

Mudanças nas relações de trabalho: sindicalismo, greves e negociações coletivas entre 1980 e 2008

Walter Arno Pichler*

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este texto tem como propósito examinar a trajetória das relações de trabalho no Rio Grande do Sul, desde 1980 até 2008. Esse período compreende três diferentes contextos. O primeiro inclui os anos 80, fase marcada pelo declínio do modelo de substituição de exportações (Camargo, 1992; Conceição, 1989)¹. No plano das relações de trabalho, essa fase se destaca pelo fim do regime militar e transição para o sistema democrático, pela promulgação da Constituição de 1988, pelo fim do sistema corporativista autoritário, pelo surgimento do novo sindicalismo, pelo aumento do ativismo sindical — expresso pelo movimento grevista — e pelo desenvolvimento das negociações coletivas de trabalho (Almeida, 1996; Horn, 2003; Carvalho Neto, 2001; DIEESE, 2001; Keck, 1989; Noronha, 1994; Pichler, 2009b; Rodrigues, 1993). O segundo contexto é o dos anos 90, fase marcada pela abertura da economia, pela estabilização econômica, pela reestruturação produtiva, pelas privatizações. Na área do trabalho, esse período é distinguido pelo crescimento do desemprego, pelo aumento da precarização, pelo declínio do ativismo sindical e pela introdução de políticas de flexibilização das relações de trabalho. Finalmente, o período 2000-08 é caracterizado pela retomada do

* Sociólogo e Economista, Técnico da FEE, PhD em Industrial Relations pela London School of Economics and Political Science (LSE)-Inglaterra.

O autor agradece os esclarecimentos, comentários e sugestões de Raul L. A. Bastos, Eduardo M. Schneider, Jorge B. Vieira e Nathalia Huber Machado. Erros e omissões remanescentes são de responsabilidade do autor.

¹ Este texto não aprofunda a descrição da conjuntura econômica dos respectivos subperíodos, pelo fato de isso ser objeto específico de outros trabalhos desta coletânea.

crescimento econômico, pelo aumento do emprego, pela redução das taxas de desemprego e pela diminuição da precariedade no mercado de trabalho (Toni, 2004; Chaves; Toni; Kreling, 2010; Bastos, 2010).

O estudo propõe-se a verificar a trajetória das relações de trabalho no Rio Grande do Sul, ao longo dos acima mencionados contextos socioeconômicos e políticos. Examinam-se tanto questões de natureza institucional-legal quanto as relacionadas com a situação das relações trabalhistas. As primeiras, o arcabouço normativo que serve de parâmetro para a interação das organizações de representação dos interesses de empregados e de empregadores, têm por referência a legislação federal. Já a situação das relações de trabalho considera a afiliação sindical — indicador da força relativa dos sindicatos na economia —, o movimento grevista — indicador do nível de conflito de interesses no mercado de trabalho — e as negociações coletivas de trabalho — indicador do modo de composição dos interesses entre as partes.

O trabalho mostra que, ao longo dos três períodos considerados, profundas mudanças ocorreram no quadro institucional-legal e nos padrões de relacionamento entre capital e trabalho. Nos anos 80, estabeleceu-se, no País, um novo modelo de relações de trabalho (Córdova, 1989; Noronha, 1998; Pichler, 2009b). Entre os traços do novo modelo, estão o aumento da autonomia dos atores — em relação ao Estado — no mercado de trabalho e o fortalecimento da barganha coletiva como método de estabelecimento de normas que regulam as relações de emprego. Nos anos 90, a emergência de uma nova fase de mudanças nas relações laborais expressou-se nas reformas introduzidas, na legislação do trabalho, no sentido da flexibilização das relações de emprego, processo que acompanhou a abertura dos mercados e a reestruturação produtiva. Nesse período, a densidade sindical declinou, a atividade grevista arrefeceu, porém as negociações coletivas de trabalho continuaram a se desenvolver. Finalmente, no período 2000-08, o ritmo das reformas no plano institucional-legal diminuiu em relação ao da década anterior, a taxa de sindicalização estabilizou-se relativamente, a

A evolução social. (Três décadas de economia gaúcha, v.3). 2010

prática da negociação progrediu, e o nível de conflito no mundo do trabalho diminuiu ainda mais em relação ao período anterior.

Na próxima seção, apresentam-se definições de conceitos utilizados neste estudo, bem como considerações metodológicas. Seguem três seções que descrevem as mudanças institucional-legais introduzidas pelo Governo Federal e a trajetória das relações de trabalho, no Rio Grande do Sul, nos anos 80, 90 e em 2000-08. A última seção apresenta as principais conclusões do estudo e avança algumas interpretações sobre o sentido das mudanças verificadas ao longo do período.

APONTAMENTOS METODOLÓGICOS

A expressão sistema de relações de trabalho refere-se ao conjunto formado por estruturas institucionais inter-relacionadas e comportamentos interdependentes no mundo do trabalho, num dado momento histórico (Dunlop, 1993, p. 13; Kaufman, 2004, p. 49). Por sua vez, o conceito de relações de trabalho é definido por Kaufman (2004, p. 45, 49-62) como sendo todos os comportamentos, produtos, práticas e instituições que emanam do — e que afetam o — emprego.

Este trabalho se restringe ao exame do quadro institucional-legal, do associativismo sindical, do movimento grevista e das negociações coletivas de trabalho. O primeiro aspecto, indicado pela legislação do trabalho, define a natureza das relações legais entre as pessoas, instituições e coisas (Kaufman, 2004, p. 60). A lei constitui uma importante forma de regulação social, que determina os direitos dos proprietários do capital, estabelece as obrigações legais sob o contrato de trabalho, protege e amplia os direitos dos empregados e determina os direitos de negociação coletiva (Kaufman, 2004, p. 60).

Os sindicatos são organizações que desenvolvem ações coletivas com vistas à defesa e à promoção dos interesses de seus associados e que exercem uma importante função no estabelecimento das normas que regem as relações laborais, principalmente pela via da negociação coletiva

A evolução social. (Três décadas de economia gaúcha, v.3). 2010

(Beaumont, 1990, p. 44; Dunlop, 1993; Salamon, 1998, p. 85, 97). O número de associados e, especialmente, a densidade sindical (ou taxa de sindicalização)² são indicadores da força relativa dos sindicatos no mercado de trabalho. Teoricamente, o poder de barganha dos sindicatos é diretamente proporcional à taxa de sindicalização (ou densidade sindical). De acordo com a literatura, a afiliação sindical é afetada por diversos fatores inter-relacionados, como: mudanças na estrutura econômica, no mercado de trabalho e na força de trabalho, nos valores sociais e no ambiente político; atitudes e ações do empresariado; variações nos preços e salários; desemprego; e características dos sindicatos e da liderança sindical (Salamon, 1998, p. 96-97).

Neste trabalho, o termo sindicato é utilizado em consonância com a definição encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): é toda associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão, ou atividades ou profissões similares ou conexas (artigo 511). Os dados referentes ao número de associados a sindicatos entre 1992 e 2008 foram extraídos das **Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios** (PNADs), do IBGE.

A greve é definida como “qualquer suspensão temporária de arranjos de trabalho normais” (Salamon, 1998, p. 395). As paralisações constituem ações sociais racionais das organizações de interesses dos trabalhadores que têm por objetivo obter alterações na situação do trabalho ou da relação de emprego (Salamon, 1998, p. 400). Seu objetivo imediato é criar uma situação temporária de desordem dentro da relação de emprego. A greve constitui, pois, uma intervenção estratégica dos atores no processo produtivo. Entre os principais indicadores dos padrões de atividade grevista, estão o número de greves e o número de jornadas

² A densidade sindical (ou taxa de sindicalização) é obtida dividindo-se o número de afiliados a sindicato pelo número de ocupados.

não trabalhadas³. O segundo indicador é particularmente importante, pois revela a intensidade do movimento grevista (ou do nível de conflitos de interesses) no mercado de trabalho, em um dado período de tempo. Os dados empíricos relativos a essa variável foram fornecidas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Negociação coletiva de trabalho é definida por Windmuller (1987, p. 3) como um processo de tomada de decisões entre partes que representam os interesses de empregados e empregadores. Seus principais propósitos são a negociação e a contínua aplicação de um conjunto acordado de normas para regular os termos substantivos e procedimentos da relação de emprego, bem como para definir o relacionamento das partes no processo.

