade sindical e o monopólio da representação. Ao mesmo tempo em que a Constituição assegurava a liberdade sindical individual ao trabalhador - livre escolha para aderir ou não ao sindicato, manteve-se a obrigatoriedade de existir apenas um sindicato por município legalmente reconhecido capaz de representar a categoria, ou seja, os sindicatos adquiriam autonomia, mas os trabalhadores não. Cabe destacar alguns avanços, como a garantia de participação dos sindicatos na negociação coletiva, a segurança no emprego ao trabalhador aposentado e a introdução de um árbitro sempre que o processo de negociação chegasse a um impasse. Todavia, a Justiça do Trabalho manteve seu poder de julgar os dissídios individuais e coletivos e de estabelecer normas e condições, que na grande maioria dos casos, não eram favoráveis ao trabalhador. Ao mesmo tempo, o empresariado brasileiro e as elites do governantes continuaram obstruindo os canais legítimos de negociação (Carvalho, 2001).

Limitada às modificações na estrutura sindical realizadas a partir da Constituição de 1988, a adoção de uma linha mais democrática e liberal esbarrou na tradição corporativista. Além disso, fatores como os diferentes graus de desenvolvimento entre as regiões, principalmente as industrializadas, e fatores de natureza conjuntural, como o desemprego, também auxiliaram na redução do poder dos sindicatos dos trabalhadores. A adoção de uma linha mais liberal e democrática bem como a eliminação da unicidade sindical possibilitaria de certa maneira o fim dos chamados sindicatos de carimbo ou seja, aqueles sem qualquer representatividade.

Pode-se dizer que o movimento sindical possui uma certa resistência quanto a liberdade de organização sindical e, de certa forma, sempre aceitou o sistema paternalista adotado, em parte motivado pelo enfraquecimento da capacidade de pressão dos trabalhadores e a constante precarização das relações de trabalho. As modificações não se resumem unicamente à Constituição. Durante toda a década de 90, uma série de medidas provisórias editadas pelo governo juntamente com o processo de reestruturação produtiva ocasionaram o enfraquecimento do movimento sindical, levando à descentralização das negociações coletivas e à redução do

poder de barganha dos trabalhadores⁶.

A ação do governo somada as inovações tecnológicas introduzidas pelas empresas, levaram os trabalhadores a buscarem novas formas de organização. Alguns sindicatos, entre eles do metalúrgicos do ABC, organizaram as chamadas comissões de fábrica, que possibilitou a negociação diretas entre os trabalhadores e as empresas fortalecendo as organizações de trabalhadores e melhorando a relação dos trabalhadores com as empresas sem a interferência do Estado (Carvalho, 2001)

Segundo levantamento realizado pelo IBGE (2002), nessa última década o número de sindicatos cresceu cerca de 43%, com destaque para o aumento no número dos sindicatos dos trabalhadores autônomos, na ordem de 307%, justificado, em parte, pelo aumento das taxas de desemprego e pela ampliação da informalidade. A taxa de sindicalização, quando comparada à população economicamente ativa (PEA), apresentou uma queda de 5,2%. Comparada com a população ocupada esse índice tem um incremento de apenas 0,8%. Quanto à distribuição regional, embora o número de sindicatos na região Norte e Nordeste tenha crescido em média 70%, as regiões que concentram as maiores proporções de sindicatos permanecem sendo Sul e Sudeste.

Além disso, observa-se uma redução no número de trabalhadores e sindicatos ligados ao ramos da indústria e a empresas de crédito e bancos em consequência do processo de reestruturação produtiva, que resultou em redução da base social e dos recursos financeiros disponíveis. Ao mesmo tempo, há um aumento no número de sindicatos ligados ao setor público, cujo reconhecimento ocorreu apenas com a Constituição de 1988 (Tabela1).

⁶ Algumas medidas provisórias implementadas a partir da década de 90: (1) Participação nos lucros ou resultados (MP 794); (2) Trabalho aos Domingos no Comércio Varejista (MP 1539-34); (3) Contrato de Trabalho por Tempo Determinado (Lei 9601); (4) Trabalho em Regime de Tempo Parcial (MP1709) e (5) Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho (MP 1726). Maiores detalhes podem ser obtidos em: www.dieese.org.br.

Tabela 1 – Distribuição percentual dos sindicatos de trabalhadores, por representatividade dos grandes grupos profissionais no Brasil - 1991/2001.

Grande Grupo Profissional	1991	2001
Trabalhadores na agricultura	39%	35%
Trabalhadores na indústria	21%	16%
Empregados no comércio	13%	13%
Servidores públicos (1)	8%	15%
Demais grandes grupos	19%	21%

Nota: (1) Exclui os profissionais de ensino da rede pública.

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Departamento de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Sindical 1991/2001.

Os avanços quanto ao movimento sindical brasileiro foram lentos e incompletos. A estrutural sindical mantém os principais elementos da organização corporativista, apresentando uma estrutura verticalizada onde os sindicatos se organizam em categorias, que se reúnem em federações e essas, por sua vez, se organizam em confederações também classificadas em categorias. Segundo o IBGE (2002, p.6): “(..) o modelo de sindicalismo brasileiro prevê uma estrutura verticalizada compulsória de representação de ramos da economia que tem o sindicato na sua base, a federação no meio e a confederação no topo.”

As modificações foram poucas nos últimos 70 anos em relação ao modelo sindical e às relações de trabalho, frente às profundas modificações que o país enfrentou nesse período, como o aumento da população, um processo acelerado de industrialização e a ampliação das relações de mercado nos setores e nas regiões. O Brasil evoluiu significativamente em termos econômicos e principalmente produtivos, mas as condições de trabalho e a representação sindical parecem andar em um ritmo mais lento quanto à regulamentação e à ampliação dos direitos do trabalho; já a flexibilização apresentou um ritmo.

Como visto nesta seção, o modelo corporativista concede representatividade aos sindicatos seja por meio de mecanismos oficiais, seja por benefícios sociais. Os sindicatos, de maneira geral, constituíram um canal de participação para a classe trabalhadora. A negociação coletiva pode ser considerada como um desses canais de participação, em que o trabalhador tem possibilidade de ampliar suas conquistas e tentar equilibrar a correlação de forças. A negociação

coletiva acompanhou todas as modificações vivenciadas pelo movimento sindical durante a década de 80, com a redemocratização do país, intensificando o processo de negociação ocasionado por uma forte ascensão dos sindicatos, que voltaram suas ações para a organização interna e às questões salariais. Durante a década de 90, essa situação se inverteu, as negociações coletivas voltaram-se mais para questões ligadas ao ambiente da empresa e a estrutura sindical se manteve atrelada a uma estrutura arcaica e centralizada na mão no Estado. Dentro desse contexto, na próxima seção é analisado o comportamento da negociação coletiva durante a década de 90, destacando os elementos que a influenciaram nesse período. Antes, é necessário analisar a estrutura da negociação coletiva no Brasil, considerando a influência da legislação e das limitações dos sindicatos.

3.3 Comportamento das negociações coletivas no Brasil

A base da estrutura sindical brasileira é um sindicato único por ramos de atividade em uma determinada região geográfica, e foi sobre essa ótica que a negociação coletiva foi construída. A negociação coletiva se modificou ao longo das últimas duas décadas, crescendo e ganhando importância juntamente com o movimento sindical, mas perdendo espaço frente à conjuntura econômica negativa que o país passou a vivenciar principalmente a partir da segunda metade da década de 90, com aumento da taxa de desemprego e do processo de desnacionalização.

A negociação coletiva no Brasil ocorre exclusivamente em períodos pré-determinados e geralmente fixo, acordado entre as duas partes, chamado de *data-base*; cada categoria determina o mês que iniciará o processo de negociação. Porém, essa data nem sempre é favorável para os atores que estão envolvidos no processo. Esse critério obedece ao princípio da anualidade contratual, em que o empregador tem a obrigação de negociar apenas uma vez por ano. Mudanças na conjuntura econômica, política ou social ocorridas depois da *data-base* e do fechamento do acordo somente podem ser negociadas se constar no acordo alguma cláusula que abra espaço para isso ou se as partes concordarem em discutir tais mudanças em tal momento.

No Brasil, as negociações não são unificadas por setor econômico. Elas se caracterizam por serem organizadas, em sua grande maioria, por ramos profissionais, onde vigora a prática da negociação por empresa, ocasionando uma certa dificuldade de impor ao empregador um outro nível de negociação e ampliar seu poder de pressão. Uma vez em que pode haver negociação apenas uma vez durante o ano, o conteúdo a ser trabalhado nas negociações torna-se limitado, o que, muitas vezes, dificulta a adaptação da pauta à realidade específica de cada região ou período.

As negociações coletivas compreendem, ao longo de seu processo, a definição de pautas de reivindicações, as estratégias, a mobilização de forças e a discussão entre as partes e a finalização representada pelos dos acordos coletivos ou por uma decisão arbitral. Os movimentos realizados dependem das características de cada parte e da conjuntura na qual a negociação ocorre, pois é como base nesses elementos que patrões e empregados se organizam. Assim, a identificação da estrutura ou do próprio comportamento da negociação coletiva está relacionada com o perfil das partes, o mercado, os produtos, a tecnologia, a conjuntura econômica e política, a intervenção do governo e com os temas a serem negociados, o que torna a negociação coletiva algo dinâmico, complexo e em constantes transformações. A análise do comportamento das negociações coletivas passa necessariamente pela avaliação desses elementos (DIEESE, 1999).

O processo de negociação coletiva no Brasil ganha espaço no final da década de 70 com a reorganização do movimento sindical por meio da organização das primeiras campanhas salariais em busca da recomposição do poder de compra dos trabalhadores frente aos elevados índices de inflação. Entretanto, a negociação coletiva sofreu sérias resistências tanto pelo lado do empresariado quanto pela própria legislação trabalhista, que apresentava dispositivos inibidores da ação sindical, tais como restrições do direito de greve e do poder de arbitragem de cláusulas econômicas nos tribunais (Prado, 1998).

Já a conjuntura da década de 80 se caracterizou por sucessivas crises econômicas iniciadas com a crise da dívida externa, os programas de maxidesvalorização, as medidas econômicas contracionistas, a queda dos investimentos públicos, o esgotamento do padrão financeiro e as elevadas taxas de inflação, que levaram o governo a experimentar diversos planos de estabilização com o único propósito, de controlar a inflação. Com o objetivo de manter o poder

de compra dos salários, o governo aplicou cerca de vinte e seis políticas salariais que acabaram por dificultar o aumento real dos salários (Prado, 1998).

A ação sindical frente a esse cenário econômico ultrapassou o âmbito das relações entre capital e trabalho, adquirindo um contorno mais amplo com a organização das centrais sindicais, que reintroduziram a classe trabalhadora como um importante ator no cenário econômico, e como os intensos debates sobre temas relacionados à política salarial, à ação sindical e às constantes transformações no mundo do trabalho. Nesse mesmo período, pode-se observar a ampliação da discussão sobre as relações de trabalho por meio do aumento das reivindicações incorporando questões relacionadas às condições de emprego, às formas de contratação, à jornada de trabalho e às relações sindicais. Segundo o DIEESE (2001), os acordos da década de 80 apresentavam cerca de cinco ou seis vezes mais cláusulas que a década anterior, aumento justificado pelo crescimento do movimento sindical e pela ampliação do processo de negociação coletiva, com a regulação das relações de trabalho ou com a utilização de um importante instrumento de pressão, a greve.

O conteúdo das negociações coletivas, como visto anteriormente, estava centrado em questões salariais. Frente à conjuntura econômica, a ampliação do diálogo entre trabalhadores, empresários e governo acabou inseriu nos acordos coletivos novas cláusulas ou antigas reivindicações relacionadas aos condições de trabalho, tais como saúde e segurança do trabalhador, que, embora não estivessem diretamente relacionadas ao processo de trabalho, procuravam garantir treinamento, equipamentos e proteção ao trabalhadores durante o processo produtivo. Além disso, respeitando uma antiga reivindicação do movimento sindical sobre a redução da jornada de trabalho, diversos acordos coletivos passam a garantir o pagamento de horas extras e o abono por faltas. Porém apenas uma pequena parcela de categorias conseguiu reduzir a jornada de trabalho sem reduzir os salários. A crescente instabilidade do mercado de trabalho a partir da metade da década de 80 introduziu, nas negociações coletivas, questões referentes à garantia de emprego aos trabalhadores e às gestantes, ao aviso prévio, à indenização adicional aos demitidos, aos critérios de dispensa e a regulamentação da mão-de-obra temporária, entre outros.

