

# Os determinantes da negociação coletiva: um olhar sobre o setor calçadista

Ecléia Conforto

Economista do DIEESE e Doutoranda  
do PPGE-UFRGS.

Eduardo P. Ribeiro

Professor do PPGE-UFRGS e Pesquisador  
do CNPq.

## Resumo

*Neste artigo, analisam-se, sucintamente, o processo de negociação coletiva e seus resultados, destacando-se as variáveis que determinam os resultados dos acordos coletivos no setor calçadista do Rio Grande do Sul. A análise partiu das teorias desenvolvidas por Dunlop e Kochan de que o ambiente externo pode influenciar e modificar os resultados das negociações coletivas. Ao mesmo tempo, os resultados são capazes de alterar, por meio de regras e procedimentos, todo o ambiente externo ao processo. Empregando uma amostra de resultados de negociações coletivas em cinco sindicatos do setor calçadista da região do Vale do Sinos, no período 1996-01, busca-se entender os determinantes macroeconômicos e setoriais de dois aspectos da negociação coletiva: o reajuste salarial médio real e o reajuste do piso salarial. Os resultados sugerem que o salário mínimo foi o único determinante dos reajustes do piso salarial e que o reajuste salarial depende do câmbio, do preço das exportações de calçados e do nível de atividade do setor.*

## Palavras-chave

**Negociação coletiva; movimento sindical; setor calçadista.**

## *Abstract*

*In this article, we seek to analyze, in a succinct manner, the process of collective bargaining and its results, highlighting the variables that determine the results of*

*collective agreements in the shoe industry in Rio Grande do Sul. By employing a sample of the results of collective bargaining in five unions in the shoe industry in the Vale do Sinos region in the period from 1996 to 2001, we have attempted to understand the determining macroeconomic factors of the industry, of two aspects of collective bargaining: the real average salary readjustment and the readjustment of the salary base. The results suggest that the minimum salary was the only determining factor of the readjustments of the salary base, and that the salary readjustment depends on the currency exchange, the price of shoe exports, and the level of industry activity.*

### **Key words**

**Collective bargaining; union movement; footwear industry.**

**Classificação JEL: J50.**

**Artigo recebido em 27 set. 2004.**

## **Introdução**

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

As negociações coletivas são, assim, um importante instrumento de regulação do conflito entre capital e trabalho, pois acabam por restabelecer certas regras ao processo, sendo consideradas um dos eixos da relação de trabalho.

Os resultados obtidos nas negociações coletivas, muitas vezes, influenciam essa relação e alteram os padrões e as regras estabelecidas, como as condições de trabalho ou a correção salarial, influenciando o ambiente econômico como um todo. A centralidade da negociação coletiva sugere um tema relevante de estudos para o Brasil e o Rio Grande do Sul. Dessa forma, o objetivo deste artigo é examinar as variáveis de caráter econômico que determinam os resultados do reajuste salarial e do piso presentes nos acordos coletivos do setor calçadista do Rio Grande do Sul, entre 1996 e 2001.

Para o Rio Grande do Sul, há poucos trabalhos sobre os elementos determinantes das negociações coletivas. Horn (2003a,b) estudou o mesmo tema, mas focando um período diferente (1978 a 1995) e a indústria gaúcha como um todo. Este estudo focaliza o principal setor em termos de emprego industrial no período — o calçadista — e num período mais recente, após o Plano Real (1996 a 2001), quando houve mudanças significativas no emprego setorial.

O texto divide-se em quatro seções. Na seção 1, faz-se uma breve retomada das teorias desenvolvidas por Dunlop e Kochan, que procuram explicar a relação entre os fatores externos ou internos ao processo de negociação e os resultados obtidos nos acordos coletivos. Na seção 2, analisa-se o comportamento da negociação coletiva no Brasil, durante a década de 90. Nas seções 3 e 4, apresentam-se as principais características do setor calçadista do Rio Grande do Sul e as variáveis econômicas responsáveis pelos resultados nele obtidos.