A análise da evolução das negociações coletivas envolveu o exame dos seguintes aspectos: (a) os **procedimentos de barganha**; e (b) o conteúdo dos **acordos coletivos**⁴. Os procedimentos de barganha indicam o grau de autonomia de representantes patronais e de trabalhadores no processo de resolução de suas disputas de interesses, em relação ao Estado.

Neste estudo, distinguem-se, com base na literatura, duas modalidades básicas de procedimento que podem ser utilizadas pelas partes nos processos de resolução de disputas de interesses: **negociações diretas** e **dissídios coletivos**. Essa classificação tem por base as etapas de composição de interesses fixadas na CLT. A lei estabelece que representantes de patrões e empregados devem solucionar as suas disputas através de **negociações diretas** (artigo 616 da CLT). Os acordos firmados pelas partes nessa fase constituem,

³ O número de jornadas não trabalhadas é dado pela multiplicação do número de grevistas pelo número de dias parados.

⁴ A expressão **acordo coletivo** é utilizada, neste estudo, como sendo o conjunto formado por todos os resultados das negociações coletivas de patrões e empregados. Isso inclui os acordos coletivos de trabalho, as convenções coletivas de trabalho, os acordos firmados pelas partes no âmbito do Judiciário trabalhista, bem como as sentenças normativas expedidas pelo Tribunal do Trabalho.

segundo a legislação trabalhista, “acordos coletivos de trabalho” ou “convenções coletivas de trabalho”. Caso as negociações diretas sejam malsucedidas, as partes podem encaminhar⁵ os processos de disputa para a Justiça do Trabalho. Dentro do Judiciário — no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) —, os processos (ou dissídios) percorrem duas fases. A primeira é a da **conciliação** (artigo 860 da CLT). Se houver composição dos interesses nessa etapa, a lei requer que o acordo seja submetido à homologação do Tribunal. Tem-se, portanto, nesse caso, um dissídio homologado (artigo 863 da CLT). Caso ainda persista o impasse, o processo é remetido a uma instância superior para julgamento (artigo 864 da CLT). Os juízes decidem, então, o caso — configurando uma ação de **arbitragem** —, emitindo uma sentença normativa (artigo 867 da CLT). A sentença — ou dissídio julgado — pode ainda sofrer modificações, caso uma das partes requeira revisão dos termos das decisões emitidas pelo Tribunal Regional ao Tribunal Superior do Trabalho (artigos 893 a 902 da CLT).

Assume-se que cada procedimento acima identificado corresponde a um nível de envolvimento da Justiça de Trabalho — e, por conseguinte, do Estado — nos processos de ajuste de interesses. Um maior envolvimento do Judiciário corresponde, em tese, a um menor grau de autonomia das partes em relação ao Estado e vice-versa. O maior grau de envolvimento da Justiça do Trabalho — e, por conseguinte, o menor grau de autonomia de patrões e empregados — verifica-se na arbitragem.

O conteúdo da barganha coletiva é definido como o conjunto de temas (ou questões) das relações de emprego reguladas pelos acordos coletivos dentro uma dada base territorial (Farnham; Pimolott, 1995, p. 153). O conteúdo — expresso nos termos negociados — é, portanto, um indicador da variação do espaço normativo das negociações coletivas. A partir da análise da evolução da temática dos acordos, podem-se inferir eventuais mudanças no papel das negociações coletivas na regulação das

⁵ A partir de 2004, as partes somente podem encaminhar o processo ao Tribunal do Trabalho de comum acordo. Ver, a esse respeito, a quinta parte deste artigo.

relações de trabalho. Para efeitos deste estudo, considera-se apenas o número de cláusulas dos acordos, um indicador indireto da variação do espaço normativo das negociações coletivas.

O estudo dos procedimentos de barganha, a primeira dimensão das negociações coletivas, inclui todos os registros de interações coletivas entre patrões e empregados realizadas anualmente, no Rio Grande do Sul, entre 1980 e 2007. As fontes de informação sobre os procedimentos utilizados são os registros de convenções e de acordos coletivos de trabalho fornecidos pela Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (DRT-RS) e os registros de dissídios homologados e de dissídios julgados fornecidos pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS). A análise do conteúdo dos acordos, por sua vez, circunscreve-se a um conjunto de acordos estabelecidos em segmentos produtivos selecionados da Região Metropolitana de Porto Alegre (Horn, 2009).

Neste estudo, opta-se por analisar a trajetória das relações de trabalho nas diferentes décadas, considerando os valores das variáveis **associativismo sindical, procedimentos de barganha e conteúdo dos acordos** no início e no final de cada subperíodo apenas. Isso se justifica, porque não se esperam variações bruscas nos seus valores no curto prazo. Pressupõe-se, portanto, que, dessa maneira, se possa captar a natureza da variação estrutural dos fenômenos durante os diferentes contextos aqui delimitados. Já na análise das **greves**, por ser variável muito sensível às mudanças conjunturais, considera-se a soma do total geral de greves e de dias parados durante as diferentes décadas. Parte-se do suposto de que esses indicadores permitem caracterizar os diferentes contextos do ponto de vista da intensidade do ativismo sindical.

RELAÇÕES DE TRABALHO NOS ANOS 80

A primeira subseção descreve as mudanças no marco institucional-legal, e a segunda mostra a situação das relações de trabalho no Rio Grande do Sul, no período.

O quadro institucional-legal

A mobilização política dos anos 80 culminou com a instauração da Assembléia Nacional Constituinte e com a promulgação da Constituição de 1988. A nova Constituição reformou o Estado brasileiro e ampliou os direitos trabalhistas e sindicais. Entre as principais mudanças introduzidas pelo Governo Federal durante os anos 80, estão (a) as que regulam as relações coletivas de trabalho, (b) as condições de emprego e (c) a política salarial.⁶

No tocante às relações coletivas de trabalho, destaca-se o fim da intervenção do Estado na vida sindical. Isso se configurou nos seguintes dispositivos constitucionais:

- as autoridades do Ministério do Trabalho perderam o direito de depor lideranças, de invadir ou fechar sindicatos e de controlar as eleições sindicais (Nascimento, 1994, p. 135, 142-143);
- os sindicatos adquiriram o *status* de organizações de direito privado, superando a condição anterior de instituições de direito público (Nascimento, 1991a);
- a criação de sindicatos passou a ser prerrogativa dos trabalhadores, não mais sujeita, como no passado, à aprovação do Ministério do Trabalho (artigo 8º, item I). A Constituição requer, apenas, que essas organizações sejam registradas em órgão competente. O

⁶ Não é propósito deste trabalho fazer um levantamento exaustivo das mudanças legais desse e dos demais subperíodos considerados neste estudo.

registro não implica, a partir de 1988, controle do Estado sobre os assuntos internos dessas entidades. Os legisladores mantiveram, no entanto, o princípio da unicidade sindical, uma restrição à livre criação de entidades sindicais. Em outras palavras, a lei proíbe a criação de mais de um sindicato para uma mesma categoria profissional ou econômica numa mesma base territorial (artigo 8º, item II). Disputas em relação ao registro de sindicatos passaram a ser dirimidas pelo Judiciário Civil e não mais pelas autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego;

- a Assembléia Nacional Constituinte preservou a contribuição sindical compulsória, um outro traço do passado. Além disso, os legisladores instituíram mais uma forma de financiamento compulsório das entidades sindicais, a contribuição assistencial (artigo 8º, item IV). Diferentemente do passado, as contribuições compulsórias não implicam a manutenção do controle do Estado sobre o uso dos recursos financeiros dos sindicatos;
- estabeleceu-se o direito dos trabalhadores de organizar centrais sindicais, anteriormente, expressamente proibidas;
- liberalizou-se substancialmente o direito de greve;
- reforçou-se o papel dos sindicatos de empregados e empregadores na regulação de condições de trabalho através de negociações coletivas (artigo 8º, item VI). A Constituição abriu a possibilidade do uso da arbitragem privada na resolução de conflitos trabalhistas (artigo 114).

