

Mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho entre 1978 e 1991

Walter Arno Pichler *

Sociólogo, Técnico da FEE e Professor
do Departamento de Sociologia da UNISINOS.

Resumo

Este trabalho tem como propósito identificar a natureza das mudanças no sistema de relações de trabalho entre 1978 e 1991. 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. Com base nesse entendimento, podem-se identificar dois tipos ideais de sistemas: os pluralistas e os estatutários. O outro suposto de que parte este artigo é que o modelo brasileiro, instituído nos anos 30, constituía-se em uma variante do tipo estatutário, notadamente um modelo corporativista autoritário. Esse sistema se caracterizava pelo primado da lei na regulação das relações de trabalho. Sob o corporativismo, as negociações coletivas de trabalho desempenhavam um papel irrelevante na regulação das interações entre capital e trabalho. O objetivo central do artigo é examinar se, e até que ponto, ao longo do período considerado, essas características se modificaram. Com base no estudo da evolução das negociações coletivas de trabalho no Rio Grande do Sul, concluiu-se que, embora o sistema permaneça sendo do tipo estatutário, o caráter corporativista foi eliminado. A barganha coletiva passou a desempenhar um papel relevante na regulação das relações de trabalho. Ao caráter estatutário incorporou-se, pois, a negociação coletiva. Sustenta-se que o modelo brasileiro pode ser classificado como estatutário de barganha.

Palavras-chave

Relações de trabalho; negociações coletivas de trabalho; corporativismo.

* O autor agradece as críticas e sugestões apresentadas por Guilherme G. F. Xavier Sobrinho, Ilaine Zimmermann, Maria Isabel H. da Jornada, Paulo Albuquerque, Sheila S. Sternberg, Soraya M. V. Cortes e Raul L. A. Bastos a uma versão preliminar deste artigo. Erros e omissões por acaso remanescentes são de sua inteira responsabilidade.

Abstract

This paper is aimed at identifying the extent of changes in Brazilian industrial relations between 1978 and 1991. It is based on the assumption that basic features of a given system are expressed on the way the employment relationship is regulated. Typically, two contrasting models could be identified: the pluralist systems and the statutory systems. Since collective bargaining plays quite different roles in these models, it is here assumed that by placing the focus of the analysis on the evolution of the characteristics of the negotiations we can identify changes in industrial relations through time. The research is focused on the evolution of collective bargaining in Rio Grande do Sul, the southernmost state of Brazil. It is based on a variety of data collected in the files of the Labour Courts and of the Ministry of Labour, in collective agreements and arbitration awards, and in interviews statements held with representatives of unions, of employers' associations and of authorities. The main outcome of the research is that a move away from the rigid state corporatist system — a sub-type of a statutory model —, that prevailed in the country in the years prior to 1978, occurred. Under corporatism collective bargaining used to be a marginal and unimportant form of union-management relationship. However, there is evidence that, throughout the eighties, negotiations became an important means of regulation of the employment relationship. Therefore, it is here maintained that the Brazilian system could no longer be classified as corporatist. It should rather be regarded as a statutory-bargained system, a model in which collective bargaining and legislation combine.

**Os originais deste artigo foram recebidos
por esta Editoria em 19.12.01.**

Considerações iniciais

As mudanças ocorridas na sociedade brasileira, nas últimas décadas, deram ensejo ao aparecimento de discussões sobre a extensão do seu impacto sobre o sistema de relações de trabalho. Alguns autores sugerem que os alicerces do antigo modelo, constituído no Brasil durante a década de 30, foram tão profundamente abalados que não se pode mais descrevê-lo como corporativista (Córdova, 1989; Noronha, 1998). Outros afirmam, no entanto, que as feições básicas do sistema varguista ainda continuam dominantes (Rodrigues, 1993; Siqueira Neto, 1992; 1994). Este artigo¹ tem por objetivo trazer algumas contribuições para esse debate.

O estudo 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, a negociação coletiva e o estabelecimento unilateral de normas pelas empresas². 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; p. 104; Keenoy, 1990, p. 96-148; Edwards, 1995, p. 6-10).³ Nas diferentes realidades, um dos métodos de regulação tende a predominar sobre os demais. Ou seja, um dos 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.

A forma de combinação dos métodos de regulação expressa-se nos espaços normativos correspondentes a cada procedimento. É possível, portanto, caracterizar as feições básicas de um dado sistema de relações de trabalho identificando as fontes das quais emanam as normas que regem a interação dos atores.

¹ Este artigo apresenta algumas reflexões contidas em um projeto de pesquisa mais amplo sobre o significado da evolução das negociações coletivas de trabalho no Rio Grande do Sul, entre 1978 e 1991.

² A regulação unilateral das relações laborais por parte das empresas está fora dos limites deste estudo. As situações em que predomina esse tipo de regulação se constituem em formas primitivas de relacionamento entre patrões e empregados.

³ Além desses métodos, existem, ainda, a barganha individual e os arranjos informais estabelecidos por grupos de trabalho (Windmuller, 1987, p. 7; Beaumont, 1990, p. 6, p. 104; Keenoy, 1990, p. 96-148; Edwards, 1995, p. 6-10).

Um aspecto crucial no estudo das relações de trabalho é o papel desempenhado pelo Estado na sua regulação. Em termos típicos ideais, poderíamos identificar situações polares. Em um dos casos, a intervenção do Estado nas interações entre patrões e empregados é tão extensa a ponto de subordinar completamente capital e trabalho. Em outro, ao contrário, o envolvimento do Estado nessas relações é mínimo, sendo que as partes regulam suas relações diretamente (Dunlop, 1993, p. 48). No primeiro caso, predomina a lei enquanto método de regulação, ao passo que, no segundo, preponderam as negociações coletivas. Podem-se, pois, a partir disso, identificar dois modelos básicos de relações de trabalho: o **estatutário** e o **pluralista**. O **modelo estatutário** caracteriza-se pela predominância da regulação estatal das relações de trabalho. A principal fonte dos direitos de trabalho é a legislação. As determinações estabelecidas em negociações coletivas são suplementares à lei — quando não praticamente ausentes do cenário de (ou da prática das) relações de trabalho. Nas variantes autoritárias desse tipo de modelo — que se consubstanciam no modelo corporativista estatal —, 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). No **modelo pluralista**, ao contrário, as negociações coletivas⁴ são as principais fontes de direitos trabalhistas. Aqui, a legislação tem por objetivo estimular e dar suporte às formas de estabelecimento conjunto de normas trabalhistas (Dunlop, 1993, p. 51; Windmuller, 1987, p. 3; Cella; Treu, 1991, p. 11-20). Esses sistemas também são conhecidos como modelos de relações industriais baseados na negociação coletiva (*collective bargaining based industrial relations systems*).

De acordo com essa tipologia, os modelos de relações laborais podem ser caracterizados pela identificação do papel desempenhado pelas negociações coletivas na regulação do relacionamento entre capital e trabalho. Foi a partir dessa noção que se chegou à proposição fundamental que norteou este estudo: o papel e as características das negociações coletivas na regulação das interações entre patrões e empregados revelam as feições básicas de um sistema de relações de trabalho, bem como o sentido de sua evolução ao longo do tempo.