## **1 - Negociação coletiva: uma abordagem teórica sobre o seu funcionamento e seus resultados**

Com a disseminação do processo de negociação coletiva, surgiram os primeiros estudos ou teorias que procuravam explicitar o seu funcionamento e os diversos elementos que estavam aí envolvidos. Tais estudos preocupavam-se em explicar a estrutura, o funcionamento e os resultados do processo de negociação coletiva. A estrutura pode ser entendida como o quadro interno das negociações, ou seja, os interesses e os recursos dos atores inseridos e os próprios valores e crenças envolvidos. O funcionamento compreende a interação dos atores e os movimentos adotados pelos mesmos para alcançar o acordo. Os resultados são influenciados pela estrutura e pelo funcionamento das

negociações, mas também por fatores externos ao processo, à medida que estes podem afetar a correlação de forças.

A possibilidade de identificar cada elemento que compõe a negociação coletiva permitiu avaliar, de maneira mais detalhada, os fatores, os agentes econômicos e os principais resultados que podem ser obtidos nesse processo e de que maneira esse efeito se expande para os demais núcleos da economia. A partir dos anos 30, surgiu, nos Estados Unidos, a chamada escola institucionalista, representada por Dunlop e Kerr, que buscava, por meio de suas análises, identificar os elementos que determinavam os salários, o comportamento do mercado de trabalho, a utilização da mão-de-obra e a incorporação dos processos sociais e econômicos. A obra desenvolvida por Dunlop (1993), **Industrial Relations Systems**, é considerada por alguns estudiosos como um marco nos estudos sobre os sistemas de relações de trabalho, ocasionando profundas transformações no campo de pesquisa.

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

Para Dunlop, as regras produzidas no processo de negociação coletiva são influenciadas pelo ambiente externo no qual a negociação coletiva está inserida. Os elementos econômicos, tecnológicos, jurídicos, sociais e políticos influenciam as regras e os resultados, pois os atores envolvidos tomam as suas decisões e definem suas estratégias com base nesses elementos.

O sistema de relações de trabalho e as negociações coletivas estão diretamente ligadas ao ambiente externo, procurando constantemente solucionar os problemas impostos pelo mesmo. Nesse sentido, o modelo dunlopiano estabelece uma cadeia de determinantes construídos a partir do ambiente externo do processo em direção ao centro do mesmo, onde se encontram as regras. Para Dunlop, a força dos sindicatos é uma função dos desejos e das metas dos trabalhadores e dos empregadores, das condições do mercado de trabalho e de sua estrutura, bem como da capacidade e da habilidade dos sindicatos de extraírem resultados favoráveis, conforme a condição de mercado e os objetivos dos organizadores, ou seja, a estratégia adotada pelos atores é subestimada nesse modelo, sendo um elemento secundário.

Com a crise do fordismo no final da década de 70, na Europa e nos Estados Unidos, o modelo dunlopiano tornou-se incapaz de explicar os resultados das negociações coletivas por meio unicamente da influência dos elementos externos. As modificações produtivas — adoção de processos mais racionais de produção ou uso de tecnologia — tornaram-se os principais agentes de alteração das relações de trabalho. Como as mudanças estavam ocorrendo no âmbito das empresas, mesmo que de forma diferenciada, o processo de negociação particularizou e desenvolveu, segundo as características de cada empresa, a profundidade das transformações e a capacidade dos trabalhadores para reagirem.

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

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

Ao longo do texto **Colletive Bragaining and Industrial Relations**, Kochan (1980) procura definir dois grupos de variáveis que podem influenciar a negociação coletiva. Como variáveis dependentes, são considerados (a) o processo de negociação, (b) os resultados das negociações coletivas e (c) as relações de troca realizadas entre as empresas e os sindicatos dos trabalhadores. Nas variáveis independentes, são considerados os elementos que envolvem o ambiente externo, tais como os fatores políticos, econômicos, sociais, tecnológicos e demográficos.

