

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

MAYARA PENNA DIAS

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE SALÁRIOS NO BRASIL APÓS O PLANO REAL:
UM ENSAIO SOBRE OS FATORES DETERMINANTES DE SEUS RESULTADOS**

Porto Alegre

2012

MAYARA PENNA DIAS

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE SALÁRIOS NO BRASIL APÓS O PLANO REAL:
UM ENSAIO SOBRE OS FATORES DETERMINANTES DE SEUS RESULTADOS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia, ênfase em Economia do Desenvolvimento.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Horn

Porto Alegre

2012

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Responsável: Biblioteca Gládis Wiebelling do Amaral, Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS

D541n Dias, Mayara Penna

Negociações coletivas de salários no Brasil após o plano real : um ensaio sobre os fatores determinantes de seus resultados / Mayara Penna Dias. – Porto Alegre, 2012. 45 f. : il.

Orientador: Carlos Henrique Horn.

Ênfase em Economia do Desenvolvimento.

Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Economia, Porto Alegre, 2012.

1. Relações de trabalho. 2. Salários. 3. Negociação coletiva. I. Horn, Carlos Henrique. II. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Ciências Econômicas. Programa de Pós-Graduação em Economia. III. Título.

CDU 331.104

MAYARA PENNA DIAS

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE SALÁRIOS NO BRASIL APÓS O PLANO REAL:
UM ENSAIO SOBRE OS FATORES DETERMINANTES DE SEUS RESULTADOS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Economia da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título de Mestre em Economia, ênfase em Economia do Desenvolvimento.

Aprovada em: Porto Alegre, 16 de outubro de 2012.

Prof. Dr. Carlos Henrique Horn (orientador)

UFRGS

Prof. Dr. Ricardo Dathein

UFRGS

Dr. Walter Arno Pichler

FEE

Prof.^a Dr.^a Ecléia Conforto

DIEESE/RS E FACULDADES SÃO JUDAS TADEU

RESUMO

Na tradição da teoria de relações de trabalho, os salários monetários são determinados em um sistema de relações de trabalho. Um dos modos de regulação do sistema de relações de trabalho é a negociação coletiva. O Plano Real inaugurou um novo paradigma para as negociações salariais no país quando acabou com os reajustes automáticos após 30 anos de indexação de preços e salários, o que significou uma nova dinâmica dos salários nominais, que passaram a depender, principalmente, dos resultados de negociações coletivas e de decisões unilaterais dos empregadores. O presente trabalho buscou analisar os salários monetários determinados por negociação coletiva em um cenário de baixa inflação e desindexação salarial. Foram analisados os determinantes dos resultados das negociações salariais em 16 unidades selecionadas da indústria do Rio Grande do Sul entre 1996 e 2011. Os resultados da análise de regressão indicaram que, entre 1996 e 2011, os resultados dos reajustes salariais negociados foram influenciados (i) pela taxa de desemprego, (ii) pelo nível de emprego, (iii) pela variação no produto da indústria, (iv) pela razão entre os custos do trabalho e os custos totais de produção, (v) pela variação no salário mínimo oficial, e (vi) pela presença do Partido dos Trabalhadores no governo federal. Quanto aos resultados para os pisos salariais negociados, estes dependeram (i) da variação no produto da indústria, (ii) da inflação, e (iii) da variação no piso regional oficial.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Negociação coletiva. Salários nominais. Salário mínimo. Sindicatos.

ABSTRACT

Collective bargaining is a method of regulating the employer relationship, including the setting of nominal wages, whose study is deeply rooted in the tradition of Industrial Relations. In Brazil, collective bargaining has been carried out since 1994 under an economic context characterized by low inflation and no legal guarantee for wage adjustments. A stabilization plan called Plano Real after the new currency suppressed the formal machinery of wage indexation, with the exception of minimum wages, as well as brought about a period of lower inflation. The revocation of the wage indexation laws caused nominal wages increase to depend either on collective agreements or on employers' unilateral decisions. This essay aims at analysing wage determination under collective bargaining in Brazil by taking account of the context of low inflation and no legal indexation of wages. The outcomes of wage bargaining related to 16 units in manufacturing in the state of Rio Grande do Sul between 1996 and 2011 provide the set for the empirical study. A regression analysis suggests that the bargaining of nominal wages adjustments has been affected by (i) the rate of unemployment, (ii) the level of employment in manufacturing, (iii) change in the manufacturing product, (iv) the ratio of labour costs to total costs of production, (v) change in the official minimum wage, and (vi) the presence of the Workers Party in office beginning in 2003. As for negotiated minimum wages, outcomes has been influenced by (i) change in the manufacturing product, (ii) the rate of inflation, and (iii) change in the official minimum wage.

Keywords: Industrial relations. Collective bargaining. Nominal wages. Minimum wages. Trade unions.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | | |
|------------|---|----|
| Quadro 1. | Unidades de negociação | 27 |
| Gráfico 2. | Reajustes salariais em unidades da indústria do RS em comparação com o INPC (IBGE), 1996-2011 | 30 |
| Gráfico 3. | Reajustes salariais na indústria do Brasil em comparação com o INPC (IBGE), 1996-2011 | 30 |
| Gráfico 4. | Reajustes dos pisos salariais em unidades da indústria do RS em comparação com o INPC (IBGE), 1996-2011 | 32 |

LISTA DE TABELAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabela 1. | Coeficientes de correlação entre variáveis econômicas e resultados de negociação coletiva de salários em unidades da indústria do Rio Grande do Sul, 1996-2011 | 33 |
| Tabela 2. | Resultados das regressões para a variável $\Delta\%ReajusteNeg$ | 35 |
| Tabela 3. | Resultado da regressão para a variável $\Delta\%PisoNeg$ | 37 |
| Tabela 4. | Testes de Raiz Unitária | 45 |

SUMÁRIO

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 8 |
| 2 | O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL | 12 |
| 2.1 | O Sistema de Relações de Trabalho | 12 |
| 2.2 | Negociação Coletiva..... | 17 |
| 3 | DETERMINANTES DOS RESULTADOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE SALÁRIOS: ASPECTOS TEÓRICOS | 22 |
| 4 | METODOLOGIA | 26 |
| 5 | RESULTADOS | 30 |
| 5.1 | Dinâmica dos resultados das negociações coletivas de salários | 30 |
| 5.2 | Correlação | 32 |
| 5.3 | Regressão | 35 |
| 6 | CONCLUSÃO | 39 |
| | REFERÊNCIAS | 41 |
| | ANEXO A – Testes de raiz unitária..... | 45 |

1 INTRODUÇÃO

Na maior parte de seu desenvolvimento durante a segunda metade do século XX, a economia brasileira caracterizou-se, dentre outros traços, por um recorrente e acentuado processo inflacionário, o qual coexistiu com generalizada indexação de preços e salários. Neste cenário, negociações salariais entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores eram conduzidas sob os efeitos da inflação alta e crônica e da vigência de normas estatutárias de indexação dos salários. O mecanismo de indexação oficial permaneceu como uma característica saliente do sistema brasileiro de relações de trabalho entre 1965 e 1996, quando foi finalmente suprimido em meio ao esforço da política de estabilização monetária. A partir de 1994, com a adoção do Plano Real, teve início um cenário completamente diferente da economia brasileira, em que a inflação controlada a baixos níveis e a desindexação de preços e salários abriram um novo capítulo na história da negociação salarial no país.

O novo contexto de baixa inflação e desindexação alterou a dinâmica dos salários nominais. Os reajustes salariais passaram a ser definidos exclusivamente por negociação individual ou coletiva, sem arbitrariedade direta do governo, excetuando-se a determinação de salários mínimos, que continuaram a ser definidos em lei. No Brasil, a dinâmica dos salários nominais é parcialmente determinada por meio de negociações coletivas de trabalho. Em regra geral, essas negociações são setoriais de periodicidade anual, sendo usualmente chamadas pelos sindicatos de “campanha salarial”. No período que antecede a data-base de cada categoria profissional, ou seja, a data de referência para revisão dos termos de instrumentos coletivos de regulação das relações de trabalho em setores de atividade ou empresas, sindicatos de trabalhadores e a representação de empregadores se reúnem para chegar a um acordo sobre normas que geralmente, ainda que não necessariamente, terão uma vigência de 12 meses. Dentre essas normas, destaca-se a fixação de taxas de reajuste salarial dos empregados.

Durante a década e meia de livre negociação salarial iniciada com o Plano Real, não apenas o comportamento dos preços em geral, mas também outros aspectos importantes do desempenho da economia brasileira modificaram-se bastante. Os anos 1990 se caracterizaram pelo lento crescimento da atividade produtiva, com queda da renda do trabalho, estagnação do mercado consumidor e taxas crescentes de desemprego. Ao longo dos anos 2000 o ritmo de crescimento da atividade produtiva aumentou e manteve uma maior regularidade, o mercado

interno se fortaleceu, com elevação expressiva da geração de empregos formais e melhoria da renda do trabalho.

Adicionalmente, o sistema brasileiro de relações de trabalho também passou por momentos distintos, sendo que os anos 1990 se caracterizaram por importantes reformas pontuais e os anos 2000, essencialmente, por uma continuidade do sistema. Na década de 1990, marcada por elevação das taxas de desemprego e redução dos rendimentos reais, nova legislação introduziu uma série de mecanismos de flexibilização das relações de trabalho, destacando-se a flexibilização dos rendimentos, com a criação da lei de participação nos lucros e resultados, e do tempo de trabalho, com a introdução do marco legal para o banco de horas. Já o período entre meados dos anos 2000 até o presente momento, quando a economia brasileira observou uma trajetória de maior crescimento da atividade e de manutenção da inflação em patamar relativamente baixo, com diminuição do desemprego e elevação do ritmo de criação de empregos formais, do salário mínimo oficial e da renda dos assalariados, poucas foram as mudanças de fôlego no sistema brasileiro de relações de trabalho. Isto, apesar de ter havido discussões acaloradas nesse sentido, principalmente dentro do Fórum Nacional do Trabalho de 2003-2005, um espaço criado pelo governo para modernizar as instituições de regulação do trabalho e atualizar as leis trabalhistas e sindicais, mas que não logrou o resultado esperado (HORN, 2009). Em geral, a partir do governo Lula, o governo federal mudou sua orientação em relação ao mundo do trabalho, tornando-se mais permeável às demandas sindicais. (PICHLER, 2010).

A mudança nas condições econômicas de um país afeta os resultados de negociações coletivas de salários. Como a negociação é um processo que envolve o poder de barganha de cada parte e aquela parte que detém maior poder normalmente consegue um acordo em termos mais favoráveis para si, as fontes de onde extraem seus recursos de poder, com destaque especial às condições econômicas, acabam por conferir a uma ou a outra parte maior poder de barganha no processo. Por exemplo, altas taxas de desemprego dão maior poder de barganha aos empregadores, enquanto o desemprego em patamares mais baixos favorece os trabalhadores, pois é menor o risco de que um trabalhador fique desempregado por longo tempo em tal ambiente e, assim, maior é a margem para os sindicatos pressionarem por aumento de salários em uma negociação. Variáveis institucionais como o salário mínimo também afetam as negociações coletivas de salários, tanto ao servirem como base de referência para as pedidas salariais, quanto sinalizando mudança do ambiente institucional

como um todo. Se o governo implementa uma política de fortalecimento do salário mínimo, os sindicatos de trabalhadores podem se sentir fortalecidos e com maior poder de barganha.