O objetivo específico deste artigo é examinar a evolução das características das negociações coletivas no Rio Grande do Sul entre 1978 e 1991. Esse

⁴ Negociação coletiva de trabalho é definida como "(...) um processo de tomada de decisões entre representantes dos interesses de empregadores e de empregados. Seu principal objetivo é negociar e aplicar um conjunto acordado de regras para regular os termos substantivos e procedimentos da relação de trabalho, bem como definir o modo de relacionamento das partes no processo de negociação" (Windmuller, 1987, p.3). (Tradução nossa).

foi um período de grandes mudanças na sociedade brasileira, as quais, segundo alguns analistas, abalaram as bases do modelo nacional desenvolvimentista estruturado nos anos 30 (Camargo, 1992; Conceição, 1989). No plano político, o período foi marcado pela transição do regime militar para um sistema democrático (Camargo, 1992; Fausto, 1995). No plano econômico, dentre as características mais marcantes, destacam-se os baixos índices de crescimento, o aumento das dívidas interna e externa e a hiperinflação (Baer, 1996). E, finalmente, no plano social, em particular no que tange às relações de trabalho, o destaque ficou com o aumento do ativismo sindical, expresso no movimento grevista. A onda de greves, que se iniciou em 1978 — coincidindo com o aparecimento do novo sindicalismo —, cresceu quase que continuamente ao longo dos anos 80 e entrou em descenso depois de 1991⁵ (Almeida, 1996; Keck, 1989; Noronha, 1994; Rodrigues, 1993). Naquele momento histórico, o antigo sistema de relações de trabalho estava sob a mais intensa pressão, principalmente de parte do movimento sindical⁶, e, portanto, estava mais sujeito a mudanças. Tendo em vista que os momentos de crise costumam ser os mais ricos em termos de reestruturação social, os anos de 1978 e de 1991 foram considerados os marcos temporais que delimitam o período em estudo.

A análise da evolução das negociações coletivas envolveu o exame dos seguintes aspectos: (a) o número de registros de disputas de interesses coletivos; (b) os procedimentos de barganha; e (c) o conteúdo dos acordos coletivos de trabalho. O número anual de acordos é um indicador da evolução da intensidade dos conflitos coletivos ao longo do tempo. Os procedimentos de barganha, por sua vez, indicam o grau de autonomia de representantes patronais e de trabalhadores no processo de resolução de suas disputas de interesses, em relação ao Estado. Finalmente, o conteúdo dos acordos — expresso no tipo e na natureza dos termos negociados — é um indicador da magnitude do espaço normativo das negociações coletivas. A partir da análise da temática dos acordos, pode-se inferir o papel das negociações coletivas na regulação das relações de trabalho.

O estudo das duas primeiras dimensões inclui todos os registros de interações coletivas entre patrões e empregados realizadas no Rio Grande do Sul entre 1978 e 1991. Já o estudo do conteúdo dos acordos, bem como o

⁵ No ano de 1991, a média de grevistas e o número de jornadas de trabalho perdidas — praticamente o mesmo do ano de 1989 — foram os mais elevados do período (Noronha 1994, p. 333-339). Ao longo dos anos 90, o descenso do movimento grevista foi muito acentuado. De acordo com o DIEESE, em 1995 o número de jornadas de trabalho perdidas atingiu apenas 6,5% do total de 1991 (Anu. Traba-s., 1996, p. 147-148).

⁶ “As negociações coletivas realmente ganham concretude a partir do movimento grevista de 1978. (...) Tanto os empregadores como os representantes do Estado foram surpreendidos pela firmeza e organização do movimento que, à revelia da legislação corporativa, forçou a negociação diretamente com os patrões (...)” (Malan, 1982, p. 89).

estudo mais aprofundado dos procedimentos adotados pelas partes para solucionar suas disputas, 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”⁷ 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 Estado. 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. Parte-se, igualmente, do pressuposto de que, por um lado, os dados revelam algumas peculiaridades regionais, associadas à especificidade da cultura política e sindical, bem como da estrutura econômica do Rio Grande do Sul. Porém, por outro lado, assume-se que os padrões gerais de interação identificados neste estudo refletem feições básicas das relações de trabalho no Brasil. Pressupõe-se que o comportamento dos atores em todo o território nacional está sujeito às mesmas regras estabelecidas na legislação e que novos padrões de comportamento se difundem por toda a economia. Desse modo, as conclusões deste estudo não se circunscrevem apenas ao âmbito regional, podendo ser tomadas como indicadores de tendências gerais de evolução das relações de trabalho na sociedade brasileira.

As principais fontes de informação utilizadas foram os acordos coletivos de trabalho e as sentenças normativas encontradas nos arquivos do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT) e da Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (DRT). 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).

Na próxima seção, apresentam-se, de forma resumida, as características gerais do sistema de relações de trabalho e, em particular, das negociações

⁷ O “novo sindicalismo” é conhecido por sua luta pela autonomia dos sindicatos em relação ao Estado e pelo desenvolvimento de negociações diretas sem envolvimento da Justiça do Trabalho (Keck, 1989).

coletivas de trabalho no período anterior a 1978. Tais características constituem o referencial que serve para identificar as mudanças ocorridas durante o período em estudo, apontadas nas partes subseqüentes do artigo. Na terceira seção, discute-se a evolução do número de registros de disputas coletivas no Estado. Na quarta, analisam-se as alterações ocorridas nos procedimentos adotados pelas partes para solucionar suas disputas; e, na quinta, examinam-se as mudanças no espaço normativo dos acordos coletivos.

O desenvolvimento de negociações coletivas

Como já foi mencionado anteriormente, o foco da pesquisa recaiu sobre o sentido da evolução de padrões de relacionamento coletivo entre patrões e empregados. Para verificar a profundidade das mudanças, é necessário, inicialmente, apresentar os traços básicos do sistema brasileiro de relações de trabalho no período anterior a 1978.

O antigo sistema de relações laborais brasileiro — estruturado nos anos 30 — é classificado como **corporativista⁸ estatal⁹** (ou **corporativista autoritário**) (Rodrigues, 1990, p. 59). Esse arranjo conferiu ao Estado o papel mais importante na regulação das interações entre patrões e empregados. A principal fonte das normas que disciplinavam as interações entre esses atores era a legislação¹⁰, sendo que à Justiça do Trabalho e às partes — em negociações coletivas — se facultou a fixação de normas suplementares¹¹, 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 pelas autoridades se as condições estabelecidas fossem mais favoráveis aos trabalhadores do que as

⁸ Define-se corporativismo como "(...) um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes estão organizadas segundo um número de categorias bem definido, de modo compulsório, não competitivo, ordenado hierarquicamente, e funcionalmente diferenciado, reconhecido ou licenciado (quando não criado) pelo Estado, aos quais é concedido o monopólio representacional dentro de suas respectivas categorias, em troca da observância de certos controles para a seleção de suas lideranças e da articulação de suas demandas e apoios" (Schmitter, 1974, p. 93-94). (Tradução nossa).

⁹ Nos arranjos **corporativistas estatais**, "(...) o conteúdo das regulações, a natureza do controle e das sanções são todos impostos estatutariamente sobre as organizações de interesse, as quais são requeridas, por lei, a desempenhar funções disciplinadoras, não havendo nenhum (ou, provavelmente, na prática, apenas marginalmente) espaço para a representação ou para a negociação" (Crouch, 1993, p. 458). (Tradução nossa).

¹⁰ As normas trabalhistas básicas foram (e continuam sendo) fixadas na Consolidação das Leis do Trabalho e em legislação complementar.

¹¹ A função normativa da Justiça do Trabalho — que se consubstancia nas sentenças normativas — foi consagrada pela Constituição de 1946 (Sitrângulo, 1978, p. 27-33).

fixadas na lei¹² (Ribeiro, 1970, p. 166). A tarefa de resolução de conflitos foi atribuída à Justiça do Trabalho (Barcellos, 1983, p. 46-49).

As formas autônomas de composição de interesses e de criação normativa foram desencorajadas na prática. Isso se reflete no processo de atrofia que, segundo alguns autores, as negociações coletivas sofreram no pós 1930. Esse fato ficou ainda mais claramente marcado durante a vigência de regimes políticos autoritários — no Estado Novo e no regime militar instituído em 1964 (Alexander, 1962, p. 93-94; Bronstein, 1995, p. 165; Mericle, 1974, p. 219, 226-227, 237). Em outras palavras, a ordem instituída pelo regime de 1930 relegou os acordos coletivos a uma posição marginal, depois da lei, da Justiça do Trabalho e da regulação unilateral das empresas¹³.