Talvez uma das maiores dificuldades do movimento sindical durante a década de 80 tenha sido a ampliação da relação entre empresários e trabalhadores, principalmente em relação à fixação de normas para acesso dos sindicatos aos locais de trabalho e à liberação dos dirigentes sindicais e dos trabalhadores para as atividades promovidas pelo sindicato. Embora o movimento sindical tenha ganho força e representatividade ao longo dessa década, sempre teve seu espaço dentro das empresas limitado. Suas primeiras experiências foram realizadas em empresas do ramo metalúrgico com as chamadas comissões de fábrica, que possibilitavam ao trabalhador negociar as condições de trabalho diretamente com as empresas (DIEESE, 1998).

A expansão do movimento sindical esbarrou nas intensas modificações econômicas e produtivas sofridas pelo país a partir do início dos anos 90, que afetaram as relações de trabalho e a negociação coletiva. A abertura comercial promovida pelo governo Collor trouxe uma ampla agenda de reformas tratando de temas referentes a privatizações, reformas do Estado, competitividade internacional e flexibilização dos direitos trabalhistas. Contudo, nem o movimento sindical nem seus assessores estavam preparados para discuti-las e adotar uma posição. Entretanto, a permanência das elevadas taxas de inflação deslocou para um segundo plano a discussão desses temas nas negociações coletivas, que continuaram centradas em questões salariais, como visto no período anterior. Já se observa, contudo, a construção e a participação dos trabalhadores nas chamadas câmaras setoriais e nas discussões de âmbito nacional realizadas pelos sindicatos sobre previdência social, políticas de emprego, reforma fiscal e tributária, entre outros.

Com o Plano Real o grande problema da economia brasileira, a inflação, foi combatido com certo sucesso. Porém, a solução encontrada pelo governo para manter os preços em um patamar estável foi abastecer o mercado interno de produtos importados. A entrada no mercado interno de produtos mais baratos forçou as empresas a reduzirem seus preços para poder competir e se manter no mercado (Munhoz, 1995). Os resultados positivos do Plano Real duraram alguns meses, e com o objetivo de conter o aumento do consumo e com as sucessivas crises internacionais, que ocasionaram a fuga de capital, foram realizadas sucessivas correções no rumo da economia com base na retração das taxas de crescimento e em uma forte retração do crédito com a fixação de elevadas taxas de juros (DIEESE, 2001).

Somam-se a esse cenário desfavorável as constantes mudanças no modelo produtivo. As empresas continuaram adotando novas técnicas de gerenciamento e de produção em busca da redução dos custos, do aumento da produtividade e da necessidade de se tornarem competitivas. Independentemente se as empresas aproveitaram ou não a abertura comercial para incrementar sua produtividade, a entrada do país na economia internacional obrigou-as a ampliar sua produção ou simplesmente a tornarem-se eficientes para manter-se no mercado. Tornar-se competitivo significava necessariamente reduzir custos, adaptando a produção às constantes flutuações no mercado, com a variável de ajuste centrado-se nos trabalhadores por meio de alterações nas relações de trabalho, demissões, remuneração, flexibilização da jornada de trabalho e da própria legislação (Prado, 1998).

A adoção dessas medidas teve sérios reflexos na economia. Diversos grupos ligados a setores empresariais e aos trabalhadores buscaram novas medidas para combater o desemprego e a queda do nível de atividade. Segmentos como o têxtil, o de calçados e o de máquinas e equipamentos (penalizado em função da facilidade de crédito para importação desses produtos) foram muito prejudicados pela redução das alíquotas de importação e a valorização da moeda. Outros setores aproveitaram as facilidades da importação para tornarem-se mais competitivos.

As negociações coletivas que, durante a década de 80 foram um importante instrumento no sentido de ampliar as conquistas e os direitos dos trabalhadores, por meio do número crescente de novas cláusulas nos acordos ou nas convenções coletivas, foi perdendo força durante a década de 90 e passaram a ser utilizadas como meio para evitar a perda de direitos e conquistas. Nesse período, observam-se sucessivas perdas em relação à década anterior com dificuldades de negociação no setor público e o crescimento extremamente lento do número de cláusulas no setor privado.

As cláusulas conquistadas durante o processo de negociação coletiva, como as relacionadas às condições de trabalho, tiveram que se adaptar às inovações tecnológicas e às novas formas de gestão. A redução da jornada de trabalho, antiga reivindicação do movimento sindical, perdeu espaço para uma nova estrutura produtiva com o aumento do volume de horas extras e a implantação do banco de horas como um fator de ajuste da demanda do mercado. Apesar de já

estar sendo negociado desde a início da década de 90, apenas em 1998 o mecanismo de banco de horas passou a ter regulamentação legal. Surgem novas formas de contratação, como a estabelecida na medida provisória nº 1.709, de 1998, que trata do trabalho em tempo parcial, permitindo a contratação de trabalhadores com jornada de trabalho reduzidas para até 25 horas semanais, com remuneração proporcional e férias reduzida. Destaca-se, ainda que o empregado que tiver mais de sete faltas não-justificadas terá seu período de férias reduzido à metade. A adoção do regime de tempo parcial para os atuais empregados pode ser realizada apenas mediante a contratação coletiva.

De acordo com os dados do DIEESE (2000) sobre a década de 90, cerca de 70% das categorias apresentavam em seus acordos cláusulas referentes ao tema jornada de trabalho que se restringiam à regulamentação da distribuição da jornada semanal de trabalho. Porém, poucas conseguiram conquistar a redução da jornada. Aquelas que faziam referência ao pagamento das horas extras tiveram em grande maioria, seu valor redefinido. Dos 52 acordos coletivos analisados em 98, cerca de 35 deles apresentavam redução na jornada de trabalho, desses, onze reduziram também os salários, e um além de reduzir os salários flexibilizou a jornada. Observa-se que à medida que os salários pagos são baixos, há uma tendência de os trabalhadores utilizarem as horas extras para aumentar seus rendimentos, o que se constitui em um forte motivo para as empresas reduzirem o seu valor ou instituírem o banco de horas. Essas informações refletem o processo de flexibilização da jornada de trabalho. Ainda que alguns sindicatos tenham obtido sucesso ao discutir a redução da jornada durante a negociação coletiva, muitos correram o risco de ter aí incluída também redução dos salários (BOLETIM DIEESE, 1998).

A utilização da produtividade como um mecanismo de distribuição de renda e, conseqüentemente, de aumento de salário deixa de constar nas pautas de negociação, passando a ser meramente um indicador a ser considerado nos chamados Programas de Participação nos Lucros e Resultados ou Participação Independente. A produtividade, nesse sentido, tende a perder seu caráter distributivo, pois deixa de ser incorporada aos salários, além de transferir a discussão de perfil setorial para o âmbito das empresas, agravando o processo de descentralização das negociações coletivas (DIEESE, 1998)

Na segunda metade da década de 90, o aumento do desemprego e a desregulamentação das relações de trabalho, promovida tanto pelo empresariado como pelo governo, resultaram em avanços insignificantes em relação ao vínculo empregatício. Apenas números reduzidos de acordos conquistaram cláusulas que asseguravam garantias adicionais aos trabalhadores demitidos e visavam restringir a contratação por empresas terceirizadas ou assegurar aos trabalhadores terceirizados a extensão dos direitos adquiridos pela categoria. Nesse mesmo sentido, a negociação de mecanismos capazes de reduzir os desequilíbrios entre os atores envolvidos no processo, tais como a organização dos trabalhadores e o acesso dos sindicatos a informações sobre a empresa ou o processo de trabalho, esteve praticamente ausente nessa última década. (DIEESE, 2001).

Nesse ambiente totalmente desfavorável aos trabalhadores, verifica-se uma descentralização da negociação coletiva em parte em função da flexibilização das relações de trabalho. Salienta-se, aqui, que a pulverização da negociação coletiva está ligada à redução do poder de barganha dos sindicatos e à própria legislação sindical, que limita à atuação quanto a sua organização e a temas a serem trabalhados. As dificuldades para o movimento sindical de mobilizar os trabalhadores, nesse cenário extremamente negativo para o mercado de trabalho, podem ser percebidos pela redução do número de greves ao longo da década de 90, consideradas como um dos mais tradicionais mecanismos de pressão utilizados pelos trabalhadores com o objetivo de modificar a relação entre capital e trabalho e sempre que possível ampliar suas conquistas, em momentos em que a negociação coletiva não consegue ser capaz de solucionar o conflito (IBGE, 2002).

Tabela 2 – Número de greves e média de trabalhadores por greve no Brasil 1992/1999

Anos	Número de Greves	Média de Trabalhadores por Greve
1992	557	4.600
1993	653	5.507
1994	1.034	2.665
1995	1.056	2.157
1996	1.258	2.222
1997	630	1.284
1998	546	2.292
1999	508	2.598

Fonte: DIEESE. Banco de Dados Sindicais

A Tabela 2 aponta três situações ocorridas ao longo da década de 90 diretamente influenciadas pela conjuntura econômica vigente no período. Nos dois primeiros anos, o mercado de trabalho sofre com a abertura comercial, a intensificação da reestruturação produtiva, as elevadas taxas de inflação e a desregulamentação do Estado. Isso se reflete no pequeno número de greves. Contudo, o movimento sindical mantém sua capacidade de mobilizar os trabalhadores, fruto de seu crescimento e sua consolidação durante a década de 80 como importante agente de transformação na economia como um todo. Ainda que com esse pequeno número de greves, a média de trabalhadores cresceu respectivamente cerca de 20% de 1992 para 1993.

Com a implantação do Plano Real, a situação econômica se altera, e finalmente, o país alcança a estabilidade econômica com o controle da inflação, a valorização cambial, os incentivos às importações e a entrada constante de capital externo, elementos que, embora tenham melhorado o poder de compra dos trabalhadores, foram responsáveis por baixos índices de crescimento e elevadas taxas de desemprego. Os trabalhadores, pela primeira vez, tiveram que mudar sua pauta de reivindicação centrada na remuneração, desviando sua atenção para questões relacionadas às condições econômicas, fato esse consequência da própria fragmentação das negociações coletivas. O número de greves entre 1993 e 1994 cresceu 58%, enquanto o número médio de trabalhadores reduziu em cerca de 51% no mesmo período.

O número de greves cresceu até 1996 em parte devido à dificuldade dos sindicatos em discutir os novos temas e até mesmo o seu papel nesse modelo econômico e produtivo, porém, seu crescimento de 21% entre 1994 e 1996 foi modesto se comparado com o período anterior. O aumento de greves verificado nesse período não foi acompanhado pelo número de trabalhadores. Esses se sentiam pressionados pelo aumento da taxa de desemprego, redução dos postos de trabalho no mercado formal, queda no rendimento médio e início de um processo de desaquecimento da economia. As dificuldades de organizar os trabalhadores frente a um processo de negociação coletiva particularizado por empresa apenas se agravaram ao longo de 1998 e 1999 diante de mais uma crise internacional, desvalorização cambial e um cenário de instabilidade econômica, fazendo com que o número de greves voltasse ao patamar registrado em 1992. O aumento de número de trabalhadores a partir de 1998 está ligado à atuação do

movimento grevista do setor público, que buscava, por meio desse instrumento, recuperar vários anos sem reajuste geral dos salários.

Segundo o DIEESE (2001), a redução do número de greves é reflexo não somente da estratégia adotada pelos sindicatos para enfrentar a crise de desemprego, mas também das ações promovidas pelo governo, introduzindo temas a serem negociados diretamente com as empresas. Isso pode fragmentar a negociação, limitando o processo ao ambiente de cada planta com a da formação de comissão de trabalhadores. Um bom exemplo dessas modificações são as negociações sobre a Participação nos Lucros e Resultados. Para o DIEESE (2001, p.208) “a lógica da chamada PLR, a partir da visão governamental, fragmenta a negociação, podendo conduzir ao estabelecimento, de fato, de um sindicalismo por empresa”. Além disso, a flexibilização da jornada de trabalho e a adoção de contratos de trabalho por tempo determinado auxiliaram na intensificação do processo de negociação coletiva por empresa sob termos individuais:

“A ação sindical nos anos 90 passou por fortes restrições geradas por mudanças na economia e no mercado de trabalho. A elevação do desemprego, que triplicou desde o final de 1989, alcançando um patamar próximo ou superior a 20% da força de trabalho nas várias regiões metropolitanas; a regressão no emprego industrial com a redução de cerca de 2 milhões de postos de trabalho formais; a aceleração do processo de precarização das relações de trabalho e a reduzida taxa de crescimento da economia que, em média, é menor que a verificada na chamada “década perdida” (anos 1980) são fatores que levam ao enfraquecimento do poder sindical nas negociações coletivas de trabalho.” (DIEESE, 2001,p.208)

O movimento grevista praticado durante a década de 90 tinha um caráter muito mais defensivo que propositivo, fato que está diretamente ligado à redução do poder de negociação e à constante flexibilização das relações de trabalho (DIEESE, 2001). As motivações que levaram os sindicatos e os trabalhadores a realizarem as paralisações acompanharam as profundas transformações ocorridas na economia e no mercado de trabalho brasileiro, resultando no crescimento das greves ligadas à defesa de direitos desrespeitados e queda na das paralisações decorrente das reivindicações. A Tabela 3 permite avaliar as principais modificações quanto às preocupações do movimento sindical e as alterações na legislação e flexibilização das relações de trabalho.