Não obstante a importância adquirida pelas negociações coletivas na dinâmica dos salários monetários, persiste uma insuficiência de estudos empíricos sobre os resultados dessas negociações no Brasil. A escassa produção científica não é, todavia, uma particularidade brasileira, pois mesmo países de tradição na pesquisa sobre relações de trabalho não concentram grande quantidade de estudos empíricos sobre a negociação coletiva de salários. Assim, Kochan e Block (1977) afirmam que, embora os estudiosos de relações de trabalho em geral concordem sobre a importância dos resultados da negociação no seu campo de pesquisa, poucos progressos foram feitos para medir este conceito e submetê-lo à análise empírica. Essa situação não se modificou substancialmente nas últimas décadas. No caso brasileiro, o diminuto número de estudos não deixa de ser uma curiosidade tendo em vista a existência de importantes bases de dados mantidas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que incluem o Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE) e o Sistema de Acompanhamento de Salários (SAS-DIEESE).

O objetivo do presente ensaio é analisar os resultados das negociações coletivas de salários no Brasil sob o contexto de baixa inflação e de desindexação inaugurado pelo Plano Real. Especificamente, o ensaio é um estudo empírico dos resultados de negociação salarial e de seus determinantes. Quando se trata da determinação de salários, cabe sempre alertar para a gama de variáveis que podem ser consideradas: salários nominais ou reais, nível geral de salários ou salários individuais, salários relativos, etc. Para os propósitos deste trabalho, a atenção recai sobre a determinação do nível dos salários monetários através de negociação coletiva. O escopo da análise abrange 16 unidades de negociação na indústria do Rio Grande do Sul, cobrindo os anos entre 1996 e 2011. Este estudo está fortemente referido ao trabalho de Horn (2008), onde a mesma base de dados foi utilizada para analisar a relação entre os resultados da negociação coletiva e as mudanças no ambiente econômico pré-Real entre 1979 e 1995. Um objetivo específico da análise consiste, portanto, em examinar se os determinantes da negociação salarial encontrados em Horn (2008) também explicam os resultados dessa negociação no novo cenário da economia brasileira pós-Real.

O ensaio está estruturado em quatro seções, além desta introdução e da conclusão. A primeira seção aborda o sistema brasileiro de relações de trabalho e aspectos conceituais e

institucionais da negociação coletiva de trabalho. A segunda seção se concentra nos aspectos teóricos dos determinantes de negociações coletivas de salários. A terceira seção apresenta a metodologia da análise, cujos resultados empíricos se encontram na quarta seção. Uma conclusão encerra o trabalho.

2 O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

2.1 O Sistema de Relações de Trabalho

Relações de trabalho são o complexo de relações entre trabalhadores, empregadores e órgãos governamentais que se estabelecem com o desenvolvimento industrial das sociedades (DUNLOP, 1993). Para Kaufman (2004), o núcleo do campo de estudos das relações de trabalho é a relação de emprego. A definição de relação de emprego remete ao trabalho assalariado, onde o trabalhador concorda em prestar seus serviços ao empregador, durante algum período de tempo e por uma soma de dinheiro, e em seguir as regras relativas ao ambiente de trabalho. O campo de estudos trataria, então, de explicar os comportamentos, os resultados, as práticas e as instituições que afetam a relação de emprego.

As relações de trabalho são enquadradas por Dunlop na condição de um objeto de estudo particular – o sistema de relações de trabalho – com um corpo teórico próprio. Dunlop lançou-se em busca de um arcabouço conceitual que permitisse interpretar os fatos e as práticas das relações de trabalho, percebidas como um sistema, ou seja, como um todo compreensivo de elementos inter-relacionados e de comportamentos no mundo do trabalho num dado momento histórico (HORN, COTANDA E PICHLER, 2011). O sistema de relações de trabalho é concebido como um subsistema analítico da sociedade – portanto, como uma abstração que auxilia na identificação de variáveis e relações críticas com que deve lidar a teoria – cujo resultado final consiste de normas incidentes fundamentalmente sobre as relações de emprego.

A estrutura de um sistema de relações de trabalho compreende a rede de normas, que é seu resultado final, e três outros elementos: os atores, o contexto e a ideologia. Os atores são representados por uma hierarquia de trabalhadores, comumente os sindicatos; uma hierarquia de administradores das empresas; e os órgãos especializados em assuntos de relações de trabalho, que podem ser públicos (como o Ministério do Trabalho ou uma justiça especializada do trabalho) ou privados (como, no caso brasileiro, o DIEESE). Esses atores operam sob a influência de determinados contextos, que incluem as condições técnicas, os mercados e a distribuição de poder na sociedade. Os contextos são decisivos em moldar as regras estabelecidas. Por fim, a interação entre os atores envolve também uma ideologia, que seria um conjunto de valores compartilhados pelos atores e que contribui para o sistema funcionar continuamente.

A rede de normas é o resultado da interação dos atores ou a variável dependente do modelo. Os contextos, ou ambiente externo, afetam os atores e podem influenciar e modificar essa rede de normas. As normas incluem uma variedade de meios de expressão. Podem aparecer como obrigações estabelecidas em regulamentos de empresas, como regras de sindicatos, na legislação do trabalho, em decretos governamentais, em decisões de tribunais, em acordos estabelecidos através de negociação coletiva ou, ainda, incluir os costumes da comunidade de trabalho. Seguindo a tradição de Dunlop, distinguem-se as normas, conforme o objeto de sua regulação, entre normas substantivas e normas de procedimento. As normas substantivas regulam diretamente a relação de emprego e consistem de direitos e obrigações a que empregadores e empregados devem se submeter. Dentre as normas substantivas encontram-se, por exemplo, os salários monetários. Já as normas de procedimento não têm como finalidade a regulação direta da relação de emprego, e sim a regulação do próprio processo de definição e de cumprimento de regras, como, por exemplo, os procedimentos a serem obedecidos pelos agentes nas rodadas de negociação e a duração de um acordo coletivo.

O conceito de sistema de relações de trabalho pode ser útil para analisar o processo de regulação das relações de trabalho em diferentes níveis. Dessa forma, o escopo de um sistema pode abranger uma sociedade nacional, quando se trataria de um sistema nacional de relações de trabalho; pode, igualmente, referir-se às relações de trabalho em um setor de atividade econômica ou em uma região; e, por fim, o sistema pode abranger um grupo econômico ou apenas uma única empresa ou estabelecimento. Uma hipótese de Dunlop é que, quanto menor o escopo do sistema, maior o contexto e, por conseguinte, maior o peso do ambiente externo sobre a ação dos atores. Assim, por exemplo, em sistemas no âmbito de empresa, os fatores ambientais dos mercados e da legislação seriam decisivos na formulação das normas, ao passo que, quando o sistema de relações de trabalho se confunde com o espaço nacional, mercados específicos perdem relevância como um elemento do contexto e a própria legislação passa à condição de variável dependente (HORN, COTANDA E PICHLER, 2011).

A natureza de um sistema de relações de trabalho é indicada pelo modo como se regulam as interações coletivas entre os atores. Os métodos de regulação mais importantes são a lei (ou regulação estatutária), a negociação coletiva e a regulação unilateral patronal. Nenhum desses procedimentos exclui a existência dos demais. Na prática, eles se combinam de um modo que é peculiar a cada sociedade (PICHLER, 2007). Especificamente, a negociação coletiva é um modo de regulação através do qual salários monetários e outros

termos e condições da relação de emprego são determinados conjuntamente por sindicatos de trabalhadores e empregadores.

O atual sistema brasileiro de relações de trabalho foi originalmente estruturado nos anos 1930, constituindo em um arranjo que conferiu ao Estado o papel mais importante na regulação das interações entre trabalhadores e empregadores. A lei tornou-se a principal fonte das normas que disciplinam as relações entre esses atores, sendo que à Justiça do Trabalho e aos sindicatos de trabalhadores e de empregadores, em negociações coletivas, se facultou a fixação de normas suplementares, desde que essas não ferissem a lei. A tarefa de resolução de conflitos foi atribuída à Justiça do Trabalho. As oportunidades de empregadores e especialmente de trabalhadores para agir livremente eram muito limitadas, fato que restringiu consideravelmente o progresso da prática da negociação (PICHLER, 2007).

A partir do final da década de 1970, o sistema brasileiro de relações de trabalho passou por significativas mudanças que o afastaram do modelo que predominou por mais de quatro décadas. Entre essas mudanças, está o fortalecimento das negociações coletivas de trabalho. Esse fortalecimento é visto como um resultado de mudanças no sistema nacional, de que se destacam (i) um crescente número de cláusulas nos acordos coletivos de trabalho, (ii) uma ampliação do escopo temático das negociações, (iii) uma expansão dos arranjos voluntários em contraste à mediação e arbitragem judiciais, (iv) uma difusão de novas formas de negociação, não previstas no modelo da CLT, e (v) uma alta incidência de greves associadas às negociações até o final dos anos 1980 (HORN, 2008).

Desde a eclosão da primeira grande greve dos metalúrgicos do ABC, em abril de 1978, até a promulgação da Constituição Federal de 1988, passaram-se dez anos. No início dos anos 1980, com a crise da dívida externa, inaugurou-se uma longa era de estagnação do ritmo da economia brasileira, com conseqüente crise no emprego. Mesmo nesse ambiente, os sindicatos investiram na negociação coletiva como um espaço privilegiado onde procuraram defender o poder aquisitivo dos salários e ampliar os direitos trabalhistas, aproveitando as maiores liberdades políticas associadas ao fim da ditadura militar. De acordo com Cardoso Jr. (2002), os movimentos sociais e sindicais ganharam força e houve um processo de ampliação da regulamentação sobre o mercado de trabalho, com adoção de novos direitos trabalhistas, cujo ápice se deu na Constituição Federal de 1988.

Campos (2011) assinala que, na Constituinte, alguns elementos principais do sistema brasileiro de relações de trabalho não foram objeto de grandes contestações ou debates, como

a unicidade sindical e o imposto sindical compulsório. Outras questões, tais como a autonomia sindical, a arbitragem compulsória via Justiça do Trabalho e seu poder normativo, a manutenção da estrutura sindical verticalizada (sindicatos, federações, confederações) e as dificuldades legais para a negociação direta, ficaram relegadas a aspectos secundários das discussões. Apesar de todo o contexto produzido pelo fortalecimento das negociações coletivas, as alterações no texto constitucional teriam sido discretas e não modificaram substancialmente a estrutura do sistema de relações de trabalho existente (CAMPOS, 2011). Já Pichler (2005), um tanto diversamente, sustenta que o sistema brasileiro pós-Constituição apresenta marcantes diferenças em relação ao modelo anterior, em face da abolição do controle do Estado sobre os sindicatos que adquiriram maior autonomia e liberdade de organização, da existência de uma lei de greve mais liberal e da combinação de legislação com ampliação da autonomia das negociações coletivas e menor interferência do judiciário trabalhista.

