

Textos para Discussão N°18

Secretaria do Planejamento e Gestão
Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser

MUDANÇAS NO SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO NOS ANOS 80: O FIM DO CORPORATIVISMO AUTORITÁRIO

Walter Arno Pichler

Porto Alegre, novembro de 2007



GOVERNO DO ESTADO
RIO GRANDE DO SUL

SECRETARIA DO PLANEJAMENTO E GESTÃO

Secretário: Ariosto Antunes Culau



DIRETORIA

Presidente: Adelar Fochezatto

Diretor Técnico: Octavio Augusto Camargo Conceição

Diretor Administrativo: Nóra Angela Gundlach Kraemer

CENTROS

Estudos Econômicos e Sociais: Roberto da Silva Wiltgen

Pesquisa de Emprego e Desemprego: Míriam De Toni

Informações Estatísticas: Adalberto Alves Maia Neto

Informática: Luciano Zanuz

Editoração: Valesca Casa Nova Nonnig

Recursos: Alfredo Crestani

TEXTOS PARA DISCUSSÃO

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pela FEE, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões. As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e de inteira responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista da Fundação de Economia e Estatística.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

Mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho nos anos 80: o fim do corporativismo autoritário

Walter Arno Pichler

Sociólogo, Economista e pesquisador da Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser (FEE), Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil; PhD pela London School of Economics and Political Science (LSE), Universidade de Londres

Resumo

O trabalho tem como propósito geral identificar a natureza das mudanças ocorridas no sistema de relações de trabalho entre 1978 e 1991. O objetivo específico do artigo é examinar se, e até que ponto, ao longo do período considerado, se alteraram as características básicas do modo de regulação das relações de trabalho. O estudo parte do suposto de que as características das relações laborais se expressam no modo de regulação das interações coletivas entre patrões e empregados. O estudo sustenta que o modelo corporativista autoritário, instituído nos anos 30, se caracterizava pelo primado da lei na regulação das relações de trabalho. Sob esse sistema, as negociações coletivas de trabalho desempenhavam um papel irrelevante na regulação das interações entre capital e trabalho. Com base no estudo da evolução das negociações coletivas de trabalho no Rio Grande do Sul, concluiu-se que o caráter corporativista autoritário foi eliminado. Isso se expressa no fortalecimento da prática da barganha coletiva e no aumento do seu papel na determinação de salários e condições de trabalho. Sustenta-se ainda que as características do modelo brasileiro estabelecido nos anos 80 não mais correspondem às de um sistema corporativista autoritário. Propõe-se classificá-lo como modelo estatutário de barganha o qual combina regulação legal com negociações coletivas.

Palavras-chave: Relações de trabalho; negociações coletivas de trabalho; corporativismo.

Durante os anos 80, foram abalados os alicerces do modelo nacional desenvolvimentista estruturado no Brasil, nos anos 30 (Camargo, 1992; Conceição, 1989). No plano político, o período foi marcado pela transição do regime militar para um sistema democrático. No plano econômico, as características mais marcantes foram os baixos índices de crescimento, o aumento das dívidas interna e externa e a hiperinflação. E, finalmente, no plano social, e, em particular, no que tange às relações de trabalho, o destaque ficou com o aparecimento do novo sindicalismo e com o aumento do ativismo sindical, cuja expressão mais marcante foi o movimento grevista que se iniciou em 1978.

Este artigo tem por objetivo identificar o impacto dessas mudanças sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho. A preocupação central do estudo foi verificar se, e até que ponto, foram abalados os fundamentos do modelo estabelecido nos anos 30. Nesse sentido, o tema inscreve-se em um debate mais amplo sobre o assunto. Pretendeu-se verificar se, no início dos anos 90, ainda era possível descrever o modelo brasileiro de relações laborais como corporativista autoritário — como propõe Siqueira Neto (1992; 1994) —, se o sistema estava em fase de transição para um modelo pluralista — como sugere Rodrigues (1993) —, se, como propõe Córdova (1989), teria adquirido uma natureza pluralista, ou, finalmente, se havia se transformado em um sistema legislado — como propõe Noronha (1998). Procurou-se responder a essa questão através do estudo do caráter e do significado da evolução das negociações coletivas de trabalho durante o período de 1978 e 1991, no Rio Grande do Sul.

Na primeira seção deste texto^{1[1]}, expõem-se os fundamentos teóricos que embasaram o trabalho e apresenta-se a metodologia adotada na pesquisa. Na segunda, descreve-se, sucintamente, os traços gerais que marcaram o sistema de relações de trabalho brasileiro estabelecido nos anos 30. Na terceira seção apresentam-se as transformações que ocorreram na forma de composição das disputas de interesses; e, na quarta, as mudanças no conteúdo dos acordos coletivos. Finalmente, na última parte, expõem-se as conclusões gerais do estudo.