Tabela 3 – Principais motivos de greves no Brasil – 1993/1999

Motivos das Greves	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Remuneração	62%	77%	49%	40%	32%	30%	37%
Não-cumprimento dos direitos	24%	19%	37%	42%	43%	56%	51%
Emprego	12%	10%	10%	10%	14%	19%	28%
PLR	n/d	n/d	9%	18%	15%	9%	9%
Condições de trabalho	12%	9%	10%	10%	12%	2%	10%
Sindical	5%	8%	7%	3%	5%	10%	10%
Política	6%	3%	4%	1%	3%	8%	6%
Jornada	3%	3%	5%	12%	8%	6%	10%

Fonte: DIEESE, Banco de Dados Sindicais.

Nota: O somatório dos percentuais relacionados a cada ano excede 100% porque as pautas de reivindicação das greves frequentemente são constituídas por mais de um tema de motivação

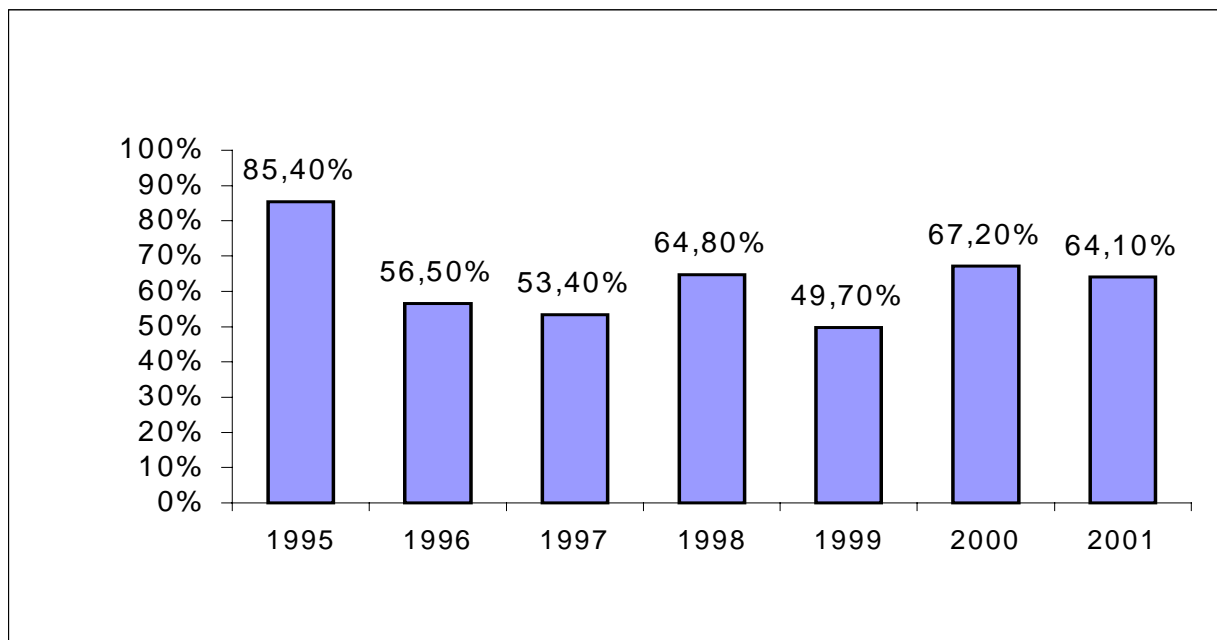
As baixas taxas de inflação somadas ao aumento das taxas De desemprego registradas a partir de 1994 deslocaram as reivindicações de questões salariais para temas voltados para a flexibilização de trabalho. Em 1999, cerca de 51% das categorias iniciavam seus movimentos grevistas buscando o cumprimento de seus direitos. Ao mesmo tempo 28% procuravam pressionar os empresários e o governo pela ampliação ou garantia de emprego.

Temas como a PLR e a jornada de trabalho passaram a ser discutidos mais amplamente e se tornaram motivo para a realização das greves apenas a partir de 1994, com a introdução da medida provisória que definia normas e regras sobre a negociação da participação nos lucros e a adoção por parte das empresas do chamado banco de horas, que aloca a jornada de trabalho conforme as flutuações da demanda. Os sindicatos dos trabalhadores têm se deparado, nas negociações coletivas, não com a oportunidade de melhorar os salários e as condições de trabalho, mas sim de negociar mudanças organizacionais, legislativas ou salariais determinadas pelo governo ou pela iniciativa própria das empresas, tendo como pano de fundo um constante cenário de instabilidade econômica.

Ao analisar os resultados das negociações sob a ótica dos reajustes conquistados pelos trabalhadores, pode-se observar que, novamente, elementos da conjuntura econômica influenciam os resultados. No Gráfico 1, são mostrados os reajustes salariais conquistados no Brasil entre

1995 e 2001. Esses percentuais englobam as negociações da indústria, comércio e serviços e são obtidos pela análise dos acordos coletivos disponibilizados no banco de acordos salariais do DIEESE.

Gráfico 1 - Percentual de categorias, acompanhadas pelo DIEESE, que conquistaram a reposição integral ou superior ao INPC/IBGE no Brasil - 1995/2001



Fonte: Banco de Dados Salariais do DIEESE

Nota: Os dados compreende acordos fechados no ramo industrial, serviços e comércio.

Em 1995, cerca de 85% das categorias fecharam acordo superior ou igual ao INPC, reflexo da redução da taxa de inflação, da ampliação do emprego, da redução das taxas de desemprego e da elevação do salário mínimo. O quadro positivo não se mantém ao longo de 1996 e 1997, mesmo com a inflação controlada. Fatores como o aumento da taxa de juros e as alterações no regime cambial, em 1999, levaram ao aumento do desemprego e frearam o ritmo de recomposição das perdas inflacionárias, fazendo com que, em média, 40% das categorias não tenham conseguido recompor suas perdas.

A melhora nos reajustes salariais registrados em 1998 é explicada pela queda dos índices inflacionários, o que facilitou a negociação dos reajustes salariais. O pior resultado registrado desde o Plano Real foi em 1999, revelando que apenas 49% das categorias conseguiram,

assegurar na data-base, reajustes salariais equivalentes ao INPC/IBGE. A elevação significativa dos índices de inflação tornou os empregados menos flexíveis durante as negociações salariais, ocasionando grande dificuldade para o movimento sindical.

Após a desvalorização cambial, a economia inicia um processo de aquecimento que se refletiu principalmente na redução da taxa de desemprego e no aumento do número de assalariados com carteira de trabalho, segundo dados da Pesquisa Mensal de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE. Esse cenário favorável resultou em uma melhora nas negociações coletivas ao longo do ano de 2000 e no primeiro semestre de 2001. A redução do percentual de categorias que repuseram a inflação em 2001 em relação a 2000 está ligada ao cenário negativo vivenciado no segundo semestre de 2001, fruto do racionamento de energia, da crise econômica da Argentina, da desvalorização cambial e das perspectivas negativas para economia brasileira. Salienta-se que, nesse mesmo ano, as categorias que possuíam data-base até abril, mês em que se coloca em prática o racionamento de energia elétrica, obtiveram reajustes superiores ao INPC/IBGE.

Entretanto esse reajuste não foi conquistado de forma igual para todos os setores. Os trabalhadores do setor industrial foram os que apresentaram as maiores dificuldades em recompor os salários em 1998 e 1999; apenas metade das categorias conseguiu reajustar seus salários pelo INPC. O melhor desempenho da indústria foi registrado em 2000, onde 70% das categorias desse setor conquistaram reajustes superiores ou iguais a inflação. Situação curiosa ocorreu em 2001 com os reajustes do setor industrial. No primeiro semestre do ano, 73% das categorias apresentaram reajustes acima da inflação; no segundo semestre a proporção caiu para 56% frente a conjuntura negativa citada acima. Os demais setores como comércio e serviços, tiveram comportamento diferenciado ao longo desses anos, com destaque para o setor de serviços em 2000, onde 63% dos acordos negociados apresentaram reajustes superiores a inflação. O comércio apresentou o mesmo comportamento do que a indústria em 2001, mas com uma diferença bem mais expressiva: no primeiro semestre, 93% dos trabalhadores ligados a esse setor conquistaram reposição superior ao INPC/IBGE e, no segundo semestre, esse número cai para 24%, reflexo do desaquecimento da economia (DIEESE, 2001). A análise desses resultados indica que continua desvantajosa a situação dos trabalhadores nesse processo e que o

empresariado mantém uma postura de certa forma intransigente em relação ao processo de negociação coletiva, utilizando os resultados negativos da economia para flexibilizar ou retirar as conquistas históricas do movimento sindical.

Em síntese, as negociações coletivas se expandiram a partir da consolidação do movimento sindical, considerado um espaço privilegiado para discussão de temas referentes às relações de trabalho e condições sociais, mesmo que enfrentando resistências das partes em alguns momentos. Pode-se observar a existência de dois elementos capazes influenciar o processo de negociação e seus resultados: a estrutura sindical e a conjuntura econômica. A estrutura sindical, como visto na seção anterior, de certa forma limitou a ação sindical, fazendo com que a negociação coletiva tivesse que dividir espaço com a burocracia sindical. A negociação coletiva passou a ser considerada pelos sindicalistas não como um processo que se desenvolve ao longo de um período, mas apenas como o instante em que os trabalhadores e empregadores passam a negociar as cláusulas do acordo em sua referida data-base.

Quanto à conjuntura, esse parece ter sido o elemento determinante no comportamento das negociações coletivas durante os últimos anos. Cada modificação econômica ou produtiva que afetava o mercado alterava os resultados, enfraquecia os sindicatos e negava o princípio da negociação coletiva como uma ferramenta capaz de igualar a já desequilibrada correlação de forças existentes entre trabalho e capital. Entretanto, essa conjuntura econômica tende a se diferenciar conforme o setor econômico a ser analisado. Nesse sentido, no próximo Capítulo é apresentada uma análise do setor calçadista, procurando destacar os efeitos das modificações econômicas a partir do Plano Real. A construção desse panorama possibilita identificar, por meio de um teste econométrico, quais são as variáveis macroeconômicas que influenciam nos resultados dos acordos coletivos do setor calçadista no Rio Grande do Sul entre 1996 e 2000.

4. DETERMINANTES ECONÔMICAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUAS INFLUÊNCIAS SOBRE OS RESULTADOS: UMA ANÁLISE DO SETOR CALÇADISTA.

Até o momento, presente trabalho, foi enfatizado o processo de negociação coletiva, destacando a sua importância no sistema de relações de trabalho, suas alterações ao longo do tempo frente às mudanças nos modelos de produção e as principais teorias sobre o seu comportamento e sua interação com os fatores externos ao processo.

Em seguida, foi realizada uma análise da estrutura da negociação coletiva, e da formação dos sindicatos no Brasil, com, uma breve descrição dos resultados das negociações coletivas e das modificações das reivindicações dos trabalhadores frente às alterações da conjuntura econômica e da legislação trabalhista.

Uma vez que o objetivo é analisar a influência de determinantes específicos sobre os resultados salariais dos acordos coletivos no setor calçadista do Rio Grande do Sul, é apresentada, aqui, uma descrição do comportamento desse setor entre 1996 e 2001. Nesse sentido, na primeira seção deste Capítulo, destaca-se a evolução e o comportamento do setor, enfocando as modificações no mercado de trabalho e os impactos da conjuntura econômica sobre o mesmo. Essa seção possibilita indicar quais os elementos macroeconômicos que mais influenciam o setor no Rio Grande do Sul, servindo como base para a seção seguinte. Cabe lembrar que, embora o setor calçadista disponibilize um significativo material para análise, o objetivo desta dissertação não está centrado na análise da formação ou do comportamento do setor, mas sim nos impactos de determinadas variáveis nos acordos coletivos dos trabalhadores do setor calçadista, o que tende a limitar a análise.

Na segunda seção, é investigada por meio de um modelo econométrico se, os determinantes econômicos selecionados - câmbio, volume e preço das exportações, nível de atividade, salário

mínimo nacional e salário médio do setor calçadista, emprego e inflação - influenciam os resultados extraídos dos acordos coletivos referente a piso e reajuste. Para isso, é feita uma breve apresentação das variáveis a serem utilizadas, procurando conceituá-las e definindo suas fontes. Além disso, são realizadas uma sucinta exposição a respeito do modelo econométrico utilizado e a análise dos resultados gerados pelo cruzamento entre as variáveis macroeconômicas e os resultados dos acordos – piso e reajuste salarial.