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.¹⁴ Em apenas 20% dos casos não houve envolvimento da Justiça do Trabalho (Mericle, 1974, p. 207, 227).

O espaço normativo das negociações coletivas, expresso no conteúdo dos acordos — incluindo aqui o das sentenças normativas —, era muito pobre. O acordo (ou sentença) típico incluía, em 1976, cerca de oito cláusulas (Mericle, 1974, p. 204-207, 228-230; Silva, 1988, p. 19). Um estudo do conteúdo das sentenças normativas proferidas, entre 1947 e 1976, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, revelou a área regulada pelos dissídios coletivos naquela época. De acordo com Sitrângulo, as sentenças fixavam, basicamente, questões relacionadas com remunerações: reajuste salarial; igual aumento para todos os empregados; piso salarial; e salário do substituto igual ao do empregado despedido sem justa causa. Além disso, elas estabeleciam outros aspectos, tais como: garantia de emprego para gestantes; fornecimento de uniformes para os empregados; fornecimento de recibos de pagamento; e dedução, em folha de

¹² Artigos 619 e 622 da CLT.

¹³ Uma análise detalhada sobre regulação unilateral no plano das empresas pode ser encontrada em Noronha (1998).

¹⁴ De acordo com Cardoso, no auge do regime militar a "(...) Justiça de Trabalho homologava dissídios preparados pelas empresas ou pelos sindicatos patronais, sem confrontos ou encontros com os sindicatos dos trabalhadores. Nesse caso, os empresários sempre ganhavam e os trabalhadores sempre perdiam" (Cardoso 1999, p. 85).

pagamento, em favor do sindicato dos trabalhadores, do desconto assistencial (Sittrângulo, 1978, p. 61-82). Assume-se, aqui, que, se esses itens eram concedidos em sentenças normativas, é muito provável que eles fossem incluídos em acordos homologados e, até mesmo, em acordos negociados diretamente entre as partes.

Nas seções que seguem, tem-se como propósito verificar se, e em que medida, ocorreram mudanças nas relações de trabalho entre 1978 e 1991. Baseado nos pressupostos assumidos por este estudo, uma situação de mudança estaria configurada se, no final do período, características típicas das negociações coletivas associadas ao modelo varguista — acima descritas — houvessem se modificado.

Evolução do número de disputas de interesses

Evidências empíricas mostram que o **número de disputas de interesses** triplicou entre 1978 e 1991. Esse total cresceu quase continuamente durante esse período a um incremento médio anual de 10% (Tabela 1). Essas conclusões foram deduzidas do estudo da evolução do número de registros protocolados na Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (DRT-RS) e no Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS). Cada registro de acordo coletivo ou sentença normativa corresponde a um processo de disputa coletiva.

O número de disputas expandiu-se em todos os setores de atividade econômica. No Setor Secundário, o número de registros dobrou. A ampliação mais significativa ocorreu, no entanto, no Setor Terciário, no qual eles, virtualmente, quintuplicaram. Ainda que de forma embrionária, disputas de interesses igualmente se estenderam às atividades agrícolas, especialmente na segunda metade dos anos 80.

O crescimento do número de disputas pode ser atribuído a várias causas. A mais importante é a criação de novos sindicatos durante os anos 80.¹⁵ Segundo a Pesquisa Sindical do IBGE, entre 1978 e 1991 surgiram 327 novos sindicatos¹⁶ no Rio Grande do Sul (Sindi.: Indic. Soc., 1996, p. 33, 63, 105). Como todas as categorias de empregados — representadas normalmente pelos respectivos sindicatos — renovam, anualmente, na data-base, o acordo coletivo da respectiva categoria, deduz-se que o número de novas entidades corresponde, em igual número, ao aumento de contratos coletivos. Ou seja, como cada sindi-

¹⁵ Um estudo mais aprofundado das mudanças na organização sindical brasileira, ao longo das últimas décadas, pode ser encontrado em Rodrigues (1993) e Pochmann (1996).

¹⁶ Esse total se refere ao número de sindicatos de empregados urbanos, de trabalhadores avulsos e de trabalhadores rurais.

cato é responsável por, pelo menos, um acordo anual, pode-se concluir que cerca de 51,2% do aumento do número de registros protocolados na DRT e no TRT se deveu às tratativas encaminhadas pelas novas entidades.

A outra causa do aumento de disputas de interesses é a elevação do número de entendimentos de âmbito de empresas¹⁷ (Tabela 2). Os dados indicam que o total de acordos desse tipo, formalmente registrados, passou de 161 em 1978 para 241 em 1991 — um aumento de 80 acordos. Esse número corresponde a, aproximadamente, 12,5% do crescimento do número total de registros protocolados na Justiça do Trabalho e no Ministério do Trabalho.

Tabela 1

Número de registros de disputas coletivas, por setor de atividade econômica, no Rio Grande do Sul — 1978-91

ANOS	SETOR PRIMÁRIO	SETOR SECUNDÁRIO	SETOR TERCIÁRIO	SEM DECLARAÇÃO	TOTAL
1978	0	193	100	3	296
1979	0	218	132	0	350
1980	1	211	140	0	352
1981	2	228	149	0	379
1982	0	270	164	0	434
1983	1	268	164	0	433
1984	2	276	192	0	470
1985	2	373	185	1	561
1986	4	255	181	0	440
1987	11	311	267	0	589
1988	5	330	308	3	646
1989	6	487	427	0	920
1990	11	365	451	1	828
1991	15	414	506	0	935
TOTAL DO PERÍODO	60	4 199	3 366	8	7 633

FONTE DOS DADOS BRUTOS: DRT-RS.
TRT-RS.

¹⁷ Acordos de empresa são aqueles arranjos em que se estabelecem condições de trabalho para grupos específicos de empregados, dentro de uma dada base territorial. Estes podem incluir todos os empregados de uma firma, ou um grupo específico dentro de uma empresa, ou ainda os empregados de um conjunto (pequeno) de empresas dentro de uma dada circunscrição. Acordos de categoria, pelo contrário, estabelecem termos de emprego extensivos a todos os empregados, de uma dada categoria de trabalhadores, numa mesma base territorial.

Finalmente, a última razão do crescimento do número de disputas de interesses — da parcela de 36,3% restante (232 casos) — é o aumento da frequência das interações entre sindicatos de trabalhadores e entidades patronais, especialmente a partir de 1985. Esse fenômeno pode ser associado à deterioração do poder aquisitivo dos trabalhadores devido ao aumento das taxas inflacionárias na segunda metade dos anos 80. É provável, pois, que a pressão dos trabalhadores, na base, tenha levado vários dirigentes sindicais a sentar, mais de uma vez ao longo de um mesmo ano, à mesa de negociações, para demandar correções mais frequentes dos salários.

Pode-se concluir, portanto, que, durante o período aqui considerado, houve um aumento das interações coletivas entre capital e trabalho no Rio Grande do Sul. O fenômeno verificou-se, preponderantemente, no Setor Terciário. Há que se frisar que esse aumento ocorreu, principalmente, em função da criação de novos sindicatos e em função do aumento da frequência de entendimentos.

Na seção seguinte, apresenta-se uma análise dos procedimentos utilizados pelas partes para solucionar suas disputas de interesses.

Tabela 2

Número de disputas coletivas, por âmbito das tratativas,
no Rio Grande do Sul — 1978 e 1991

ANOS	EMPRESA	CATEGORIA	SEM DECLARAÇÃO	TOTAL
1978	161	134	1	296
1991	241	694	0	935

FORNE DADOS BRUTOS: DRT-RS.
TRT-RS.