1 CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS E METODOLÓGICAS

O texto parte do pressuposto de que a natureza de um sistema de relações de trabalho é indicada pelo modo como se regulam as interações coletivas entre patrões e empregados. Outro pressuposto, derivado do anterior, é que o sentido da evolução de um sistema de relações de trabalho, ao longo do tempo, é indicado pela evolução das características do seu modo de regulação (Dunlop, 1993, p. 51).

Os métodos de regulação mais importantes são a lei (ou regulação estatutária), a negociação coletiva e a regulação unilateral patronal. Nenhum desses procedimentos exclui a existência dos demais. Na prática, eles se combinam de um modo que é peculiar a cada sociedade (Windmuller, 1987, p. 7; Beaumont, 1990, p. 6 e 104; Keenoy, 1990, p. 96-148). Nas diferentes realidades, um

^{1[1]} Este artigo apresenta conclusões contidas na tese de doutorado do autor.

desses procedimentos desempenha o papel principal na regulação das relações de trabalho, enquanto os outros assumem um papel secundário. O modo de regulação é determinado, pois, pela forma peculiar de combinação dos diferentes métodos de regulação característicos a cada sociedade. Caberia acrescentar que as diferentes formas de combinação dos métodos de regulação são uma expressão de uma dada cristalização das relações de poder numa sociedade. Assume-se aqui que o poder dos atores é expresso no seu *status*, o qual, por sua vez, é materializado no conjunto de direitos e deveres estabelecidos na lei. O *status* define a autoridade relativa dos diferentes atores no estabelecimento e na administração de normas. Pressupõe-se que mudanças na natureza das relações entre patrões e empregados e, portanto, mudanças na natureza de um sistema de relações laborais no tempo podem ser inferidas a partir da identificação de alterações na forma de regulação das relações de trabalho ao longo do tempo.

A forma de combinação dos métodos de regulação expressa-se em tipos de práticas sociais de patrões e empregados nas suas interações sociais, no plano produtivo e nos espaços normativos correspondentes a cada procedimento no processo geral de regulação das relações laborais. É possível, portanto, caracterizar feições básicas de um dado sistema de relações de trabalho identificando tipos de formas de atuação dos atores, bem como as fontes das quais emanam as normas que regem a interação dos atores e o papel que desempenham.

Para determinar características gerais das relações de trabalho, utiliza-se, neste estudo, uma tipologia proposta por Crouch (1985) e Salamon (1998). Os referidos autores distinguem quatro tipos ideais de sistemas, a saber: (a) sistema de mercado individualista; (b) sistema pluralista; (c) sistema corporativista de barganha (ou neocorporativista); e (d) sistema corporativista autoritário. A cada tipo de sistema corresponde uma forma peculiar de regulação das relações de trabalho, à qual correspondem, por sua vez, diferentes situações de *status* e formas de ação dos atores. Dizendo de outro modo, a cada tipo de sistema subjazem restrições e oportunidades para o desenvolvimento de diferentes tipos de práticas sociais e, por conseguinte, de modos de regulação. O sistema de mercado individualista caracteriza-se pela predominância da regulação patronal unilateral e pela existência de sindicatos fracos. Aqui tipicamente inexistem a negociação coletiva e a legislação de proteção ao trabalho. O sistema pluralista, por sua vez, é um modelo no qual a principal fonte de normas reguladoras das relações laborais é o acordo negociado coletivamente entre entidades representativas do capital e do trabalho. Nesse tipo de modelo, os sindicatos tendem a ser fortes e autônomos, e o Estado segue o princípio da não-intervenção nas disputas de interesses entre empregados e empregadores, estimulando e dando suporte à prática da negociação (Dunlop, 1993, p. 51; Windmuller, 1987, p. 3; Cella, Treu, 1991, p. 11-20). No sistema neocorporativista, tal como no pluralismo, a principal fonte de normas trabalhistas são os acordos estabelecidos pelas partes em negociações. Esse modelo se distingue do pluralismo pelo fato de, aqui, tipicamente, o Estado participar, como parte ativa, tanto como parceiro de capital e trabalho nos processos de concertação social — geralmente, em negociações tripartites, centralizadas nacionalmente, entre representantes do capital, do trabalho e do Estado — quanto no estabelecimento de normas reguladoras dos termos

substantivos das relações de trabalho através da lei. Finalmente, no corporativismo autoritário, predomina a regulação estatutária das relações de trabalho. Nesse tipo de sistema, os sindicatos são fracos e subordinados ao Estado, e a negociação coletiva, enquanto fonte de normas trabalhistas, tem pouca ou nenhuma expressão. O Estado coloca restrições à ação dos sindicatos de trabalhadores, bem como, embora em menor grau, à ação das entidades representativas de empregadores. O conflito entre capital e trabalho não é tolerado e tende a ser reprimido (Cella; Treu, 1991, p. 17-19; Fashoyin, 1991, p. 109; Héthy, 1991, p. 130).