4.1. O setor calçadista e os trabalhadores: os principais resultados dessa relação.

A análise do setor calçadista no Brasil pode ser dividida em quatro fases. A primeira, antes de 1860, caracterizou-se por uma indústria local em pequena escala, cuja produção estava centrada principalmente nas mãos dos artesãos. A segunda fase corresponde ao período entre 1860 e 1920, quando a indústria calçadista incorporou determinados avanços tecnológicos das indústrias européias, ocasionando uma mudança no perfil produtivo - de um sistema artesanal passou a um sistema fabril. Após esse período, entre 1920 e 1960, o setor passa por uma relativa estagnação, regionalização da produção e dificuldades de modernização do parque industrial, o que acaba por limitar sua participação no mercado externo e interno. Entretanto ao longo desse período a I e a II Guerra Mundial possibilitaram a expansão e consolidação do setor calçadista voltado a exportação (Gorini e Siqueira, 2002).

A terceira fase, em meados da década de 70, foi marcada pelo dinamismo das exportações diretamente ligadas ao comércio de calçados com os Estados Unidos. A região do Vale dos Sinos, no Rio Grande do Sul, especializou-se em calçados femininos em couro, voltando grande parte de sua produção para exportação enquanto Franca, em São Paulo, se destacou pelos calçados masculinos. A expansão das exportações esteve ligada à identificação, por parte das empresas, dos nichos no mercado externo e dos incentivos dados pelo governo às exportações por meio de desvalorizações cambiais e programas de investimentos patrocinados pelos bancos de desenvolvimento, permitindo aos produtores atender às exigências e às expectativas dos importadores (Gorini e Siqueira, 2002).

A expressiva importância das exportações de calçados na balança comercial impulsionou a modernização pelo desenvolvimento e instalação, principalmente no Rio Grande do Sul, de diversas empresas de máquinas, equipamentos, artefatos e componentes, contribuindo para o avanço tecnológico e para a construção nacional da cadeia produtiva. Esse terceiro período foi marcado pela introdução de técnicas organizacionais, tais como controle de qualidade, planejamento e controle da produção, de técnicas produtivas que envolvem o processo de produção e a adoção de tecnologia cada vez mais modernas. Segundo pesquisa realizada pelo BNDES (1998), o grande avanço tecnológico do setor centrou-se nas áreas de máquinas para a produção de calçados esportivos, não sendo verificadas alterações significativas em relação aos calçados de couro.

O quarto período tem início na década de 90, a partir da transferência de diversas fábricas de calçados para a região Nordeste do Brasil, alterando as condições de produção, de concorrência, de emprego e de exportação de toda a cadeia produtiva. Atualmente existem pelos menos quatro polos calçadistas em desenvolvimento – Ceará, Paraíba, Pernambuco e Bahia - com claras indicações de formação de conglomerados e boas condições de aproveitamento da mão-de-obra disponível nessas regiões, seguindo as tendências do panorama mundial da indústria calçadista, qual seja, deslocar-se para regiões que oferecem custos de mão-de-obra menores.

A indústria calçadista no Brasil, durante a década de 90, teve que enfrentar dois momentos distintos: o primeiro, a partir do Plano Real, com a valorização da moeda nacional e a redução do volume de exportações. O segundo momento, a partir de janeiro de 1999, corresponde à desvalorização cambial e, com isso, à retomada do crescimento do setor. Tais fatores apresentaram impactos diferenciados sobre o comportamento do setor e, conseqüentemente sobre o mercado de trabalho, principalmente naquelas regiões que direcionavam sua produção para o mercado externo. O setor calçadista do Rio Grande do Sul se caracteriza por destinar grande parte de sua produção, cerca de 83%, para o mercado externo (Gorini e Siqueira, 2002). Alguns fatores fazem com que o mercado externo apresente certas vantagens para empresas em relação ao mercado interno. Esse fato pode estar ligado à idéia de que a indústria sempre se aproveitou do

crescimento na demanda até a década de 80, fazendo com que diversas empresas buscassem novos mercados e ampliassem seus investimentos em tecnologia e *design*.

Contudo, a partir dos anos 90, os fabricantes sentiram a necessidade de ampliar o mercado interno e externo. Diversos foram os fatores que levaram as empresas a expandir os mercados. Um deles foi a instabilidade da demanda interna, agravada pela queda dos rendimentos da população, fazendo com que houvesse uma retração do mercado consumidor até 1995. O outro estava ligado ao Plano Real que, ao valorizar o câmbio, possibilitou a expansão do volume de importação e, assim, a entrada de calçados importados – leia-se calçados chineses - a preços muito menores que o calçado nacional (Fensterseifer, 1995).

Esses fatores, somados ao processo de abertura comercial, acirraram a concorrência entre as empresas e a competitividade do setor como um todo. O principal fator em termos de competitividade das indústrias ligadas ao setor calçadista é considerado por muitos autores como a mão de obra, principalmente para aquelas empresas que produzem calçados destinados a segmentos de consumo mais populares (Fensterseifer, 1995).

Ao mesmo tempo, o setor calçadista apresenta certas dificuldades em se automatizar em virtude das diferentes e especializadas etapas do processo produtivo, como corte, preparação, costura e montagem. Isso indica que, em períodos de crescimento das exportações ou de expansão do mercado interno, o setor tem grande capacidade de gerar empregos.

As empresas necessitam de um número representativo de trabalhadores e possuem certas dificuldades em adotar novas técnicas de produção, por isso o aumento nos custos parece um grande desafio para elas. Contudo, como visto na primeira seção do Capítulo 2, a solução encontrada pelas empresas estava ligada à flexibilização das relações de trabalho, que no caso do setor calçadista, se traduz na terceirização das etapas da produção com a utilização de cooperativas de trabalhadores. Nesse novo modelo de organização da produção e do trabalho, coube a empresa apenas as atividades de montar, comercializar e distribuir os calçados. Como consequência, observou-se uma diversificação e especialização das empresas, uma redução significativa nos custos com encargos sociais e um contingente de trabalhadores exercendo suas

atividades muitas vezes sem proteção social ou sem representação por parte do movimento sindical (Zawislak, 1998).

Na Tabela 4, observa-se um decréscimo do número de empregados entre 1996 e 1998 chegando a variar 18,23% negativamente nesse período. Nesse mesmo período, o número de empresas tem um incremento de 19,35%. Essa dinâmica pode ser justificada pela terceirização das etapas do processo produtivo, com o objetivo de reduzir os custos, e pela taxa de câmbio praticada no mercado, que se encontrava extremamente valorizada em relação ao dólar, dificultando a exportação de calçados.

Cabe lembrar que a tecnologia utilizada no setor calçadista é do tipo tradicional, ou seja, procura mesclar tarefas mecanizadas e tarefas manuais. A partir de 1999, a situação se inverteu para o setor calçadista frente à desvalorização cambial: os primeiros reflexos da retomada do crescimento foram sentidos a partir de 2000, quando se observou um aumento no número de empresas na ordem de 12% em relação ao ano anterior.

Tabela 4 - Evolução do número de empresas e de empregados no setor calçadista no Rio Grande do Sul no período1995/2000

Ano	Empresas	Emprego
1995	1.709	113.692
1996	1.612	116.835
1997	1.823	101.814
1998	1.924	95.525
1999	2.219	107.634
2000	2.505	120.596
2001	2.779	129.591

Fonte: Rais (M.T.E).

O movimento sindical ligado ao setor calçadista no Rio Grande do Sul sempre se caracterizou por ser organizado, com significativa capacidade de mobilização dos trabalhadores, e por exercer forte pressão nas empresas por aumentos salariais. Na medida em que a mão-de-

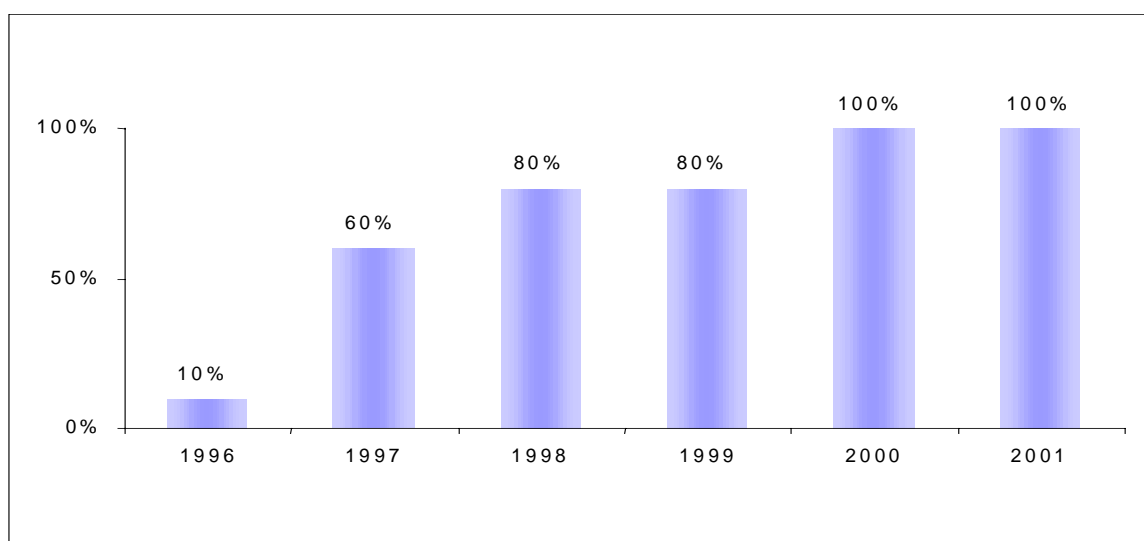
obra é considerada pelas empresas como um fator de competitividade, os aumentos salariais significam necessariamente elevação dos custos. Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), enquanto a indústria calçadista na região Nordeste do país paga aproximadamente 1 salário mínimo para os trabalhadores que estão ligados diretamente à produção, no Rio Grande do Sul esses trabalhadores recebem entre 2 e 2,5 salários. Essa diferença se amplia quando se considera a formação de cooperativas de trabalho, muito utilizadas no Estado do Ceará, pois não há incidência de encargos sobre os salários.

Segundo informações disponibilizada pelo banco de dados salariais do DIEESE, ao analisar os acordos coletivos fechados pela categoria do setor calçadista do Rio Grande do Sul entre 1996 e 2001, observar-se que os primeiros anos que se seguiram após o Plano Real tiveram efeitos extremamente negativos sobre a reposição salarial. Apenas 10% da categoria em 1996 conseguiu alcançar reajustes iguais ao INPC, fato que pode ser justificado pelas dificuldades das empresas em se adaptar a um cenário mais competitivo interna e externamente e pelas dificuldades dos trabalhadores de contra-argumentar frente ao desempenho do setor. Essa situação apresentou relativa melhora a partir de 1998; cerca de 80% dos acordos do setor calçadista obtiveram reajustes iguais ou superiores à inflação, e o ganho real obtido ficou entre 1% e 1,5%. Ressalta-se, aqui, que os índices de inflação nesse ano (1998) eram extremamente baixos chegando a acumular no ano cerca de 2,48%, segundo dados do INPC/IBGE. As taxas de inflação mais favoreceram a negociação pelo lado do trabalhador, permitindo que ele pudesse ampliar suas reivindicações ligadas a temas como condições e jornada de trabalho, entre outros.

Entretanto, há um ponto curioso ocorrido em 1998. Os indicadores, como preço médio da exportação, nível de atividade do setor e volume de exportação, registraram crescimentos negativos em relação ao ano anterior, ou seja, mesmo com um cenário negativo, principalmente para aqueles setores voltados à exportação, pode-se dizer que a inflação foi um elemento determinante para conquistar reajustes maiores ou iguais aos índices registrados. Ao mesmo tempo, observou-se uma redução nos postos de trabalho e do salário médio, respectivamente de 6,17% e 6,6%, portanto, a variável de ajuste utilizada pelas empresas frente às crises econômicas nacionais ou setoriais está ligada ao mercado de trabalho por meio de demissões e de redução salarial.

Com a desvalorização do real, constatou-se uma melhora não somente nos acordos coletivos fechados, mas também em todos os indicadores da indústria, como crescimento, exportação e emprego. Em 2000 e 2001, dos acordos negociados no setor, 100%, conquistaram reajustes superiores ou iguais à inflação; desses alguns sindicatos como, o de Igrejinha e o de Sapiranga obtiveram ganhos reais, entre 3% e 4% (Gráfico2).

Gráfico 2 - Percentual de categorias ligadas ao setor calçadista que conquistaram a rejeição integral ou superior ao INPC/IBGE no Rio Grande do Sul - 1996/2001



Fonte: Banco de Dados Salariais – DIEESE/RS

Contudo, quando se analisam os reajustes dados aos pisos salariais, esses parecem não ter sofrido nenhum impacto em relação às crises vivenciadas pelo setor após o Plano Real. Independentemente do ano analisado, todos os pisos tiveram reajustes muito superiores às taxas de inflação registradas na data-base, indicando que os fatores que influenciam o piso necessariamente não estão ligados às variáveis vinculadas ao mercado externo ou ao crescimento interno do setor. Salienta-se que, embora a mão-de-obra utilizada no setor calçadista gaúcho se caracterize por ser especializada e muito qualificada, o que para muitos empresários representa um custo, o piso salarial é muito baixo, girando em torno de 2,5 salários mínimos.