O segundo conjunto de mudanças instituídas pela Constituição refere-se à regulação das condições de emprego. Os legisladores não somente preservaram e ampliaram regras instituídas na CLT, mas também introduziram novos direitos. Nesse conjunto, estão:

- aumento da proteção contra a despedida arbitrária (artigo 7º, item I);
- ampliação da Licença Maternidade (artigo 7º, item VIII);
- introdução da Licença Paternidade (artigo 7º, item XIX);

- redução da jornada de trabalho (artigo 7º, item XIII);
- direito ao piso salarial para as diferentes categorias profissionais (artigo 7º, item V);
- aumento da remuneração das horas extras (artigo 7º, item XVI);
- criação do Seguro-Desemprego (artigo 7º, item II);
- ampliação da remuneração do gozo de férias anuais (artigo 7º, item XVII).

O último conjunto de reformas refere-se à política salarial. Desde o final dos anos 70, as sucessivas alterações na legislação reguladora da remuneração dos trabalhadores combinaram determinações legais (o reajuste salarial determinado pelo Estado) com livre negociação. Algumas leis ampliaram o papel das tratativas entre patrões e empregados na determinação de parcela do reajuste, enquanto outras o reduziram. Em todas as regulações, invariavelmente, coube às negociações determinar parcela suplementar do reajuste, nunca o principal, que sempre ficou a cargo do Estado (Horn, 1993; 2003). Ampliaram-se, pois, desde então, as oportunidades para o desenvolvimento das negociações coletivas.⁷

Sumarizando, na década de 80, a Constituição Federal de 1988 colocou restrições ao intervencionismo estatal na vida dos sindicatos, e estenderam-se, para patamares nunca antes atingidos no País, os direitos sociopolíticos e sindicais. Estabeleceu-se, em consequência, um novo tipo de relacionamento entre Estado e forças sociais organizadas do trabalho e do capital, caracterizado pela ampliação da autonomia dos sindicatos na defesa dos interesses dos seus representados. Com isso, abriram-se oportunidades para a organização e a atuação dos sindicatos, bem como para o desenvolvimento de formas autônomas de regulação das relações de trabalho.

⁷ Entre as mais importantes regulamentações, estão a Lei nº 6.708, de 1979 — que, dentre outros aspectos, introduziu a negociação coletiva como método de fixação de reajuste de salário complementar (a taxa de produtividade) —; a Lei nº 6.886, de 1980; o Decreto-Lei nº 2.065, de 1983; o Decreto-Lei nº 2.283 (Plano Cruzado); o Decreto-Lei nº 225, de 1987 (Plano Bresser); e a Lei nº 7.788, de 1989. Para um estudo mais detalhado das políticas salariais, consultar Horn (1993) e Pichler (2005).

Relações de trabalho no Rio Grande do Sul, nos anos 80

Com base nos dados existentes, havia, no Rio Grande do Sul, em 1979,⁸ cerca de 1.129,9 mil afiliados a sindicatos ([Tabela 1](#)). Nesse ano, os sindicatos eram, predominantemente, entidades masculinas (acima de 80,0% dos associados eram do sexo masculino). Além disso, a grande maioria dos associados dessas entidades residia nas áreas rurais (cerca de 57,0%). Com base nos dados disponíveis, a taxa de sindicalização atingia cerca de 35,8% da população ocupada estadual. A densidade sindical masculina era consideravelmente superior à feminina — 39,4% do total de ocupados do sexo masculino no Estado, enquanto a de mulheres atingia 17,0% do total de ocupados do sexo feminino. A taxa de sindicalização das áreas rurais era muito superior à das áreas urbanas — 63,7% e 22,7% respectivamente.

De acordo com as evidências empíricas disponíveis, entre 1979 e 1992, o número geral de afiliados no Estado apresentou um leve aumento — crescimento de 170,0 mil pessoas, 15,0% em relação a 1979. Esse crescimento relativamente fraco do total de associados fez com que a densidade sindical geral do Estado recuasse 9,8 pontos percentuais, passando a 26,1% do total de ocupados no início dos anos 90.

Durante o período, as diferentes categorias de associados registraram movimentos muito distintos. Um significativo crescimento foi registrado entre os afiliados do sexo feminino (aumento de 162,6%) e entre os residentes nas áreas urbanas (aumento de 74,7%), ao passo que, entre os residentes nas áreas rurais, houve um recuo de 29,9%. Já o número de associados do sexo masculino permaneceu relativamente estável. A

⁸ Não existem informações sobre o número de associados a sindicato para 1980. Por essa razão, tomou-se o de afiliados em 1979, o único ano para o qual existem informações sobre isso no IBGE. Como tampouco existem dados para o número de ocupados em 1979, para o Rio Grande do Sul, decidiu-se considerar, para efeitos de cálculo, o número de ocupados em 1980, obtido no **Censo Demográfico**. Desse modo, a taxa de sindicalização em 1979 constitui uma estimativa que deve ser utilizada com precaução.

taxa de sindicalização, por sua vez, elevou-se entre os ocupados do sexo feminino e entre os residentes nas áreas urbanas — acréscimos de 3,1 e 1,3 pontos percentuais respectivamente. Nos demais grupos, ocorreram recuos — de 32,5 pontos percentuais nas áreas rurais e de 8,8 pontos percentuais entre os ocupados do sexo masculino.

Entre 1979 e 1992, houve, pois, uma alteração do perfil dos sindicatos e, por conseguinte, do sindicalismo no Rio Grande do Sul. Ao contrário do passado, no qual predominava o sindicalismo rural, fortemente ancorado nas pequenas propriedades, essas organizações passaram a ser entidades eminentemente urbanas. A transição para um sindicalismo baseado em atividades não agrícolas, no Estado, foi acompanhada do aumento da participação feminina.

O crescimento das taxas de sindicalização nas áreas urbanas mostra que, no Rio Grande do Sul, os sindicatos se enraizaram mais fortemente nas cidades, ao passo que, nas áreas rurais, passaram por um período de declínio. A queda na taxa de sindicalização geral, e da taxa de sindicalização nas áreas rurais em particular, pode estar associada a um conjunto de fatores. Nas áreas rurais, as entidades sindicais podem ter sido afetadas negativamente pelo êxodo rural provocado pela modernização agrícola e pela crise da pequena propriedade rural e da agricultura familiar, principalmente na segunda metade dos anos 80 e no início dos anos 90 (Delgado, 2009). Nas áreas urbanas, o aumento na densidade sindical parece estar associado ao aumento da sindicalização das mulheres, o que, por sua vez, está relacionado com a ampliação de atividades do Setor Terciário da economia que absorvem mão de obra feminina. A queda na taxa de sindicalização masculina, por sua vez, pode estar associada com a reestruturação produtiva e o aumento do desemprego.

Nos anos 80, o clima de desafio dos trabalhadores à ordem autoritária e a luta por melhores condições de trabalho e, em particular, contra a elevação do custo de vida expressaram-se no aumento do nível de conflitos de interesses tanto no plano nacional quanto no regional. A

A evolução social. (Três décadas de economia gaúcha, v.3). 2010

[Tabela 2](#) e o [Gráfico 1](#) mostram que, ao longo dos anos 80, tal como ocorreu em outras regiões do Brasil (Noronha, 1994), o movimento grevista no Rio Grande do Sul foi intenso, principalmente na segunda metade da década. De acordo com o DIEESE, entre 1983 e 1990, registraram-se 279 greves no Estado, as quais corresponderam a um total de 49,6 milhões de jornadas de trabalho não trabalhadas. No [Gráfico 1](#), pode-se ver que a atividade paredista, representada pelo número de greves, atingiu a sua maior intensidade em 1990. Se se considerar o número de jornadas não trabalhadas, pode-se perceber que as maiores perdas ocorreram no ano de 1987 ([Gráfico 2](#)).