Essa tipologia mostra que as negociações coletivas têm diferentes graus de desenvolvimento e desempenham papéis distintos em cada modelo. Chegou-se, assim, à proposição fundamental que norteou este estudo: as características das relações coletivas entre patrões e empregados — e, em particular, as atitudes e os procedimentos adotados pelas partes nas suas disputas de interesses coletivas —, e o papel das negociações coletivas na regulação das suas interações revelam feições básicas de um sistema de relações de trabalho, bem como o sentido de sua evolução ao longo do tempo.

A análise da evolução das negociações coletivas no Rio Grande do Sul envolveu o exame (a) das atitudes e procedimentos de barganha; e (b) do conteúdo dos acordos coletivos de trabalho. O primeiro aspecto indica características do comportamento de patrões e empregados na resolução das suas disputas de interesses, bem como o grau de sua autonomia em relação ao Estado, nesses processos. O conteúdo dos acordos — expresso nos termos ou temática dos acordos negociados —, por sua vez, é um indicador da variação do papel das negociações coletivas na regulação das relações de trabalho ao longo do tempo.

O estudo da evolução dos procedimentos de barganha inclui todos os registros de disputas coletivas entre patrões e empregados realizadas no Rio Grande do Sul, entre 1978 e 1991. Já o estudo das atitudes dos atores na resolução de suas disputas de interesses, bem como o do conteúdo dos acordos, circunscreveu-se aos segmentos cobertos pelos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos, mecânicos e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas. Esse espaço geográfico e esse segmento de atividades econômicas constituem-se em um *locus* privilegiado para examinar essas questões, pois essa era uma das áreas nas quais o “novo sindicalismo” estava mais fortemente enraizado no estado (Colombo, 1985). A delimitação da análise às formas de interação coletivas e ao conteúdo dos entendimentos ocorridos nessa microrregião — e nesse segmento da atividade produtiva — permitiu um exame mais aprofundado da atividade negocial no Rio Grande do Sul. Essa opção está baseada no pressuposto — apontado na literatura (Brandão, 1991) — de que são as categorias mais atuantes e estrategicamente situadas que estabelecem padrões gerais de negociação que tendem a se reproduzir no conjunto da atividade econômica. Assume-se aqui, portanto, que as características das interações coletivas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais nesse segmento da atividade produtiva indicam tendências gerais de evolução das características das negociações coletivas no Estado.

As principais fontes de informação utilizadas foram os registros de disputas coletivas de trabalho do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT) e da Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (DRT), bem como acordos e convenções coletivas de trabalho e as sentenças normativas. Além disso, foram analisados depoimentos, colhidos em entrevistas, de lideranças de sindicatos dos trabalhadores e de sindicatos patronais, bem como de representantes do TRT, da DRT e do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE).

A próxima seção apresenta as características gerais do sistema de relações de trabalho e, em particular, das negociações coletivas de trabalho no período anterior a 1978, as quais constituem o referencial que serve para identificar as mudanças ocorridas durante o período em estudo.

2 CARACTERÍSTICAS DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO PERÍODO PRÉ 1978

O sistema de relações laborais brasileiro estruturado nos anos 30 é aqui classificado como corporativista estatal ou corporativista autoritário (Barcellos et al, 1983; Erickson, 1979; Füchtner, 1980; Pichler, 2005; Rodrigues, 1990; Vianna, 1978; Weffort, 1978). Esse arranjo conferiu ao Estado o papel mais importante na regulação das interações entre patrões e empregados. A lei tornou-se a principal fonte das normas que disciplinam as interações entre esses atores, sendo que à Justiça do Trabalho e aos sindicatos patronais e de trabalhadores — em negociações coletivas — se facultou a fixação de normas suplementares, desde que essas não ferissem o espírito da lei (Magano, 1972, p. 78). Ou seja, as determinações estipuladas em negociações — ou pelos juízes nas sentenças normativas — somente seriam consideradas válidas se as condições estabelecidas fossem mais favoráveis aos trabalhadores do que as fixadas na lei (Ribeiro, 1970, p. 166). A tarefa de resolução de conflitos foi atribuída à Justiça do Trabalho (Barcellos et al, 1983, p. 46-49).