Diversas empresas migraram para o Nordeste do país com o objetivo de reduzir custos de produção e transporte. O deslocamento das empresas da região Sul e Sudeste para o Nordeste

estava ligado, à necessidade de reduzir os custos, principalmente aqueles relacionados à mão-de-obra. Para isso, foram instaladas as fabricas em regiões com baixos salários e mão-de-obra não-sindicalizada e preferencialmente em locais onde houvesse incentivos dos governos estaduais. Essa situação, como visto no Capítulo 2, é semelhante ao deslocamento das indústrias têxteis do Noroeste dos Estados Unidos para o Sul, descrita por Kochan (1980), ao caracterizar a capacidade das decisões dos agentes em alterar o ambiente externo.

Além dos salários menores, a produção gaúcha de calçados teve que concorrer com a política de incentivos fiscais de diversos Estados, principalmente do Nordeste, que ofereciam isenção de impostos, empréstimos e benefícios fiscais. Os governos não se limitavam apenas aos incentivos fiscais, mas também se responsabilizaram em fornecer toda infra-estrutura necessária e em estabelecer programas de qualificação para a mão-de-obra. Os deslocamentos das empresas apenas agravaram a situação da indústria calçadista gaúcha, que já se encontrava desaquecida em função da política cambial adotada pelo país a partir de 1994.

O comportamento da indústria de calçados no Rio Grande do Sul a partir de 1998 apresentou uma tendência declinante, como pode ser visto na Tabela 5, ocasionada pela valorização do real e pelo acirramento da concorrência do calçado chinês na faixa dos calçados populares tanto no mercado interno como no externo. Nesse sentido, ao mesmo tempo em que o Plano Real estimulou o consumo por conta da estabilização de preços e conseqüentemente do aumento do poder aquisitivo, também provocou uma ampliação da demanda por importações. Segundo Castilhos e Calandro (1998), mesmo a reestruturação promovida no setor com o objetivo de melhorar a qualidade e a competitividade dos produtos não foi suficiente para ampliar os mercados e impulsionar a produção.

O aumento súbito da demanda interna propiciado pela estabilização da inflação não foi capaz de compensar as perdas geradas no setor exportador. Além disso, o crescimento do mercado interno não significou aumento da capacidade produtiva.

Fatores como as altas taxas de juros vigentes, a acirrada concorrência dos produtos importados, a redução na demanda agregada, ocasionada pelo desemprego e a redução do volume

dos investimentos na economia, resultaram na desaceleração do setor (Castilhos e Calandro, 1998). Os exportadores sofreram com os efeitos da moeda sobrevalorizada até meados de 1997, quando o dólar começou a ter cotação próxima a U\$\$1,10. Somente a partir dessa cotação os empresários começaram a equilibrar as receitas e as despesas (Abicalçados, 2000).

Tabela 5 - Exportação e nível de atividade do setor calçadista no Rio Grande do Sul 1995/2001

Ano	Valor (U\$\$ Milhões)	Pares Milhões	Preço Médio (U\$\$)	Nível de Atividade (%)
1995	1.214	117	10,35	10,35
1996	1.389	122	11,39	10,51
1997	1.342	116	11,6	15,12
1998	1.144	100	11,48	-9,74
1999	1.085	103	10,53	-7,51
2000	1.295	121	10,65	8,98
2001	1.317	121	10,87	15,90

Fonte: Abicalçados e FIERGS.

A desvalorização cambial promovida em janeiro de 1999 alterou o quadro negativo vivenciado pelo setor gaúcho até aquele momento. Os reflexos da desvalorização foram sentidos a partir de 2000, com o incremento de 19,07% das exportações, quando comparados com o ano anterior (Tabela 5). O número de pares exportados se manteve inalterado entre 2000 e 2001. No entanto, o preço médio aumentou 2% entre 1995 e 2001, com exceção de 1996, nunca havia se exportado tantos pares de calçados, o que representou um ganho significativo em um ambiente externo concorrencial.

Durante a década de 90, as exportações de calçados sofreram uma queda de 31% entre 1993 e 1999, enquanto as importações tiveram um aumento de 75%, apesar de isso representar, em valores absolutos, muito pouco. Do volume total exportado da produção gaúcha, cerca de 70% são destinados para os Estados Unidos, seguidos pelo Reino Unido e a Argentina, ou seja, qualquer flutuação nesses mercados tende a afetar a indústria gaúcha.

A crise da economia da Argentina e a queda no ritmo de crescimento da economia norte-americana em 2001 não foram empecilho para o crescimento do setor no país. Nesse mesmo ano registrou-se um aumento de 10% no número de empresas e de 7,4% no número de empregados (Tabela 4), tendo como reflexo um incremento de 15% no nível de atividade. Em síntese, a última década tem colocado sucessivos desafios para o setor calçadista. A concorrência com os calçados importados no mercado interno e externo somada a uma política econômica de valorização cambial teve efeitos extremamente negativos para a produção gaúcha de calçados, que se caracteriza por estar voltada para o mercado externo.

Até a desvalorização cambial em janeiro de 1999, a indústria calçadista do Rio Grande voltou-se para o mercado interno, reduzindo o volume exportado, o preço médio do calçados, o emprego do setor e, assim, a participação desse setor nas exportações nacionais. A partir de 2000, o setor retomou sua participação no mercado externo, ampliando o número de empregos e empresas. Como visto nos Capítulos anteriores, a conjuntura econômica, política e social tende a afetar o processo de negociação coletiva e seus resultados.

Nesse sentido, na próxima seção são examinadas, por meio de um modelo econométrico, que variáveis externas - câmbio, preço médio do calçado, volume das exportações, inflação, salário do setor calçadista, emprego e salário mínimo – afetam os resultados das negociações – piso e reajuste – extraídos dos acordos coletivos do setor calçadista entre 1996 e 2001.

4.2 Teste e Resultado: Análise das determinantes econômicas sobre os resultados das negociações coletivas.

Como visto no Capítulo 2, a negociação coletiva pode ser entendida como um conjunto de regras que governam as relações de trabalho. Para Dunlop (1993), essas regras servem como uma variável central nas relações de trabalho. Em alguns estudos realizados a respeito das relações de trabalho, foram definidas determinadas variáveis que influenciavam os resultados negociados e, por consequência, as regras produzidas pela negociação.

Algumas pesquisas na área de relações de trabalho consideravam os resultados negociados como uma variável dependente, mensurando os efeitos do poder de negociação dos sindicatos e

das variáveis econômicas, políticas e sociais sobre os mesmos. Os resultados analisados, em sua grande maioria, estavam centrados em questões salariais, já que existe dificuldade em mensurar questões não salariais. Isso significa que ainda há um vasto campo de estudo nessa área e importantes pesquisas a serem realizadas.

Assim como os estudos efetuados por Dunlop (1993) e Kochan (1980), o modelo a ser estimado no presente trabalho procura analisar a influência de determinadas variáveis macroeconômicas sobre os resultados das negociações coletivas, neste caso, relacionadas ao setor calçadista no Rio Grande do Sul entre 1996 e 2001. Para isso, foram selecionados os acordos coletivos de cinco sindicatos da região do Vale dos Sinos no Rio Grande do Sul que compreende, Sapiranga, Igrejinha, Campo Bom, Dois Irmãos e Ivoti. O município de Novo Hamburgo não foi incluído na pesquisa, pois, o sindicato patronal não aceitou negociar com os sindicatos dos trabalhadores entre 1996 e 1999.

Dos acordos coletivos, foram utilizadas às cláusulas diretamente relacionadas às questões salariais - reajuste salarial e piso da categoria. O reajuste salarial, expresso em termos percentuais, refere-se à recomposição do poder de compra dos salários em relação à data-base anterior; o piso salarial especifica um valor mínimo que deve ser pago aos trabalhadores que iniciam suas atividades nas empresas. Para a construção do modelo foi utilizado a variação percentual do valor monetário do piso de um ano para outro. Essas duas variáveis são consideradas no modelo como as de caráter dependente no processo.

As informações inseridas no modelo em relação ao reajuste são referentes a ganho ou perda do reajuste em relação ao INPC/IBGE. A utilização desse índice como parâmetro é justificada por ser reconhecido tanto pelos trabalhadores e empregadores como pela Justiça do Trabalho como um índice de referência para reposição das perdas. Quanto ao piso, as informações correspondem à variação anual dos acordos negociados. Observa-se que, ao longo do período analisado, todas as categorias, ao fecharem o acordo, definiram um percentual de reajuste para o piso. O sindicato de Ivoti, com data-base em agosto, não fechou acordo com as empresas do setor em 1997 e 1998. Para essas duas informações, foi considerada a perda referente ao acumulado da inflação na referida data-base.

As variáveis independentes examinadas apresentam um caráter exclusivamente macroeconômico. As oito variáveis escolhidas podem ser dividida em dois grupos. O primeiro grupo compreende variáveis relacionadas diretamente ao setor calçadista do RS: (1) câmbio, (2) volume exportado, (3) preço médio do calçado exportado e (4) nível de atividade. O segundo grupo envolve variáveis ligadas ao mercado de trabalho; (1) salário mínimo nacional, (2) salário médio do setor calçadista e (3) número de trabalhadores do setor. A última variável refere-se à inflação, e a sua utilização é justificada por ser adotada por pelos trabalhadores como medida de recomposição dos salários e empresários, como um índice de correção dos custos de produção. Foi utilizado o IGP-M /FGV como índice de inflação, uma vez que, os empresários mensuram seus custos por esse índice.

O volume exportado e o preço médio dos calçados têm como fonte os dados disponibilizados pela Abicalçados. Para o nível de atividade, foram utilizados dados do crescimento do setor calçadista do RS disponibilizados pela FIERGS. As variáveis relacionadas com o mercado de trabalho foram extraídas da RAIS e do Banco de Dados Macroeconômico do DIEESE. A escolha dessas variáveis está baseada em algumas hipóteses levantadas através de leituras realizadas e em determinados argumentos constantemente utilizados nas mesas de negociação do setor, em parte descritos na seção anterior. A primeira está relacionada ao câmbio, já que esse pode ser considerado um elemento determinante para o setor em função de seu perfil exportador.

Assim, em momentos em que o câmbio se encontra valorizado, é possível que as demais variáveis ligadas a exportação tenham um comportamento negativo e dificultem o reajuste dos salários e a correção do piso. A segunda hipótese está ligada às taxas de inflação, pois essas podem ser utilizadas pelo trabalhadores para forçar as empresas a recompor os salários; além disso, por ser esse um setor intensivo em trabalho, os aumentos salariais podem significar aumentos nos custos .

A terceira hipótese está ligada à argumentação utilizada pelas empresas nas mesas de negociação em reajustar os salários mesmo em situações em que o câmbio se encontra-se favorável às exportações. As justificativas estão geralmente ligadas à redução do volume

exportado e ao preço de exportação do calçado, o que reduz os ganhos do setor, e conseqüentemente a redistribuição desses para os trabalhadores pelos salários.

A quarta hipótese está ligada ao número de empregos gerados pelo setor: uma redução do número de trabalhadores pode pressionar os reajustes salariais e o piso da categoria para um nível inferior. Nesse sentido, o mercado de trabalho acaba sendo utilizado como variável de ajuste nos momentos de crise da economia ou do setor, ou seja, uma queda nos níveis de emprego reduz o poder de negociação dos sindicatos, ampliando a possibilidade de reajustes desfavoráveis. A última hipótese está relacionada à influência dos reajustes no salário mínimo nacional sobre o piso e o reajuste salarial, pois os trabalhadores utilizam o salário mínimo como parâmetro para do piso da categoria e para medir o poder seu poder aquisitivo.

O modelo utilizado procura combinar séries temporais de variáveis com o objetivo de estimar os resultados. Isso permite avaliar a robustez dos resultados. Há três modelos que se prestam para combinar dados de série temporal: (1) modelo de regressão aparente não relacionado; (2) modelo de componentes escolásticos e (3) modelo de variável binária – *Dummy*. O método empregado utilizou o modelo de variável binária (*dummy*), que são variáveis explicativas que podem tomar um de dois valores: 0 ou 1. De certa forma, utiliza-se essa variável para explicar qualquer evento que tenha apenas dois resultados possíveis. As variáveis binárias possibilitam construir um modelo em que variam alguns ou todos os parâmetros do modelo, inclusive o intercepto, variam (Hiil, 1999).

