

Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação¹

Carlos Henrique Horn²

Resumo

Este artigo apresenta uma metodologia para a mensuração da mudança no conteúdo normativo das cláusulas sobre a relação de emprego em acordos coletivos de trabalho. O esquema de classificação das cláusulas proposto tem por objetivo auxiliar na análise longitudinal da continuidade e mudança nas negociações coletivas de trabalho. Discutem-se, ainda, os resultados da aplicação do método a 17 acordos setoriais da indústria de transformação do Rio Grande do Sul no período 1979-1995.

Palavras-chave: Negociação coletiva do trabalho; Relações trabalhistas; Sindicatos; Indústria de transformação – Rio Grande do Sul.

Abstract

Measurement of change in the contents of substantive provisions of collective agreements: methodology and an application

This paper puts forward a methodology for measuring change in the contents of substantive rules of collective agreements. A proposed scheme for classifying clauses, which aims at supporting longitudinal analysis on continuity and change in processes of collective bargaining, is developed. This scheme has been applied to collective agreements pertaining to the manufacturing sector in Rio Grande do Sul between 1979 and 1995. A discussion on the outcomes of this application completes the paper.

Key words: Collective bargaining; Industrial relations; Trade unions.

JEL J51.

Introdução

As análises sobre a evolução do conteúdo normativo dos acordos coletivos de trabalho cingem-se, em sua maioria, ao desempenho da barganha salarial. Na literatura brasileira especializada, as cláusulas sobre os ajustes dos salários nominais e dos pisos salariais são as que normalmente exercem maior atração, mas também encontramos análises sobre os salários indiretos e os auxílios (Aguirre et al., 1985; Brandão, 1991; Diehl, 1992; Horn, 1992; Vasconcellos, 1983). Alguns estudos, todavia, dedicam-se a temas específicos, que não o da barganha de salários, com destaque às negociações de cláusulas de interesse direto das mulheres (Dieese, 2003; Sanches; Gebrim, 2003) e de cláusulas sobre a saúde dos trabalhadores (Cacciamali; Sandoval; José-Silva, 2003). Mais

(1) Trabalho recebido em março de 2005 e aprovado em abril de 2006.

(2) Professor do Departamento de Ciências Econômicas e do Programa de Pós-Graduação em Economia – Área de Desenvolvimento Econômico, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. E-mail: <chhorn@portoweb.com.br>.

recentemente, atenção especial tem sido dedicada a temas decorrentes de mudanças legais havidas nos anos 1990, em especial a flexibilização da jornada de trabalho (Zylberstajn, 2003a) e a participação nos lucros e resultados (Dieese, 2000; Zylberstajn, 2003b). No conjunto, as análises de maior abrangência temática buscam caracterizar os resultados das negociações e sua evolução com base na descrição do enunciado das normas coletivas, incluindo a distribuição das cláusulas segundo seus tópicos temáticos específicos e medidas sobre o tamanho dos acordos e a variação dos resultados salariais (Aguirre et al., 1985; Carvalho Neto, 2001; Dieese, 1999, 2001).

Dado que cada análise singular ocupa-se de uma temática específica (salários, saúde, gênero), a literatura sobre o conteúdo normativo dos acordos coletivos de trabalho não chega a oferecer uma visão de conjunto da evolução dos resultados ao longo do tempo.³ Em particular, não há registro sobre tentativas de traduzir o conteúdo das normas ajustadas por meio de negociações coletivas em indicadores que capturem a variação ocorrida nesse conteúdo. Essa é, portanto, a questão que orienta o presente artigo.⁴ Nele, apresentamos uma proposta de mensuração das variações no conteúdo normativo das cláusulas que regulam diretamente a relação de emprego.

O artigo está composto de duas seções principais, às quais se adicionam esta introdução e um comentário final. Na primeira seção, apresentamos uma proposta de mensuração da evolução do conteúdo normativo das cláusulas substantivas. Um esquema de classificação das cláusulas substantivas foi desenvolvido com o objetivo de capturar a mudança no conteúdo normativo das regras coletivas entre sucessivos acordos de uma mesma unidade de negociação. As categorias desse esquema permitem aferir, por exemplo, a extensão em que há mudança no conteúdo de um acordo coletivo qualquer, e se essa mudança acarreta uma ampliação ou uma redução nos direitos dos trabalhadores. Na segunda seção, discutimos os resultados da aplicação do método a 17 unidades de negociação da indústria de transformação do Rio Grande do Sul no período 1979-1995.⁵ Alguns comentários gerais encerram o artigo.