A década de 1990 representou um ponto de inflexão no sistema de relações de trabalho no Brasil, com a tendência, nesse período, de desregulamentação do mercado de trabalho e de flexibilização de direitos, o que representa uma contra tendência do processo vivenciado pelo país na década anterior, afirma Krein (2003). A economia foi afetada por uma ampla agenda de reformas conduzidas durante o governo Fernando Henrique Cardoso, com destaque para a abertura comercial e financeira, as privatizações, a reestruturação industrial e a flexibilização dos direitos trabalhistas. Com o Plano Real, as empresas industriais obrigaram-se a ajustar seus quadros funcionais em face da intensificação da concorrência e do processo de reestruturação industrial. Nesse cenário foram implementadas medidas de flexibilização da remuneração, da contratação e da distribuição da jornada de trabalho. Ainda, as iniciativas governamentais foram no sentido da redução do envolvimento do Judiciário trabalhista na resolução das disputas de interesses, através da extinção dos juízes classistas e da implantação das comissões de conciliação prévia. Um ponto particularmente importante da década de 1990 foi o fim da indexação salarial, mecanismo instituído em 1965 que, embora tivesse sido originalmente concebido para durar apenas três anos, acabou por permanecer como uma peça central do sistema brasileiro de relações de trabalho por mais de trinta anos, até 1996. Com o fim dos mecanismos oficiais de reajuste salarial, os atores passaram a negociar reajustes no âmbito de cada categoria profissional ou empresa.

A resposta empresarial às privatizações e à abertura comercial dos anos 1990 foi a reestruturação produtiva, com redução de custos e melhoria da qualidade dos produtos,

através da diminuição do contingente de mão de obra, de modificações nos métodos produtivos, da terceirização e da redução de estoques. O desemprego chegou a proporções inéditas e a terceirização alcançou amplos setores da produção, intensificando-se com o passar dos anos. De um modo geral, a reestruturação produtiva contribuiu para ampliar a precariedade no trabalho, a informalidade e a insegurança dos trabalhadores num contexto de altas taxas de rotatividade e crescente desemprego. Nesse período, a densidade sindical declinou e a atividade grevista arrefeceu, porém as negociações coletivas de trabalho continuaram a se desenvolver. O governo estimulou a prática da negociação coletiva, por um lado, condicionando o contrato de trabalho por prazo determinado, o banco de horas e a participação nos lucros e resultados a acordos de negociação coletiva. A valorização das negociações foi impulsionada, ainda, pela imposição de restrições das disputas de interesse por Tribunais do Trabalho (PICHLER, 2010).

Durante os anos 2000, o ritmo e o caráter das alterações introduzidas no quadro institucional-legal do país mudaram em relação aos anos 1990, tornando mais amena a pressão no sentido da desregulamentação e da flexibilização das relações de trabalho. Pode-se dizer que as iniciativas do Executivo foram tímidas no que tange a reformas nas relações de trabalho ao longo do governo Lula. Não houve uma reforma trabalhista como era esperado, mas tão somente medidas pontuais no que diz respeito às relações de trabalho e à organização sindical (RODRIGUES, 2008).

Neste período, destaca-se, sobretudo, a realização do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), criado em 2003 com a finalidade de coordenar a negociação entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores e governo federal sobre uma reforma sindical e trabalhista no Brasil. O FNT pretendia modernizar as instituições de regulação do trabalho e atualizar as leis trabalhistas e sindicais, mas a tentativa de reforma não logrou o resultado esperado. Apesar disso, a conjuntura dos anos 2000 foi mais favorável ao trabalho em comparação com a década anterior. O Brasil – e também o Rio Grande do Sul – vivenciou uma trajetória mais vigorosa de crescimento econômico, o que favoreceu a ampliação das oportunidades de emprego no mercado de trabalho e a redução nos níveis de desemprego. O governo federal, conforme Pichler (2010), mudou sua orientação em relação ao mundo do trabalho, tornando-se mais permeável às demandas sindicais do que o governo anterior.

O conciso diagnóstico governamental apresentado ao FNT expôs uma dura crítica do sistema e da dinâmica das relações de trabalho no país, cujos problemas teriam se avolumado

nos anos 1990. Um dos pontos de maior destaque da crítica referia-se ao processo de crescimento no número de sindicatos após o fim da exigência de autorização prévia do Estado à criação de entidades sindicais a partir da promulgação da Constituição de 1988. A Pesquisa Sindical realizada pelo IBGE estimou que o número de sindicatos no Brasil cresceu de 9.118 para 15.961 entre 1987 e 2001. Uma maior pulverização dos sindicatos teria sido acompanhada por um baixo grau de representatividade dos mesmos. No que tange às negociações coletivas, o diagnóstico governamental apontava para a tendência crescente à negociação direta entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores e entre sindicatos e empresas. Contudo, as negociações coletivas permaneceriam limitadas por lei na sua abrangência, conteúdo e níveis de articulação. Por fim, dentre os aspectos da dinâmica das relações de trabalho, o diagnóstico enfatizava que o predomínio da solução judicial dos conflitos explicaria o elevado volume de ações trabalhistas. O diagnóstico concluía com a reafirmação da necessidade de uma reforma democrática do sistema de relações de trabalho (HORN, 2009).

2.2 Negociação Coletiva

A negociação coletiva é uma das formas de regulação das relações de trabalho, juntamente com a legislação estatutária e as regras das empresas. Windmuller (1987) afirma que, apesar de haver muitas características comuns às negociações em todos os países, o processo é mais bem analisado no contexto nacional em que se insere. De acordo com Bamber e Córdova (1993), não há uma melhor maneira de se fazerem negociações coletivas que agradem a todos em todos os lugares, pois as preferências dependem dos valores, prioridades, experiências do passado e conjuntura de cada país.

A negociação coletiva de trabalho é um processo de tomada conjunta de decisão entre as partes que representam os interesses de trabalhadores e empregadores (WINDMULLER, 1987). Seu principal objetivo é a negociação e aplicação contínua de um acordo que deve ditar as normas substantivas e de procedimento nas relações de trabalho, assim como definir o papel das partes no processo. Bamber e Córdova (1993) definem negociações coletivas como um processo que permite chegar a um acordo que conjugue condições e relações de trabalho. Os autores também fazem referência ao conceito mais amplo, que define as negociações como um processo de acomodação de interesses e inclui as discussões relacionadas ao emprego e às relações de trabalho que podem afetar os trabalhadores direta ou indiretamente, e podem

incluir a participação do Estado. Para Amorim (2011), a negociação coletiva é a forma como patrões e empregados, sob certas condições, organizam o relacionamento intra e interpartes no campo das relações de trabalho.

Windmuller (1987) cita alguns atributos das negociações coletivas. O primeiro deles é o caráter flexível desse processo decisório quando comparado a outros, como a legislação ou os meios judiciais, pois as negociações se adaptam a diferentes economias, são eficientes em uma variedade de indústrias e setores e têm o poder de traduzir as necessidades de simples operários até as dos profissionais mais qualificados. O segundo atributo é a promoção de noções de equidade entre a indústria e o mercado de trabalho. Idealmente, as negociações coletivas devem ser uma instituição com um significado de justiça social. Desde o início, serviram como um canal de participação dos empregados no processo de decisão das empresas, sendo essa noção de democracia industrial, inerente às negociações, o terceiro atributo. Dentro do desenvolvimento das negociações coletivas não se pode negar a existência de elementos de conflito nas relações entre as partes, decorrente de diferentes objetivos, metas e necessidades. Porém, e este é o quarto atributo mencionado pelo autor, as negociações são uma ótima oportunidade de trocar informações e compreender o lado oposto, seus objetivos e problemas, de ver o que difere e o que coincide e mesmo de mostrar ao outro lado a melhor alternativa para satisfazer suas necessidades particulares. Não há garantia a priori de que se celebre necessariamente um acordo; cada lado busca chegar o mais próximo possível de atingir seus objetivos, além de contribuir para os objetivos do outro. O quinto atributo é a promoção da estabilidade. As negociações procuram obter um consenso daqueles que trabalharão sob os termos de um acordo, o que gera certa estabilidade, já que são as partes que chegam diretamente ao acordo que terão que respeitar e não teria havido, em princípio, nenhuma arbitrariedade. Por último, existe a utilidade das negociações em resolver problemas, podendo trazer benefícios para as duas partes. Na negociação individual pura, não é incomum que predomine a percepção de que o que uma parte ganha a outra perde, ao passo que na negociação coletiva, há uma integração que permite resolver os problemas, encontrando soluções em que ambos os lados podem obter benefícios e satisfação.

Dentro de um determinado país, as negociações coletivas geralmente configuram-se em nível nacional, que seria o mais centralizado, em nível industrial, também centralizado, ou em nível de empresa, mais descentralizado. O nível nacional é utilizado para tratar de assuntos amplos, como indexação geral de salários ou regras básicas que normalmente devem ser observados nos níveis menores; já os acordos resultantes no nível de empresa regulam

uma ampla e detalhada gama de questões. Além desses níveis, também podem existir negociações relacionadas a locais de trabalho ou a grupos específicos de trabalhadores, de acordo com sua ocupação. Onde o nível de empresa prevalece, os empregadores podem conduzir as negociações diretamente, mas nos outros níveis estes são representados por organizações, que podem atuar também no nível mais descentralizado como uma espécie de conselheiro. Em todos os níveis, o mais comum é os trabalhadores serem representados por seus respectivos sindicatos (BAMBER E CÓRDOVA, 1993).

Os governos podem incluir a promoção ou incentivo às negociações dentro de seus objetivos sociais, mas sempre protegendo os interesses públicos. A principal divergência entre o governo e o processo de negociação coletiva ocorre quando os resultados das negociações são conflitantes com as políticas econômicas, principalmente em contextos de alta inflação ou desemprego. Em alguns casos, o governo deve tentar um entendimento com as organizações patronais e os sindicatos no sentido de limitar o impacto inflacionário das negociações e torná-las compatíveis com a política econômica. Quando se executam políticas de estabilização, o governo deve ser cauteloso e impor limites às taxas salariais negociadas, mas evitando intervir por um período muito longo, a fim de manter as garantias sindicais e o padrão de vida dos trabalhadores e respeitar o princípio da livre negociação (BAMBER E CÓRDOVA, 1993).

No Brasil, a negociação coletiva é regulada, basicamente, pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A negociação coletiva desenvolve-se em nível de empresa ou por ramo de indústria ou atividade econômica. No primeiro caso, surgem os acordos coletivos de trabalho; no segundo, as convenções coletivas de trabalho. Existem, também, casos isolados de negociação em nível de estabelecimento, considerando, algumas vezes, peculiaridades regionais, e a nível nacional, quando o sindicato abrange todo o país (caso dos aeronautas) ou suas regras irão atingir todos os trabalhadores de uma mesma empresa (caso de empregados da Petrobrás e Banco do Brasil). Tratando da representação dos trabalhadores, a negociação é praticada por sindicatos, por exigência constitucional, e, apenas na sua falta, pelas federações, e, na falta destas, pelas confederações. No Brasil, apenas as entidades sindicais podem negociar; as centrais sindicais não gozam desse direito. A representatividade do sindicato para efeito da negociação coletiva dá-se pelo reconhecimento desse papel à entidade. Para determinar essa representatividade sindical, exige-se o registro da entidade no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A representação dos empregadores também ocorre através de sindicatos, e, na sua falta, de federações ou confederações. É a

diretoria do sindicato patronal, autorizada pelos estatutos, que representa os empregadores. Celebrada a convenção ou o acordo coletivo de trabalho, torna-se indispensável o seu registro e arquivamento perante o órgão do MTE (FRANCO FILHO, 2002).

As negociações coletivas se configuram em um processo que, no Brasil, normalmente se desdobra em um período de três a quatro meses em cada ano. Este processo tem início com a realização de assembleia geral do sindicato de trabalhadores, convocada especificamente para discutir, deliberar e aprovar a pauta de reivindicações, que será enviada ao sindicato patronal. Na sequência, ocorrem as rodadas de negociação propriamente ditas, quando se examinam os pleitos dos trabalhadores e, quando existirem, também os dos empregadores. O processo é concluído com a celebração do acordo.