Assim como Dunlop, Kochan também utiliza elementos externos, pois considera que qualquer análise inicia com uma dimensão econômica, à medida que se constata que isso afeta o comportamento das partes. Contudo ressalva que o ambiente externo não está totalmente fora do controle das partes, podendo ser influenciado por elas.

Dos resultados obtidos nos seus estudos, pode-se observar que o bom andamento da economia tende a ampliar o poder de negociação principalmente dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que, em períodos em que há queda na produção do país e aumento nas taxas de desemprego, se nota uma redução do poder de barganha dos sindicatos dos trabalhadores em relação ao patronal.

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

Em síntese, nesta seção, tem-se que, na visão de Dunlop, a negociação coletiva, ao produzir um acordo, está definindo uma seqüência de regras sobre as muitas variáveis das relações de trabalho e geradas como uma resposta aos problemas impostos pelo ambiente externo ao processo de negociação, como os avanços tecnológicos ou as mudanças na conjuntura política ou econômica. Nesse sentido, a construção e a consolidação do sistema de relações de trabalho têm origem nos resultados acordados entre empregados e empregadores por meio do estabelecimento de normas que regulam a utilização da força de trabalho, ou seja, as relações de trabalho apresentam uma situação de dependência com o ambiente externo e vice-versa, com os resultados da negociação coletiva sendo elemento central para influenciar nesse sistema.

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

## 2 - Relações de trabalho no Brasil: movimento sindical e negociação coletiva

O modelo de relações de trabalho constituído no Brasil sempre privilegiou as relações individuais em detrimento das coletivas. A influência das idéias corporativas na formação do movimento sindical resultou no atrelamento dos sindicatos ao Estado, herança de uma política autoritária e paternalista estabelecida no Governo Getúlio Vargas, a partir de 1930. O enquadramento sindical e a unicidade sindical caracterizaram-se como instrumentos de intervenção do Estado nos sindicatos, impondo limites à representatividade dos trabalhadores e impedindo mecanismos de autocomposição ou mesmo simples manifestações das diversas correntes sindicais. Esses elementos não somente inibiram ou até mesmo destruíram as manifestações de um sindicalismo mais livre, mas também impediram que a massa de trabalhadores adquirisse a chamada consciência de classe.

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

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

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

A partir da década de 90, a situação alterou-se frente ao processo de reestruturação produtiva somado à estabilidade econômica e ao estabelecimento

de diversas medidas provisórias que flexibilizaram as relações de trabalho. Esses fatos acarretaram o enfraquecimento do movimento, refletido nos resultados das negociações coletivas, no reduzido número de greves, no aumento do número de sindicatos de trabalhadores autônomos e na redução daqueles ligados aos setores mais tradicionais e organizados, como os das indústrias e dos setores financeiros.

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

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

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

Ao se analisarem os resultados das negociações entre 1995 e 2001, sob a ótica dos reajustes conquistados pelos trabalhadores, pode-se observar que, novamente, elementos da conjuntura econômica influenciaram os resultados. Segundo dados disponibilizados pelo DIEESE, em 1995 cerca de 85% das categorias fecharam acordo superior ou igual ao INPC, reflexo da redução da taxa de inflação, da ampliação do emprego, da redução das taxas de desemprego e da elevação do salário mínimo. O quadro positivo não se manteve ao longo de 1996 e 1997, quando, mesmo com a inflação controlada, fatores como o aumento da taxa de juros e as alterações no regime cambial em 1999 levaram ao aumento do desemprego e frearam o ritmo de recomposição das perdas inflacionárias,



fazendo com que, em média, 40% das categorias não conseguissem recompor suas perdas.

A melhora nos reajustes salariais registrados em 1998 é explicada pela queda dos índices inflacionários, o que facilitou a negociação dos reajustes salariais. O pior resultado registrado desde o Plano Real foi o de 1999, revelando que apenas 49% das categorias conseguiram assegurar, na data-base, reajustes salariais equivalentes ao INPC-IBGE.