(3) Nos estudos especializados sobre as negociações coletivas no Brasil, os indicadores de conjunto dos resultados circunscrevem-se a uma contagem do número total de cláusulas e de sua distribuição segundo o escopo temático. Nossa atenção no presente artigo recai sobre um objeto diferente, qual seja, a evolução do conteúdo dos direitos e obrigações criados nas negociações coletivas de trabalho, o que exige um exame das cláusulas não apenas pela ótica dos temas negociados, com o objetivo de desenvolver indicadores de síntese dessa evolução.

(4) Este artigo consiste de uma versão revisada da seção 6.3 da tese de doutorado do autor, *Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-95*, que resultou de pesquisa sob a supervisão do Prof. Stephen Wood, e que foi submetida à *London School of Economics and Political Science* (Universidade de Londres). Para realizar a pesquisa, o autor contou com o apoio de bolsa de estudo do CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

(5) As unidades de negociação coletiva selecionadas, todas em nível de setor, são as seguintes: Alimentação (Porto Alegre), Panificação (Porto Alegre), Metalúrgicos (Canoas), Metalúrgicos (Novo Hamburgo), Metalúrgicos (São Leopoldo), Metalúrgicos (Porto Alegre), Metalúrgicos (Sapiranga), Químicos (Porto Alegre), Fertilizantes (Porto Alegre), Farmacêuticos (Porto Alegre), Gráficos (São Leopoldo), Artefatos de Couro (Novo Hamburgo), Calçados (Novo Hamburgo), Calçados (São Leopoldo), Calçados (Campo Bom), Calçados (Sapiranga), e Têxteis (Porto Alegre). No período 1978-1995, essas unidades geraram 287 acordos coletivos, os quais formam a base primária de dados dos resultados das negociações analisados neste artigo.

1 Mensuração da mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas

O método que ora apresentamos tem por finalidade mensurar as mudanças no conteúdo das cláusulas substantivas de acordos coletivos de trabalho. A definição de cláusula substantiva está enraizada na literatura sobre relações de trabalho, onde forma uma dicotomia com as chamadas normas de procedimento. Assim, Wood et al. (1975), tomando as obras de Dunlop (1993) e Flanders (1970) como sua referência maior, esclarecem a diferença entre as normas substantivas e as normas de procedimento como segue:

Normas substantivas:	– normas que governam ação no sistema de produção (p. 22); – normas que governam a relação de emprego (p. 24);
Normas de procedimento:	– normas que governam ação no sistema de relações de trabalho (p. 22); – normas que governam o processo de definição de regras (p. 24).

De modo resumido, podemos estabelecer que as normas substantivas fixam os direitos e as obrigações das partes da relação de emprego; portanto, como assinalam Wood et al., são normas que governam diretamente a relação de emprego e a ação no sistema de produção. Já as normas de procedimento, ao se circunscreverem a formulação, revisão e cumprimento das normas substantivas e das próprias normas de procedimento, incidem indiretamente sobre a relação de emprego.

A expressão da mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas em uns poucos indicadores de síntese baseia-se em um esquema de classificação de cláusulas. Para elaborar esse esquema de classificação, partimos de um conjunto de questões relevantes para a análise da mudança no conteúdo normativo das cláusulas que regulam diretamente a relação de emprego entre acordos coletivos sucessivos. Essas questões podem ser apartadas em três grupos distintos.

O primeiro grupo de questões relevantes refere-se ao **beneficiário da cláusula**. Como o objeto de nossa mensuração são as cláusulas substantivas, os beneficiários correspondem aos pólos da relação de emprego. Portanto, ou são os empregados, ou são os empregadores. Há, ainda, a possibilidade remota de que o beneficiário não seja claramente identificado na cláusula, o que se considera, para fins de classificação, como uma situação indeterminada.