Há vezes em que o conteúdo, efeitos e alcance das regras coletivas são fixados por decisão judicial. Isso ocorre quando é frustrada a negociação coletiva direta e, também, a mediação realizada através dos auditores do MTE, não havendo o recurso facultativo à solução arbitral. Quando esgotados esses mecanismos, pode ser suscitado o dissídio coletivo, perante a Justiça do Trabalho, que poderá adotar sentença normativa, que é a decisão judicial proferida em processo de dissídio coletivo, respeitando as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho (FRANCO FILHO, 2002).

O período entre o final dos anos 1970 e meados dos anos 1990 caracterizou-se por um fortalecimento das negociações coletivas de trabalho no Brasil. Em cerca de uma década e meia, multiplicou-se o número de cláusulas em acordos coletivos, ocasionando o alargamento do seu escopo temático e a ampliação do conjunto de normas que criaram novos direitos para os trabalhadores (HORN, 2005). Nesse período, as negociações foram conduzidas sob um contexto de inflação alta e crônica e de vigência de um sistema oficial de indexação dos salários. A indexação oficial de salários passou a ser aplicada ao setor privado em 1965 e até 1996, quando veio a ser suprimida com o Plano Real, foi uma peça central da regulação estatal da relação de emprego no Brasil.

Nos anos 1990, o caminho para as negociações coletivas no Brasil foi o da descentralização, pois a retração do emprego industrial e a persistência de baixas taxas de crescimento enfraqueceram a regulação setorial conjunta da relação de emprego (KREIN, 2003). Com o Plano Real, em 1994, atingiu-se a estabilização de preços e aprofundou-se o processo de abertura econômica e de reestruturação produtiva, fazendo com as empresas ajustassem mais fortemente seus quadros funcionais e acarretando, no plano

macroeconômico, crescentes taxas de desemprego. A abrangência das negociações coletivas reduziu-se, com estagnação ou diminuição do número de cláusulas dos acordos. Houve uma mudança qualitativa no processo de negociação coletiva, pois, com as dificuldades trazidas pela reestruturação produtiva das empresas, a força motriz na tentativa de modificar as condições de emprego passou a ser o empregador, e não mais o trabalhador.

A conjuntura caracterizada pela retomada do crescimento a partir de 2004, com aumento do emprego, fez com que as negociações coletivas progredissem em um ambiente mais favorável aos sindicatos de trabalhadores em comparação com a década anterior. Segundo Amorim (2007), as negociações coletivas passaram por uma espécie de acomodação às transformações iniciadas nos anos 1990. De uma forma geral, do ponto de vista das estruturas de negociação, as mudanças identificadas nos anos anteriores continuaram em andamento, tanto no que se refere à descentralização rumo às empresas, quanto aos movimentos de reorganização em setores privatizados. No contexto da crise econômica internacional que teve início em 2008, Amorim (2009) observou que as negociações coletivas se caracterizaram pela ação unitária das centrais sindicais, por negociações descentralizadas e pela flexibilização de remuneração e jornada como vias de ajuste das empresas e formas de garantia de emprego.

Após desenvolver os aspectos conceituais e institucionais do sistema brasileiro de relações de trabalho e da negociação coletiva de trabalho no Brasil, busca-se um arcabouço teórico geral na literatura de relações de trabalho para explicar os resultados de negociações coletivas de salários. Para tanto, na próxima seção, apresentamos uma revisão de modelos teóricos sobre os resultados das negociações coletivas de trabalho a fim de sistematizar hipóteses sobre os determinantes dos resultados das negociações salariais nas unidades da indústria gaúcha.

3 DETERMINANTES DOS RESULTADOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE SALÁRIOS: ASPECTOS TEÓRICOS

As teorias sobre os determinantes dos resultados de negociações coletivas adotam uma relação básica na qual as mudanças nos resultados das negociações são associadas a mudanças nos contextos em que os agentes da negociação interagem (HORN, 2008). Essas teorias também compartilham a premissa de que a negociação coletiva é essencialmente um processo que envolve poder de barganha. Assim, sindicatos de trabalhadores e representantes de empregadores – normalmente, os agentes da negociação – negociam, num processo em que a parte que detém maior poder de barganha terá maior sucesso em influenciar os resultados a seu favor. Dessa forma, os resultados da negociação coletiva dependem, são uma função, do poder de barganha relativo de trabalhadores e empregadores, o que exige o exame das fontes desse poder de barganha.

Na obra referencial de Dunlop (1993), sobre sistemas de relações de trabalho, o resultado de um processo de negociação coletiva – um dos métodos de regulação das relações de trabalho – depende do contexto em que transcorre a negociação. Para este autor, o produto de um sistema de relações de trabalho são regras – ou uma rede de normas – que governam a relação de emprego, e podem se constituir, por exemplo, de regulamentos do local de trabalho, de decretos ministeriais ou de acordos estabelecidos através de negociação coletiva. A rede de normas é considerada a variável dependente do modelo de Dunlop, sendo que a principal tarefa de uma teoria de relações de trabalho é explicar por que regras particulares são estabelecidas e como e por que essas regras mudam em resposta a mudanças no ambiente que afetam o sistema. Considerados os quatro elementos que compõem um sistema de relações de trabalho – os atores, o contexto, a ideologia, e as normas – é na relação entre os contextos e as normas que Dunlop concentra a sua atenção (HORN, COTANDA E PICHLER, 2011). O contexto, ou o ambiente externo, que já abordamos na seção 2, afeta os atores e pode influenciar e modificar a rede de normas, ou, no caso específico do método examinado neste trabalho, os resultados das negociações coletivas (DUNLOP, 1993).

Kochan (1980) afirma que qualquer modelo teórico que busque explicar salários e outros resultados de negociação deve centrar-se em alguma noção de poder de barganha. Poder de barganha pode ser definido como a capacidade de uma parte atingir seus objetivos quando confrontada com a oposição de alguma outra parte do processo de negociação. Para transformar o conceito de poder de barganha em uma ferramenta útil de análise, os aspectos

que influenciam a capacidade dos sindicatos para alcançar seus objetivos na negociação coletiva – as fontes do poder de barganha – devem ser identificados. O sindicato é usado como base da análise porque é normalmente a força motriz na busca de mudanças nas condições existentes na relação de emprego, ou na tentativa de modificar as condições de emprego que prevaleceriam se as forças de mercado fossem deixadas livres para agir sobre trabalhadores e patrões. A título de ilustração, esta iniciativa sindical é particularmente verdadeira no Brasil entre o final dos anos 1970 e o início dos anos 1990. No entanto, a partir da metade dos anos 1990, com as dificuldades trazidas pela reestruturação produtiva das empresas, a força motriz na tentativa de modificar as condições de emprego passou a ser o empregador. Já nos anos 2000, não é possível afirmar claramente qual é o lado prevalecente na busca por mudanças nos termos e condições de emprego.

O modelo de Kochan reconhece que as forças que afetam o poder de barganha das partes e, logo, os resultados da negociação são as características do ambiente. A fim de explicar como uma instituição complexa que é a negociação coletiva produz variações nos salários e outras regras de acordos coletivos, o modelo desenvolvido por Kochan mostra que as variações encontradas nos resultados da negociação são relacionadas a uma variedade de características internas e do ambiente de negociação. É a partir dessas características que os sindicatos derivam o poder para atingir seus objetivos na negociação. O autor considera que as variáveis macroeconômicas – uma medida do desemprego e uma medida do movimento de preços – fornecem o ponto de partida para um modelo de determinação dos salários. O autor também cita variáveis microeconômicas que poderiam influenciar os resultados, a saber: inelasticidade da demanda pelo produto final, essencialidade do trabalho no processo de produção, inelasticidade da oferta de outros fatores de produção, relação entre os custos do trabalho e os custos totais de produção, grau de concentração na indústria, rentabilidade na indústria e grau de concorrência das importações (KOCHAN, 1980).

Kochan e Block (1977), ao analisarem os determinantes dos resultados das negociações coletivas no setor privado da indústria norte-americana, também olham essencialmente para as características do ambiente econômico que afetam o poder dos sindicatos nas negociações coletivas, uma vez que o ambiente legal é mantido constante e a dispersão geográfica das indústrias torna quase impossível medir as diferenças no ambiente político entre elas.

Chamberlain e Kuhn (1965) também se inscrevem na tradição analítica que considera que os resultados das negociações coletivas se relacionam com o poder de barganha dos agentes. Por sua vez, o poder de barganha é afetado por fatores ambientais, como as condições econômicas e a influência do governo sobre as negociações coletivas, e fatores não-ambientais, como as táticas adotadas pelos atores no processo de negociação.

Quanto a estudos brasileiros sobre o tema, Camargo (1990), ao analisar a política salarial brasileira no período 1975-1987, assume que a taxa de reajuste dos salários nominais dependia de dois fatores: (i) a política salarial implementada pelo governo e (ii) o poder de barganha dos sindicatos de trabalhadores em relação à capacidade dos empresários de resistir às demandas por maiores taxas de reajustes de salários. O poder de barganha dos trabalhadores em relação ao dos empresários estaria intimamente associado a dois processos. De um lado, o poder de mobilização dos sindicatos e, de outro, a capacidade das empresas de evitar que aumentos de salários nominais se transformem em aumentos de custo real da mão de obra. O poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores depende, dentre outros aspectos, do custo de perder o emprego por parte dos trabalhadores empregados e do grau de insatisfação dos trabalhadores com seus salários reais no momento da negociação. Quanto maior o número de trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho, maior a ameaça de dispensa dos trabalhadores que estão empregados. Esta maior ameaça de dispensa aumenta o custo da perda do emprego e, conseqüentemente, reduz o poder de mobilização dos sindicatos. Portanto, se as condições do mercado de trabalho são tais que a probabilidade de dispensa aumenta, reduz-se o poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores. Inversamente, o poder de barganha aumenta quando as condições do mercado de trabalho melhoram. O segundo componente importante da função poder de barganha é a capacidade das empresas de evitar que reajustes de salários nominais se transformem em aumentos do custo real do trabalho. Se um aumento de salário nominal não afeta o custo real da mão de obra para a empresa, esta terá pouco incentivo para resistir às demandas de seus trabalhadores e enfrentar conflitos com os sindicatos (CAMARGO, 1990).

Conforto e Ribeiro (2005) analisaram os determinantes da negociação coletiva do setor calçadista do Rio Grande do Sul no período 1996-2001. A análise dos autores 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. As variáveis independentes são de caráter exclusivamente macroeconômico, dividindo-se

entre variáveis setoriais e variáveis relacionadas ao mercado de trabalho. Os reajustes salariais foram influenciados por três variáveis: câmbio, preços de exportação dos calçados e nível de atividade. Quanto ao piso salarial, o resultado obtido definiu o salário mínimo como principal determinante capaz de explicar suas variações.

Horn (2008), no trabalho de referência para este ensaio, analisa os resultados das negociações coletivas em unidades da indústria gaúcha no período 1979-1995 através de um arcabouço de análise que busca explicar os resultados das negociações coletivas como uma função de mudanças nas condições da economia brasileira, considerando variáveis macroeconômicas e variáveis dos mercados de produto e de trabalho. Além dessas variáveis, considera-se que os resultados das negociações coletivas foram afetados pelas políticas de estabilização conduzidas pelo governo federal brasileiro no período 1986-95. Para o caso específico dos pisos salariais – um dos resultados das negociações coletivas analisado –, verificou-se que estes sofreram o impacto das variações nos salários mínimos oficiais.