As formas autônomas de composição de interesses e de criação normativa foram desencorajadas na prática. Isso se reflete na atrofia que, segundo alguns autores (Alexander, 1962, p. 93-94; Bronstein, 1995, p. 165; Mericle, 1974, p. 219, 226-227, 237), as negociações coletivas padeciam no período pré 1978, fato ainda mais claramente marcado durante a vigência de regimes políticos autoritários — no Estado Novo e no regime militar instituído em 1964. Em outras palavras, a ordem instituída pelo regime de 1930 relegou os acordos coletivos a uma posição marginal, depois da lei, das determinações da Justiça do Trabalho e da regulação unilateral das empresas.

De modo geral, poder-se-ia caracterizar o padrão de interações coletivas entre capital e trabalho, no período anterior a 1978, como muito dependente do Estado. Isso se refletia na baixa incidência de entendimentos diretos entre os atores, ou, até mesmo, na ausência desse tipo de interação coletiva, como era comum durante boa parte do regime militar (Cardoso, 1999, p. 85). A solução dos conflitos dependia, largamente, das gestões das partes junto ao Judiciário trabalhista. De acordo com uma amostra levantada por Mericle, em 1971, 80% dos casos de disputas foram encaminhados aos tribunais do trabalho, sendo que os casos de arbitragem totalizaram 55% do total, enquanto os de conciliação, cerca de 25%. Em apenas 20% dos casos não houve envolvimento da

Justiça do Trabalho (Mericle, 1974, p. 207 e 227). O espaço normativo das negociações coletivas, expresso no conteúdo dos acordos — inclusive o das sentenças normativas —, era muito pobre. O acordo (ou sentença) típico incluía, em 1976, cerca de oito cláusulas, em média (Mericle, 1974, p. 204-207, 228-230; Silva, 1988, p. 19; Sitrângulo, 1978, p. 61-82).

Concluindo, sob a égide do sistema corporativista autoritário, as oportunidades de patrões e especialmente de empregados para agir livremente eram muito limitadas, fato que limitou consideravelmente o progresso da prática da negociação. Isso é indicado pela pouca autonomia das entidades representativas do capital e do trabalho, bem como pelo papel marginal desempenhado pela barganha coletiva na regulação das relações laborais. Naquela fase, o Estado desempenhava o papel regulador mais importante, estabelecendo as condições legais para a contratação da mão-de-obra. O Ministério do Trabalho controlava rigidamente as entidades representativas de empregados e empregadores, além de proceder à fiscalização dos locais de trabalho. Finalmente, a Justiça do Trabalho exercia a função de resolução das disputas trabalhistas. A mensagem subjacente era que o Estado — e não os sindicatos — era o guardião dos direitos dos empregados (Bronstein, 1995, p. 165).

A próxima seção apresenta e discute as mudanças no comportamento dos atores que a pesquisa identificou no plano da forma de resolução das disputas coletivas de trabalho.

3 EVOLUÇÃO NA FORMA DE COMPOSIÇÃO DOS INTERESSES EM DISPUTA

Nesta parte, analisam-se três aspectos relacionados com a resolução de disputas de interesses entre patrões e empregados. O primeiro a ser examinado é a evolução do tipo de procedimento adotado por sindicatos patronais e de trabalhadores para compor seus interesses. O segundo focaliza a prática negocial propriamente dita, e o terceiro tem por objetivo estudar o sentido da presença da Justiça do Trabalho nos processos de conflito trabalhistas.

O primeiro indicador utilizado foi o tipo de procedimento adotado pelas partes para compor seus interesses coletivos. Distinguiram-se aqui, três modalidades: negociações diretas, conciliação e arbitragem (Pichler, 2005). Essa classificação tem por base as etapas de composição de interesses fixadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A lei estabelece que representantes de patrões e empregados devem solucionar as suas disputas através de negociações diretas (Artigo 616 da CLT). Caso uma das partes se recuse a negociar, ou caso as negociações forem mal sucedidas, cabe, em primeiro lugar, recorrer à conciliação realizada no âmbito da DRT (Artigo 616, § 1º, CLT).¹⁴ Se persistir o impasse, ou se um dos atores se recusar a negociar, podem os representantes de uma das partes — ou de ambas as partes — instaurar dissídio coletivo, ajuizando o processo na Justiça do Trabalho (Artigo 616, § 2º, da CLT). Dentro do Judiciário — no TRT —, os processos 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 persistir o impasse, o processo

é remetido a julgamento (Artigo 864 da CLT). Os juízes decidem, então, o caso — configurando um processo 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 tipo de procedimento 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 menor envolvimento do Judiciário e o maior grau de autonomia das partes ocorre nas negociações diretas. A conciliação está situada num plano intermediário (Pichler, 2002; 2005).