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

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

negociação coletiva, utilizando os resultados negativos da economia para flexibilizar ou retirar as conquistas históricas do movimento sindical.

A conjuntura parece ter sido um elemento determinante no comportamento das negociações coletivas durante os últimos anos. Cada modificação econômica ou produtiva que afetava o mercado alterava os resultados, enfraquecia os sindicatos e negava o princípio da negociação coletiva como uma ferramenta capaz de igualar a já desequilibrada correlação de forças existentes entre trabalho e capital.

### **3 - A negociação coletiva no setor calçadista do Rio Grande do Sul: características e resultados**

O setor calçadista do Rio Grande do Sul caracteriza-se por destinar grande parte de sua produção, cerca de 83%, para o mercado externo. O setor sofreu significativamente com a conjuntura econômica a partir da segunda metade da década de 90. A valorização cambial, a partir do Plano Real, dificultou as exportações e facilitou a entrada de calçados mais baratos, provenientes da China, reduzindo a demanda interna por calçados nacionais; ao mesmo tempo, o intenso acirramento da concorrência internacional obrigava as empresas a se tornarem cada vez mais competitivas. A palavra competitividade possui um certo consenso no meio empresarial, estando ligada à idéia de redução dos custos, o que, por sua vez, significa reduzir o número de trabalhadores, investir em tecnologia ou flexibilizar as relações de trabalho que envolvem essa variável, utilizada principalmente nos momentos de crise.

Contudo as possíveis soluções encontradas pelas empresas esbarram nas próprias características do processo produtivo do setor calçadista, que engloba etapas diferenciadas e especializadas. Frente à dificuldade de automatizar a produção, reduzindo, assim, a força de trabalho, as empresas resolveram acompanhar o processo de flexibilização das relações de trabalho, que já estava ocorrendo no resto do mundo, ampliando o processo de terceirização das etapas de produção. Além disso, algumas empresas também se utilizaram dos benefícios fiscais oferecidos por alguns estados, deslocando suas fábricas para regiões com baixos salários e fraca presença dos sindicatos.

Esses fatores não foram empecilho para a atuação do movimento sindical e para a continuidade do processo de negociação coletiva. O movimento sindical ligado ao setor calçadista sempre se caracterizou por ser organizado, com

significativa capacidade de mobilização dos trabalhadores e por exercer forte pressão nas empresas por reajustes salariais.

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

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

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

Quando analisados os resultados dos acordos, estes parecem estar mais ligados aos movimentos da conjuntura específica do setor voltado para as exportações. Com a retomada do crescimento do setor, novamente centrado no mercado externo, ampliaram-se o número de empresas, o número de trabalhadores e o volume de calçados exportado. Os bons resultados do setor tiveram reflexos

sobre os acordos coletivos, que passaram a ser utilizados como referência para as demais categorias do ramo industrial.

## **4 - Análise das determinantes econômicas sobre os resultados das negociações coletivas**

Antes de se analisarem as determinantes dos resultados das negociações coletivas no setor calçadista do Rio Grande do Sul, é importante descrever-se a metodologia utilizada. Nesse sentido, foram selecionados os acordos coletivos de cinco sindicatos da região do Vale do Sinos, no Rio Grande do Sul, que compreende Sapiranga, Igrejinha, Campo Bom, Dois Irmãos e Ivoti, para o período 1996-01. O Município de Novo Hamburgo não foi incluído na pesquisa, pois o sindicato patronal não aceitou negociar com os sindicatos dos trabalhadores entre 1996 e 1999.

Dos acordos coletivos, foram utilizadas as cláusulas diretamente relacionadas às questões salariais — reajuste salarial e piso da categoria<sup>1</sup>. O reajuste salarial, expresso em termos percentuais, refere-se à recomposição do poder de compra dos salários em relação à data-base anterior; o piso salarial especifica um valor mínimo que deve ser pago aos trabalhadores que iniciam suas atividades nas empresas. Para a construção do modelo, foi utilizada a variação percentual do valor monetário do piso de um ano para outro. Essas duas variáveis são consideradas no modelo como as de caráter dependente no processo.