A atividade grevista nos anos 80 é considerada, na literatura especializada, como um movimento de protesto dos trabalhadores, liderados pelo movimento sindical, contra a perda do poder aquisitivo e contra as limitações impostas pelo regime político autoritário à atuação das entidades sindicais⁹ (Keck, 1989; Almeida, 1983; 1987). O aumento das taxas de inflação, principalmente na segunda metade dessa década, estava positivamente associado ao aumento da intensidade das paralisações (Pichler, 2009b). A atividade paredista consistiu em uma maneira de os trabalhadores protegerem-se contra a perda do poder aquisitivo e em um modo de avançar suas demandas. Outro fator que pode ter contribuído para a elevação da intensidade do movimento paredista foi o aumento do prestígio do sindicalismo, devido à liderança que exercia, no País, na luta contra a ditadura militar. Nesse sentido, o ativismo sindical representado pelo movimento paredista expressa uma mudança de postura dos trabalhadores em relação ao Estado e ao patronato. Representou, pois, um desafio às restrições impostas pelo regime autoritário à ação dos sindicatos, em um período em que ainda estavam em vigor as leis e os controles restritivos impostos pelo Governo à busca de maior autonomia. Representou, ademais, a procura de uma nova forma de relacionamento dos sindicatos com a classe patronal, em

⁹ Ver, sobre o assunto, Almeida (1983; 1987; 1996), Keck (1989) e Noronha (1994).

busca do relacionamento direto, sem (ou com menos) envolvimento do Estado. Isso se expressou, como se verá, no fortalecimento da barganha coletiva.

Na [Tabela 3](#), pode-se perceber que, em paralelo ao aumento do ativismo sindical, ocorreu um fortalecimento das negociações coletivas de trabalho no Estado. Isso fica evidenciado pelo aumento de 135,2% no total de negociações e, sobretudo, pela elevação de 252,5% no número médio de cláusulas dos acordos coletivos, entre 1980 e 1990. O aumento do número médio de itens por acordo indica uma ampliação da área das relações de emprego que é regulada, por patrões e empregados, através de negociações.

A expansão do espaço normativo das negociações coletivas verificou-se, principalmente, na área temática que estabelece os Termos do Emprego¹⁰. Esse bloco de questões incluía, em 1978, aspectos relacionados à remuneração dos trabalhadores, às horas de trabalho e às licenças remuneradas. No decorrer dos anos 80, essa área passou a incluir cláusulas referentes a seguros sociais (auxílios monetários para doentes, desempregados, funeral e aposentadoria) e garantias de emprego diferentes por categorias de empregados (acidentados, gestantes, empregados prestes a se aposentar e aqueles que estavam prestando serviço militar), bem como pagamentos suplementares aos empregados demitidos (Pichler, 2007).

A ampliação do conteúdo dos acordos não se fez a expensas da lei. Horn (2003, p. 104-138) mostra que, em 1994, em média, cerca de 63% do total de itens dos acordos se constituíam de cláusulas “legais”, ou seja, cláusulas que, de algum modo, já haviam sido objeto de regulação estatal. De acordo com o mesmo autor, a maior parte das cláusulas “legais” estabelecia condições mais vantajosas para os trabalhadores do que as fixadas na legislação.

¹⁰ No início dos anos 90, os acordos coletivos incluíam quatro grandes áreas temáticas: Termos do Emprego, Condições Físicas de Trabalho, Relações Entre Empregados e Empregadores e Organização Sindical (Pichler, 2007).

Um outro indicador do desenvolvimento da prática da barganha coletiva é o aumento significativo do número de negociações diretas (118,6%) entre 1980 e 1990, no Rio Grande do Sul. Nesse mesmo período, houve, no entanto, uma elevação ainda mais expressiva do número de casos encaminhados à Justiça do Trabalho¹¹ — que aumentou 141,6%. A taxa de judicialização¹² passou de 72,4% em 1980 para 74,4% em 1990. Na aparência, portanto, patrões e empregados tornaram-se mais dependentes dos tribunais. Diferentemente do início dos anos 80, no entanto, o aumento dos casos encaminhados à Justiça do Trabalho ocorreu em um contexto de acirramento dos conflitos sociais, numa época em que os sindicatos desafiavam o regime autoritário e entravam em confronto com o patronato. Observe--se ainda que, em 1990, em cerca de 80% dos casos de disputa de interesses, ela foi solucionada em sessões de conciliação e em negociações diretas. Uma pesquisa revela que as sessões conciliação — o procedimento através do qual a maioria das disputas de interesse foi solucionada em 1990 —, dentro dos tribunais, se constituíam em meras formalidades (Pichler, 2009b; 2007). A presença do juiz, nas sessões de conciliação dentro dos Tribunais, não era essencial (ou necessária) para a viabilização da composição dos interesses, de acordo com depoimentos colhidos com lideranças sindicais, lideranças patronais e com representantes da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul. Ou seja, na prática, a resolução das disputas fazia-se, efetivamente, através do entendimento direto entre as partes. Em suma, o envolvimento do Judiciário, principalmente na etapa da conciliação, não impediu o desenvolvimento de negociações coletivas.

Sumarizando, pode-se deduzir, a partir das evidências empíricas disponíveis, que, ao longo da década de 80, ocorreu uma ruptura não apenas no plano sociopolítico mais amplo, com a queda do regime militar,

¹¹ Soma de dissídios homologados e dissídios julgados.

¹² A taxa de judicialização é definida como o percentual de casos de disputas coletivas solucionados na Justiça do Trabalho em relação ao total de casos de disputas coletivas resolvidas. O total de disputas coletivas constitui a soma de acordos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho e dissídios coletivos.

mas também nos padrões de comportamento dos atores na área das relações de trabalho. Isso se expressa, por um lado, nas alterações introduzidas pelo Governo Federal no quadro institucional-legal do País e, por outro, no enraizamento dos sindicatos nas áreas urbanas estaduais, principalmente entre os ocupados do sexo feminino, no aumento do ativismo sindical — fato expresso no aumento da intensidade do movimento grevista — e no fortalecimento das negociações coletivas.

RELAÇÕES DE TRABALHO NOS ANOS 90

Os anos 90 foram marcados pela reestruturação produtiva, pela estabilização monetária, pelas privatizações. Esses processos afetaram consideravelmente o mundo do trabalho no País. A primeira parte deste item discute, brevemente, as principais mudanças introduzidas pelo Governo Federal no arcabouço legal das relações de trabalho,¹³ e a segunda descreve a trajetória das relações laborais no Rio Grande do Sul, nesse período.

Principais mudanças no quadro institucional-legal

A década de 90 caracteriza-se como a fase durante a qual o Governo Federal introduziu reformas na legislação trabalhista. As iniciativas governamentais abrangeram três grandes áreas: (a) a flexibilização das relações laborais; (b) a regulamentação dos direitos de participação dos trabalhadores em diversos foros estabelecidos na Constituição de 1988; e (c) a valorização da prática da negociação coletiva.

Quanto à flexibilização das formas de utilização do trabalho, que vem no bojo das propostas de mudança da legislação propostas pelo Governo Federal, as mudanças introduzidas na lei tiveram como objetivo abrir

¹³ Um panorama completo da reforma da legislação no período pode ser obtido em Silva (2008).

espaço para o estabelecimento de arranjos alternativos nas relações de trabalho, colocando novos desafios e responsabilidades para entidades representativas de patrões e de empregados e abrindo novas perspectivas para a ação dos sindicatos de trabalhadores.

Um importante conjunto de mudanças no marco legal das relações de emprego, instituídas, principalmente, na segunda metade dos anos 90, incorporou, ao menos parcialmente, a lógica empresarial de redução dos custos da mão de obra através da flexibilização das relações de trabalho. Segundo Silva (2008, p.272), as alterações legais romperam (ou tentaram romper) com a tradição legislada das relações de trabalho instituída no Brasil, nos anos 30.