Dados mostram que, no Rio Grande do Sul, entre 1978 e 1991, a maior parte das disputas coletivas formalmente registradas foram solucionadas na fase da conciliação — cerca de 59,3%. O segundo maior número de casos constituía-se de negociações diretas (26,8% do total de casos). Somente 13,9% dos casos eram sentenças normativas. O declínio do percentual de sentenças normativas e o aumento do de conciliações indicam que patrões e empregados se tornaram menos dependentes dos tribunais na década de 80 em relação ao período anterior (Pichler, 2002; 2005).

O segundo tipo de aspecto aqui examinado é a forma de atuação de organizações patronais e de trabalhadores no curso dos processos de disputa de interesses. Informações referentes a esse tipo de questão foram obtidas nos depoimentos de lideranças patronais e de trabalhadores, e por representantes do Tribunal Regional do Trabalho, da Delegacia Regional do Trabalho e do DIEESE, colhidos em entrevistas (Pichler, 2002; 2005).

Os depoimentos mostram que, no período, se desenvolveu consideravelmente a prática negocial. Patrões e empregados tornaram-se não somente mais autônomos em relação ao Estado, mas também mais sensíveis às aspirações dos trabalhadores do chão de fábrica e melhor preparados para o processo negocial. Essas mudanças se manifestaram nas campanhas salariais da década de 80.

O estudo constatou, primeiramente, que, embora a maioria dos processos de disputa coletiva tenham sido ajuizados, as tratativas não mais se limitavam, como no passado, aos contatos das partes dentro dos tribunais, durante as audiências de conciliação. De acordo com os depoimentos, as negociações começavam bem antes da data-base e estendiam-se, muitas vezes, meses além daquela data. Além disso, o rol de reivindicações — que, no passado, era tipicamente enviado apenas aos tribunais — passou a ser enviado igualmente aos patrões. Isso indica o desenvolvimento de um tipo de relacionamento mais direto e autônomo entre as partes (Pichler, 2005).

A pesquisa também constatou que os sindicatos passaram a representar melhor os interesses e demandas dos associados (Pichler, 2005). Isso se expressa, em primeiro lugar, no fato de que o rol de reivindicações não mais era definido a portas fechadas pela liderança sindical, mas passou a ser

produto da consulta às bases. Em segundo, as comissões de negociação não mais se limitavam a ser integradas, como no passado, apenas pela diretoria dos sindicatos e pelo assessor jurídico. Elas passaram a ser montadas com representantes apontados nos locais de trabalho.

Há indicações, igualmente, de que os sindicatos, tanto de trabalhadores quanto de patrões, passaram a se preparar melhor para o processo negocial e conseguiram exercer mais influência na tomada de decisões (Pichler, 2005). Isso se manifesta, primeiramente, no treinamento de negociadores e/ou na contratação de especialistas — fato que raramente acontecia antes de 1978. Em segundo lugar, há evidências de que os negociadores passaram (a) a estar mais bem-informados sobre a *performance* da economia e das empresas no ano de referência e (b) a ter mais clareza dos objetivos, prioridades e limites das negociações. Há, igualmente, indícios de que os sindicatos melhoraram suas estratégias de negociação e táticas de pressão (greves, ameaças de greve, e outras formas de ação). Em terceiro lugar, há evidências de que as lideranças dos sindicatos se articularam melhor com os locais de trabalho (Almeida, 1996; Keck, 1989, Pichler, 2005).

O terceiro aspecto examinado pela pesquisa foi a presença da Justiça do Trabalho nos processos de disputas trabalhistas. A pesquisa constatou que, a despeito de gerar algum nível de dependência dos atores — em função das vantagens auferidas pelas partes com o ajuizamento do processo —, os tribunais desempenharam, igualmente, um papel positivo no desenvolvimento de negociações coletivas. Dentre as vantagens do ajuizamento estava, primeiramente, o fato de que o Judiciário representava uma maneira de garantir direitos estabelecidos na lei. Em segundo lugar, os tribunais estendiam ao conjunto dos trabalhadores, pela via dos dissídios julgados, direitos obtidos por categorias mais fortes. Terceiro, os tribunais constituíam um recurso, acessível aos trabalhadores, para constranger os empregadores a obedecer à lei e aos acordos. Finalmente, na perspectiva de empregadores, o recurso à Justiça do Trabalho é um recurso que eles dispõem para garantir a manutenção da ordem e resolver conflitos (Pichler, 2002; 2005).