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

---

<sup>1</sup> As negociações coletivas envolvem outros aspectos, como se vê, por exemplo, em Horn (2003a). Para focar melhor a análise, dada a ênfase em aspectos salariais, este trabalho analisa essas duas variáveis apenas.

informações, foi considerada a perda referente ao acumulado da inflação na referida data-base.

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

O modelo utilizado emprega 30 observações selecionadas para os municípios em conjunto, ao longo do tempo. O método de dados de painel empregado, o de efeitos fixos (ou *dummy variable*), controla as diferenças específicas de cada município/sindicato, como, por exemplo, habilidade de negociação e organização, que não são variantes no tempo (Hill, 1999).

As Tabelas 1 e 2 apresentam os principais resultados das regressões. Na Tabela 1, têm-se os resultados referentes ao reajuste anual real. Na primeira regressão, relacionou-se o reajuste salarial obtido pela categoria com a variação da inflação, o câmbio, o preço do calçado exportado e o nível de atividade. O nível de atividade e o preço do calçado exportado foram capazes de influenciar significativamente os reajustes, confirmando a hipótese levantada de que reduções no preço médio do calçado ou no volume exportado tendem a reduzir os ganhos do setor, sendo mais difícil repassá-los para os salários. Pode-se dizer que o aumento no preço das exportações do calçado se traduziu no aquecimento do setor, com aumento do nível de atividade e ampliação do número de produção, possibilitando que a categoria conquistasse reajustes positivos, em média. Um cenário negativo reverte esse quadro, ocasionando dificuldades para se obterem reajustes melhores.

A inflação, o câmbio, o volume exportado e o nível de atividade foram relacionados aos reajustes salariais na segunda regressão. Novamente, mais um condicionante ligado ao setor exportador foi capaz de influenciar os reajustes. Apenas o câmbio influenciou os reajustes. Uma razão pode estar relacionada à capacidade de essa variável determinar o volume a ser exportado e o nível de atividade. O câmbio desvalorizado, em um setor exportador, tende a tornar os produtos mais competitivos, principalmente em função do preço. Isso constrói

uma conjuntura mais positiva para o processo de negociação, na medida em que facilita a construção da argumentação dos trabalhadores no momento de reivindicar reajustes salariais.

Tabela 1

Resultados das regressões para a variável dependente reajuste anual real do setor calçadista no Rio Grande do Sul — 1996-01

VARIÁVEIS	1	2	3	4	5
<b>Inflação</b> .....	-0,1526	-0,2412	-0,2157	-0,1670	-0,1802
Desvio padrão .....	(0,1539)	(0,1975)	(0,2605)	(0,1625)	(0,2063)
<b>Câmbio</b> .....	0,0533	(1) 0,1397	(1) 0,1394	(1)0,0644	0,0602
Desvio padrão.....	(0,0588)	(0,0413)	(0,04836)	(0,0633)	(0,0673)
<b>Volume de exportação</b>		-0,0525	-0,0745		0,0445
Desvio padrão .....		(0,0850)	(0,1278)		(0,0918)
<b>Preço de exportação ..</b>	(1)-0,3504			-0,3397	-0,2170
Desvio padrão .....	(0,1800)			(0,1892)	(0,2005)
<b>Nível de atividade</b> .....	(1) 0,0013	0,0009	0,0008	(1)0,0012	
Desvio padrão .....	(0,0006)	(0,0006)	(0,0007)	(0,0006)	
<b>Salário do setor</b> .....			0,1282	0,0596	
Desvio padrão .....			(0,1624)	(0,1458)	
<b>Emprego</b> .....			-0,0020	-0,0226	
Desvio padrão .....			(0,0547)	(0,0373)	
<b>R<sup>2</sup> (%)</b> .....	51,49	43,77	45,59	52,65	41,72
<b>Teste F (significância)</b>	0,0285	0,0906	0,1838	0,0771	0,1178

NOTA: As variáveis *dummies* incluídas nos modelos não foram significativas a 5% e 10%.