Tomando por base os modelos teóricos sobre os determinantes dos resultados das negociações coletivas, procura-se definir um arcabouço de análise para explicar os resultados das negociações coletivas de salários na indústria do Rio Grande do Sul em função de mudanças nos contextos da economia brasileira. A definição das variáveis independentes, bem como os esclarecimentos sobre sua mensuração e a fonte dos dados, é tratada na próxima seção, sobre a metodologia do estudo.

4 METODOLOGIA

Duas são as variáveis de resultado da negociação coletiva de salários consideradas neste estudo, as quais são mensuradas da seguinte forma:

i) Reajuste salarial ($\Delta\%ReajusteNeg$)

Em cada ano, consiste da média aritmética simples dos reajustes de salários acordados pelas unidades de negociação, descontada a inflação dos doze meses anteriores à data-base do reajuste, em pontos percentuais. No caso de haver mais de uma taxa de reajuste negociado em uma unidade de negociação, a comparação baseia-se na taxa mais elevada, normalmente aquela que corresponde ao ajuste dos menores salários, que atingem mais trabalhadores; e

ii) Reajuste de piso salarial ($\Delta\%PisoNeg$)

Em cada ano, consiste da média aritmética simples dos reajustes de pisos salariais acordados pelas unidades de negociação, descontada a inflação dos doze meses anteriores à data-base do reajuste, em pontos percentuais.

Para ambas as variáveis, a obtenção dos reajustes foi realizada pelo desconto da variação do INPC (IBGE) nos doze meses anteriores à data-base de cada acordo. A escolha deste índice de preços deve-se ao fato de que o INPC constitui, em regra, o índice de referência para a recomposição do poder de compra dos salários em negociações coletivas.

A fonte dos dados são convenções coletivas e acordos em processo de dissídio coletivo de 16 unidades de negociação da indústria gaúcha (Quadro 1). Os acordos foram obtidos da base de dados da pesquisa “Negociações Coletivas de Trabalho na Indústria do Rio Grande do Sul, 1996-2005”, de consulta ao sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Emprego e de visita a sindicatos. Para o cálculo da variável Reajuste de piso salarial ($\Delta\%PisoNeg$), não foi considerada a unidade de negociação de Calçados de Campo Bom, que não possuía dados de negociação para o piso salarial antes do ano de 2002.

Quadro 1 - Unidades de negociação

| |
|---|
| 1. Laticínios / Porto Alegre |
| 2. Panificação / Porto Alegre |
| 3. Metalúrgicos / Canoas |
| 4. Metalúrgicos / Novo Hamburgo |
| 5. Metalúrgicos / São Leopoldo |
| 6. Metalúrgicos / Porto Alegre |
| 7. Metalúrgicos / Sapiranga |
| 8. Químicos / Porto Alegre |
| 9. Fertilizantes / Porto Alegre |
| 10. Produtos Farmacêuticos / Porto Alegre |
| 11. Gráficos / São Leopoldo |
| 12. Artefatos de Couro / Novo Hamburgo |
| 13. Calçados / Novo Hamburgo |
| 14. Calçados / São Leopoldo |
| 15. Calçados / Campo Bom |
| 16. Calçados / Sapiranga |

O período considerado foram os anos de 1996 a 2011, pois é no ano de 1996 que os efeitos legais da desindexação de salários passaram a ocorrer em sua plenitude.

A tarefa de traduzir os modelos teóricos em modelos para análise empírica consiste em buscar um conjunto de variáveis explicativas que, conforme as evidências já produzidas pela literatura acerca do tema, devem possuir algum impacto nos resultados da negociação coletiva de salários. Os estudos teóricos e empíricos revisados listam variáveis de contexto que exerceriam influência sobre os resultados de negociações coletivas de trabalho. Para a escolha das variáveis determinantes dos resultados neste trabalho, levou-se em conta a adequação das variáveis a um modelo de série de tempo aplicado para resultados de negociações coletivas de salários e, também, a falta de dados para todos ou alguns anos da série para algumas variáveis. Como consequência, chegou-se a um conjunto de 13 variáveis explicativas que buscam capturar mudanças nos contextos da economia brasileira que teriam afetado os resultados das negociações coletivas de salários na indústria gaúcha. Foram utilizadas as seguintes variáveis determinantes dos resultados em bases anuais, mostrando entre parênteses a fonte dos dados:

a) Variáveis econômicas:

- i. *Desemprego*: Taxa de desemprego aberto na Região Metropolitana de Porto Alegre, medida em primeira diferença. A variável foi utilizada em primeira diferença para evitar o problema de não estacionaridade. (DIEESE);

- ii. *PIB_IND*: Variação real no produto da indústria de transformação do Rio Grande do Sul (IBGE);
- iii. *PIB_IND2*: Variação real no produto da indústria do Brasil (IBGE);
- iv. *NUCI*: Nível médio de utilização da capacidade instalada na indústria de transformação do Rio Grande do Sul. O NUCI é um indicador utilizado para determinar a possibilidade de expansão da oferta de produtos industriais no curto prazo. (FIERGS);
- v. *Câmbio*: Variação na taxa de câmbio real. A taxa de câmbio real mede a variação relativa do nível geral de preços de um país face ao resto do mundo. Ela afeta a competitividade porque representa a real capacidade de compra da moeda nacional frente aos bens estrangeiros (BCB);
- vi. *Tariff*: Alíquota média de importações. Afeta a competitividade da indústria. (Banco Mundial);
- vii. *Produtividade*: Variação na produtividade na indústria do Rio Grande do Sul. Medida através da divisão do produto da indústria de transformação do Rio Grande do Sul (IBGE) pelo pessoal empregado na indústria de transformação do Rio Grande do Sul (FIERGS);
- viii. *Emprego*: Variação no nível de emprego da indústria do Rio Grande do Sul (FIERGS);
- ix. *Custo*: Razão entre custos do trabalho e custo total de produção na indústria do Brasil. Medida através da divisão da variável “salários, retiradas e outras remunerações” pela variável “total de custos das operações industriais” (IBGE);
- x. *INPC*: Inflação na Região Metropolitana de Porto Alegre (IBGE);

b) Variáveis institucionais:

- xi. *Salário Mínimo*: Variação no salário mínimo oficial real (Ipea Data);
- xii. *Piso Regional*: Reajuste percentual real do piso regional do Rio Grande do Sul. Como os pisos regionais só foram introduzidos a partir de 2001, para a construção dessa variável levou-se em consideração, até o ano de 2000, o reajuste real do salário mínimo oficial e, a partir de 2001, o reajuste real do piso regional do Rio Grande do Sul. (Assembleia Legislativa e Ipea Data); e
- xiii. *Dummy*: variável dummy política, com valor 0 nos anos de 1996 até 2002 (governo FHC) e 1 nos anos de 2003 até 2011 (governo Lula-Dilma).

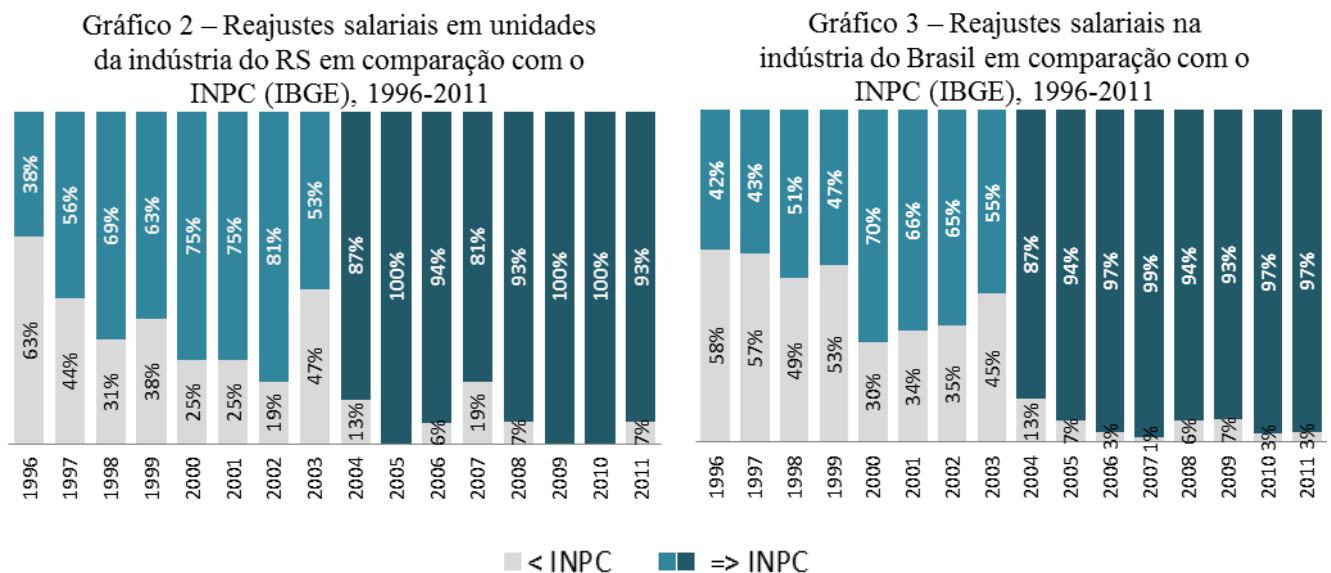
Para mensurar o impacto das variáveis explicativas no resultado das negociações coletivas de salários utiliza-se a estimação de regressões lineares, pelo método de mínimos quadrados ordinários (OLS). Busca-se a estimação de duas equações, uma utilizando os

reajustes dos salários como variável dependente ($\Delta\%ReajusteNeg$) e outra para explicar os reajustes dos pisos ($\Delta\%PisoNeg$). Os resultados são apresentados na próxima seção.

5 RESULTADOS

5.1 Dinâmica dos resultados das negociações coletivas de salários

Examinamos, inicialmente, a dinâmica da negociação salarial nas unidades da indústria gaúcha selecionadas (Gráfico 2) e na base de dados SAS-DIEESE para o setor da indústria (Gráfico 3). A base do SAS-DIEESE compreendia 354 unidades de negociação da indústria do Brasil no ano de 2011. O comportamento do reajuste salarial negociado, em comparação com o INPC na data-base, pode ser observado nos gráficos, que mostram a proporção de acordos com reajustes salariais iguais ou acima da inflação.



Fonte Gráfico 2: Convenções e acordos coletivos da indústria do Rio Grande do Sul. Elaboração própria.

Fonte Gráfico 3: SAS-DIEESE. Elaboração própria.