O segundo grupo de questões corresponde à **verificação da existência de regra sobre idêntico tópico temático em acordos de anos diferentes**, sendo o acordo no ano corrente necessariamente uma das referências dessa verificação. Em primeiro lugar, tomamos o acordo no ano corrente (acordo em t) como a referência básica e procuramos averiguar se há, em acordos anteriores (acordos em t-i, com i variando entre 1 e a diferença entre o ano corrente e o ano inicial da série), pelo menos uma cláusula sobre tópico temático idêntico ao da cláusula do acordo em t. Distinguimos, aqui, três situações relevantes: (i) há cláusula no acordo em t-1, o que sugere uma continuidade da negociação sobre o tópico temático específico; (ii) há cláusula em acordo passado, mas não no acordo

em t-1, o que indica que o tópico temático específico deixara de ser negociado (em t-1 ou mesmo antes) e voltou a ser objeto de barganha (em t). Designamos essa situação como “cláusula em retorno”; (iii) não há, em qualquer ano t-i da série de acordos, uma cláusula com tópico temático idêntico ao da cláusula do acordo em t, o que indica que um novo tópico temático passou a ser objeto de negociação. Chamamos essa situação de “cláusula nova”.

Em segundo lugar, examinamos a existência, no acordo corrente, de cláusulas negociadas no ano imediatamente anterior. Há duas respostas pertinentes para essa questão. Se existe, no acordo em t, pelo menos uma cláusula sobre tópico temático idêntico ao da cláusula do acordo em t-1, então, a situação não se distingue do resultado (i) acima. A novidade aparece no segundo caso, ou seja, quando não há cláusula em t, indicando que um tópico temático que fora objeto de negociação em t-1 deixou de sê-lo no acordo corrente. Esse caso é denominado “cláusula suprimida”.

Uma vez concluída a etapa de verificação da existência de regras, concentramo-nos no terceiro grupo de questões, que se refere à **caracterização da mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas com idêntico tópico temático entre acordos em anos sucessivos** (acordos em t-1 e t). Essa caracterização envolve mais do que a identificação do tópico temático e do beneficiário. O enquadramento de determinada cláusula numa categoria do esquema de classificação exige uma avaliação das **condições gerais ajustadas**. Trata-se de uma análise do conteúdo normativo das cláusulas com o objetivo de verificar continuidade ou mudança e criar as categorias do esquema de classificação.

A avaliação das condições gerais ajustadas numa norma coletiva adota a sentença dos elementos comuns das normas de conduta como seu mapa de referência. As cláusulas substantivas dos acordos coletivos de trabalho, ao estipularem regras aplicáveis à relação de emprego, são normas jurídicas de conduta. Expressam-se, em geral, sob a forma de uma sentença lógica de direitos e obrigações que conectam entre si, sob condições determinadas, as partes da relação de emprego: um dos pólos da relação beneficia-se de um conjunto de direitos, ao passo que o outro pólo obriga-se a cumprir certos deveres. Os elementos abstratos comuns das normas de conduta – portanto, também das cláusulas substantivas – podem ser assim expressos:

Se A é, B deve ser.

Nessa forma de apresentação, articulam-se dois elementos na estrutura de uma norma de conduta. O elemento A consiste de uma condição hipotética que deve ser observada na realidade a fim de tornar válido, em sentido obrigatório, o elemento B, isto é, um direito ou uma obrigação. O elemento B é o núcleo de um vínculo social entre dois entes, posto que, estando satisfeitas as condições estipuladas no elemento A, ele prescreve as obrigações de um ente como a contraparte dos direitos de um outro ente, e vice-versa. A conduta simbolizada por B pode ser uma proibição, isto é, uma obrigação negativa, tal como na legislação sobre a jornada máxima de trabalho ou o emprego de crianças, ou uma obrigação positiva, tal como na legislação sobre salários mínimos ou o aviso prévio em caso de rescisão de contrato de trabalho (Kahn-Freund, 1977, p. 27-28).

Em sendo típicas normas de conduta, as cláusulas coletivas que regulam diretamente a relação de emprego podem ser perfeitamente decompostas em elementos do tipo A e B. Para cada cláusula coletiva, essa decomposição resulta num conjunto de condições ajustadas, em parte correspondendo ao elemento A (condições de implementação do direito ou obrigação), em parte ao elemento B (núcleo da regra) do enunciado acima. Portanto, uma análise comparativa das condições gerais ajustadas entre cláusulas em t e em t-1 envolve o exame conjunto de múltiplas dimensões. Ilustram essas dimensões os critérios para se tornar elegível a um benefício, o intervalo temporal de aplicação do benefício e a responsabilidade pela cobertura dos custos.