O papel positivo que o Judiciário desempenhou no desenvolvimento de negociações, por sua vez, manifesta-se, no fato de que os juizes evitavam, ou procuravam evitar, se envolver diretamente nas tratativas das partes. Isso contribuiu para aumentar as oportunidades para a atividade negocial. Além disso, os tribunais encorajavam as negociações quando, nos processos de arbitragens, estabeleciam condições menos vantajosas para as partes do que os termos fixados em negociação direta, ou quando, no momento da homologação dos termos acordados diretamente pelas partes, os juizes negavam cláusulas que não estavam de acordo com o espírito da lei, ou as que, a seu ver, eram contrárias aos interesses dos trabalhadores (Pichler, 2002; 2005).

O envolvimento da Justiça do Trabalho — na homologação dos acordos negociados e nas decisões judiciais — não impediu, portanto, o desenvolvimento de negociações. Essa constatação contraria a suposição de alguns autores de que a Justiça do Trabalho inibia o entendimento e premiava o impasse (Pastore; Zylberstajn, 1988, p. 90-92). Viu-se, ao contrário, que o ajuizamento não estava livre de riscos e custos para as partes, como alegam esses autores. O ajuizamento dos processos nos tribunais pode ser encarado como resultado de uma decisão estratégica das partes,

que viam a Justiça do Trabalho como um recurso a ser usado para pressionar os oponentes. Nesse sentido, o uso do caminho judicial pode ser visto como um elemento do processo de negociações (Pichler, 2002; 2005).

Concluindo, no Rio Grande do Sul, especificamente no segmento industrial investigado, houve um desenvolvimento da atividade negocial coletiva no período analisado. Sindicatos de trabalhadores e patronais assumiram um papel mais ativo nos processos de ajuste de interesses — agindo, por conseguinte, de forma mais autônoma em relação ao Estado —, a despeito do envolvimento dos tribunais. O corolário do florescimento da prática negocial, que subjaz ao crescimento da autonomia das partes, é um relativo esvaziamento do papel da Justiça do Trabalho, em relação ao período anterior a 1978, na regulação das relações coletivas de trabalho.

O desenvolvimento da prática da negociação manifesta-se na ampliação do conteúdo dos acordos coletivos de trabalho. As conclusões referentes a esse aspecto são discutidas na próxima seção.

4 EVOLUÇÃO DO CONTEÚDO DOS ACORDOS COLETIVOS

O segundo aspecto aqui examinado, o conteúdo dos acordos coletivos e dos dissídios julgados, é definido como o leque (ou tipo) de questões reguladas nos entendimentos coletivos entre representantes de empregados e empregadores. Para o estudo dessa questão, foram selecionados dois indicadores: o número médio anual de itens por acordo; e o leque de questões negociadas. O primeiro indica, de forma geral, a evolução das dimensões da área temática dos acordos. O segundo assinala, mais precisamente, os tipos de questões reguladas pelos contratos coletivos. A ampliação do leque de questões corresponde a uma ampliação do espaço normativo da negociação coletiva e vice-versa.

Considerando, primeiramente, o número médio de itens, a análise demonstrou que houve um crescimento considerável da quantidade de itens ao longo do período em estudo. Em 1978, os acordos de categoria firmados nos segmentos metalúrgico, mecânico e de material elétrico da base territorial dos sindicatos selecionados tinham, em média, 10 itens, ao passo que, em 1991, eles incluíam cerca de 59 cláusulas. A expansão verificada foi da ordem de 490%. Observe-se que, igualmente nesse aspecto, houve um progresso significativo em relação ao período pré 1978. Vimos, anteriormente, que, em 1976, os acordos continham, em média, oito cláusulas.

A elevação do número de cláusulas indica uma ampliação do conteúdo dos acordos coletivos. Isso fica mais bem evidenciado se for considerada a evolução do leque de questões negociadas. Seguindo um esquema de classificação proposto por um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os itens acordados foram agrupados em quatro grandes áreas temáticas: Termos do Emprego, Condições Físicas de Trabalho, Relações entre Empregados e Empregadores, e Organização Sindical (Dunning, 1985, p. 7-17).

Os dados confirmam a suposição, acima apontada, de que houve um considerável alargamento do conteúdo dos acordos entre 1978 e 1991. Ao todo, foram identificados 41 diferentes tipos de questões, sendo que 33 foram introduzidos após 1978. No primeiro ano dessa série histórica, esses acordos incluíam cerca de sete diferentes tipos de temas, ao passo que, em 1991, eles incluíam cerca de 36 — fato que representa uma expansão de 414,3% (Pichler, 2002; 2005).

A expansão do espaço normativo verificou-se, principalmente, na área temática que estabelece os Termos do Emprego. 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 a 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, 2002; 2005).