Há dois períodos distintos quanto à recuperação do poder aquisitivo dos salários através de negociação coletiva. Entre 1996 e 2003 observa-se um grau de recuperação bastante parcial, enquanto que, de 2004 a 2011, o grau de recuperação do poder de compra dos salários esteve sempre próximo de 100% dos casos. Ambos os gráficos apresentam esse mesmo comportamento. Nota-se que no ano de 1996, que marca o fim da indexação formal de salários, a maioria das unidades de negociação da indústria gaúcha não logrou aumentos reais de salários para os trabalhadores, ilustrando o grande esforço, durante os primeiros anos do Plano Real, para manter a inflação sob controle (SILVA, 2008). Ainda na indústria gaúcha, os anos seguintes apresentaram percentuais maiores de reajustes iguais ou acima do INPC, porém ainda em magnitudes parciais, em torno dos 60%, coincidindo com um período em que

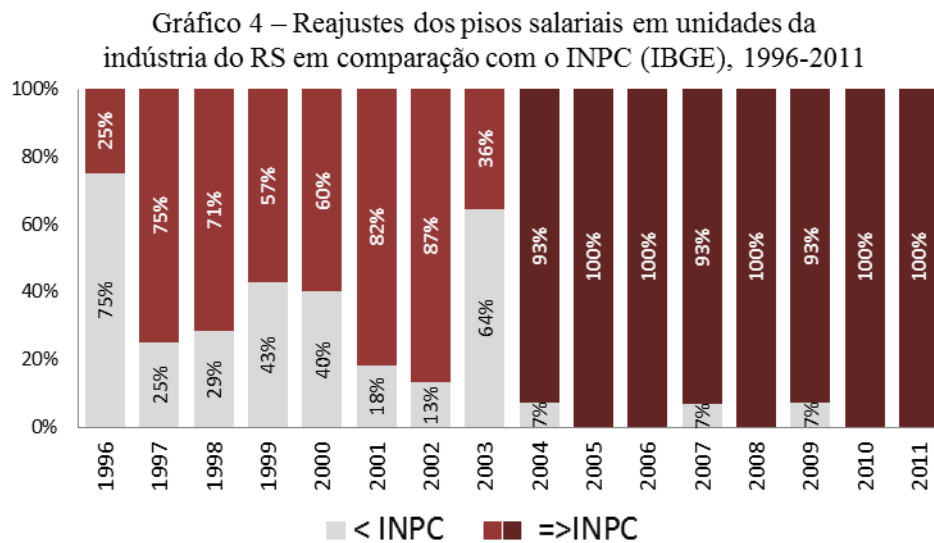
a taxa de desemprego aumentava a cada ano, indo de 9% em 1996 até atingir 12% em 1999, segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE para a Região Metropolitana de Porto Alegre. No início da década de 2000 houve indícios de recuperação da economia e do mercado de trabalho, com decréscimo na taxa de desemprego e aumento do número de assalariados. Esses fatores podem ter surtido efeito nas negociações salariais no Rio Grande do Sul, com os trabalhadores recuperando ou elevando seus salários reais negociados na data-base em 75% das unidades.

Os dados do SAS-DIEESE para a indústria do Brasil evidenciam uma dinâmica estável dos reajustes de 1996 até 1999, com os percentuais acima ou iguais ao INPC na faixa dos 40 a 50% dos casos. Nos anos de 2000 até 2003, o percentual de reajustes acima ou iguais ao INPC elevou-se, ficando na faixa de 55 a 70%. No ano de 2001, em especial, grande parte do país sofreu racionamento de energia elétrica, com impacto negativo nas negociações salariais, à exceção da Região Sul, que não precisou ser submetida ao racionamento e onde se obtiveram melhores resultados em termos de reajustes salariais (DIEESE, 2002). Em 2002, a inflação atingiu patamares mais elevados em decorrência das incertezas que caracterizaram o cenário político e econômico da transição entre o governo FHC e o governo Lula (CAMARGOS E SERRAO, 2011), fazendo com que os reajustes salariais iguais ou acima do INPC regredissem sobremaneira no Rio Grande do Sul, atingindo 53%, e no Brasil, para a casa dos 55%, em 2003.

A partir de 2004 a economia brasileira vivenciou uma trajetória de recuperação mais consistente, com retomada do crescimento econômico ancorado principalmente no dinamismo do mercado interno, maior estabilidade inflacionária, recuperação mais vigorosa do salário mínimo e queda do desemprego, que se refletiu nas negociações salariais. Os resultados mostram um aumento substancial das unidades em que os trabalhadores obtiveram reposição do poder aquisitivo ou conquistaram aumentos reais de salários. A tendência foi de recuperação negociada do poder de compra dos salários, com os percentuais de reajustes iguais ou acima do INPC se mantendo elevados e chegando a atingir 100% das unidades da indústria gaúcha nos anos de 2005, 2009 e 2010. Nem mesmo a crise econômica internacional que teve início em 2008 foi capaz de afetar os resultados favoráveis aos trabalhadores na negociação coletiva. O crescimento negativo do PIB do Rio Grande do Sul em 2005 devido à forte estiagem que se abateu sobre o Estado também não afetou a tendência da negociação salarial na indústria neste período. Nos últimos anos da série, um dos fatores que podem justificar o elevado patamar de reajustes é o baixo desemprego, o que forçaria os

empregadores a conceder reajustes superiores como forma de manter os empregados numa conjuntura de escassez de mão de obra.

O desempenho da variável Reajuste do piso salarial negociado na indústria do Rio Grande do Sul é semelhante ao comportamento da variável anterior, conforme é possível observar no Gráfico 4. Há, neste caso, uma distinção ainda mais clara entre os períodos 1996-2003 e 2004-2011. Além dos fatores já citados, para o piso negociado há também que se levar em consideração o estabelecimento dos pisos oficiais no Estado do Rio Grande do Sul a partir de 2001. O Rio Grande do Sul possui quatro faixas de pisos salariais, e os trabalhadores da indústria estão distribuídos em três dessas faixas, mas o reajuste anual é o mesmo para todas elas. As negociações salariais para o piso acabam vinculando-se ao mínimo regional, que serve como alavanca para a remuneração básica das categorias e, considerando a política de ganhos reais para o mínimo, faz com que os reajustes dos pisos negociados fiquem acima do INPC. É muito expressivo o fato de que nos últimos oito anos praticamente todas as unidades tenham obtido ganhos reais nas negociações para os pisos salariais.



Fonte: Convenções e acordos coletivos da indústria do Rio Grande do Sul. Elaboração própria.

5.2 Correlação

A Tabela 1 mostra os coeficientes de correlação de Pearson (r) entre as variáveis independentes, com exceção da variável *dummy* política, e os resultados das negociações coletivas de salários na indústria gaúcha.

Tabela 1: Coeficientes de correlação entre variáveis econômicas e resultados da negociação coletiva de salários em unidades da indústria do Rio Grande do Sul, 1996-2011¹

| | $\Delta\%ReajusteNeg$ | $\Delta\%PisoNeg$ |
|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| <i>Desemprego</i> | -0,465 | -0,287 |
| <i>PIB_IND</i> | 0,093 | 0,148 |
| <i>PIB_IND2</i> | 0,380 | 0,403 |
| <i>NUCI</i> | 0,356 | 0,299 |
| <i>Câmbio</i> | -0,506* | -0,207 |
| <i>Tariff</i> | -0,439 | -0,361 |
| <i>Produtividade</i> | -0,432 | -0,136 |
| <i>Emprego</i> | 0,515* | 0,297 |
| <i>Custo</i> | -0,882** | -0,246 |
| <i>INPC</i> | -0,452 | -0,574* |
| <i>Salário Mínimo</i> | 0,567* | 0,494 |
| <i>Piso Regional</i> | 0,233 | 0,568* |

Os sinais dos coeficientes de correlação entre os resultados das negociações coletivas e as variáveis econômicas *Desemprego*, *PIB_IND*, *PIB_IND2*, *NUCI*, *Emprego*, *Custo* e *INPC* são os esperados, apesar de apenas as três últimas apresentarem significância estatística (ao nível de 5%). As variáveis *Emprego* e *Custo* têm correlação estatisticamente significativa com os reajustes salariais, e a variável *INPC* com os reajustes dos pisos.

As correlações que envolvem *Câmbio* e *Tariff* – variáveis que refletem o grau de exposição do mercado interno à concorrência de produtos importados – e os resultados das negociações são negativas, um resultado que não está de acordo com o esperado, destacando-se, ademais, que a correlação entre *Câmbio* e $\Delta\%ReajusteNeg$ foi estatisticamente significativa (ao nível de 5%). Em que pese a apreciação cambial prejudicar a competitividade internacional da indústria, o sinal negativo da correlação pode estar refletindo ganhos de produtividade decorrentes de importações, já que a introdução de novas tecnologias importadas exigem trabalho mais qualificado para operá-las, resultando em melhores remunerações (ROMANATTO, PORCILE e CURADO, 2008). Esse resultado está em linha com o modelo macroeconômico desenvolvido por Carlin e Soskice (1990), onde uma valorização da taxa de câmbio tende a aumentar os salários reais. Todavia, deve-se tomar essa explicação com cautela, visto que o raciocínio se aplica a salários reais, e não à negociação de reajustes salariais. Há de se considerar, também, que o controle da inflação após o Plano Real, possibilitado em parte por uma taxa de câmbio mais baixa, favoreceu o salário real. Apesar da

¹ Nota: * e ** representam significância aos níveis de 5% e 1%, respectivamente. N=16.

significância estatística da correlação entre *Câmbio* e $\Delta\%ReajusteNeg$, a variável não se mostrou significativa nas regressões estimadas.

A correlação entre *Produtividade* e os resultados das negociações mostra um sinal negativo, apesar de não ser estatisticamente significativa (ao nível de 5%). Essa correlação inversa não corresponde ao esperado, um resultado que também apareceu em Horn (2008) para o período 1979-1995. Uma explicação seria que as hipóteses para a associação entre produtividade e negociações coletivas não estão livres de ambiguidades. De um lado, o aumento na produtividade amplia a capacidade das empresas de absorver os custos do trabalho e, em consequência, também o espaço para os sindicatos extraírem concessões. De outro lado, o aumento na produtividade, tudo o mais constante, afeta negativamente a demanda de trabalho, enfraquecendo o poder de barganha dos sindicatos (HORN, 2008).

A correlação entre as variáveis institucionais *Salário Mínimo* e *Piso Regional* e os resultados de negociação coletiva de salários apresentaram os sinais esperados. A correlação entre a variação anual no salário mínimo oficial real e $\Delta\%ReajusteNeg$ é estatisticamente significativa (ao nível de 5%), assim como a correlação entre a variação no piso regional e $\Delta\%PisoNeg$, oferecendo evidência para a hipótese de que os salários negociados são influenciados pela taxa oficial.

Em Horn (2008) foram analisados os coeficientes de correlação entre variáveis macroeconômicas e variáveis dos mercados de produto e de trabalho e os resultados das negociações coletivas para o período 1979-1995. A correlação entre os resultados das negociações coletivas e as variáveis macroeconômicas foram via de regra os esperados. Já as variáveis de desempenho econômico do setor industrial exibiram uma melhor performance explicativa, com os sinais dos coeficientes sendo os esperados para a grande maioria dos casos, ainda que apenas alguns dos coeficientes de correlação tenham apresentado significância estatística. A correlação entre a variação anual no salário mínimo oficial e os reajustes nos pisos salariais foi forte e estatisticamente significativa, oferecendo evidência para a hipótese de que os salários mínimos negociados foram consideravelmente influenciados pela taxa oficial.

5.3 Regressão

Os resultados das negociações coletivas de salários no que tange aos reajustes salariais ($\Delta\%ReajusteNeg$) foram associados a diferentes combinações das variáveis explicativas. Esta associação deu origem a três especificações alternativas com o grau de significância das variáveis usualmente aceitável. Os resultados encontrados são apresentados a seguir.