Entre as principais alterações introduzidas na legislação,¹⁴ estão:

- a Lei nº 8.949, que regulamentou o trabalho em cooperativas, alterando o artigo 442 da CLT, e abriu caminho para a prática da intermediação de mão de obra, mais conhecida como **terceirização**;
- a regulamentação do preceito constitucional (inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal) referente à **participação nos lucros e resultados**¹⁵ (PLR);
- a extinção da **política salarial** pelo Plano Real (Medida Provisória nº 1.053, de 1995). A revisão anual dos salários deslocou-se para a negociação coletiva na data-base das diferentes categorias de trabalhadores. A Lei Complementar nº 103, de 2000, autorizou os estados e o Distrito Federal a instituir pisos para os empregados que ainda não tivessem mínimos profissionais definidos;
- o **contrato de trabalho por prazo determinado** foi regulamentado pela Lei nº 9.601, de 1998. A lei estabeleceu que o contrato temporário somente poderia ser adotado pelas empresas, se instituído em negociação coletiva;

¹⁴ Essa listagem não tem a pretensão de esgotar o assunto. Uma perspectiva mais completa pode ser encontrada em Silva (2008).

¹⁵ Essa questão foi regulamentada pela Lei nº 8.949, de 1994, pela Lei nº 10.101, de 2000, e por outros instrumentos legais (Silva, 2008, p. 272-275, p. 277-278).

- o **banco de horas** foi instituído pela mesma lei que regulamentou o contrato temporário. Do mesmo modo que o contrato por tempo determinado, a adoção do banco de horas foi condicionado à sua implantação pela via da negociação coletiva.

Entre as demais alterações legais introduzidas no período, estão: o contrato em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho, a ampliação da utilização do trabalho dos estagiários, a prestação de serviço voluntário e o estabelecimento de comissões de conciliação prévia (Silva, 2008, p. 315-324).

A segunda área do quadro institucional-legal objeto da iniciativa governamental foi a da criação dos fóruns institucionais que asseguram a participação das organizações de patrões e de empregados na tomada de decisões. De conformidade com o artigo 10 da Constituição Federal¹⁶, regulamentou-se a administração de três fundos públicos constitucionais: o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat)¹⁷, o Conselho Curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) (Silva, 2008, p. 267-272). As Centrais Sindicais passaram a ter assento no Conselho de Administração do BNDES, banco que administra o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). As Centrais Sindicais passaram a participar também da Comissão de Valorização do Trabalho e do Emprego (CVTE), criada com vistas à implantação dos Programas Brasileiros de Qualidade e Produtividade (PBQP) e do Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica e da Indústria (PACTI).

Outro tipo de esquema de participação instituído na primeira metade dos anos 90 foram as Câmaras Setoriais (Silva, 2008, p. 269-272). Essas entidades tiveram o propósito de realizar uma concertação social (ainda que limitada), visando à defesa da estabilidade econômica. No final de 2003, funcionavam 25 Câmaras, que atuavam em diversos setores.

¹⁶ O artigo 10 estabelece que fica “[...] assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão ou deliberação”.

¹⁷ Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Nesses fóruns, estabeleceram-se, ao todo, cinco acordos, incluindo o setor naval, brinquedos, cosméticos, tratores e máquinas e setor automotivo — o mais conhecido. As Câmaras Setoriais tiveram vida curta, sendo esvaziadas a partir de 1995.

A terceira grande área do quadro institucional legal objeto de mudanças foi a das negociações coletivas. O Governo estimulou a prática da barganha coletiva, por um lado, requerendo (como visto acima) a instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, do banco de horas, da participação nos lucros e resultados pela via da negociação coletiva. Por outro, a valorização das negociações — ou seja, a da negociação direta entre as partes — foi impulsionada pela colocação de restrições ao encaminhamento das disputas de interesses aos Tribunais do Trabalho. Desde 1967,¹⁸ a lei já requeria, como condição para a instauração do dissídio coletivo, que patrões e empregados solucionassem suas disputas de interesses através de negociação direta. A despeito da existência dessa norma, os Tribunais tendiam a incentivar a resolução jurisdicional dos conflitos coletivos (Silva, 2008, p. 403). Qualquer uma das partes tinha o direito de ajuizar a disputa. Constituía prática corrente o encaminhamento dos conflitos diretamente aos Tribunais do Trabalho, sem que se houvesse esgotado (e, por vezes, até mesmo tentado) a resolução negociada. Nos anos 90, no entanto, o Tribunal Superior do Trabalho alterou seu posicionamento em relação a essa matéria e uniformizou os procedimentos para a instauração dos dissídios coletivos através da Instrução Normativa nº 4, de 1993. “A partir de então, o Tribunal não mais julgaria o mérito das reivindicações laborais submetidas à sua apreciação em dissídios de coletivos de natureza econômica sem que tivessem as partes comprovado negociação prévia” (Silva, 2008, p. 404-405). Essa regra teve vigência por uma década.

Dentro desse mesmo tema, também merece destaque o problema da articulação do pactuado e do legislado, uma discussão que perpassou o

¹⁸ Decreto-Lei nº 229, de 1967.

Direito do Trabalho durante a segunda metade dos anos 90. Segundo Silva (2008, p. 324-350), diante das limitações colocadas à alteração dos preceitos constitucionais no sentido da flexibilização das relações de emprego, o Governo optou por prestigiar o papel da negociação coletiva em apoio à proposta patronal de adoção da negociação coletiva “livre e direta”. A questão em debate na época era, em síntese, se o negociado deve prevalecer sobre o legislado (Silva, 2008, p. 334).

A próxima seção examina a situação das relações de trabalho no Rio Grande do Sul, no contexto, acima descrito, de intensa alteração das normas legais. Examinam-se a evolução da taxa de sindicalização e a do movimento grevista e, depois, a trajetória das negociações coletivas.

Relações de trabalho no RS, nos anos 90

A década de 90 pode ser considerada uma fase desfavorável aos sindicatos, fato que se expressou no declínio do associativismo e do ativismo sindical. A Tabela 1 mostra que, entre 1992 e 1999,¹⁹ houve, no Rio Grande do Sul, uma perda líquida de 8,9% no número geral de associados (-115,2 mil pessoas). Isso se refletiu em uma queda de 2,6 pontos percentuais da densidade sindical geral, a qual passou de 26,1% da população ocupada estadual em 1992 para 23,4% em 1999.

Esse declínio foi observado em todas as categorias distinguidas na Tabela 1, com exceção dos ocupados do sexo feminino. As perdas mais pronunciadas ocorreram entre os trabalhadores do sexo masculino e entre os ocupados residentes nas áreas urbanas — 16,6% e 10,1% respectivamente. Já entre as mulheres, houve um aumento de 6,3% no total de afiliadas a sindicato. O comportamento do número de afiliados refletiu-se na queda da densidade sindical. Entre os ocupados do sexo masculino e nas áreas urbanas do Estado, registrou-se um recuo de 5,5

¹⁹ A série histórica completa sobre o associativismo sindical, dentro da nova metodologia adotada pelo IBGE e publicada na PNAD, existe apenas a partir de 1992. Como não existem dados da PNAD, fonte na qual esta parte do trabalho está baseada, para o ano de 2000, tomou-se aqui o último ano da década disponível.

pontos percentuais e, nas áreas urbanas, de 3,4 pontos percentuais. Por sua vez, entre os ocupados femininos, ocorreu uma elevação de 1,1 ponto percentual na taxa de sindicalização, porém, nas áreas rurais, a densidade manteve-se relativamente estável.

Nos anos 90, também se assistiu a uma significativa queda nos índices de conflito coletivo no Rio Grande do Sul, comparativamente à década anterior. Na Tabela 2, pode-se verificar que o número de greves registradas no período 1991-2000 se reduziu 70,3% em relação ao verificado no período 1983-90. O número de jornadas não trabalhadas sofreu, igualmente, uma considerável redução (-85,0% em relação ao montante de jornadas não trabalhadas no período anterior). Nos Gráficos [1](#) e [2](#), pode-se perceber que o movimento grevista declinou drasticamente já desde o início da década, tanto em termos do número anual de paralisações quanto em termos do número anual de jornadas não trabalhadas.