Os modelos construídos pressupõem que somente o parâmetro do intercepto varia e não os parâmetros de respostas. Para tornar o modelo viável, foi necessário especificar uma variável binária para cada sindicato, sendo que uma dela deveria ficar constante. O objetivo em definir uma variável *dummy* para cada município, excluindo Sapiranga, está relacionado à idéia de capturar as especificidade de cada município, como, a qualidade da mão-de-obra. Não foi utilizado o modelo SURE, porque não havia observações suficientes para estimar modelo para cada município separadamente. O modelo de efeito aleatório também não foi utilizado, pois o de efeito fixo é mais robusto, funcionando em situações em que o de efeito aleatório gera resultados

viezados. O modelo contém 30 observações sobre séries temporárias para cada um dos cinco municípios bem como para as variáveis dependentes (explicadas) e independentes.

A partir da montagem do modelo e da obtenção dos dados coletados, é possível estimar os parâmetros e inferir sobre os resultados. Sendo assim, a Tabela 6 permite analisar os principais resultados da correlação entre a variável dependente, reajuste salarial, e as variáveis independentes - inflação, câmbio, volume exportado, preço médio do calçado exportado, nível de atividade do setor, salário mínimo regional, salário médio do setor e emprego do setor.

Na primeira regressão realizada, relacionou-se o reajuste salarial obtido pela categoria com a variação da inflação, o câmbio, o preço do calçado exportado e o nível de atividade. O nível de atividade e o preço do calçado exportado foram capazes de influenciar significativamente os reajustes, confirmando a terceira hipótese levantada, de que reduções no preço médio do calçado ou no volume exportado tendem a reduzir os ganhos do setor, sendo mais difícil repassa-los para os salários. Pode-se dizer que o aumento no preço das exportações do calçado traduziu no aquecimento do setor, com aumento do nível de atividade e ampliação do número de produção, possibilitando que a categoria conquiste reajustes positivos. Um cenário negativo reverteu esse quadro, ocasionando dificuldades em obter reajustes melhores.

A inflação, o câmbio, o volume exportado e o nível de atividade foram relacionados aos reajustes salariais na segunda regressão. Novamente, mais um condicionante ligado ao setor exportador foi capaz de influenciar os reajustes. Apenas o câmbio influenciou os reajustes. Uma razão pode estar relacionada à capacidade de essa variável determinar o volume a ser exportado e o nível de atividade. O câmbio desvalorizado, em um setor exportador, tende a tornar os produtos mais competitivos, principalmente em função do preço. Isso constrói uma conjuntura mais positiva para o processo de negociação na medida em que facilita a construção da argumentação dos trabalhadores no momento de reivindicar reajustes salariais.

Tabela 6 - Resultados das regressões em relação ao reajuste do setor calçadista no Rio Grande do Sul – 1996/2001

Variáveis	Variável Dependente: Reajuste Anual Real				
	1	2	3	4	5
Inflação	-0,1526	-0,2412	-0,2157	-0,1670	-0,1802
<i>Desvio-Padrão</i>	(0,1539)	(0,1975)	(0,2605)	(0,1625)	(0,2063)
Câmbio	0,0533	0,1397*	0,1394*	0,0644*	0,0602
<i>Desvio-Padrão</i>	(0,0588)	(0,0413)	(0,04836)	(0,0633)	(0,0673)
Exportação Volume		-0,0525	-0,0745		0,04452
<i>Desvio-Padrão</i>		(0,0850)	(0,1278)		(0,0918)
Exportação Preço	-0,3504*			-0,3397	-0,2170
<i>Desvio-Padrão</i>	(0,1800)			(0,1892)	(0,2005)
Nível de Atividade	0,0013*	0,0009	0,0008	0,0012*	
<i>Desvio Padrão</i>	(0,0006)	(0,0006)	(0,0007)	(0,0006)	
Salário Mínimo					
Salário do Setor			0,1282	0,0596	
<i>Desvio-Padrão</i>			(0,1624)	(0,1458)	
Emprego			-0,0020	-0,0226	
<i>Desvio-Padrão</i>			(0,0547)	(0,0373)	
Variáveis Dummy			Não significativas		
R – Quadrado	51,49%	43,77%	45,59%	52,65%	41,72%
Teste F (significância)	0,0285	0,0906	0,1838	0,0771	0,1178

Fonte: cálculos da autora

Nota: * indica variável significativa a 10%

Esse teste confirmou a primeira hipótese, de que variações cambiais tendem a afetar os reajustes salariais, pois é determinante para definir o comportamento do setor. A mesma situação pode ser explicada na terceira regressão, onde se acrescentou variável voltada para o mercado de trabalho, como o salário médio do setor e o número de empregados. Novamente o câmbio explicou os reajustes salariais, mas a grande surpresa é que as variáveis ligadas ao mercado de

trabalho não conseguiram explicar as variações nos pisos salariais. Nesse sentido, não é possível afirmar que, no setor calçadista, as flutuações negativas no emprego reduzem os reajustes praticados frente a uma oferta maior de mão-de-obra disponível.

Ao se relacionar às variáveis de preço do calçado exportado, a inflação, o câmbio e o nível de atividade com aquelas vinculadas ao mercado de trabalho do salário do setor e a emprego, repetiu-se o resultado da primeira regressão. Mais uma vez o nível de atividade e o preço do calçado exportado foram as variáveis que explicaram os reajustes salariais. Na última regressão, entretanto, as variáveis selecionadas - inflação, câmbio, volume exportado e preço de exportação do calçados - apresentaram forte correlação entre si, anulando os efeitos sobre o reajuste; o câmbio influenciou o volume exportado e o preço médio do calçado praticado.

A Tabela 7 mostra a influência dos determinantes sobre o piso salarial. Ao contrário dos resultados dos reajustes salariais, poucas foram as variáveis capazes de explicar o piso salarial, o que chama a atenção, pois cerca de 73% dos trabalhadores se encontrava nas faixas entre 1 e 2,5 salários mínimos, representando um contingente significativo de trabalhadores (RAIS, 2001).

No primeiro, no segundo e no quarto teste realizados as variáveis selecionadas não foram capazes de explicar as variações no piso da categoria. Nos demais testes, apenas duas foram capazes de explicar a determinação do piso.

No terceiro teste de regressão, viu-se certa influência, mesmo que de uma maneira muito tímida, do nível de atividade quando relacionado com o volume de exportação, o câmbio e a inflação. Essa influência pode estar ligada ao fato de que um aumento no nível de atividade do setor possibilita um aumento no número de trabalhadores empregados e, conseqüentemente, uma pressão por parte dos mesmos para reajustar os pisos.

Tabela 7 - Resultados das regressões em relação ao piso salarial do setor calçadista no Rio Grande do Sul – 1996/2001

Variável Dependente: Piso Salarial					
Variáveis	1	2	3	4	5
Inflação	-0,1626	-0,0243	0,2868	-0,1320	-0,2826
<i>Desvio Padrão</i>	(0,3895)	(0,3895)	(0,6199)	(0,4069)	(0,3509)
Câmbio	0,1417	0,0291	-0,0191	0,1039	0,2464
<i>Desvio Padrão</i>	(0,1489)	(0,0994)	(0,1150)	(0,1585)	(0,1393)
Exportação Volume		0,0550	-0,1095		
<i>Desvio Padrão</i>		(0,2041)	(0,3041)		
Exportação Preço	0,4561			0,4405	0,5325
<i>Desvio Padrão</i>	(0,4556)			(0,4736)	(0,4078)
Nível de Atividade	0,0013	0,0019	0,0025	0,0014	-0,0005
<i>Desvio Padrão</i>	(0,0015)	(0,0015)	(0,0017)	(0,0017)	(0,0015)
Salário Mínimo					0,7625*
<i>Desvio Padrão</i>					(0,3026)
Salário do Setor			-0,1099	-0,1017	
<i>Desvio Padrão</i>			(0,3865)	(0,3865)	
Emprego			0,1206	0,0873	
<i>Desvio Padrão</i>			(0,1302)	(0,0934)	
Variáveis Dummy	Não significativas				
R – Quadrado	21,42%	17,96%	22,04%	24,92%	40,35%
Teste F (significância)	0,6757	0,1796	0,8429	0,7703	0,2136

Fonte: cálculos da autora

Nota: * indica variável significativa a 10%

No quinto teste encontrou-se a principal variável capaz de determinar o piso salarial: o salário mínimo nacional. Sua correlação com o resultado do acordo foi muito significativa, sendo o melhor resultado de todos os testes, o que parece lógico por dois motivos: primeiro, porque os trabalhadores utilizam esse indicador para medir o poder de compra dos seus salários, pressionando tanto os sindicatos dos trabalhadores como o patronal a corrigir os salários

conforme os aumentos nos salários mínimos. O segundo motivo é que alguns dos sindicatos acabam indexando o piso ao salário mínimo, ou melhor, o piso corresponde a um determinado número de salários mínimos. Para cada variação de 10% no salário mínimo observou-se uma variação de 7,6% no piso salarial.

Essas tabelas permitem algumas conclusões quanto à capacidade de os elementos externos influenciarem os resultados das negociações coletivas. As variáveis diretamente ligadas ao setor exportador, como câmbio, preço de exportação do calçado e nível de atividade, foram determinantes na definição do reajuste salarial. Dentre esse elementos, o preço do calçado exportado foi o que mais influenciou, ou seja, mesmo com um câmbio favorável à exportação, se o preço do produto no mercado externo for baixo, o faturamento reduziu. Nessa situação, as empresas ampliaram seu faturamento com o volume exportado, podendo significar um aumento nos custos, já que precisariam contratar mais trabalhadores.

Foi surpreendente que, em momento algum dos testes, a inflação apareceu como um elemento capaz de influenciar na determinação dos reajustes. Em parte, isso pode ser explicado em função da estabilização da economia brasileira a partir de 1994, fazendo com que fossem registradas baixas taxas de inflação. Assim, embora os reajustes tivessem como parâmetro os índices de inflação, foi o desempenho do setor que determinou se o percentual de reajuste ficaria acima ou abaixo dos índices. Ao se depararem com os índices inflacionários reduzidos, os trabalhadores buscaram novos indicadores que viabilizassem os reajustes e redistribuísse mesmo que de forma injusta, os ganhos obtidos pelo setor.

Quanto ao piso, a variável determinante foi o salário mínimo, pois os trabalhadores o compararam com o piso da categoria, pressionando os sindicatos por reajustes compatíveis ou iguais aos dados pelo governo. Isso pode ser considerado como um importante indicativo para o movimento sindical, que deve valorizar e lutar pela valorização do salário mínimo. Em parte, isso se justificou porque, ainda que com uma situação de queda no nível de atividade e de baixas taxas de inflação, os pisos apresentaram reajustes superiores à inflação.

Cabe lembrar que o salário mínimo nacional teve seu valor reajustado entre 1996 e 2001 cerca de 61% , enquanto a inflação, utilizando o INPC/IBGE, registrou, nesse mesmo período, 45,7%, resultando em um ganho relativo para os salários de 10,3%. Alguns acordos fechados nesse mesmo período registraram, no máximo, ganhos entre 1% e 3% acima da inflação.

Os resultados da regressão comprovaram observações realizadas na prática durante as mesas de negociação desse setor, em que a argumentação patronal estava centrada no câmbio e no preço médio do calçado, enquanto os trabalhadores utilizavam os reajustes do salário mínimo para comparar com o valor reduzido do piso e a necessidade de reajustá-lo para manter o poder de compra. Além disso, as políticas econômicas adotadas pelo governo em relação às exportações devem ser vistas não somente como uma fonte de divisas e um maneira de equilibrar a balança comercial, mas principalmente como uma forma de aumentar a renda e o desenvolvimento de um determinado setor.

CONCLUSÃO

As constantes transformações econômicas, em especial nos anos 80, nos países desenvolvidos e, a partir dos anos 90, em países como o Brasil influenciaram profundamente as relações de trabalho, e conseqüentemente a negociação coletiva e seus resultados. Neste estudo procurou-se avaliar que elementos presentes na conjuntura econômica são capazes de explicar os resultados obtidos nos acordos coletivos, mais precisamente testar quais das variáveis econômicas selecionadas, externas ao processo de negociação coletiva do setor calçadista gaúcho, são responsáveis pelos resultados salariais obtidos por trabalhadores e empregadores nos acordos coletivos entre 1996 e 2001.

A negociação coletiva é considerada um dos eixos da relação de trabalho, e seus resultados muitas vezes influenciam essa relação, por isso a primeira etapa do trabalho fixou-se em avaliar suas transformações a partir da década de 70 e analisar, de forma sintética, as teorias que tratam dos sistemas de relações de trabalho. Pôde-se notar que a interação entre Estado, trabalhadores e empregadores foi fundamental para estabelecer o sistema de relações de trabalho. Aos trabalhadores coube, por meio da negociação coletiva, fixar as normas e as regras de uso do trabalho, enquanto o Estado procurou construir uma legislação que, de certa forma, protegeu o trabalhador, minimizando a desigual correlação de forças.