Evolução da forma de composição dos interesses em disputa

Nesta seção, tem-se como propósito examinar a evolução da natureza das relações coletivas de trabalho no período em estudo. Um dos métodos utilizados para analisar a questão foi observar os procedimentos adotados por patrões e empregados para compor seus interesses coletivos. Isso permitiu verificar se, e em que medida, o Estado se envolveu na resolução das disputas de interesses e, por conseguinte, verificar se as ações dos atores se tornaram (ou não) mais autônomas. O outro método aqui empregado foi a análise de depoimentos de representantes patronais e sindicais, do DIEESE, bem como de autoridades regionais do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho. As entrevistas

serviram para identificar o sentido (ou os motivos) das ações dos atores e as consequências das mesmas. Com isso, foi possível esclarecer pontos que ficaram obscuros na análise dos dados quantitativos.

Definem-se, a seguir, os procedimentos de negociação e os métodos adotados pelas partes para solucionar suas disputas. A literatura distingue três modalidades: **negociações diretas**, **conciliação**¹⁸ e **arbitragem** (Aguirre *et al.*, 1985, p. 17-18). 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, CLT). Caso uma das partes se recuse a negociar, ou caso as negociações forem malsucedidas, cabe, em primeiro lugar, recorrer à conciliação realizada no âmbito da DRT (Artigo 616, § 1º, CLT).¹⁹ 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, CLT). Dentro do Judiciário — no TRT — os processos percorrem duas fases. A primeira é a da **conciliação** (Artigo 860, 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, CLT). Caso ainda persistir o impasse, o processo é remetido a julgamento (Artigo 864, CLT). Os juízes decidem, então, o caso — configurando um processo de **arbitragem** — emitindo uma sentença normativa (Artigo 867, 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, 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 — verifi-

¹⁸ Este estudo se restringiu à conciliação que se realiza no âmbito da Justiça do Trabalho (artigos 764 e 860 da CLT). A conciliação realizada no âmbito da Delegacia Regional do Trabalho não foi considerada nesta pesquisa devido a uma série de razões: falta de dados; a conciliação prevista (implicitamente) na lei ser de caráter voluntário; em muitos casos, as partes recorrem a ela simplesmente para preencher uma formalidade (Souza, 1985, p. 71). As eventuais conciliações realizadas por autoridades do Ministério do Trabalho estão contabilizadas no procedimento “negociações diretas”.

¹⁹ Os processos registrados na DRT são as “convenções coletivas de trabalho” (acordos de categoria) e/ou os “acordos coletivos de trabalho” (acordos de âmbito de empresa) — artigo 611 da CLT.

ca-se na arbitragem. O menor (ou nenhum) envolvimento do Judiciário e o maior grau de autonomia da partes ocorre nas negociações diretas. A conciliação está situada num plano intermediário.

Observando a Tabela 3, constata-se que, no Rio Grande do Sul, entre 1978 e 1991, a maior parte das disputas de interesse formalmente registradas constituía-se de dissídios coletivos — cerca de 73,1%. Somente 26,8% do total foram solucionadas em negociações diretas. Dentre os processos ajuizados no TRT, a esmagadora maioria constituía-se de dissídios homologados (81,0%), e 19,0% eram sentenças normativas.

Observe-se que os acordos homologados, embora realizados no âmbito do Poder Judiciário, pressupõem entendimento entre as partes. Se, a esse conjunto, se adicionarem as negociações diretas, realizadas sem envolvimento dos juízes, chega-se ao percentual de 86,1% do total de casos registrados. Pode-se concluir, portanto, que a maior parte dos conflitos de interesses formalmente registrados no período, no Rio Grande do Sul, foi solucionada através da utilização de métodos que, de alguma forma, envolveram negociações.

Tabela 3

Procedimentos adotados pelas partes para solucionar as disputas de interesses no Rio Grande do Sul —1978-91

ANOS	NEGOCIAÇÕES DIRETAS	CONCILIAÇÃO	ARBITRAGEM	SEM DECLARAÇÃO	TOTAL
1978	86	197	13	-	296
1979	112	208	30	-	350
1980	97	213	42	-	352
1981	97	229	53	-	379
1982	112	291	31	-	434
1983	113	281	39	-	433
1984	125	295	50	-	470
1985	174	333	54	-	561
1986	152	232	56	-	440
1987	198	304	86	1	589
1988	166	360	119	1	646
1989	185	599	136	-	920
1990	212	450	166	-	828
1991	220	532	183	-	935
TOTAL DO PERÍODO	2 049	4 524	1 058	2	7 633

FONTE DOS DADOS BRUTOS: DRT-RS.
TRT-RS.

Considerando, agora, a evolução dos procedimentos ao longo do tempo, percebe-se que a presença do Judiciário no processo de resolução de disputas trabalhistas se elevou um pouco. Em 1978, o total de dissídios no conjunto de casos representava 70,9%, enquanto, em 1991, cerca de 76,5%. O fato mais marcante, no entanto, é o crescimento acentuado do número de arbitragens — aproximadamente 1.308%. Em 1978, estas representavam cerca de 4,4% do total de casos, ao passo que, em 1991, no final dessa série histórica, cerca de 19,6%. Os dissídios homologados foram os que mais perderam participação relativa no total, passando de 66,6% em 1978 para 56,9% em 1991. As negociações diretas passaram de 29,1% no total para 23,5% no mesmo período.

A despeito de a maioria das disputas ter sido solucionada pela via do entendimento, a soma da participação relativa de negociações diretas e de conciliações sofreu uma redução considerável entre o início e o final dessa série histórica — passando de 95,6% em 1978 para 80,4% em 1991.

À primeira vista, a maior incidência de processos encaminhados à Justiça do Trabalho poderia ser interpretada como indicador de redução da prática negocial — e, portanto, de um aumento da dependência de patrões e de empregados em relação ao Estado. Ainda que seja razoável supor que se tenham mantido (ou que tenha havido uma reincidência de) práticas tradicionais no Rio Grande do Sul ao longo dos anos 80, há indicativos que apontam no sentido inverso. Primeiramente, há que considerar que esse movimento estaria na contramão de um processo mais geral ocorrido na sociedade brasileira. Evidências empíricas mostram que, no País, ao longo dos anos em estudo, houve um aumento no número de negociações coletivas. Segundo Córdova, em 1978, menos de 20,0% dos sindicatos haviam realizado negociações (Córdova apud Pochmann, 1996). Já em 1991, no entanto, de acordo com dados da Pesquisa Sindical do IBGE²⁰, a proporção de entidades que declararam ter negociado havia se elevado para 51,3%. No mesmo ano, e considerando apenas o meio urbano, esse total alcançava cerca de 80,2% (Cardoso, 1999, p. 83; Pochmann, 1996, p. 271; Sindi.: Indic. Soc., 1996b, p. 99).

A efetiva prática da negociação é corroborada pelo fato, apontado pela mesma pesquisa, de que, em 1991, o número de negociações diretas formalmente registradas atingiu cerca de 59,3% do total de disputas de interesses registradas no País. O número de registros de acordos homologados perfazia, no mesmo ano, cerca de 24,4% do total de casos, e apenas 7,3% eram sentenças normativas (Sindi.: Indic. Soc., 1996b, p. 99).²¹

²⁰ Dados colhidos por essa pesquisa foram publicados nos quatro volumes de **Sindicatos — Indicadores Sociais**, IBGE (1987; 1988; 1996a; 1996b).

²¹ O restante (cerca de 9,0%) constituía-se de negociações não concluídas até 31.12.91 e sem declaração.

Em segundo lugar, uma análise mais aprofundada, com base nos depoimentos de representantes patronais e de trabalhadores²², mostra que, no Rio Grande do Sul — tal como ocorreu no País —, patrões e empregados se tornaram menos dependentes da Justiça do Trabalho no período considerado pela pesquisa²³.