A redução do movimento paredista pode ser atribuída, dentre outros fatores, à estabilização econômica, ao aumento do desemprego e à reestruturação produtiva. Ao contrário dos anos 80, nos quais os principais fatores que contribuíram para a intensificação do movimento grevista foram as altas taxas de inflação, combinadas com relativamente baixas taxas de desemprego, nos anos 90, o aumento das taxas de desemprego e a estabilização dos preços foram fatores que favoreceram a queda no número de conflitos. A reestruturação produtiva, caracterizada pela introdução de novas tecnologias e, sobretudo, de novas estratégias gerenciais — marcadas pelo envolvimento do trabalhador com a empresa —, é um terceiro fator que pode ser apontado como inibidor do ativismo sindical.

A despeito da redução dos conflitos e do recuo das taxas de sindicalização, nos anos 90, prosseguiu o processo de desenvolvimento da prática da negociação coletiva já registrado na década anterior. Esse fato está evidenciado no aumento do total anual de negociações coletivas no Rio Grande do Sul, que, em 2000, se ampliou 30,0% em relação a 1990

A evolução social. (Três décadas de economia gaúcha, v.3). 2010

([Tabela 3](#)). Note-se que esse aumento foi inferior ao crescimento de negociações registrado na década de 80 — período em que esse total anual se elevou 135,2%.

Outro importante desenvolvimento ocorreu na forma de composição dos interesses coletivos. Os dados indicam um aumento considerável na autonomia dos atores em relação ao Judiciário trabalhista. Isso é demonstrado pela significativa expansão do total anual de negociações diretas, o qual registrou, em 2000, uma elevação de 299,1% em relação a 1990, ao passo que o total anual de dissídios julgados e, sobretudo, o de dissídios homologados sofreram quedas de 26,5% e de 76,0% respectivamente. O acelerado crescimento do total anual de negociações diretas fez com que esse tipo de forma de resolução de disputas coletivas passasse de 25,6% do total geral de negociações em 1990 para 78,6% em 2000. No mesmo período, a parcela de dissídios julgados passou de 20,0% do total geral de negociações para 11,3%, enquanto a de dissídios homologados passou de 54,3% para 10,0%. O crescimento da negociação direta indica uma menor dependência de patrões e empregados em relação ao Judiciário, na resolução das disputas coletivas. Em outras palavras, verificou-se um processo de esvaziamento da ação da Justiça do Trabalho nos processos de resolução das disputas de interesses. Essa mudança significativa do padrão de conduta das partes, em relação ao Judiciário, pode ser atribuída, ao menos em parte, ao aumento das exigências colocadas pelos Tribunais do Trabalho ao ajuizamento dos processos, conforme referido anteriormente.

O progresso da negociação coletiva expressa-se, igualmente, na ampliação do número médio de cláusulas dos acordos coletivos. As evidências disponíveis indicam que a média de cláusulas se elevou 26,1% entre 1990 e 2000, passando de 52,4 para 66,1. Esse aumento indica que novos tipos de itens foram introduzidos nos acordos, notadamente, os relacionados com a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas, com o banco de horas, com mecanismos de garantia de

emprego e com questões concernentes à saúde do trabalhador²⁰ (Silva, 2008, p. 340-355).

Sumarizando, viu-se que os anos 90 constituíram período em que o ritmo de reformas foi acentuado no País. As mudanças no marco institucional-legal tiveram o intuito de reduzir a presença do Estado na resolução dos conflitos e facilitar a adaptação das empresas às novas tecnologias e à globalização decorrente da abertura da economia brasileira ao mercado internacional. As iniciativas governamentais foram no sentido da flexibilização (ainda que parcial) das relações de emprego, da criação de oportunidades para a negociação coletiva, da redução do envolvimento do Judiciário trabalhista na resolução das disputas de interesses e da instituição de novos fóruns de participação de órgãos dos trabalhadores na gestão de fundos estatais. Viu-se, também, que o contexto dos anos 90 afetou negativamente os sindicatos, fato expresso no declínio do associativismo e no significativo recuo do movimento grevista no Rio Grande do Sul. Os dados indicam, ao mesmo tempo, a continuação do desenvolvimento das negociações coletivas, processo já percebido na década anterior. Pode-se especular que o fortalecimento da barganha coletiva — ainda que a prática da negociação esteja associada, de algum modo, à flexibilização das relações laborais e, por conseguinte, à precarização das condições de trabalho — estaria associado à valorização desse instrumento pelas reformas introduzidas pelo Governo Federal na legislação trabalhista. Finalmente, deve-se apontar que, a despeito das iniciativas governamentais no sentido de alterar características básicas do sistema de relações de trabalho, o modelo estatutário de barganha instituído nos anos 80 se preservou no fundamental.

²⁰ Esse tipo de cláusula inclui: fornecimento de material higiênico pela empresa, limpeza dos refeitórios, assentos para o trabalho, instalação de sanitário e outros (Silva, 2008, p. 346).

RELAÇÕES DE TRABALHO NO PERÍODO 2000-08

A conjuntura do período 2000-08 foi mais favorável ao trabalho em comparação com a década anterior. Primeiramente, o Brasil e o Rio Grande do Sul, em particular, entraram em uma trajetória de crescimento econômico, principalmente a partir de 2004. Isso favoreceu a ampliação das oportunidades de emprego no mercado de trabalho e a redução nos níveis de desemprego. Em segundo lugar, o Governo Federal mudou sua orientação em relação ao mundo do trabalho, tornando-se mais permeável às demandas sindicais do que o Governo anterior.

Mudanças no quadro legal

Durante o período 2000-08, o ritmo e o caráter das alterações introduzidas no quadro institucional-legal do País mudaram em relação aos anos 90. De acordo com Silva (2008), no início da presente década, é possível observar alguma atividade no sentido da flexibilização das relações do trabalho, como foi o caso da regulamentação da participação nos lucros e resultados pela Lei nº 10.101, de 2000, e de outras medidas pontuais, tais como:

- regulamentação da profissão de empregado doméstico (Decreto nº 3.361, de 2000; Lei nº 10.208, de 2001);
- contrato de tempo parcial, suspensão de contrato e qualificação profissional (Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001);
- Comissões de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958, de 2000);
- estabelecimento do regulamento da inspeção do trabalho (Lei nº 10.608, de 2002).

De acordo com a mesma autora, o restante da década caracterizou-se pela contenção regulamentar e, mais recentemente, pela introdução de reformas parciais. Nesse conjunto, encontram-se os seguintes dispositivos legais:

- aposentadoria aos cooperados em cooperativas de trabalho (Lei nº 10.666, de 2003);
- Programa Nacional de Estímulo ao 1º Emprego (Decreto nº 5.199, de 2004);
- regulamentação da contratação de aprendizes (Decreto nº 5.598, de 2005);
- criação do contrato do trabalhador rural por pequeno prazo (Lei nº 11.718, de 2008);
- criação do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770, de 2008);
- regulamentação do estágio de estudante (Lei nº 11.788, de 2008);
- reconhecimento formal das Centrais Sindicais (Lei nº 11.648, de 2008).²¹

Um dos destaques desse período é a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, em 2004, que institui a reforma da Justiça do Trabalho. Entre os pontos de interesse para as relações coletivas de trabalho, está a mudança introduzida no artigo 114, parágrafo 2º, da Constituição Federal, alterando a regra estabelecida pela Instrução Normativa nº 4, de 1993. O Congresso Nacional estimulou (ou induziu) a prática da negociação direta, através do estabelecimento de restrições ao acesso à Justiça do Trabalho às organizações de patrões e empregados nos processos de disputas coletivas. O dispositivo legal estabelece que, em caso de fracasso da negociação direta, é facultado o ajuizamento de dissídio coletivo desde que resultante “de comum acordo” entre as partes. A Emenda Constitucional nº 45 pode ser considerada, portanto, mais um passo no sentido do estímulo (ou indução) à negociação direta. É possível que tanto a exigência da negociação prévia quanto a do comum acordo das partes para encaminhar as disputas aos tribunais estejam relacionados, em alguma medida, com a redução do número de casos

²¹ A lista de regulamentações usada neste trabalho foi gentilmente fornecida por Sayonara F. C. Leonardo da Silva.

encaminhados ao TRT, por um lado, e com o crescimento das negociações diretas, por outro, como se verá a seguir.