(1) Indica variável significativa a 10%.

Tabela 2

Resultados das regressões para a variável dependente piso salarial do setor calçadista no Rio Grande do Sul — 1996-01

VARIÁVEIS	1	2	3	4	5
<b>Inflação</b> .....	-0,1626	-0,0243	0,2868	-0,1320	-0,2826
Desvio padrão .....	(0,3895)	(0,3895)	(0,6199)	(0,4069)	(0,3509)
<b>Câmbio</b> .....	0,1417	0,0291	-0,0191	0,1039	0,2464
Desvio padrão .....	(0,1489)	(0,0994)	(0,1150)	(0,1585)	(0,1393)
<b>Volume de exportação</b>		0,0550	-0,1095		
Desvio padrão .....		(0,2041)	(0,3041)		
<b>Preço de exportação</b> ..	0,4561			0,4405	0,5325
Desvio padrão .....	(0,4556)			(0,4736)	(0,4078)
<b>Nível de atividade</b> .....	0,0013	0,0019	0,0025	0,0014	-0,0005
Desvio padrão .....	(0,0015)	(0,0015)	(0,0017)	(0,0017)	(0,0015)
<b>Salário mínimo</b> .....					(1)0,7625
Desvio padrão .....					(0,3026)
<b>Salário do setor</b> .....			-0,1099	-0,1017	
Desvio padrão .....			(0,3865)	(0,3865)	
<b>Emprego</b> .....			0,1206	0,0873	
Desvio padrão .....			(0,1302)	(0,0934)	
<b>R<sup>2</sup> (%)</b> .....	21,42	17,96	22,04	24,92	40,35
<b>Teste F (significância)</b>	0,6757	0,1796	0,8429	0,7703	0,2136

NOTA: As variáveis *dummies* incluídas nos modelos não foram significativas a 5% e 10%.

(1) Indica variável significativa a 10%.

As variações cambiais tendem a afetar os reajustes salariais, pois são determinantes para definir o comportamento do setor. A mesma situação pode ser explicada na terceira regressão, onde se acrescentou uma variável voltada para o mercado de trabalho, como o salário médio do setor e o número de empregados. Novamente, o câmbio explicou os reajustes salariais, mas a grande surpresa é que as variáveis ligadas ao mercado de trabalho não conseguiram explicar as variações nos pisos salariais. Nesse sentido, não é possível afirmar que, no setor calçadista, as flutuações negativas no emprego reduzem os reajustes praticados frente a uma oferta maior de mão-de-obra disponível.

Ao se relacionarem as variáveis preço do calçado exportado, inflação, câmbio e nível de atividade com aquela vinculada ao mercado de trabalho — salário do

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

Ao se testar a influência dos determinantes sobre o piso salarial na Tabela 2, ao contrário dos resultados dos reajustes salariais, poucas foram as variáveis capazes de explicar o piso salarial, o que chama atenção, pois cerca de 73% dos trabalhadores se encontravam nas faixas entre 1,0 e 2,5 salários mínimos, representando um contingente significativo (Brasil, 2001). Em geral, as regressões não são significativas.

Apenas duas das variáveis selecionadas para análise influenciam na determinação do piso: nível de atividade e salário mínimo. Na terceira regressão, viu-se certa influência, mesmo que de uma maneira muito tímida, do nível de atividade, quando relacionado com o volume de exportação, o câmbio e a inflação. Essa influência pode estar ligada ao fato de que um aumento no nível de atividade do setor possibilita um acréscimo no número de trabalhadores empregados e, conseqüentemente, uma pressão por parte dos mesmos para reajustar os pisos.