Como o envolvimento dos tribunais nas disputas coletivas ocorria em três momentos — no ajuizamento do processo, na audiência de conciliação e no julgamento —, cabe analisá-los mais detidamente. De acordo com depoimentos colhidos em entrevistas, várias eram as razões que levavam os sindicatos de trabalhadores a procurarem o Judiciário. Entre as mais importantes, estava o fato de as lideranças sindicais sentirem-se instadas a percorrer os caminhos tradicionais em função de expectativas dos associados²⁴ (Entrevistado 2). Isso revela traços culturais profundamente arraigados na cultura sindical da região. Outra razão apontada pelos entrevistados é que os trabalhadores temiam a antecipação dos patrões²⁵ (Entrevistado 1, Entrevistado 2). Se os empresários ajuizassem o dissídio antes dos trabalhadores, estes ficariam em situação desvantajosa, tendo, assim, que contestar as propostas “ruins” daqueles. E, portanto, para evitar que acontecesse o “pior”, eles ajuizavam primeiro. A questão subjacente, nesse caso, parece estar relacionada com a debilidade das organizações sindicais. Ou seja, o argumento dos entrevistados parece sugerir que os dirigentes sindicais sentiam faltar capacidade aos sindicatos para reverter decisões patronais depois que essas fossem ajuizadas.

²² Essa parte da pesquisa está baseada em dados colhidos, em 1992, através de entrevistas com lideranças patronais e com trabalhadores, na base territorial dos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos, mecânicos e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas.

²³ Paradoxalmente, a despeito de se constituir em um dos segmentos em que, nos anos 80, o sindicalismo foi mais ativo no Estado, na base territorial dos sindicatos selecionados, a maioria dos acordos de categoria (82,8% de todos os registros colhidos pela pesquisa no período) foi homologada pelo Tribunal Regional do Trabalho. Ou seja, reproduziu-se, aqui, o mesmo padrão de relacionamento entre as partes encontrado para o Rio Grande do Sul.

²⁴ De acordo com um entrevistado, o ajuizamento “(...) é uma questão de cultura, de encaminhamento (...). Como era um trâmite normal, a gente (...) não tinha por que abrir mão dele, e ficar na insegurança, e correr o risco de ser censurado pela categoria (...). Então, a gente negocia o dissídio do ponto de vista de procurar o acordo, de acreditar que os instrumentos de pressão que a gente tinha fariam avançar, dentro daquela conjuntura” (Entrevistado 2).

²⁵ “Se nós não ajuizamos, eles [os patrões] correm e ajuizam, e ajuizam uma proposta ruim” (Entrevistado 1).

“Para tu fazer uma convenção coletiva, no Brasil, hoje, isso tem de ser negociado, porque não basta os trabalhadores dizer: ‘Esse ano nós vamos fazer uma convenção coletiva.’ Porque os patrões não aceitam uma convenção, eles ajuizam o dissídio e mantém o caminho do tribunal e nós temos que ir atrás. Ai nós vamos inverter os papéis, que em vez de eles contestar o processo — que é o que normalmente acontece — (...) nós vamos ter que contestar. Por isso, hoje, no Brasil, o dissídio é obrigatório. Ele só não existe se houver acordo de antemão [entre as partes]” (Entrevistado 2).

Finalmente, nos casos de julgamento, entravam em consideração interesses e cálculos estratégicos a respeito da eficácia, ou não, desse recurso na obtenção do objetivo visado (Cardoso, 1999, p. 85). Caberia ressaltar que o julgamento não configurava ausência de negociações. Patrões ou empregados tendiam a lançar mão desse recurso quando chegavam a situações de impasse durante as tratativas e quando dispunham de indicações de que eram relativamente promissoras as perspectivas de obter determinados resultados — como é o caso de um dado índice de reajuste concedido pelos tribunais para outra categoria²⁶ (Entrevistado 4).

À medida que os dissídios homologados despontavam como sendo a maioria dos casos de ajuste de interesses protocolados no TRT, as sessões de conciliação constituíam-se em momentos cruciais do processo de resolução de disputas. Conforme os depoimentos de representantes patronais e de trabalhadores (Entrevistado 1, Entrevistado 3, Entrevistado 4), essas sessões se constituíam em meras formalidades. Segundo eles, a presença do juiz não era essencial (ou necessária) para a viabilização da composição dos interesses. Ou seja, a resolução das disputas fazia-se, efetivamente, através do entendimento direto entre as partes.

A composição dos interesses na fase da conciliação não dependia, portanto, da ação dos juízes. As tratativas transcorriam como se não houvesse — ou, mais exatamente, como se houvesse pouca — interferência de terceiros. Aparentemente, a participação dos juízes não costumava alterar — ou alterava apenas marginalmente — o rumo dos entendimentos que as partes já vinham mantendo, ou que passavam a manter a partir da sessão de conciliação. Em suma, o envolvimento do Judiciário, principalmente na etapa da conciliação, não impediu o desenvolvimento de negociações coletivas.

Faz-se necessário chamar atenção para o fato de que, tanto os representantes de patrões quanto os de empregados, viam criticamente o envolvimento dos tribunais nos processos de disputas coletivas de interesses. As sentenças nem sempre correspondiam aos pleitos das partes, além de as decisões serem muito demoradas. Isto é, o ajuizamento não se constituía em um processo isento de riscos e custos como alegam alguns autores (Pastore; Zylberstajn, 1988, p. 90-92). Em primeiro lugar, na fase de vigência dos Planos Cruzado, Bresser, Verão e Collor I e II, muitas vezes, as sentenças, em consonância com esforços de estabilização da economia, foram desfavoráveis aos pleitos salariais de trabalhadores. Nem mesmo os patrões estavam livres dos riscos de apelar ao julgamento, principalmente nas fases de “crescimento econômico e de

²⁶ “O julgamento do tribunal acaba sendo uma referência para as negociações. (...) A primeira pergunta é ‘o que o tribunal está dando?’ Isso não se diz nas mesas de negociação, mas é a conversa que se tem fora da negociação. (...) [Em caso de reajuste salarial] tu negocia um número que não vale a pena ir para o tribunal” (Entrevistado 4).

derrocada dos planos de estabilização” (Cardoso, 1999, p. 85). Ou seja, recorrer à arbitragem envolvia riscos. Em segundo lugar, outra desvantagem apontada por ambas as partes era a lentidão da Justiça do Trabalho, para decidir os casos.²⁷ Quando remetido ao Tribunal Superior do Trabalho, um caso levava, aproximadamente, três anos para ser julgado. Além de freqüentemente frustrar expectativas dos sindicatos, e de muitas vezes representar um considerável desembolso para as empresas, durante o período de tramitação do processo, naquela instância, os empregados não estavam cobertos por acordo coletivo, usufruindo apenas das (poucas) “vantagens” unilateralmente concedidas pelos patrões (Entrevistado 1, Entrevistado 2). Ou seja, o recurso à arbitragem envolvia custos para as partes. Note-se que os custos não se aplicavam apenas aos casos de arbitragem, mas também aos de conciliação. Lideranças sindicais afirmaram que, em algumas ocasiões, termos estabelecidos em entendimentos diretos não eram aprovados. Os juízes negaram cláusulas por entenderem que elas não estavam de acordo com o espírito da lei, ou que eram contrárias aos interesses dos trabalhadores²⁸ (Entrevistado 1, Entrevistado 2).

As entrevistas revelaram, pois, que o envolvimento da Justiça do Trabalho não impediu 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. Por isso, no entender desta pesquisa, se, por um lado, o ajuizamento pode ser visto como um traço cultural regional, por outro, deveria ser encarado como resultado de uma decisão estratégica das partes — que viam o tribunal como um recurso a ser usado para pressionar os oponentes. Nesse sentido, o uso do caminho judicial — fruto de uma decisão racional — pode ser visto como um elemento do processo de negociações.