Tabela 2: Resultados das regressões para a variável $\Delta\%ReajusteNeg$ ²

| Variável | Modelo 1 | Modelo 2 | Modelo 3 |
|----------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
| <i>Intercepto</i> | -0.4392* (0.0348) | -0.2273 (0.2025) | 3.1882** (0.0001) |
| <i>Desemprego</i> | -0.3091* (0.0437) | | |
| <i>Emprego</i> | | 0.0767** (0.0091) | |
| <i>Salário Mínimo</i> | 0.0885** (0.0051) | 0.0773** (0.0070) | 0.0602* (0.0152) |
| <i>PIB_IND</i> | 0.0812** (0.0104) | | |
| <i>Custo</i> | | | -0.1627** (0.0001) |
| <i>Dummy</i> | 0.9597** (0.0012) | 0.9513** (0.0010) | |
| R ² | 0,85 | 0,83 | 0,88 |
| Durbin-Watson | 1,45 | 2,19 | 1,89 |
| Breusch-Godfrey 2 lags | 0,74 | 0,56 | 0,95 |
| Teste de White no cross terms | 0,30 | 0,50 | 0,32 |
| Teste Bera-Jarque | 0,96 | 0,78 | 0,75 |

No modelo 1, os resultados da análise de regressão mostrados na Tabela 2 sugerem que o salário real negociado foi influenciado pelo desemprego, pelo produto da indústria de transformação gaúcha, pelo salário mínimo oficial e pela presença do Partido dos Trabalhadores no governo federal. Como esperado, a taxa de desemprego (*Desemprego*) influenciou negativamente os reajustes salariais. Em contrapartida, o reajuste do salário mínimo (*Salário Mínimo*) e o produto da indústria de transformação (*PIB_IND*) afetaram

² Notas: (1) Os valores entre parênteses correspondem aos p-valores das estimativas; (2) Coeficientes que apresentam os sinais “ * ” e “ ** ” são significantes a 5% e 1%, respectivamente; e (3) Os valores apresentados para os testes de especificação correspondem aos p-valores das respectivas estatísticas de teste.

positivamente os reajustes no período examinado³. O patamar de reajuste do salário mínimo oficial, bem como o momento vivido pela indústria em termos de atividade produtiva, foram utilizados como balizadores nas pedidas de reajustes salariais pelos trabalhadores. Além disso, nota-se que a *Dummy* política mostrou-se altamente significativa. Não surpreende o fato de a presença do Partido dos Trabalhadores no governo federal fortalecer o lado laboral nas negociações coletivas de salários, criando um ambiente político favorável aos sindicatos; há que se ressaltar, contudo, que o período 2003-2011 também está associado a uma conjuntura econômica marcadamente mais favorável do que a do período anterior, quando o país enfrentou crises externas com consequências sobre a economia doméstica, com inflação mais elevada e, principalmente, maiores taxas de desemprego.

No modelo 2, os resultados indicam que o desempenho dos reajustes negociados foi influenciado pelo nível do emprego na indústria do Rio Grande do Sul (*Emprego*), e, assim como no primeiro modelo, pelo salário mínimo oficial (*Salário Mínimo*) e pela presença do Partido dos Trabalhadores no governo federal (*Dummy*). O nível de emprego afetou positivamente os reajustes, como esperado, pois mais emprego, ao reduzir o risco de se permanecer desempregado, significa maior poder de barganha para o lado dos trabalhadores. Isto pode resultar na conquista de reajustes salariais mais elevados.

Por fim, o modelo 3 sugere que a variável dependente foi influenciada, novamente, pelo salário mínimo oficial (*Salário Mínimo*) e também pela razão entre os custos do trabalho e o custo total de produção (*Custo*). A influência do salário mínimo tem sinal positivo, como esperado. Destaca-se o fato de que o comportamento dessa variável é semelhante nos três modelos. Já a proporção entre os custos do trabalho e os custos totais de produção afetou negativamente os reajustes, também em conformidade com a hipótese teórica, dado que custos maiores do trabalho pressionam o lucro do empregador e diminui a probabilidade de concessões que resultem em ganhos reais de salários para os trabalhadores nas negociações.

A grandeza da amostra utilizada neste estudo, com abrangência temporal de apenas 16 anos constitui uma restrição no que diz respeito à obtenção de regressões bem ajustadas. Consequentemente, assim como em Horn (2008), os resultados devem ser interpretados com cautela, basicamente como indícios que indicam, sim, a confirmação das hipóteses teóricas. Apesar da comprovação de significância estatística das variáveis apresentadas, essa cautela

³ A utilização alternativa do produto da indústria geral (PIB_IND2) também se mostra significativa, contudo reduz para 0,08 o p-valor da estimativa do parâmetro de influência do desemprego no modelo 1.

dirige-se sobretudo às magnitudes de seus coeficientes, tanto que nossa atenção na análise recai sobre os sinais dos coeficientes, se estão ou não de acordo com a teoria. A restrição imposta pelo tamanho da amostra também impede a introdução de muitas variáveis de forma simultânea em um modelo.

Na Tabela 3 são apresentados os resultados das negociações coletivas de salários em termos de reajustes de pisos salariais ($\Delta\%PisoNeg$) em associação às variáveis explicativas. O resultado da análise de regressão deu origem a uma especificação.

Tabela 3: Resultado da regressão para a variável $\Delta\%PisoNeg$ ⁴

| Variável | $\Delta\%PisoNeg$ (n=15) 1996 – 2011 |
|----------------------------------|--|
| <i>Intercepto</i> | 3.1976** (0.0020) |
| <i>Piso Regional</i> | 0.1145** (0.0047) |
| <i>PIB_IND2</i> | 0.1751* (0.0444) |
| <i>INPC</i> | -0.2835** (0.0106) |
| R ² | 0,72 |
| Durbin-Watson | 1,87 |
| Breusch-Godfrey 2 lags | 0,81 |
| Teste de White no cross terms | 0,90 |
| Teste Bera-Jarque | 0,58 |

Os resultados mostram que as variações nos pisos salariais negociados são influenciadas positivamente pelo PIB da indústria (*PIB_IND2*) e pelo reajuste do piso regional oficial (*Piso Regional*). Em contrapartida, o coeficiente estimado para o INPC mostra que, apesar de se estar levando em conta reajustes reais, taxas de inflação mais elevadas, mesmo dentro de limites da política de metas de inflação, impõem restrições a ganhos reais no piso salarial.

É interessante observar que, apesar de o piso regional (a partir de 2001) ter validade legal apenas para os trabalhadores não abrangidos por convenções coletivas, seus reajustes

⁴ Notas: (1) Os valores entre parênteses correspondem aos p-valores das estimativas; (2) Coeficientes que apresentam os sinais “ * ” e “ ** ” são significantes a 5% e 1%, respectivamente; e (3) Os valores apresentados para os testes de especificação correspondem aos p-valores das respectivas estatísticas de teste.

são determinantes para o resultado das negociações de piso entre os sindicatos. Isto sugere que a política governamental para o salário mínimo/piso regional serve como balizador para as negociações, de forma que maiores taxas oficiais normalmente resultam em maiores pisos salariais negociados.

Também foi tentada a introdução das demais variáveis que teriam influência nos resultados de negociações salariais. No entanto, em nenhuma especificação alternativa outras variáveis se mostraram significantes, de modo que a especificação da Tabela 3 foi a melhor obtida.

Em Horn (2008), artigo utilizado como referência para o presente trabalho, a análise de regressões ilustrou que os resultados de negociações coletivas de salários em unidades da indústria gaúcha no período 1979-1995 dependeram das variações no salário mínimo oficial, dos preços relativos da indústria e das políticas de estabilização conduzidas pelo governo federal no período 1986-95. Especificamente, os resultados para a variável Reajustes salariais indicaram que a mesma foi influenciada positivamente pelos preços relativos da indústria e negativamente pelas políticas de estabilização dos Planos Cruzado (1986), Collor (1990-91) e Real (1994). Já os resultados para a variável Reajuste de pisos salariais demonstraram que estes reajustes tiveram uma influência negativa da política de estabilização dos Planos Collor e foram fortemente dependentes da política governamental para o salário mínimo, demonstrando que as taxas oficiais pareciam prover uma referência decisiva para as taxas negociadas no período pré-Real. Neste trabalho algumas conclusões de Horn (2008) foram confirmadas, como a influência do salário mínimo e dos pisos salariais. Em contrapartida, a importância dos preços relativos não foi relevante na determinação dos reajustes salariais.

Em síntese, após a estimação dos dois modelos, foi possível produzir evidências que confirmam as expectativas firmadas. Nota-se que a conjuntura econômica e política exerce, de fato, influência sobre os resultados das negociações salariais. Mais especificamente, variáveis como o PIB do setor, a taxa de desemprego e o nível de emprego, a razão dos custos do trabalho nos custos totais de produção, a inflação, as variações de salários mínimos oficiais e a presença do Partido dos Trabalhadores no governo federal determinam em grande parte a magnitude dos reajustes de pisos e salários negociados, como se pode observar pelos valores elevados para os coeficientes de determinação (R^2) das regressões estimadas.

6 CONCLUSÃO

O Plano Real está associado ao processo de estabilização monetária recente e ao fim da indexação oficial de preços e salários na economia brasileira. No âmbito das relações de trabalho, o Plano Real inaugurou um novo paradigma para as negociações salariais no país, uma vez que extinguiu os reajustes automáticos após 30 anos de vigência de políticas salariais, o que significou uma nova dinâmica dos salários nominais, que passaram a depender, sobretudo, dos resultados de negociações coletivas e de decisões unilaterais dos empregadores. Exceção foi mantida para o salário mínimo, cujo reajuste anual continuou a ser definido em lei.

Na tradição da teoria de relações de trabalho, os salários monetários são determinados em um sistema de relações de trabalho. O sistema de relações de trabalho tem como resultado final regras incidentes sobre a relação de emprego, de que os salários constituem um exemplo. Um dos modos de regulação do sistema de relações de trabalho é a negociação coletiva. O presente trabalho buscou analisar os salários monetários determinados por negociação coletiva em um cenário de baixa inflação e desindexação salarial.

O sistema brasileiro de relações de trabalho viveu momentos distintos no pós-Real. Um primeiro momento específico refere-se às reformas dos anos 1990, com a introdução de uma série de mecanismos de flexibilização, em uma conjuntura de elevação das taxas de desemprego e de lento crescimento da economia. Já o segundo momento, associado à primeira década dos 2000, foi marcado basicamente pela continuidade do arcabouço normativo, com poucas mudanças no sistema de relações de trabalho. A economia passou a crescer em ritmo mais intenso a partir de 2004, em um contexto de aumento do emprego formal, fortalecimento do mercado interno, manutenção das taxas de inflação em baixos patamares e política de valorização do salário mínimo. Cabe assinalar que um governo federal mais simpático às demandas sindicais formou um contexto de poder na sociedade mais ampla que beneficiou o ativismo sindical nas negociações coletivas (DUNLOP, 1993). Sob este pano de fundo, foram observados dois períodos distintos quanto à recuperação do poder aquisitivo dos salários através de negociações coletivas, havendo um menor grau de recuperação entre 1996 e 2003 e um maior grau de recuperação do poder de compra dos salários de 2004 a 2011.

À luz de teorias sobre os determinantes dos resultados de negociações coletivas que associam mudanças nesses resultados a mudanças nos contextos em que sindicatos de trabalhadores e empregadores interagem, o presente trabalho investigou as variáveis

econômicas e institucionais que influenciaram os resultados das negociações coletivas de salários. Foram analisados os determinantes dos resultados das negociações salariais em unidades selecionadas da indústria do Rio Grande do Sul entre 1996 e 2011. Os resultados da análise de regressão sugeriram que, entre 1996 e 2011, os resultados dos reajustes salariais negociados foram influenciados (i) pela taxa de desemprego, (ii) pelo nível de emprego, (iii) pela variação no produto da indústria, (iv) pela razão entre os custos do trabalho e os custos totais de produção, (v) pela variação no salário mínimo oficial, e (vi) pela presença do Partido dos Trabalhadores no governo federal. Quanto aos resultados para os pisos salariais negociados, estes dependeram (i) da variação no produto da indústria, (ii) da inflação, e (iii) da variação no piso regional oficial.