É importante destacar que, a despeito da ampliação da área regulada, o espaço normativo dos acordos no Brasil continua sendo relativamente pobre. Praticamente, inexistiam provisões regulando o processo de negociações — “*procedural agreements*” (Farnham; Pimlott, 1995, p. 166-169). Igualmente raras eram as questões concernentes à democracia industrial, em particular as referentes à criação de canais de participação dos empregados na tomada de decisões das empresas. Especificamente, no que diz respeito aos termos substantivos da relação de trabalho, não há registros na Região Metropolitana de Porto Alegre, durante o período aqui considerado, de regulações referentes a: estruturas de cargos e salários; esquemas de avaliação de desempenho; alocação do trabalho e outras. Além disso, não foram registradas determinações regulando a introdução de novas tecnologias.

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

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vimos, neste estudo, que, na década de 80, ocorreram significativas alterações nos padrões de relações de trabalho, no Brasil, em relação às feições vigentes no período pré 1978. Patrões e empregados mudaram seu *status* na sociedade e, principalmente os segmentos mais avançados do sindicalismo, aumentaram sua autonomia em relação ao Estado. Isso está expresso no aumento da participação relativa de casos solucionados na fase da conciliação no total de casos, fato que indica que esses atores sociais se tornaram menos dependentes do Estado na resolução de suas disputas de interesses. Além disso, a mudança de padrões de comportamento manifesta-se no alargamento do

espaço normativo dos acordos coletivos — fato que se expressa na ampliação de sua área temática. Isso significa que uma série de itens que, no passado, careciam de regulação, que costumavam ser definidos pela lei ou que eram unilateralmente decididos por administradores passaram a ser objeto de determinação conjunta de representantes de patrões e empregados. Com base nessas constatações, é possível concluir que, no período em estudo, ocorreu um fortalecimento da prática da negociação. Ficaram para trás, portanto, os dias em que as negociações coletivas eram um procedimento de pouca importância no domínio do relacionamento entre patrões e empregados.

A conclusão geral do estudo é que, em função do aumento de autonomia dos sindicatos e do fortalecimento da barganha coletiva, o modelo brasileiro não pode mais ser classificado como corporativista autoritário — contrariando a tese de Siqueira Neto. Além disso, em função da ausência de evidências de que o sistema brasileiro estava em fase de transição para um sistema liberal (ou pluralista), não se confirmou esta tese de Leôncio Martins Rodrigues. E, finalmente, em função da preservação da primazia da regulação estatal das relações laborais, não se confirma a idéia de que o sistema brasileiro tenha se tornado pluralista — com propõe Efrén Córdova.

Há que se destacar, igualmente que, pelas evidências encontradas no estudo, tampouco é possível enquadrar o sistema brasileiro que emergiu nos anos 80 nas demais categorias distinguidas na literatura internacional. Assim, não cabe classificá-lo como mercado individualista, em função da presença marcante do Estado e dos sindicatos na regulação das relações de trabalho. Ao mesmo tempo, dada a ausência de formas de concertação social, ele não pode ser classificado como modelo corporativista de barganha. As conclusões da pesquisa aproximam-se da proposição de Eduardo G. Noronha, segundo a qual o modelo brasileiro atual constitui uma combinação da regulação estatutária e da regulação pela via da negociação coletiva.

O novo sistema, que aqui se propõe denominar de **estatutário de barganha**, continua a ter a lei como fonte primária dos direitos e deveres das partes nas relações de trabalho, mantendo-se, nesse sentido, o antigo caráter estatutário. Isso, por sua vez, se combinou com feições de tipo pluralista, as quais se manifestam nas formas unilaterais de tomadas de decisão no plano das empresas e na significativa ampliação do espaço normativo das negociações coletivas. À barganha coletiva coube — na prática e não mais apenas legalmente, como no passado — estabelecer direitos suplementares à lei. Mais precisamente, sua função é de melhorar, alterar ou mesmo regrav aspectos requeridos pela legislação. Secundariamente, coube-lhe o papel de estabelecer normas em áreas em que a lei é omissa.

5 BIBLIOGRAFIA

ALEXANDER, Robert J. Labour relations in Argentina, Brazil and Chile. London: McGraw-Hill Book Company, 1962.

ALMEIDA, M. H. Crise econômica e interesses organizados. São Paulo: EDUSTP, 1996.

BARCELLOS et al. (org.). A política social brasileira 1930-64: evolução institucional no Brasil e no Rio Grande do Sul. Porto Alegre: FEE, 1983.

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

BRANDÃO, Sandra M. C. Política salarial e negociações coletivas: o caso das categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo (1978-1989). Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas. 1991. mimeo.

BRONSTEIN, Arturo S. Societal change and industrial relations in Latin America: trends and prospects. International Labour Review, v. 134, n. 2, p. 163-186, 1995.