Concluindo, com base nos depoimentos dos entrevistados, foi possível qualificar melhor os resultados da análise quantitativa acima apontada. Ou seja, evidências mostram que, no Rio Grande do Sul, houve um desenvolvimento da atividade negocial coletiva. Parece ser razoável, pois, concluir que, durante o período em estudo, as partes alteraram seus padrões de conduta em relação às práticas típicas nos anos anteriores a 1978. Sindicatos de trabalhadores e o patronato assumiram um papel mais ativo nos processos de ajuste de interesses — agindo, por conseguinte, de forma mais autônoma em relação ao Es-

²⁷ O julgamento em nível dos tribunais regionais normalmente não é tão demorado. O alongamento do caso deve-se ao fato de que as partes, freqüentemente, apelam das decisões tomadas pelos TRTs ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

²⁸ De acordo com dois dirigentes de sindicatos dos trabalhadores, a não-aprovação do valor do desconto assistencial, aprovado pela assembleia dos empregados, era um desses casos.

tado — a despeito do ajuizamento dos processos no tribunal. Os juízes tenderam a ficar mais à margem das tratativas entre as partes. 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.²⁹

Reforça essa conclusão o fato apontado em todos os depoimentos — inclusive nos de representantes do Judiciário e do Ministério do Trabalho — de que patrões e empregados estavam, no final do período considerado, melhor preparados do que no passado, nas mesas de negociação. Sindicatos de trabalhadores e de entidades patronais investiram no treinamento de associados na arte da negociação. Isso se manifestava na presença de consultores — e/ou de entidades de assessoria, como é o caso do DIEESE — no apoio a lideranças de ambas as partes (Entrevistado 1, Entrevistado 2, Entrevistado 3, Entrevistado 4, Entrevistado 5, Entrevistado 6, Entrevistado 7, Entrevistado 8).

O espaço normativo dos acordos coletivos

O terceiro aspecto aqui examinado é o espaço normativo dos acordos coletivos e dos dissídios julgados³⁰, definido aqui como o leque (ou tipo) de questões reguladas nos entendimentos coletivos entre representantes de empregados e empregadores. Para o estudo dessa questão, foram selecionados três indicadores: o **número médio anual de itens** por acordo; o **leque de questões negociadas**; e a **natureza das cláusulas**. O primeiro indica, de forma geral, a evolução das dimensões da área temática³¹ 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 e vice-versa. Finalmente, a **natureza das cláusulas** é definida em termos do seu grau de aderência à lei. Foram identificados dois tipos básicos de itens: os “extralegais” e os legais. As cláusulas “extralegais” são aquelas que regulam aspectos não definidos ou não regulados pela legislação trabalhista. Os itens legais, por sua vez, compreendem os seguintes subtipos: cópia de preceito legal; melhora de padrões legais; questões que a lei requer

²⁹ É importante ressaltar que a Justiça do Trabalho continuava a desempenhar um relevante papel na solução dos conflitos individuais de trabalho. O número de casos individuais encaminhados à Justiça do Trabalho elevou-se de 900 mil em 1987 para 1.500 mil em 1991 (Córdova, 1989, p. 263; Pastore, 1994, p. 160).

³⁰ A amostra incluiu apenas um dissídio julgado.

³¹ Os termos “área temática” e “conteúdo dos acordos” são aqui empregados no mesmo sentido de espaço normativo.

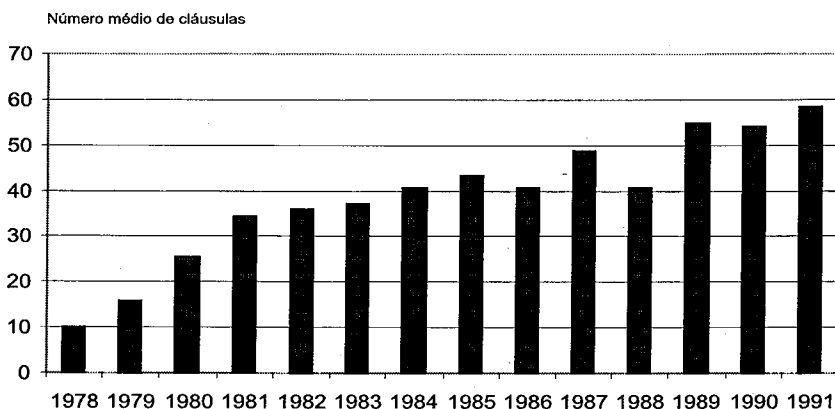
que sejam negociadas; e conquistas dos sindicatos. As últimas são aquelas que, embora estabelecidas na legislação, não são de aplicação automática pelas empresas. Nesse caso se incluem os adicionais de periculosidade e insalubridade.

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% (Gráfico 1). A fase em que o número de cláusulas se expandiu mais rapidamente foi entre 1978 e 1981.

A elevação do número de cláusulas indica uma ampliação do espaço normativo dos acordos coletivos. Isso fica melhor 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** (Dunning, 1985, p. 7-17).

Gráfico 1

Número médio de itens dos acordos coletivos de âmbito de categoria, estabelecidos nas indústrias metalúrgica, mecânica e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas — 1978-91



FONTE DOS DADOS BRUTOS: DRT-RS.

TRT-RS.

A área **Termos do Emprego** reúne as cláusulas concernentes à definição do contrato de trabalho individual. Ela inclui os seguintes tópicos: remunerações, horas de trabalho, licenças remuneradas, segurança social e garantias de emprego. O tema **Condições de Trabalho** refere-se às condições físicas nas quais as pessoas trabalham, incluindo os seguintes tópicos: ambiente de trabalho, prevenção de acidentes e bem-estar. A área **Relações entre Empregados e Empregadores** diz respeito aos seguintes aspectos: queixas, disputas coletivas, questões administrativas, treinamento e recrutamento, consultas e participação dos trabalhadores na tomada de decisões. Além dessas áreas, criou-se outra, **Organização Sindical**, que não aparece no esquema original da OIT. Tendo em vista os traços autoritários que caracterizavam o sistema de relações de trabalho tradicional no Brasil e dada a ausência de estruturas de representação de trabalhadores no plano das empresas, a separação desse tipo de cláusulas em uma área temática específica permite verificar se ocorreram mudanças em relação a esse aspecto. Incluem-se, aqui, as seguintes dimensões: filiação de trabalhadores ao sindicato, mensalidades, organização sindical dentro da empresa (delegado sindical, comissões de empresa e outros aspectos relacionados).³²

Uma visão geral da evolução do leque de questões reguladas pelas negociações pode ser encontrada no Quadro 1. Como se pode observar, esses 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 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 — uma expansão de 414,3%.³³

Dois terços dos diferentes tipos de itens encontrados nos acordos ao final da série histórica foram introduzidos entre 1979 e 1984, sendo que o alargamento temático de maiores proporções ocorreu entre 1979 e 1981. A partir de 1985, o ritmo de criação normativa das negociações coletivas entrou em declínio, tendo praticamente estagnado após 1987.

³² Existe, ainda, uma última área temática, Duração dos Acordos, na qual se incluíram questões relacionadas com: a data prevista para a renegociação do acordo, as multas por descumprimento de normas e cobertura do acordo (empregados aos quais se aplicam os termos negociados). Essa área, por ser comum a todos os acordos e pelo fato de não representar, diretamente, novos direitos dos trabalhadores, não foi contemplada no estudo da evolução do espaço normativo.

³³ Observe-se que o número de tipos de questões incluídos nos acordos em 1991 não corresponde à soma dos existentes em 1978 mais os que foram incorporados ao longo dos anos. Isso ocorre em função da eliminação de tópicos verificada durante os anos em estudo. Esse é o caso de questões como creches, compromisso de não fazer greves, trabalho igual pagamento igual, redução de horas de trabalho.

Observe-se que, após 1985, a elevação do número médio de cláusulas não está associada à ampliação do leque temático dos entendimentos. Ou seja, o crescimento do número médio de cláusulas nos acordos de categoria foi verificado em áreas temáticas que já haviam sido incorporadas anteriormente às negociações.

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. Em 1980, 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.