A comparação entre as várias dimensões de uma determinada cláusula em t com sua correspondente em t-1 depende necessariamente do ponto de vista do beneficiário da cláusula, se os trabalhadores ou as empresas. Procuramos classificar os vários casos, de modo exaustivo e mutuamente exclusivo, em quatro resultados relevantes, a saber: “condições mais amplas em t” (mais amplas em t do que em t-1, pelo ponto de vista do beneficiário da norma, o que representa uma mudança que o favorece), “condições mais restritas em t” (novamente conforme o ponto de vista do beneficiário da norma; logo, uma mudança que o desfavorece), “condições praticamente inalteradas” e “indeterminado”. Uma cláusula com condições gerais mais amplas para os empregados, por exemplo, envolve como sua contrapartida uma redução no poder discricionário das empresas. Nos casos em que não é possível um claro enquadramento da mudança no conteúdo normativo entre t-1 e t, o que ocorre quando uma ou mais condições se ampliam e uma ou mais condições se tornam mais restritas, consideramos a mudança indeterminada quanto à parte favorecida.

Por fim, o esquema de classificação faz uma distinção específica no caso das cláusulas em que o elemento B é um valor monetário expresso no enunciado da norma ou resultante da aplicação de uma fórmula de cálculo ajustada. Esse caso reúne as cláusulas em que os direitos dos trabalhadores – por exemplo, o piso salarial negociado e o auxílio-alimentação – são estipulados em valor monetário. Os valores das cláusulas nos anos t-1 e t são comparados a preços constantes, tendo sido arbitrado o intervalo entre 95% e 105% da variação no IPC-IEPE como uma situação de constância. Os resultados possíveis são classificados como “valor maior”, “valor menor” e “valor constante”.

As questões consideradas relevantes para a análise da mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas ao longo do tempo, independentemente de sua relação com a legislação estatal, são sistematizadas no Quadro 1. O quadro apresenta ainda as possíveis respostas às questões relevantes acompanhadas de um símbolo entre colchetes.

As categorias para a classificação das cláusulas substantivas foram identificadas com base nas possíveis combinações de respostas às questões relevantes. Por exemplo, considerando-se os resultados sobre B (beneficiário) e Ω (verificação da existência de cláusula com idêntico tópico temático), se um determinado tópico temático não tiver sido objeto de ajustamento no acordo coletivo anterior e der origem a uma cláusula que beneficie os empregados no acordo corrente (respostas BT e $\Omega 3$), estaremos diante da criação de uma cláusula nova que beneficia os trabalhadores; trata-se, portanto, de uma mudança que favorece os trabalhadores.

Quadro 1
Questões relevantes para a mensuração da mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas

Questões		Resultados possíveis
Beneficiário (B)	Quem é o beneficiário da cláusula?	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados [BT] • Empregadores [BE] • Indeterminado [Bi]
Verificação da existência de cláusula com tópico temático idêntico (Ω)	Há, no acordo imediatamente anterior (acordo em t-1) ou em acordos anteriores (acordos em t-2 e antes), cláusula com tópico temático idêntico ao de cláusula no acordo corrente (acordo em t)?	<ul style="list-style-type: none"> • Há cláusula no acordo imediatamente anterior (t-1) [$\Omega 1$] • Há cláusula em acordo passado (t-2 ...), mas não no acordo imediatamente anterior (t-1) (cláusula em retorno) [$\Omega 2$] • Não (cláusula nova) [$\Omega 3$]
	Há, no acordo corrente (acordo em t), cláusula com tópico temático idêntico ao de cláusula no acordo imediatamente anterior (acordo em t-1)?	<ul style="list-style-type: none"> • Há cláusula no acordo corrente (t) [$\Omega 4$] • Não há cláusula no acordo corrente (t) (supressão de cláusula) [$\Omega 5$]
Caracterização da mudança no conteúdo normativo da cláusula do acordo em t (apenas para o resultado $\Omega 1 = \Omega 4$)	Como se classificam as condições gerais da norma no acordo corrente (acordo em t) em comparação com o acordo imediatamente anterior (acordo em t-1)?	<ul style="list-style-type: none"> • Mais amplas (Ca+) • Mais restritas (Ca-) • Praticamente inalteradas (C=) • Indeterminado (Ci)
	Como se classifica o valor monetário (ou o resultado de uma fórmula de cálculo) da norma no acordo corrente (acordo em t) em comparação com o acordo imediatamente anterior (acordo em t-1)?	<ul style="list-style-type: none"> • Maior (V+) • Menor (V-) • Constante (V=)