CAMARGO, Aspasia. A federação acorrentada: nacionalismo desenvolvimentista e instabilidade democrática, 1992. Mimeo de documento apresentado no XVI Encontro Anual da ANPOCS, 20 a 23 de outubro de 1992, Caxambu, MG.

CARDOSO, Adalberto M. A trama da modernidade: pragmatismo sindical e democratização no Brasil. Rio de Janeiro: Revan; IUPERJ-UCAM, 1999.

CELLA, G. P.; TREU, T. Relações industriais: temas e problemas. Revista do Programa de Formação Sindical do Instituto Cajamar, INCA, v. 1, n. 1, p. 11-20, 1991.

COLOMBO, Neli T. F. O movimento sindical dos metalúrgicos de Porto Alegre (1964-1984). Porto Alegre: PUC-RS, 1985. 161p. mimeo.

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, Octávio, A. C.; BELLO, Terezinha da Silva. Desvendando a espuma: reflexões sobre crise, regulação e capitalismo brasileiro. Porto Alegre: FEE, v. 3, p. 167-208, 1989. (15 anos FEE).

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

CROUCH, C. Corporatism in Industrial Relations: a formal model. In: GRANT, W. (Org.) The Political Economy of Corporatism. Londres, Macmillan, 1985, p. 63-88.

DUNLOP, J. T. Industrial Relations Systems. Boston, Harvard Business School, 1993.

DUNNING, H. Negotiating and writing a collective agreement. Genebra: OIT, 1985.

ERICKSON, K. P. Sindicalismo no Processo Político no Brasil. São Paulo, Brasiliense, 1979.

FARNHAM, J.; PIMLOTT, J. Understanding industrial relations. Londres: Cassel, 1995.

FASHOYIN, Tayo. Recent trends in industrial relations research and theory in developing countries. In: Adams, Roy J. Comparative Industrial Relations: contemporary research and theory. Londres: Harper Collins, p. 109-123, 1991.

- FÜCHTNER, H. Os sindicatos brasileiros: organização e função política. Rio de Janeiro, Graal, 1980.
- HÉTHY, L. Industrial relations in Eastern Europe: recent development and trends. In: ADAMS, Roy J. Comparative Industrial Relations: contemporary research and theory. Londres: Harper Collins, p. 124-139, 1991.
- HORN, C. H. V. Collective Bargaining in Brazilian Manufacturing, 1978-1995. Tese de Doutorado em Relações Industriais, London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres, Londres, 2003.
- 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. p. 252-296.
- KEENOY, Tom. Invitation to industrial relations. Oxford: Basil Blackwell, 1990.
- MAGANO, Octavio B. Convenção coletiva do trabalho. São Paulo: LTr, 1972.
- MERICLE, K. S. Conflict regulation in the Brazilian industrial relations system. [s.l.: s.n.], 1974
- NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo. 1998. mimeo.
- PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. A administração do conflito trabalhista no Brasil. São Paulo: USP/IPE, 1988.
- PICHLER, W. A. Changing Industrial Relations in Brazil: Developments in Collective Bargaining in Rio Grande do Sul, 1978-1991. Tese de Doutorado em Relações Industriais na London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres, 2005, 358 p.
- PICHLER, W. A. Mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho entre 1978 e 1991. Ensaios FEE, 23(2), 2002, p. 867-898.
- RIBEIRO, Augusta B. C. Condições de trabalho e emprego na contratação coletiva. São Paulo: LTr, 1970.
- RODRIGUES, L. M. The erosion of a heritage: the crisis of corporatist unionism in Brazil. Londres: Institute of Latin American Studies, 1993. p. 30-38.
- RODRIGUES, Leôncio M. Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política. São Paulo: Ática, 1990.
- SALAMON, M. Industrial Relations: Theory and Practice. Londres, Prentice Hall, 1998.
- SILVA, Roque A. da. Negociações coletivas no Brasil: aspectos históricos e tendências atuais. Águas de São Pedro: ANPOCS, 1988. mimeo.
- SIQUEIRA NETO, José F. Contrato coletivo de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. et al. O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo: Página Aberta, 1994. p. 147-182.
- SIQUEIRA NETO, José F. Políticas sindicais e mudanças na legislação do trabalho no Brasil. Campinas: Unicamp, 1992. (Cadernos do CESIT n. 8). mimeo.
- SITRÂNGULO, Cid José. Conteúdo dos dissídios coletivos de trabalho: 1947 a 1976. São Paulo: LTr, 1978.
- VIANNA, L. W. Liberalismo e Sindicato no Brasil. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

WEFFORT, F. C. O Populismo na Política Brasileira. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

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

Este artigo apresenta conclusões contidas na tese de doutorado do autor.