A partir da crise da década de 70, ocasionada em função do esgotamento do modelo de desenvolvimento adotado até então, observa-se uma ruptura na atuação desses três atores (trabalhadores, empregadores e Estado) e uma reorientação na condução da política econômica mundial com base nas idéias neoliberais do livre mercado. A solução encontrada centrou-se na redução, na desregulamentação e no enfraquecimento do papel do Estado na economia, passando esse a intervir somente nas chamadas falhas de mercado, bem como na adoção, por parte das empresas, de um intenso processo de reestrutura produtiva caracterizado pelo uso de inovações tecnológicas e por profundas mudanças na organização da produção e do trabalho com o objetivo

de garantir maior competitividade em um mercado com tendências crescentes à desregulamentação.

As conseqüências não poderiam ser piores: o enfraquecimento dos sindicatos frente às elevadas taxas de desemprego, a descentralização do processo de negociação coletiva, privilegiando a negociação por empresa, e a flexibilização e a desregulamentação das relações de trabalho, alterando o conteúdo das negociações e permitindo às empresas que se adaptassem seus custos às flutuações do mercado por meio do ajuste em variáveis como jornada de trabalho e remuneração. Todas essas modificações foram respaldadas pelo Estado com mudanças na legislação social e trabalhista, modificando os instrumentos, de regulação das relações de trabalho cedendo às pressões, por parte das empresas, de flexibilizar os direitos sociais e trabalhistas.

Coube aos trabalhadores pagar os custos dessas transformações. A eles parece não ter restado outra opção a não ser aceitar discutir a flexibilização das relações de trabalho, a adoção de novas tecnologias e, de certa forma, a redução dos custos da empresa. As empresas procuravam negociar a modernização e a organização do trabalho e a duração da jornada, e as novas formas de contratação e demissão. A negociação coletiva, foi utilizada como um instrumento para implementar o processo de reestruturação produtiva, possibilitando, mesmo que de forma restrita, a participação dos trabalhadores.

Quando se analisam os fatores responsáveis pela consolidação e pelas transformações das relações de trabalho sob um ponto de vista das duas teorias aqui utilizadas como referencial teórico, desenvolvidas por John Dunlop e Thomas Kochan, constata-se que, na primeira teoria, a negociação coletiva, ao produzir um acordo, está definindo um seqüência de regras sobre as muitas variáveis das relações de trabalho e geradas como uma resposta ao problemas impostos pelo ambiente externo ao processo de negociação, como os avanços tecnológicos ou as mudanças na conjuntura política ou econômica. Nesse sentido, a construção e a consolidação do sistema de relações de trabalho têm origem nos resultados acordados entre empregados e empregadores por meio do estabelecimento de normas que regulam a utilização da força de trabalho, ou seja, as relações de trabalho apresentam uma situação de dependência com o ambiente externo e vice-

versa, com os resultados da negociação coletiva sendo elemento central para influenciar nesse sistema.

Para Kochan, os contextos externos podem influenciar as relações de trabalho, mas são as estratégias adotadas por trabalhadores, empregadores e Estado que vão moldar os resultados. Sendo assim, as negociações coletivas deixam de ser o elemento central no sistema de relações de trabalho pois não conseguem explicar as escolhas das estratégias tampouco a interação direta entre trabalhadores e empresários no local de trabalho.

Mesmo com a flexibilização das relações de trabalho e independentemente de elas serem influenciadas pelos contextos externos ao processo de negociação coletiva ou de serem a estratégia dos principais atores envolvidos, o fato é que a negociação coletiva é um elemento central e determinante para o funcionamento e a evolução do sistema de relações de trabalho. Afinal, o processo de negociação coletiva pode ocorrer envolvendo trabalhadores e empresas de todo um país, de uma região específica, de um setor econômico ou simplesmente dentro dos locais de trabalho, por meio das comissões de trabalhadores e é com desse processo que os trabalhadores procuram reduzir suas desvantagens frente ao poder de negociação dos empresários.

Os movimentos de flexibilização das relações de trabalho no Brasil ocorreu a partir da década de 90, quase dez anos mais tarde que nos países desenvolvidos. O grande problema é que essas mudanças, no caso brasileiro, frente a falta de políticas de emprego e de bem-estar social, resultaram em efeitos muito mais perversos sobre a negociação coletiva e o movimento sindical.

O modelo de relações de trabalho constituído no Brasil sempre privilegiou as relações individuais em detrimento das coletivas. A influência das idéias corporativas na formação do movimento sindical resultou no atrelamento dos sindicatos ao Estado herança de uma política autoritária e paternalista estabelecida no Governo Getulio Vargas a partir de 1930. Elementos como o enquadramento sindical e a unicidade sindical se caracterizaram por serem instrumentos de intervenção do Estado nos sindicatos que acabavam por impor limites a representatividade dos trabalhadores, impedindo mecanismos de autocomposição ou mesmo simples manifestações das

diversas correntes sindicais. Esses elementos não somente inibiram ou até mesmo destruíram as manifestações de um sindicalismo mais livre, mas também impediram que a massa de trabalhadores adquirisse a chamada consciência de classe.

Agrega-se a isso a construção de um arcabouço burocrático e assistencialista financiado pelo Estado capaz de definir normas e regras aos sindicatos. Como consequência, pode-se observar o fortalecimento do movimento sindical pulverizado e segmentado por regiões e ocupações, ocasionando o enfraquecimento e reduzindo a importância e os espaços de atuação.

Embora a Constituição de 1988 tenha rompido com algumas idéias do corporativismo brasileiro, o movimento sindical brasileiro ainda mantém seu caráter assistencialista e burocrático que, se por um lado protege os sindicatos de um processo ainda mais profundo de crise, econômica ou política, por outro lado vem sofrendo forte pressão dos empresários e do próprio Estado por modificações que venham a modernizar as relações de trabalho.

Esses elementos, somados às características da economia brasileira - alto grau de informalização, adoção constante por parte do governo de políticas econômicas contracionistas e de um intenso processo de concentração de renda mesmo tendo limitado a ação e a organização do movimento sindical, não foram capazes de impedir o espantoso crescimento do movimento durante a década de 80. Esse, contrariando a tendência mundial nessa década, expande-se e amplia a sua capacidade de mobilização e as reivindicações pelos seus direitos, conquistando inúmeras melhorias nas relações de trabalho e expressivo aumento no número de sindicatos e das taxas de sindicalização.

A partir da década de 90, a situação se alterou frente ao processo de reestruturação produtiva somado à estabilidade econômica e o estabelecimento de diversas medidas provisórias que flexibilizavam as relações de trabalho. Esses fatos acarretaram o enfraquecimento do movimento, refletido nos resultados das negociações coletivas, no reduzido número de greves, no aumento do número de sindicatos de trabalhadores autônomos e na redução daqueles ligados aos setores mais tradicionais e organizados como os das indústrias e dos setores financeiros.

A transformação do movimento sindical frente a esses acontecimentos foi muito lenta e incompleta. Enquanto as empresas modificavam a forma de administrar seus processos produtivos e o governo intensificava sua campanha de flexibilização dos direitos e de conquistas trabalhistas, o movimento sindical, em sua grande maioria, tinha dificuldade de se organizar e estabelecer estratégias para minimizar esses efeitos.

O movimento sindical acabou definindo o perfil da negociação coletiva no Brasil segmentado por ocupação ou região e não por ramo de produção. Em decorrência da pulverização dos sindicatos, as negociações coletivas no Brasil seguiram uma tendência a serem descentralizadas, com excesso de algumas categorias, como a dos bancários. Entretanto, essa descentralização não impede que os resultados obtidos pelos setores mais organizados, como o dos metalúrgicos, sejam utilizados como referência para as demais categorias, exercendo um importante papel de difusor das conquistas para as categorias menos organizadas. Isso comprova a teoria desenvolvida por Dunlop de que os resultados dos acordos coletivos, ao responderem os desafios impostos pelos contextos externos, alteram o ambiente como um todo.

Ao analisar os resultados do processo, pode-se dizer que a conjuntura foi o elemento determinante no comportamento das negociações nesses últimos anos. A negociação coletiva se modificou ao longo das últimas décadas, crescendo e ganhando importância juntamente com o movimento sindical, mas perdendo espaço frente à conjuntura econômica negativa vivida pelo país.

Os direitos e as conquistas adquiridos por meio da negociação coletiva esbarraram nas intensas modificações econômicas e produtivas sofridas pelo país no início da década de 90. A necessidade de as empresas se tornarem competitivas levava à redução dos funcionários, à flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração e à adoção de novas formas de contratação, o que ocasionava obrigatoriamente a flexibilização da legislação trabalhista. Agrega-se a esse fato as medíocres taxas de crescimento registradas na última década, a escalada do desemprego e a utilização, por parte do governo, de sucessivas medidas provisórias com o intuito de favorecer as empresas e prejudicar os trabalhadores, tais como banco de horas, contrato de trabalho e participação nos lucros e resultados.

As conseqüências não poderiam ser outras, uma redução significativa no número de greves, o retrocesso em relação a determinadas cláusulas já conquistadas e dificuldades de recompor as perdas salariais, entre outras. A negociação coletiva, em grande parte dos casos, passou a ser utilizada como um instrumento para manter as conquistas frente à dificuldade de ampliá-las. Nesse sentido, a conjuntura econômica negativa do país alterou os resultados das negociações coletivas, enfraqueceu os sindicatos e negou o princípio da negociação coletiva como uma ferramenta capaz de igualar a já desequilibrada correlação de força existente entre capital e trabalho.

Pode-se dizer que a estrutura sindical, somada à instabilidade da conjuntura econômica brasileira e à dificuldade da sociedade em aceitar o sindicalismo e o conflito entre capital e trabalho como algo natural dentro do sistema de relações de trabalho, foram responsáveis pela pouca importância dada a esse processo dentro das relações de trabalho no Brasil. Para o movimento sindical, a negociação coletiva sempre foi vista como o instante no qual os trabalhadores e os empregadores negociavam as cláusulas dos acordos coletivos durante sua data-base, e não como um processo que se desenvolve ao longo de um período, capaz de organizar e mobilizar os trabalhadores, construir a argumentação, coletar dados, estabelecer a consciência de classe e inclusive alterar as normas e regras vigentes a partir das lutas dos trabalhadores.

Os efeitos de tais transformações na economia e nas relações de trabalho no Brasil foram sentidas em todos os setores econômicos, porém seu impacto ocorreu de forma diferenciada. O setor calçadista do Rio Grande do Sul, foco central da análise, sofreu significativamente com a conjuntura econômica a partir da segunda metade da década de 90. A valorização cambial, a partir do Plano Real, dificultou as exportações e facilitou a entrada de calçados mais baratos provenientes da China, reduzindo a demanda interna por calçados nacionais; ao mesmo tempo, intenso o acirramento da concorrência internacional obrigava as empresas a se tornarem cada vez mais competitivas. A palavra competitividade possui um certo consenso no meio empresarial, estando ligada à idéia de redução dos custos, o que, por sua vez, significa reduzir o número de

trabalhadores, investir em tecnologia ou flexibilizar as relações de trabalho que envolvem essa variável utilizada principalmente nos momentos de crise.

Contudo, as possíveis soluções encontradas pelas empresas esbarraram nas próprias características do processo produtivo, que engloba etapas diferenciadas e especializadas. Frente à dificuldade de automatizar a produção, reduzindo, assim a, força de trabalho, as empresas resolveram acompanhar o processo de flexibilização das relações de trabalho, que já estava ocorrendo no resto do mundo, ampliando o processo de terceirização das etapas de produção.

A utilização das cooperativas de trabalhadores por parte das empresas teve como objetivo reduzir os custos e encargos sociais, porém, na grande maioria, essas cooperativas se caracterizaram pela exploração dos trabalhadores, pagando baixos salários, desconsiderando alguns os direitos, como o de férias. Além disso, algumas empresas também se utilizaram dos benefícios fiscais oferecidos por alguns Estados, deslocando suas fábricas para regiões com baixos salários e fraca presença dos sindicatos.

Esse fatores não foram empecilho para a atuação do movimento sindical e a continuidade do processo de negociação coletiva, porém, quando analisados os resultados dos acordos, esses parecem mais ligados aos movimentos da conjuntura específica do setor voltado as exportações. Com a retomada do crescimento do setor novamente centrado no mercado externo, ampliou o número de empresas, o número de trabalhadores e o volume exportado. Os bons resultados do setor tiveram reflexo sobre os acordos coletivos, que passaram a ser utilizados como referência para as demais categorias do ramo industrial.