A pesquisa revelou que os acordos de âmbito de empresa se articulavam (ou combinavam) com os de categoria. Normalmente, aqueles fixavam condições mais vantajosas do que estes — como é o caso de índices de reajuste superiores aos concedidos em acordo de categoria. Às vezes, em acordos de empresa foram estabelecidas questões de interesse exclusivo das firmas negociantes. Por exemplo, um dos aspectos freqüentemente regulado era a fixação dos horários em que seria compensado, durante a semana, o trabalho dos sábados. Entre as questões negociadas exclusivamente no âmbito de empresas, estavam as comissões de fábrica. Esse tipo de cláusula foi poucas vezes negociado, tendo beneficiado relativamente poucos empregados.

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*³⁴ (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.

³⁴ Exemplo de questões cobertas por esse tipo de arranjo coletivo são: definição das partes negociadoras, especificação da responsabilidade das partes, estabelecimento dos princípios gerais dos acordos, métodos a serem empregados e passos que deverão ser dados nos processos de resolução de queixas individuais (Farnham; Pimlott, 1995, p. 167-168).

Quadro 1

Evolução dos temas dos acordos coletivos de âmbito de empresa e de categoria, firmados nas indústrias metalúrgica, mecânica e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas — 1978-91

ÁREA TEMÁTICA	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
1 - TERMOS DO EMPREGO														
1.1 - Remunerações														
Reajuste, produtividade	x	Δx	x	Δx	x	x	x	Δx	Δx	Δx	Δx	x	Δx	Δx
Piso salarial	x	x	x	Δx	x	x	x	Δx	Δx	x	x	x	Δx	x
Horas-extras			x	x	x	x	x	Δx	Δx	x	Δx	x	x	x
Pagamentos adicionais		Δx	x	Δx	x	x	x	Δ	Δx	x	x	x	x	Δx
Trabalho igual, pagamento igual			x	x	x	x	Δx	Δx	x	Δx				
Outras				x	x	x				Δx				
1.2 - Horas de trabalho														
Jornada de trabalho	x	Δx	x	Δx	x	x	x	Δx	Δx	Δx	Δx	x	Δx	Δx
Redução de horas de trabalho									Δx	Δx	Δx			
Licenças não remuneradas											x	x	x	x
Outras				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
1.3 - Licenças remuneradas														
Férias e feriados		Δ		Δx	x	x	Δx	x	Δx	x	x	x	Δx	x
Tempo para procurar emprego			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Licenças para estudantes			x	x	x	x	x	x	Δx	x	x	x	x	x
Outras licenças	x	x						x	x	x	x	x	x	x

(continua)

Quadro 1

Evolução dos temas dos acordos coletivos de âmbito de empresa e de categoria, firmados nas indústrias metalúrgica, mecânica e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas — 1978-91

ÁREA TEMÁTICA	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
1.4 - Seguros sociais														
Auxílio-funeral													x	x
Aposentadoria													x	x
Auxílio-doença			x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Auxílio para desempregados						x	x	x	x	x	x	x	x	x
1.5 - Garantias de emprego														
Compromisso de manter empregos			x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Pagamentos em caso de demissões			x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Aviso prévio														
Garantia do emprego para gestantes														
2 - CONDIÇÕES DE TRABALHO														
2.1 - Ambiente de trabalho														
Inspeções														
Eliminação de riscos de acidentes														
Outras questões														
2.2 - Prevenção de acidentes														
CIPAs														
Medidas de proteção			x	x			x	x	x	x	x	x	x	x

(continua)

Quadro 1

Evolução dos temas dos acordos coletivos de âmbito de empresa e de categoria, firmados nas indústrias metalúrgica, mecânica e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas — 1978-91

ÁREA TEMÁTICA	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
2.3 - Bem-estar														
Uniformes	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Melhoria em geral														
Creches								x						
Ambulatórios														
Transporte e alimentação														
3 - RELAÇÕES DE TRABALHO														
3.1 - Disputas coletivas														
Interpretação de cláusulas acordadas														
Compromisso de não fazer greves														
Resolução de conflitos														
3.2 - Questões administrativas														
Certificados, recibos, deduções														
Arranjos especiais														
Formas de pagamento														
Outras														

(continua)

Quadro 1

Evolução dos temas dos acordos coletivos de âmbito de empresa e de categoria, firmados nas indústrias metalúrgica, mecânica e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas — 1978-91

ÁREA TEMÁTICA	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
3.3 – Treinamento e recrutamento														
Treinamento		x	x	x	x	x	x	x	x	Δx	x	x	x	x
Recrutamento				x	x	x	x				x	x	x	x
3.4 - Consultas							Δ							
4 - ORGANIZAÇÃO SINDICAL														
4.1 - Receitas dos sindicatos														
Mensalidades								Δx		x	x			
Contribuição assistencial	x	Δx	x	Δx	x	x	x	x	Δx	x	x	x	x	x
4.2 - Organização sindical														
Comissão de fábrica, delegado sindical							Δ	Δ	Δ	Δ	Δ			
Quadro de avisos nas firmas					x	x	x	x	x		x			x
Licença para diretores do sindicato							Δ							
Estabilidade para diretores do sindicato					x	x	Δx	x	Δx	x	x	x	x	x
Informações sobre acidentes e doenças do trabalho para o sindicato			x	Δx	x									
Poder sindical							Δ	x	x	x	x	x	x	x
Outras		Δ		Δ			Δ	Δ	Δx		x	x	x	x

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Amostra de acordos coletivos fixados na base territorial dos sindicatos dos trabalhadores metalúrgicos, mecânico e de material elétrico de Porto Alegre e de Canoas.

NOTA: x indica o aparecimento do tema em acordo de categoria, e Δ indica o aparecimento do tema em acordo de empresa.

Observe-se que a ampliação do espaço normativo não se fez às expensas da lei. Essa questão fica evidenciada ao se analisarem as cláusulas na perspectiva de sua **natureza**. A maioria dos itens — cerca de 53,1% do total de cláusulas negociadas em todo o período — circunscrevia-se a questões que, de algum modo, já haviam sido reguladas pela lei (as questões legais). Apenas 38,5% constituíam-se em cláusulas "extralegais"³⁵. Caberia ressaltar que a maior parte das cláusulas legais — 63,8% desse conjunto — estabeleciam condições mais vantajosas do que as fixadas na legislação, e 14,5% regulavam aspectos que a lei requeria que fossem negociados. As meras cópias de preceitos legais perfaziam 21,7% do total de cláusulas desse conjunto (Tabela 4).

Tabela 4

Total de cláusulas, segundo o grau de aderência à lei, na RMPA — 1978-91

TIPOS DE CLÁUSULAS	NÚMERO
Extralegais	50
Legais	69
Melhoram a lei	44
Requeridas para serem negociadas	10
Cópia da lei	15
Outras	11
TOTAL	130

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Acordos coletivos de trabalho.

Observando a evolução da natureza das cláusulas no tempo, percebe-se que o número de questões legais aumentou sua participação no total ao longo do período analisado, enquanto as extralegais diminuíram (Tabela 5). Em 1978, a maior parte das questões eram itens extralegais — 66,7% do total negociado naquele ano — e cerca de 33,3% eram cláusulas legais. Em 1991, o quadro inverteu-se. Os itens extralegais totalizavam 37,7% do total negociado, enquanto as legais alcançavam 56,5%.

Tabela 5

Evolução do número de cláusulas, segundo o grau de aderência à lei, na RMPA — 1978-91

ANOS	EXTRALEGAIS	LEGAIS	OUTRAS	TOTAL
1978	6	3	0	9
1991	26	39	4	69

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Acordos coletivos de trabalho.

³⁵ Entre esse tipo de cláusulas estão: comissões de fábrica, adicional por tempo de serviço, redução da jornada de trabalho, auxílio-funeral, piso salarial (antes de ter sido incorporado pela Constituição de 1988) e outras.