A principal variável capaz de determinar o piso salarial parece ser o salário mínimo nacional. Sua correlação com o resultado do acordo foi muito forte, sendo o melhor resultado de todos os testes, o que parece lógico por dois motivos: primeiro, porque os trabalhadores utilizam esse indicador para medir o poder de compra dos seus salários, pressionando tanto os sindicatos dos trabalhadores como o patronal a corrigirem os salários conforme os aumentos no salário mínimo; segundo, porque alguns dos sindicatos acabam indexando o piso ao salário mínimo, ou melhor, o piso corresponde a um determinado número de salários mínimos. Para cada variação de 10% no salário mínimo, observou-se uma variação de 7,6% no piso salarial.

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



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

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

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

## **5 - Considerações finais**

Neste artigo, procurou-se analisar, sucintamente, o processo de negociação coletiva e seus resultados, destacando-se as variáveis que determinam os resultados dos acordos coletivos no setor calçadista do Rio Grande do Sul. A análise partiu das teorias desenvolvidas por Dunlop e Kochan de que o ambiente externo pode influenciar e modificar os resultados das negociações coletivas. Ao mesmo tempo, os resultados são capazes de alterar, por meio de regras e procedimentos, todo o ambiente externo ao processo.

Ao analisar o processo de negociação coletiva no Brasil, pode-se dizer que a conjuntura econômica foi um elemento determinante no comportamento da negociação coletiva e nos seus resultados. Cada modificação econômica ou produtiva que afetava o mercado de trabalho alterava os resultados, enfraquecia os sindicatos e negava o princípio da negociação coletiva como ferramenta capaz de igualar a já desequilibrada correlação de forças entre capital e trabalho.

No setor calçadista, o comportamento não foi diferente. As variáveis econômicas não somente desarticularam o setor com o Plano Real, como também o reorganizaram com a desvalorização cambial, tendo reflexos imediatos sobre os acordos coletivos.

Os testes aplicados para verificar a relação entre as variáveis econômicas e os resultados dos acordos constataram que uma crescente melhora nos resultados salariais, leia-se reajuste salarial, dos acordos coletivos registrados a partir de 1997 esteve relacionada ao comportamento de três variáveis: câmbio, preços de exportação dos calçados e nível de atividade. Destes, o preço do calçado exportado foi o que mais influenciou, demonstrando que, mesmo em momento de câmbio favorável, o preço é o fator determinante para aumentar o faturamento sem expansão do custo, ou seja, não é necessário ampliar a produção, e, com isso, não é necessária a contratação de novos trabalhadores para ampliar o faturamento. Isso possibilita que a transferência dos ganhos para os reajustes salariais tenha menor impacto sobre a folha de pagamento das empresas.

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

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

Sendo assim, como visto ao longo do artigo, as transformações econômicas pelas quais o País tem passado nesta última década influenciaram decisivamente as relações de trabalho. No Brasil, esse impacto foi mais profundo frente aos problemas de caráter estrutural do País, como o desemprego e a falta de políticas de bem-estar social e geradoras de emprego que possibilitassem minimizar os efeitos negativos das sucessivas crises econômicas e das grandes transformações nos processos produtivos.

No entanto, tais modificações não foram suficientes para descaracterizar o processo de negociação coletiva, considerado a melhor maneira para alcançar

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

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **O novo sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Pontes, 1995.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **Políticas de emprego e proteção social**. São Paulo: ABET, 1998. v. 1.

BNDES. **Análise setorial**: setor calçadista. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br> Acesso em: 13 mar. 2003.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relação Anual de Informações Sociais 1996-2001**. Brasília: 2001. (CD-ROM).

CALVETE, Cássio. **Reorganização produtiva e inserção sindical**: os metalúrgicos do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRGS, 1996. (Dissertação de Mestrado).

CARVALHO, Antônio Neto. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio**: estudos em 4 setores dinâmicos da economia. Belo Horizonte: Vozes: IRT, PUC Minas, 2001.

CRUZ, Rosane. A qualificação da força de trabalho na adoção das novas técnicas de organização do trabalho: estudo de caso na indústria calçadista do Vale do Rio dos Sinos. In: CRUZ, Rosane. **O complexo calçadista em perspectiva**: tecnologia e competitividade. Porto Alegre: Ortiz, 1995. p. 307-329.