Relações coletivas de trabalho no RS, nos anos 2000-08

No período 2000-08, o mundo do trabalho esteve sob uma conjuntura mais favorável do que a existente na década anterior. O emprego registrou crescimento, principalmente a partir de 2004, a taxa de desemprego declinou, e a pressão social no sentido da desregulamentação e da flexibilização amenizou-se.

O novo contexto refletiu-se positivamente no associativismo sindical do País e do Rio Grande do Sul, em particular. Ao contrário do ocorrido nos anos 90, entre 1999 e 2008, observou-se, no Estado, um aumento de 147,3 mil pessoas no número geral de associados — incremento de 12,4%. A elevação do total de afiliados é percebida em todas as categorias discriminadas na [Tabela 1](#). Os principais aumentos de afiliados a sindicato, em termos relativos, ocorreram entre os ocupados do sexo feminino, que apresentaram uma elevação de 21,0% em relação a 1999, e entre os ocupados nas áreas rurais (aumento de 17,2%).

A despeito da elevação do número de afiliados, a taxa de sindicalização geral sofreu um leve declínio, passando de 23,4% da população ocupada em 1999 para 22,9% em 2008 ([Tabela 3](#)). Esse movimento de queda da taxa de sindicalização geral no Rio Grande do Sul contrasta com o comportamento da taxa de sindicalização no Brasil, a qual registrou crescimento no período (Pichler, 2009a).

A densidade sindical cresceu, no entanto, no Rio Grande do Sul, entre os ocupados do sexo feminino (0,6 ponto percentual) e, especialmente, entre os residentes nas áreas rurais do Estado (6,3 pontos percentuais). Já entre os ocupados do sexo masculino e os residentes nas áreas urbanas, registrou-se um recuo na taxa de sindicalização — -1,3 e -1,9 pontos percentuais.

O recuo na taxa de sindicalização geral do Estado vem acompanhado de uma queda significativa no nível de conflito no mundo do trabalho. Na Tabela 2, pode-se ver que, entre 2001 e 2008, não somente houve um significativo recuo no número total de greves (-74,7%), em relação à década anterior, mas também no número de jornadas não trabalhadas (-63,6%). As evidências empíricas mostram, pois, que, nos anos 2000-08, os níveis de conflito coletivo no mundo do trabalho do RS se estabilizaram em patamares muito baixos.

Finalmente, no que diz respeito à composição das disputas de interesses, os dados igualmente indicam continuidade na tendência de desenvolvimento de negociações coletivas. O total anual de tratativas elevou-se 33,4% em relação ao de 2000, superando, pois, o aumento registrado na década anterior ([Tabela 3](#)).

Desagregando os dados por forma de composição dos interesses, percebe-se que, entre 2000 e 2007, houve um significativo incremento (60,4%) no número anual de negociações diretas. Já o volume de ações encaminhadas ao Judiciário trabalhista sofreu um recuo de 66,1% no mesmo período. Observe-se que, em 2000, o total de ações encaminhadas ao Judiciário trabalhista (a taxa de judicialização) representava 21,4% do total de casos de disputas coletivas no RS, enquanto, em 2007, cerca de 5,4%. Em 2007, o total anual de dissídios homologados registrou queda de 75,0% em relação a 2000, enquanto o de dissídios julgados sofreu um recuo de 58,2%. Esse movimento está em conformidade com a tendência de queda do número de dissídios coletivos verificada no Brasil (Silva, 2008, p. 402). A queda na taxa de judicialização representa um esvaziamento da Justiça do Trabalho na regulação das relações de trabalho. Esse declínio está associado, em alguma medida, aos efeitos da Emenda Constitucional nº 4, acima comentada, que restringiu as possibilidades de ajuizamento dos processos de disputa coletivos.

O fortalecimento da negociação coletiva pode ser observado, igualmente, no número cláusulas dos acordos coletivos. Os dados

A evolução social. (Três décadas de economia gaúcha, v.3). 2010

disponíveis ([Tabela 3](#)) indicam que, entre 2000 e 2007, houve um aumento de 24,7% no número médio de cláusulas por acordo coletivo, passando de 66,1 para 82,5²² (Horn, 2009). Note-se que, entre 1980 e 2007, houve uma elevação de 454,3% nesse total.

Sumarizando, em contraste com os anos 90, o período 2000-08 caracterizou-se pela contenção regulamentar federal. As reformas introduzidas foram pontuais. No plano das relações laborais no Rio Grande do Sul, destacou-se o crescimento das negociações coletivas como método de resolução de disputas de interesses. Esse fortalecimento da barganha coletiva foi acompanhado de uma pequena queda da taxa de sindicalização geral estadual e de uma nova queda no movimento grevista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo mostrou que uma alteração significativa nos padrões de relacionamento dos atores no mercado de trabalho ocorreu no período em análise. Os anos 80, a fase de crise do modelo de substituição de importações e de ruptura do sistema corporativista autoritário instituído nos anos 30, caracterizaram-se como período de reforma do marco institucional-legal, de ascenso do ativismo sindical (manifestado no movimento grevista) e de desenvolvimento da prática das negociações coletivas de trabalho no plano nacional e no regional. A ampliação dos direitos sociais e sindicais estabelecida pela Constituição de 1988, o alargamento da estrutura temática dos acordos coletivos e o progresso da prática da negociação direta indicam, no entender de Pichler (2009b), o

²² Dados da pesquisa em andamento **Negociações coletivas na indústria do Rio Grande do Sul, 1996-2005**, coordenada por Carlos Henrique Horn (UFRGS). O painel é constituído por 17 unidades de negociação, a saber: Laticínios de Porto Alegre, Panificação de Porto Alegre, Metalúrgicos de Canoas, Metalúrgicos de Novo Hamburgo, Metalúrgicos de São Leopoldo, Metalúrgicos de Porto Alegre, Metalúrgicos de Sapiranga, Químicos de Porto Alegre, Adubos e Fertilizantes de Porto Alegre, Produtos Farmacêuticos de Porto Alegre, Gráficos de São Leopoldo, Artefatos de Couro de Novo Hamburgo, Calçados de Novo Hamburgo, Calçados de São Leopoldo, Calçados de Campo Bom, Calçados de Sapiranga e Têxteis de Porto Alegre. Para obter os resultados de pesquisa anterior com base nessas mesmas unidades, ver Horn (2009a).

estabelecimento do modelo “estatutário de barganha”, que se caracteriza pela combinação da regulação das relações laborais pela via da legislação, emanada pelo Estado, com o regramento estabelecido por patrões e empregados em negociações coletivas.

O período de reforma das relações laborais prosseguiu até o final dos anos 90. Em contraste com os anos 80, nos quais o sentido das alterações foi o da ampliação dos direitos civis e sindicais, na década de 90, o propósito foi o de reduzir o envolvimento do Estado na regulação das relações laborais, principalmente na resolução das disputas coletivas, de diminuir o custo do trabalho e de flexibilizar as normas trabalhistas. A última etapa de reformas está associada à reestruturação produtiva que se seguiu à abertura da economia brasileira ao mercado internacional e ao aumento da competição. As mudanças tecnológicas e gerencias ocorridas nessa etapa tiveram um impacto negativo sobre o movimento sindical. O modelo estatutário de barganha não se alterou, a despeito das mudanças introduzidas pelo Governo Federal no marco institucional-legal. A lei permaneceu sendo a principal fonte de regulação das relações de trabalho, e as negociações coletivas de trabalho continuaram a se desenvolver como método suplementar de regramento do emprego. O recuo do associativismo sindical e, principalmente, a diminuição da intensidade do movimento grevista, visíveis no plano regional, representaram, em teoria, uma perda de poder de barganha das entidades representativas dos trabalhadores no mercado. É possível que esse processo de declínio tenha contribuído para a precarização das condições de trabalho.