Os testes aplicados para verificar a relação entre as variáveis econômicas e os resultados dos acordos constataram que uma crescente melhora nos resultados salariais, leia-se reajuste salarial, dos acordos coletivos registrados a partir de 1997 esteve relacionada ao comportamento de três variáveis: câmbio, preços de exportação dos calçados e nível de atividade. Desses, o preço do calçado exportado foi o que mais influenciou, comprovando a hipótese levantada no Capítulo 4, de que mesmo em momento com câmbio favorável, o preço é o fator determinante para aumento do faturamento sem expansão do custo, ou seja, não é necessário ampliar a

produção, e com isso, a contratação de novos trabalhadores para ampliar o faturamento. Isso possibilita que a transferência dos ganhos para os reajustes salariais tenha menor impacto sobre a folha de pagamento das empresas.

Quanto ao piso salarial, o resultado obtido definiu o salário mínimo como principal determinante capaz de explicar suas variações, o que justificou seus reajustes serem superiores aos índices de inflação registrados. Em parte, isso se deveu ao fato de que mesmo com uma situação de queda no nível de atividade e de baixas taxas de inflação os pisos apresentaram reajustes superiores à inflação, ou seja, ainda que o piso não fosse indexado ao salário mínimo, ele se tornou uma referência utilizada pelos trabalhadores para calcular os seus salários.

A grande surpresa deste estudo foi constatar que elementos como inflação, emprego e salário médio do setor não apresentaram correlação com os resultados. Avaliar se isso é um fator relevante exige expandir a análise para outros setores e outras regiões e períodos; o que se tem é que nos municípios estudados e no período em questão essas variáveis não estão associadas a nenhum resultado.

Sendo assim, como visto ao longo deste estudo as transformações econômicas pelas quais tanto os países desenvolvidos como os em desenvolvimento passaram nessas últimas décadas influenciaram decisivamente as relações de trabalho. No Brasil, esse impacto foi mais profundo frente aos problemas de caráter estrutural do país, como o desemprego e a falta de políticas de bem-estar social e geradoras de emprego, que possibilitassem minimizar os efeitos negativos das sucessivas crises econômicas e das grandes transformações nos processos produtivos.

No entanto tais, modificações não foram suficientes para descaracterizar o processo de negociação coletiva, considerado a melhor maneira para alcançar resultados mais positivos tendo em conta a desigual correlação de forças. Os elementos externos foram determinantes no estabelecimento dos padrões de relação de trabalho, e os resultados dos acordos coletivos foram uma resposta aos desafios impostos pelo ambiente. Os resultados foram capazes não somente de alterar as relações de trabalho mas também possibilitar a construção de parâmetros e limites para o uso da força de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ABICALÇADOS. Relatório Anual 2002. Disponível na Internet: <http://www.abicalcados.org.br> , 13 março, 2003.
2. ALBUQUERQUE Peixoto Paulo. Cooperativas de Trabalho: mudanças das relações de produção. IN: – O complexo calçadista em perspectiva: tecnologia e competitividade. Porto Alegre: Ortiz, 1995, 307 - 329p.
3. AMADEO Edward, ESTEVÃO Marcelo. A teoria econômica do desemprego. São Paulo: Huctec, 1994, 254p..
4. ANTUNES Ricardo. O novo sindicalismo no Brasil. São Paulo : Pontes, 1995 85p.
5. BARBOSA, Alexandre de Freitas. Políticas de Emprego e proteção Social. Organização de Cláudio Salvatore Dedeca. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho-ABET, v. 1, 1998, 127p.
6. BNDES. Análise Setorial : Setor Calçadista. Disponível na Internet: <http://www.bndes.gov.br> , 13 março, 2003.
7. BOLETIM DIEESE (a). A conjuntura e as Negociações Coletivas no segundo semestre de 1999. São Paulo, n 214, jul./ago. 1999, 112p.
8. BOLETIM DIEESE. Em discussão, as mudanças no tempo de trabalho. São Paulo, nº 188, março, 1996, 20-31p.
9. BOLETIM DIEESE (b). Elementos para o debate sobre mudanças no sistema de relações de trabalho. n.º 212, março/abril. 1999, 96p.
10. BOLETIM DIEESE. Negociações Salariais Melhoram em 2000 n° 220, set./out. 2000, 203p.
11. BOLETIM DIEESE (a) . O futuro da proteção social em debate. São Paulo, nº 192, março, 1997, 30-38p.

12. BOLETIM DIEESE (c). Os efeitos da desvalorização cambial sobre os trabalhadores. n° 211, jan/fev. 1999, 96p.
13. BOLETIM DIEESE (d). Participação nos Lucros e Resultados em quatro sindicatos de São Paulo e Osasco n° 211, jan/fev. 1999. 96p.
14. BOLETIM DIEESE (b). Princípios para a Produtividade: Item da Nova Agenda Sindical? São Paulo, n° 195, junho. 1997, 95p.
15. BOLETIM DIEESE. Sindicatos enfrentam a precarização das relações de trabalho n° 209, outubro. 1998, 94p.
16. Calçadistas Ampliam Exportações. Correio do Povo. Porto Alegre, 29 maio 2001, 13p.
17. CALVETE, Cássio. Reorganização Produtiva e inserção sindical: os metalúrgicos do Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1996, 262p.
18. CARVALHO, Antônio Neto. Relações de trabalho e Negociação Coletiva na Virada do Milênio: Estudos em 4 setores dinâmicos da economia. Belo Horizonte: Vozes: IRT, PUC Minas, 2001, 308p.
19. CASTILHOS, Clarisse Chapplin, CALANDRO Lucrecia Maria. O desempenho da indústria em 1997, Indicadores Econômico FEE, Porto Alegre, março, 1998 v.27, n°. 4.
20. CRUZ, Rosane. A qualificação da força de trabalho na adoção das novas técnicas de organização do trabalho: estudo de caso na indústria calçadista do Vale do Rio dos Sinos. In: – O COMPLEXO CALÇADISTA EM PERSPECTIVA: tecnologia e competitividade. Porto Alegre: Ortiz, 1995, 307 - 329p.
21. DEDECCA, C.S. As ondas de racionalização produtiva, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado. Campinas: IE/UNICAMP, 1997.
22. DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001, 352p.
23. DIEESE. O comportamento das Negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996. São Paulo: DIEESE, 1999, 119p.
24. DIEESE. Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999: São Paulo: DIEESE, 2000, 89p.

25. DUNLOP, John Taylor. Industrial relations systems. New York: School Press Classics, 1993.
26. EHRENBURG Ronald G., SMITH Robert S. A moderna economia do trabalho: Teoria e Política Pública. São Paulo, Makron Books, 2000. 511-562 p.
27. ESTUDOS SÓCIOS ECONOMICOS. Produtividade e Campanha Salarial. São Paulo: DIEESE, 1979, 63-121p.
28. FENSTERSEIFER E. Jaime. A análise da cadeia produtiva do calçado do couro IN: – O complexo calçadista em perspectiva: tecnologia e competitividade. Porto Alegre: Ortiz, 1995, 307 - 329p. O complexo calçadista em perspectiva: tecnologia e competitividade. Porto Alegre: Ortiz, 1995, 388p.
29. FIERGS. Indicadores Industriais . Disponível na Internet: <http://www.fiergs.org.br>, 12 fev. 2003.
30. GALVÃO, Andréia, TRINDADE Aparecido Edi. Sistema de relações de trabalho nos países avançados: principais características e mudanças recentes. In: DIEESE et al.(orgs). Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores – São Paulo: DIEESE; Campinas: Cesis, 1999.
31. GARCIA, Delgado.Carlos. Jesus. Negociação Coletiva de Trabalho: do fordismo ao toyotismo. In: São Paulo em Perspectiva. São Paulo: SEADE, v.12, nº 1, jan/mar, 1998.
-
32. GORINI F. Ana Paula, SIQUEIRA G. Sandra Helena. Complexo coureiro-calçadista. Disponível na Internet: <http://www.bndes.gov.br>, 20 out. 2002.
33. GREEN, G.D. Industrial Relations: Text and Case Studies. London: Pitman Publishing , 1998, 511-540p.
34. HILL, R. Carter. Econometria. São Paulo: Saraiva, 1999.
35. HORN Henrique Carlos. Negociação Coletiva e o poder normativo da justiça do trabalho. Porto Alegre: CPGE:, Texto para Discussão n.º 7, 1999, 1-33p.
36. IBGE. Sindicatos: indicadores sociais 2001. Disponível na Internet: <http://www.ibge.gov.br>, 15 mar. 2003.

37. KOCHAN A. Thomas e BLOCK N. Richard. An Interindustry analysis of bargaining outcomes: preliminary evidence from two digit industries. Quarterly Journal of Economics, n.91, p. 431-52, aug., 1977.
38. KOCHAN Thomas A. Collective Bargaining and industrial relations. *From theory to policy and practice*. New York State School of Industrial and Labor Relations. Cornell University. Richard d. Irwin, inc. Homewood, Illinois. 1980 p. 25-83.
39. LIMA Rubens Soares de. A indústria gaúcha em 2001: crônicas de uma recuperação anunciada. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v.28, nº4, março, 2001.
40. LOBOS A . Julio. Sindicalismo e Negociação. Rio de Janeiro. José Olympio, 1988, 343p.
41. Mais Compras indicam que a indústria continua crescendo. Gazeta Mercantil, p.3, 08 março 2001.
42. MATTOSO, Jorge. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados IN: OLIVEIRA, C. A et al.(orgs). O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo. Scritta, 1994.
43. MORETTIN Luiz Gonzaga. Estatística Básica: Inferência. São Paulo: Makron Books, 1999, v.2, 261p.
44. MORETTIN Luiz Gonzaga. Estatística Básica: Probabilidade. São Paulo: Makro Books, 1999, v. 1, 261p.
45. MUNHOZ, Dércio Garcia. Plano Real : a indefinição da política econômica. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre , v. 22, n. 4, p. 49-55, 1995
46. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Negociação Coletiva: São Paulo: LTr, 1994, 159p.
47. PASTORE, José. Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva. São Paulo: LTr, 1994. 248 p.
48. POCHMAM Márcio, BARRETO Reginaldo Muniz, MENDONÇA Sérgio Eduardo Arbulu. Ação Sindical no Brasil: Transformações e Perspectivas . São Paulo em Perspectiva. São Paulo: SEADE, v.12, nº 1, p.45-62, jan/mar, 1998.
49. PRADO Antonio. Mudanças na Negociação Sindical nos Anos Recentes. São Paulo em Perspectiva. São Paulo: SEADE, v.12, nº 1, p.74-79 jan/mar, 1998.

50. RAIS. Relação Anual de Informações Sociais. M.T.E: Bases Estatísticas, 1996-2001. CR ROM.
51. Raffaelli Eliana. Perfil Mostra Concentração nas Indústrias Tradicionais. Gazeta Mercantil Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 6 março 2001, 3p.
52. RÉGNIER, Karla Döllinger von. Alguns elementos sobre a racionalidade dos modelos taylorista, fordista e toytista. Disponível na Internet. <http://www.senac.br/boltec24.htm>. 01 abril. 1998;
53. RODERICK, Martin. Bargaining Power. Oxford University, hd829.m37, 1992, 01-16p.
54. RODRIGUES, Martin Leôncio. Partidos e Sindicatos. Escritos de Sociologia Política. São Paulo: Editora Ática S.A, 1990, 46 –72p.
55. SALERNO, Sergio Mário. Reestruturação Industrial e Novos Padrões de Produção. Revista São Paulo em Perspectivas. São Paulo: Fundação SEADE, v.6, n. 3, p. 106-108, .jul. – set. 1992,
56. SIQUEIRA Neto, José Francisco. Direito do Trabalho e negociação coletiva. Organização de Cláudio Salvatore Dedeca. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho-ABET, v. 8, 1998, 111p.
57. TAVARES, Maria da Conceição. Emprego X Desemprego. Folha de São Paulo. São Paulo. 11 de Agosto de 1998. Folha Dinheiro.
58. TEIXEIRA Francisco, OLIVEIRA Manfredo Araújo de (Org). Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 1996. 327p.
59. UHLMANN, Verner. Exportações registram a maior alta do Real. Zero Hora. Porto Alegre, Economia, 06 novembro 2000, p.18.
60. ZAJDSNAJDER, Luciano. Teoria e Prática da Negociação. Rio de Janeiro : José Olympio, 1998 , 4-29p.
61. ZAWISLAK. Paulo Antonio. A inovação no setor calçadista brasileiro: Um exemplo de atividade de resolução de problemas. análise da cadeia produtiva do calçado do couro IN: – O COMPLEXO CALÇADISTA EM PERSPECTIVA: tecnologia e competitividade. Porto Alegre: Ortiz, 1995, 183 - 215p.

62. ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. Globalização, desemprego e desigualdade evidências, mitos e desafios do mercado de trabalho brasileiro. Brasília: CRUB, 1997. 118 p.
63. ZIMMERMANN Ilaine, SOARES Vera Rubin. Negociação Trabalhista: um espaço de resgate. Indicadores Econômicos FEE, Porto Alegre, v.19, nº4, 1991, 132 – 141 p.