DEDECCA, C. S. **As ondas de racionalização produtiva, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado**. Campinas: IE/UNICAMP, 1997.

DIEESE. A conjuntura e as negociações coletivas no segundo semestre de 1999. **Boletim DIEESE**, São Paulo, n. 214, jul./ago. 1999.

DIEESE. Elementos para o debate sobre mudanças no sistema de relações de trabalho. **Boletim DIEESE**, São Paulo, n. 212, mar./abr. 1999.

DIEESE. Negociações salariais melhoram em 2000. **Boletim DIEESE**, São Paulo, n. 220, set./out. 2000.

DIEESE. Os efeitos da desvalorização cambial sobre os trabalhadores. **Boletim DIEESE**, São Paulo, n. 211, jan./fev. 1999.

DIEESE. Sindicatos enfrentam a precarização das relações de trabalho. **Boletim DIEESE**, São Paulo, n. 209, out. 1998.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

DIEESE. **O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996**. São Paulo: DIEESE, 1999.

DIEESE. **Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999**. São Paulo: DIEESE, 2000.

DUNLOP, John Taylor. *Industrial relations systems*. New York: School Press Classics, 1993.

FIERGS. **Indicadores industriais**. Disponível em: <http://www.fiergs.org.br>  
Acesso em: 12 fev. 2003.

GALVÃO, Andréia; TRINDADE, Aparecido Edi. Sistema de relações de trabalho nos países avançados: principais características e mudanças recentes. In: DIEESE et al.(Orgs). **Emprego e desenvolvimento tecnológico**. São Paulo: DIEESE; Campinas: Cesit, 1999.

GARCIA, Carlos Jesus Delgado. Negociação coletiva de trabalho: do fordismo ao toyotismo. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, SEADE, v.12, n. 1, jan./mar. 1998.

GREEN, G. D. **Industrial relations: text and case studies**. London: Pitman, 1998. p. 511-540.

HILL, R. Carter. **Econometria**. São Paulo: Saraiva, 1999.

HORN, Henrique Carlos. **Negociação coletiva e o poder normativo da Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: CPGE, 1999. (Texto para discussão n. 7).

HORN, Henrique Carlos. **Collective bargaining in brazilian manufacturing**. (S.I: s. n.), 2003a. (*Ph.D. Thesis, LSE*).

HORN, Henrique Carlos. **Negociações coletivas e legislação estatal**, 2003b. (Texto para discussão, n. 17, Departamento de Ciências Econômicas, UFRGS).

IBGE. **Sindicatos**: indicadores sociais 2001. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br> Acesso em: 15 mar. 2003.

KOCHAN, A. Thomas; BLOCK, N. Richard. An interindustry analysis of bargaining outcomes: preliminary evidence from two digit industries. **Quarterly Journal of Economics**, New York, N. Y., Wiley, v. 91, n. 3, p. 431-52, Aug 1977.

KOCHAN, Thomas A. **Collective bargaining and industrial relations**: from theory to policy and practice. Homewood, Ill.: Ricard D. Irwin, 1980.

LOBOS, A. Julio. **Sindicalismo e negociação**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

MATTOSO, Jorge. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados In: OLIVEIRA, C. A. et al.(Orgs). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

POCHMANN, Márcio; BARRETO, Reginaldo Muniz; MENDONÇA, Sérgio Eduardo Arbulu. Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, SEADE, v. 12, nº 1, p. 45-62, jan./mar. 1998.

PRADO, Antonio. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, SEADE, v. 12, n. 1, p. 74-79, jan./mar. 1998.

RÉGNIER, Karla Döllinger von. Alguns elementos sobre a racionalidade dos modelos taylorista, fordista e toyotista. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, n. 24, abr. 1998. Disponível em: <http://www.senac.br>

SIQUEIRA Neto, José Francisco. **Direito do Trabalho e negociação coletiva**. São Paulo: ABET, v. 8, 1998.

TEIXEIRA, Francisco; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. (Org). **Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva**: as novas determinações do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 1996.