O crescimento do número de cláusulas legais pode ser interpretado como um indicativo de que os trabalhadores podem ter se tornado, com o passar do tempo, mais cientes dos seus direitos e mais cômicos das infrações praticadas pelos empregadores. A inclusão de itens legais nos acordos coletivos — um expediente que permite um rápido acionamento do Judiciário para demandar o cumprimento da lei — e o enorme crescimento do número de queixas individuais encaminhadas aos tribunais do trabalho no decorrer dos anos 80 confirmam essa suposição.³⁶

Considerações finais

Este estudo mostrou que, entre 1978 e 1991, ocorreram alterações significativas nas feições do modo de regulação das relações de trabalho no Brasil. Patrões e empregados passaram a negociar mais freqüentemente — fato expresso no aumento da quantidade de disputas de trabalho — e de forma mais autônoma em relação ao Estado — fato expresso no maior desenvolvimento de entendimentos diretos. Além disso, há evidências de que ocorreu um alargamento do espaço normativo dos acordos coletivos — fato que pode ser constatado 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 uma ampliação tanto da prática das negociações coletivas quanto do seu papel na regulação das relações de trabalho. 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 ampliação do papel das negociações não se fez, no entanto, às expensas da lei. A legislação continuou sendo a principal fonte de direitos e deveres de patrões e empregados. Nesse particular, continuou a prevalecer o caráter estatutário que caracterizava o modelo de relações de trabalho estabelecido nos anos 30 e 40. A reforma trabalhista realizada pela Assembleia Nacional Constituinte de 1988 — a mais importante desde aquele período — não apenas manteve como também ampliou os direitos individuais do trabalho. Outra importante instituição que foi mantida praticamente intacta foi a Justiça do Trabalho. A Constituição eliminou, isto sim, os traços autoritários do velho sistema, fato

³⁶ Em 1987, os tribunais tinham recebido 900 mil processos, e, em 1991, o número havia atingido a cifra astronômica de 1,5 milhão de casos (Córdova, 1989, p. 263; Pastore, 1994, p. 160).

que se consubstanciou, principalmente, no fim da intervenção estatal na vida sindical e na ampliação do direito de greve.

Um aspecto que se sobressai da análise dos dados é o relativo esvaziamento do papel dos tribunais como fonte de criação normativa. Essa função parece ter se deslocado, ao longo do tempo, para as negociações coletivas.³⁷ No final dos anos em estudo, os tribunais não mais se constituíam, como no passado, na única ou na principal via para solucionar conflitos coletivos, ou na maior fonte de direitos trabalhistas suplementares. Ou seja, ampliou-se o papel das negociações coletivas na regulação das relações de trabalho.

Ao desenvolvimento das negociações subjazem mudanças de comportamento dos atores. Os sindicatos de trabalhadores passaram a ser mais atuantes do que no passado e conquistaram, na prática, o direito de participar — embora ainda que de forma limitada — na regulação das relações de trabalho. No lado patronal — ainda que haja necessidade de ser cauteloso com generalizações —, há indicações de que este passou a aceitar os sindicatos como legítimos interlocutores dos empregados para a prática do entendimento direto.

As considerações acima apontadas indicam que o velho sistema de relações de trabalho deu lugar a um outro padrão de interações coletivas entre patrões e empregados. As entidades representativas de trabalhadores passaram a desempenhar um papel amplo na defesa dos interesses dos seus associados³⁸, através da prática negocial coletiva. Ou seja, as mudanças das feições estruturais das negociações coletivas, ao longo dos anos 80, mostram que se ampliou o papel das formas de regulação autônomas de relações de trabalho, a despeito da prevalência da lei enquanto espaço normativo. Pode-se dizer, pois, que o sistema brasileiro passou de modelo caracterizado por alto grau de repressão, intervencionismo estatal e atrofia das negociações coletivas para outro que combina a lei — e formas unilaterais de tomadas de decisão no plano das empresas³⁹ — com a ampliação do papel das negociações coletivas.

O sistema brasileiro de relações de trabalho que emergiu ao longo dos anos 80 poderia, pois, ser caracterizado como um modelo que combina traços do modelo estatutário — corporificados na legislação dos termos substantivos das relações de trabalho, na estrutura sindical e na Justiça do Trabalho — com feições características de sistemas pluralistas — expressos no desenvolvimento de negociações coletivas. Por essa razão, poder-se-ia denominar o novo sistema como **estatutário de barganha** — ou como **legislado de barganha** —, como propõe Noronha (1998).

³⁷ Esse fato é corroborado por outros autores, tais como Noronha (1998) e Cardoso (1999).

³⁸ Para uma discussão mais aprofundada do processo de renovação sindical ocorrido no Brasil, nos anos 80, consultar Keck (1989) e Cardoso (1999).

³⁹ A respeito dessa questão, ver Noronha (1998).

No novo sistema — que permanece, em essência, até o presente —, a lei continuou sendo a fonte primária dos direitos e deveres das partes nas relações de trabalho. À barganha coletiva coube — na prática e não mais apenas legalmente, como no passado — estabelecer direitos suplementares à lei. Mais precisamente, dentro da nova configuração, o papel primordial das negociações era melhorar, alterar ou mesmo regravar aspectos requeridos pela legislação. Secundariamente, coube-lhe a função de estabelecer normas em áreas em que a lei era omissa. Além disso, as negociações passaram a cumprir um papel mais pronunciado que no passado na solução de conflitos trabalhistas.

Bibliografia

AGUIRRE, B. M. B. et al. **A trajetória das negociações coletivas de trabalho nos anos 80**. São Paulo: IBRART-MTb, 1985.

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.

ANUÁRIO DOS TRABALHADORES. 4. ed. São Paulo: DIEESE, 1996.

BAER, Werner. **A economia brasileira**. São Paulo: Nobel, 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, A. S. Reforma laboral en America Latina: entre garantismo y flexibilidad. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 116, n. 1, p. 5-27, 1997.

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 (org.). **As relações coletivas de trabalho na América Latina**. São Paulo: LTr – OIT – IBRART, 1985.

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, Colin. **Industrial relations and European state traditions**. Oxford: Clarendon, 1993.

DUNLOP, J. T. **Industrial relations systems**. Boston: Harward Business School, 1993.

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

EDWARDS, Paul. The employment relationship. In: Edwards, Paul (org.) **Industrial relations: theory and practice in Britain**. Oxford: Blackwell, p. 3-26, 1995.

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.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1995.

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.

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.

MALAN, Anna Lucia (org.). **A prática das relações industriais no estado do Rio de Janeiro**: um estudo sobre as negociações coletivas em 1981. Rio de Janeiro: Instituto Euvaldo Lodi, 1982.

MERICLE, K. S. **Conflict regulation in the Brazilian industrial relations system**. [s.l.: s.n.], 1974

NORONHA, E. G. Greves e estratégias sindicais no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. et al., org. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Página Aberta, 1994. p. 323-358.

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. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: USP/IPE, 1988.

POCHMANN, M. Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente. In: OLIVEIRA, C. A. B.; MATTOSO, J. E. L. (org.). **Crise e trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996. p. 269-301.

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.

SCHMITTER, Philippe C. Still the century of corporatism? In: PIKE, F. B.; STRITCH, T. **The new corporatism**: social-political structures in the Iberian world. Notre Dame: University of Notre Dame, 1974. p. 85-131.

SILVA, Roque A. da. **Negociações coletivas no Brasil**: aspectos históricos e tendências atuais. Águas de São Pedro: ANPOCS, 1988. mimeo.

SINDICATOS: Indicadores Sociais - 1987. Rio de Janeiro: IBGE, v. 1, 1989.

SINDICATOS: Indicadores Sociais - 1988. Rio de Janeiro: IBGE, v. 2, 1991.

SINDICATOS: Indicadores Sociais - 1989. Rio de Janeiro: IBGE, v. 3, 1996a.

SINDICATOS: Indicadores Sociais - 1990; 1991; 1992. Rio de Janeiro: IBGE, v. 4, 1996b.

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.

SOUZA, Francisco A. S. de. **Relações do trabalho no Brasil**: um enfoque didático. São Paulo: IBRART, 1985.

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