Nos anos 2000-08, o ímpeto reformista da legislação do trabalho reduziu-se consideravelmente. Esse processo coincidiu com a retomada do crescimento econômico e a redução das taxas de desemprego. Não se percebem, nesse período, no Rio Grande do Sul, alterações substanciais em nenhuma das variáveis analisadas, em relação à década anterior. A taxa de sindicalização geral estadual sofreu pequena redução, os níveis de conflito no mercado de trabalho mantiveram a trajetória de queda já

A evolução social. (Três décadas de economia gaúcha, v.3). 2010

perceptíveis desde a primeira metade dos anos 90, e a prática da negociação coletiva continuou a se desenvolver.

Uma visão de longo prazo mostra que o principal movimento de fortalecimento da barganha coletiva ocorreu nos anos 80, o qual se configurou, principalmente, na ampliação do conteúdo dos acordos. Já nos anos 90 e no período 2000-08, o progresso da negociação coletiva manifestou-se no aumento significativo da prática da negociação direta e da redução do envolvimento do Judiciário trabalhista na resolução dos conflitos. É possível que o avanço das negociações coletivas esteja associado às reformas do Judiciário trabalhista e à legislação que estimula tratativas entre patrões e empregados com vistas ao estabelecimento da participação nos lucros e resultados das firmas, ao contrato temporário, ao banco de horas e a outras questões. Em segundo lugar, pode-se destacar a alteração do perfil dos associados a sindicato no Rio Grande do Sul. O número de ocupados residentes nas áreas urbanas superou o das áreas rurais ao longo dos anos 80. Isso significa que o sindicalismo urbano passou a predominar sobre o rural. Outra mudança verificou-se na composição do quadro de associados a sindicato por sexo. Desde a primeira década em estudo, vem-se assistindo a uma ampliação significativa da presença feminina na vida sindical. Isso pode estar ligado, por um lado, ao crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho e, por outro, à mudança nas estratégias de recrutamento dos sindicatos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M. H. T. de. **Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80**. São Paulo: Edusp, 1996.
- ALMEIDA, M. H. T. de. Novo sindicalismo and politics in Brazil. In: WIRTH, J. D.; NUNES, E. D. O.; BOGENSCHILD, T. E. (Ed.). **State and society in Brazil: continuity and change**. London: Westview Press, 1987. p. 147-178.

ALMEIDA, M. H. T. de. O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança. In: SORJ, B.; ALMEIDA, M. H. T. de (Ed.). **Sociedade e política no Brasil pós-64**. São Paulo: Brasiliense, 1983. p. 191-214.

BASTOS, R. L. A. **Mudanças estruturais no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul: 1981-2007**. Porto Alegre: FEE, 2010. (Estudo elaborado no âmbito do projeto **Três Décadas de Economia Gaúcha**, a ser publicado em 2010.)

BEAUMONT, P. B. **Change in Industrial Relations: the organization and environment**. Londres: Routledge, 1990.

CAMARGO, Aspasia. A federação acorrentada: nacionalismo desenvolvimentista e instabilidade democrática. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 16, 1992, Caxambu. **[Anais...]** Caxambu, MG: 1992. (Cópia de documento).

CARVALHO NETO, A. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira**. Petrópolis: Vozes, Belo Horizonte: PUC Minas, 2001.

CHAVES, André L. L.; TONI, Miriam; KRELING, Norma. **O mercado de trabalho da RMPA a partir dos anos 90: precarização e (re)estruturação em duas décadas de transformações**. Porto Alegre: FEE, 2010. (Estudo elaborado no âmbito do projeto **Três Décadas de Economia Gaúcha**, no prelo).

CONCEIÇÃO, Octávio A. C. Grandes crises e estágios da economia brasileira: uma revisão da literatura para uma proposta de periodização. In: FARIA, L. A.; CONCEIÇÃO, O. A. C.; BELLO, T. da S. **Desvendando a espuma: reflexões sobre crise, regulação e capitalismo brasileiro**. Porto Alegre: FEE, 1989. v. 3, p. 167-208.

CÓRDOVA, Efrén. From corporatism to liberalisation: the new directions of the Brazilian system of industrial relations. **Labour and Society**, v. 14, n. 3, 1989.

DELGADO, Nelson G. **Papel e lugar do rural no Desenvolvimento Nacional**. Brasília: IICA; MDA, 2009. Disponível em: <<http://sistemas.mda.gov.br/condraf/arquivos/2036220256.pdf>>. 50p.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS — DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DUNLOP, J. T. **Industrial Relations Systems**. Boston: Harvard Business School, 1993. p. 13.

FARNHAM, D.; PIMLOTT, J. **Understanding industrial relations**. London: Cassel, 1995.

HORN, C. H. V. **Collective Bargaining in Brazilian Manufacturing, 1978-95**. Tese (Doutorado em Economia)-London School of Economics and Political Science. Faculty of Economics, 2003. Ph.D. diss., LSE.

HORN, C. H. V. **Política salarial brasileira pós-1986**. Porto Alegre: Síntese, 1993.

HORN, Carlos H. V. 2009. **Planilha com tabela com número de cláusulas**. Mensagem recebida por <chhorn@portoweb.com.br> em 21 out. 2009.

HORN, Carlos H. V. **Collective bargaining in Brazil: a study on joint regulation of the employment relationship in manufacturing**. Saarbrücken, Alemanha: VDM Verlag Dr. Müller, 2009a.

KAUFMAN, Bruce E. **Theoretical Perspectives on work and the employment relationship**. Urbana-Champaign. ILR Press Book, 2004.

KECK, M. E. The new unionism in the Brazilian transition. In: STEPAN, A. **Democratizing Brazil: problems of transition and consolidation**. New York: Oxford University, 1989.

NASCIMENTO, A. M. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991a.

NASCIMENTO, A. M. Limites constitucionais da liberdade sindical no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. de et al (Ed.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Página Aberta, 1994.

NORONHA, E.G. Greves e estratégias sindicais no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. de et al (Ed.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Página Aberta, 1994. p. 323-357.

NORONHA, Eduardo G. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. Tese (Doutorado)–Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998. mimeo.

PICHLER, W. A. 2007. **Mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho nos anos 80: o fim do corporativismo autoritário**. Porto Alegre: FEE, 2007. (Textos para discussão FEE, n. 018. ISSN 1984-5588).

PICHLER, W. A. Trajetória e desafios do associativismo sindical no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 14. **[Anais...]**. [S. l.]: SBS, 2009a.

PICHLER, W. A. **Changing industrial relations in Brazil: developments in collective bargaining in Rio Grande do Sul, 1978-1991**. Saarbrücken, Alemanha: VDM Verlag Dr. Müller, 2009b.

RODRIGUES, L. M. The erosion of a heritage: the crisis of corporatist unionism in Brazil. In BRAZIL: the struggle for modernization. London: Institute of Latin American Studies, 1993. p.30-38.

SALAMON, M. **Industrial relations: theory and practice**. Londres: Prentice Hall, 1998.

SILVA, Sayonara G. C. L. Direito do trabalho entre a proteção e a precarização: um estudo das mudanças normativas no Brasil do séc. XXI. In: JORNADA GIULIO MASSARANI DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, ARTÍSTICA E CULTURAL, 20., 2008, Rio A evolução social. (Três décadas de economia gaúcha, v.3). 2010

de Janeiro. (**Anais...**). Rio de Janeiro: UFRJ; CCJE; FND, Departamento de Direito Social e Econômico, 2008a. Mensagem recebida por: <sayonara.trp@terra.com.br> em 9 set. 2009. (Apresentação em Power Point).

SILVA, Sayonara G. C. L. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

TONI, M. D. **Para onde vai o mercado de trabalho?** A tendência à precarização das relações de trabalho: um estudo da Região Metropolitana de Porto Alegre. Tese (Doutorado)-Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2004.

WINDMULLER, J. P. et al. **Collective bargaining in industrialized market economies: a reappraisal**. Genebra: OIT, 1987.