Assim, foi possível produzir evidências de que a conjuntura econômica e política exerceu, de fato, influência sobre os resultados das negociações salariais. Especificamente, o reajuste concedido ao salário mínimo nacional e para o piso regional servem de balizadores para as negociações coletivas de salários. Tornou-se evidente, pelo fato de a variável salário mínimo ter aparecido com o mesmo comportamento nos três modelos de reajuste salarial, que a política de valorização do salário mínimo influencia os reajustes negociados de forma que os ganhos reais praticados no salário mínimo são transferidos não só para aqueles que recebem o piso salarial, mas também para as faixas superiores de salários.

O presente ensaio é uma contribuição ao estudo das relações de trabalho no que tange aos determinantes de negociações coletivas de salários no Brasil, não obstante as limitações da análise decorrentes do curto período de tempo considerado. É importante que outros estudos avancem no entendimento destas questões para o Brasil. Existe essa possibilidade através de exploração da base de dados do sistema MEDIADOR do Ministério do Trabalho e Emprego, que a partir de 2009 permitiu a livre consulta de todas as negociações coletivas no país devidamente registradas no sistema, e do painel SAS-DIEESE, que contempla as informações sobre reajustes salariais de unidades de negociação da indústria, comércio e serviços de todo o Brasil.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, W. A. C. **Negociações coletivas no Brasil: breve análise do período 2000-2006 e suas tendências.** Anais da I Conferência de Relações de Emprego e Trabalho, São Paulo, nov./2007.
- _____. Crise Econômica Recente e Negociações Coletivas no Brasil: Algumas Lições? **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, n. 13, v. 2, 2009, p. 01-18.
- AMORIM, W. A. C.; JUNIOR, Fausto A. **A Estrutura da Negociação Coletiva dos Metalúrgicos no Estado de São Paulo: Um Ensaio Sobre sua Evolução.** Informações FIPE (Impresso), 2011.
- BAMBER, G. J.; CÓRDOVA, E. Collective bargaining. In: BLANPAIN, R.; ENGELS, C. (orgs.). **Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies.** 5ª ed. Deventer-Boston: Kluwer, 1993. p. 353-382.
- CACCIAMALI, M. C.; RIBEIRO, R.; MACAMBIRA, J. (orgs.). **Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho.** Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo, 2011.
- CAMARGO, J. M. Salários nominais, política salarial e ativismo sindical. **Série Fac-Símile** nº 36. Rio de Janeiro, 1990.
- CAMARGOS, R. C. M.; SERRAO, R. S. Três décadas de negociação coletiva no Brasil: contextos, resultados e desafios. In: **Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho.** Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo, 2011.
- CAMPOS, F. N. O sistema brasileiro de relações do trabalho dos anos 70 à Constituição Federal de 1988: 15 anos de mudanças. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, São Paulo, n. 38, 2011.
- CARDOSO JR., J. C. Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil nos anos 90. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, vol. 23, nº 2, 2002.
- CARLIN, W.; SOSKICE, D. **Macroeconomics and the wage bargain: a modern approach to employment, inflation and the exchange rate.** Oxford University Press, 1990.
- CHAMBERLAIN, N. W.; KUHN, J. K. **Collective bargaining.** 2ª ed. Nova York: McGraw-Hill, 1965.
- CONFORTO, E.; RIBEIRO, E. P. Os Determinantes da Negociação Coletiva: um Olhar sob o Setor Calçadista. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 26, Número Especial, p. 299-320, maio 2005.
- DIAS, M. P. **Uma análise da negociação coletiva sobre horas de trabalho na indústria do Rio Grande do Sul, 1996-2005.** Monografia (Graduação) – Curso de Ciências Econômicas – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, 2001. Cap. 8.

_____. **As Negociações Salariais em 2001**. São Paulo, março 2002.

_____. **Balanco das Negociações**. São Paulo, março 2003.

_____. **Balanco das Negociações**. São Paulo, março 2004.

_____. O comportamento dos reajustes salariais em 2004. **Estudos e pesquisas** nº8, março 2005.

_____. A negociação dos reajustes salariais em 2005. **Estudos e pesquisas** nº18, março 2006.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2006. **Estudos e pesquisas** nº33, março 2007.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2007. **Estudos e pesquisas** nº38, março 2008.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2008. **Estudos e pesquisas** nº43, março 2009.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2009. **Estudos e pesquisas** nº49, março 2010.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2010. **Estudos e pesquisas** nº55, março 2011.

_____. Balanço das negociações dos reajustes salariais em 2011. **Estudos e pesquisas** nº59, março 2012.

_____. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, 2012.

DUNLOP, J. T. **Industrial relations system**. Ed. revisada. Boston: HBS Press, [1958] 1993.

ERICKSON, C. L. A re-interpretation of pattern bargaining. **Industrial and Labor Relations Review**, vol.49, nº4, julho 1996.

FRANCO FILHO, G. S. **Os Atores da Negociação Coletiva no Brasil**. XVII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Montevideú, set. 2002.

HORN, C. H.. Negociações coletivas, indexação oficial e inflação: uma análise dos salários negociados na indústria do Rio Grande do Sul – 1978-95. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 26, n. 1, p. 505-542, jun. 2005.

_____. Poder de barganha dos sindicatos e negociações coletivas na indústria do Rio Grande do Sul, 1979-1995. **Revista de Economia Política**, vol.28, nº3(111), pp. 510-529, julho-setembro/2008.

_____. Os debates estaduais do Fórum Nacional do Trabalho: entre a reforma e a continuidade. In: **Ensaio sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

HORN, C. H.; COTANDA, F. C. (orgs.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

HORN, C. H.; SILVA, S. G. C. L. (orgs.). **Ensaio sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

HORN, C. H.; COTANDA, F. C.; PICHLER, W. A. **John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems**. In: 2ª Conferência Brasileira de Relações de Emprego e Trabalho, IBRET, 2008. São Paulo: IBRET, 2008.

_____. Relações de trabalho: o enfoque sistêmico de John T. Dunlop. In: **Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho**. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo, 2011.

KAUFMAN, B. E. Employment relations and the employment relations system: a guide to theorizing. In: KAUFMAN, B. E. (ed.). **Theoretical perspectives on work and the employment relationship**. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association Series 2004.

KOCHAN, T. A. **Collective bargaining and industrial relations: from theory to policy and practice**. Homewood: Irwin, 1980.

KOCHAN, T. A.; BLOCK, R. N. An Interindustry Analysis of Bargaining Outcomes: Preliminary Evidence from Two-digit Industries. **Quarterly Journal of Economics**, 91, 1977. 431-452.

KOCHAN, T. A.; WHEELER, H. N. Municipal Collective Bargaining: A Model and Analysis of Bargaining Outcomes. **Industrial and Labor Relations Review**, vol.29, nº1, outubro 1975.

KREIN, J. D. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, M.; HENRIQUES, W. (orgs.). **Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90**. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia da UNICAMP, 2003. Cap. 7.

KREIN, J. D.; GONÇALVES, J. R. B. **O sindicalismo e as relações de trabalho em época de mudanças**. Anais do IX Encontro Nacional de Estudos do Trabalho – ABET, Salvador, 2005.

LEAP, T. L.; GRIGSBY, D. W. A Conceptualization of Collective Bargaining Power. **Industrial and Labor Relations Review**, vol.39, nº2, janeiro 1986.

NORONHA, E. G. O Modelo Legislado de Trabalho no Brasil. **Dados – Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v.43, nº2, p.241-290, 2000.

NORONHA, E.; ARTUR, K. “Reformas Trabalhista e Sindical: O que tivemos, o que se quer e o que se pode ter”. In: GROS, D.; DELGADO, I. G.; CAPELIN, P.; DULCI, O. (orgs.).

Empresas e grupos empresariais: atores sociais em transformação. IV Workshop Empresas, Empresários e Sociedade. Juiz de Fora: UFJF, 2005, p.181-215.

PICHLER, W. A. **A changing industrial relations in Brazil: developments in collective bargaining in Rio Grande do Sul:** 1978-1991. Dissertação (Ph.D. em Sociologia) London School of Economics and Political Science, Universidade de Londres. Londres, 2005.

_____. Mudanças no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho nos anos 80: o fim do corporativismo autoritário. **Textos para Discussão FEE** n° 18, 2007.

_____. Mudanças nas relações de trabalho: sindicalismo, greves e negociações coletivas entre 1980 e 2008. In: CONCEIÇÃO, Octávio A. C.; GRANDO, Marinês Zandavali; TERUCHKIN, Sônia Unikowsky; FARIA, Luiz Augusto Estrella (Org.). **A evolução social**. Porto Alegre: FEE, 2010.

RODRIGUES, I. J. ; RAMALHO, J. R.; CONCEIÇÃO, J. J. Relações de trabalho e sindicato no primeiro governo Lula (2003-2006). **Ciência e Cultura (SBPC)**, v. 60, p. 54-57, 2008.

ROMANATTO, E.; PORCILE, G.; CURADO, M. Produtividade, salários e taxa de câmbio: uma análise da experiência brasileira nos anos 1990. **Revista de Economia Contemporânea**, Dez 2008, vol.12, no.3, p.545-570.

SILVA, S. G. C. L. **Relações coletivas de trabalho:** configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

WINDMULLER, J. P. et al. **Collective bargaining in industrialized market economies:** a reappraisal. Genebra: ILO, 1987. p. 3-16.

ANEXO A – Testes de Raiz Unitária

Tabela 4 – Testes de Raiz Unitária

| Variável | Teste ADF | | Teste Phillips-Perron |
|-----------------------|------------|----------------------|-----------------------|
| | Defasagens | Estatística de Teste | Estatística de Teste |
| <i>Δ%ReajusteNeg</i> | 3 | -3.9699*** | -3.7360*** |
| <i>Δ%PisoNeg</i> | 0 | -3.5438** | -3.5616** |
| <i>Desemprego</i> | 0 | -2.8356* | -2.7933* |
| <i>Salário Mínimo</i> | 1 | -3.5342** | -4.6157*** |
| <i>Piso Regional</i> | 0 | -3.5438** | -3.5616** |
| <i>PIB_IND</i> | 1 | -7.0189** | -7.6768*** |
| <i>PIB_IND2</i> | 0 | -5.8246*** | -9.0228*** |
| <i>NUCI</i> | 2 | -2.7788* | -5.0102*** |
| <i>Câmbio</i> | 3 | -2.7474* | -2.8888* |
| <i>Tariff</i> | 0 | -5.1505*** | -5.0115*** |
| <i>Produtividade</i> | 0 | -2.9723* | -2.9128* |
| <i>Emprego</i> | 0 | -3.1357** | -3.1370** |
| <i>Custo</i> | 0 | -2.6094 ¹ | -2.6095 ² |
| <i>INPC</i> | 0 | -2.9979* | -3.0254* |

Fonte: elaboração própria.

Nota: *, ** e *** representam significância aos níveis de 10%, 5% e 1%, respectivamente.

¹ e ² p-valor da estatística de teste foi igual a 0,1158. Devido ao pequeno tamanho da amostra, este nível de significância foi considerado suficiente para rejeitar a hipótese de raiz unitária.