O Quadro 2, por seu turno, apresenta as várias combinações de resultados relevantes para uma análise da mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas no acordo coletivo corrente, focando no beneficiário da cláusula. Para se definirem as combinações relevantes no Quadro 2, excluíram-se todos os casos logicamente possíveis, mas que não foram observados nas cláusulas dos acordos coletivos selecionados para análise. Por exemplo, as combinações referentes a cláusulas com valor monetário e que beneficiam os empregadores, ainda que logicamente possíveis, não foram consideradas, pois não houve registro de uma única cláusula com valor monetário que beneficiasse os empregadores nos acordos da indústria gaúcha. As combinações são apresentadas em seis blocos:

- (a) mudança favorável nas cláusulas que beneficiam os trabalhadores (variação positiva);
- (b) mudança desfavorável nas cláusulas que beneficiam os trabalhadores (variação negativa);
- (c) mudança favorável nas cláusulas que beneficiam as empresas (variação positiva);
- (d) mudança desfavorável nas cláusulas que beneficiam as empresas (variação negativa);
- e) continuidade de conteúdo normativo; e
- f) mudança indeterminada quanto ao favorecido.

Quadro 2
 Combinações de resultados da comparação do conteúdo normativo das cláusulas substantivas entre o acordo coletivo corrente e acordos coletivos anteriores

Combinação de resultados	Descrição da combinação	Notação
Mudança favorável nas cláusulas que beneficiam os trabalhadores (variação positiva)		ΔPT
$BT \cap \Omega 3$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que não foi objeto de cláusula em qualquer t-i (cláusula nova)	ΔPT_1
$BT \cap \Omega 2$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que não foi objeto de cláusula em t-1, mas sim de cláusula em t-2 ou em ano anterior (cláusula em retorno)	ΔPT_2
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca+$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais amplas e sem valor monetário	ΔPT_3
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca+ \cap V+$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais amplas e maior valor monetário	ΔPT_4
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca+ \cap V=$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais amplas e valor monetário constante	ΔPT_5
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca= \cap V+$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma praticamente sem mudança e maior valor monetário	ΔPT_6
Mudança desfavorável nas cláusulas que beneficiam os trabalhadores (variação negativa)		ΔNT
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca-$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais restritas e sem valor monetário	ΔNT_1
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca= \cap V-$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma praticamente sem mudança e menor valor monetário	ΔNT_2
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca- \cap V=$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais restritas e valor monetário constante	ΔNT_3
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca- \cap V-$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais restritas e menor valor monetário	ΔNT_4
$BT \cap \Omega 5$	Cláusula em t-1 que beneficia os empregados e que foi suprimida no acordo em t (supressão de cláusula)	ΔNT_5
Mudança favorável nas cláusulas que beneficiam as empresas (variação positiva)		ΔPE
$BE \cap \Omega 3$	Cláusula em t que beneficia os empregadores, sobre tópico temático que não foi objeto de cláusula em qualquer t-i (cláusula nova)	ΔPE_1
$BE \cap \Omega 2$	Cláusula em t que beneficia os empregadores, sobre tópico temático que não foi objeto de cláusula em t-1, mas sim de cláusula em t-2 ou em ano anterior (cláusula em retorno)	ΔPE_2
$BE \cap \Omega 1 \cap Ca+$	Cláusula em t que beneficia os empregadores, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais amplas e sem valor monetário	ΔPE_3

Continua...

Quadro 2 – Continuação

Combinação de resultados	Descrição da combinação	Notação
Mudança desfavorável nas cláusulas que beneficiam as empresas (variação negativa)		ΔNE
$BE \cap \Omega 1 \cap Ca-$	Cláusula em t que beneficia os empregadores, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais restritas e sem valor monetário	ΔNE_1
$BE \cap \Omega 5$	Cláusula em t-1 que beneficia os empregadores e que foi suprimida no acordo em t (supressão de cláusula)	ΔNE_2
Conteúdo normativo sem mudança		
$\Omega 1 \cap Ca=$	Cláusula em t, quaisquer que sejam os beneficiários, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma praticamente sem mudança e sem valor monetário	
$\Omega 1 \cap Ca= \cap V=$	Cláusula em t, quaisquer que sejam os beneficiários, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma praticamente sem mudança e com valor monetário constante	
Mudança indeterminada quanto ao favorecido		
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca+ \cap V-$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais amplas e menor valor monetário	
$BT \cap \Omega 1 \cap Ca- \cap V+$	Cláusula em t que beneficia os empregados, sobre tópico temático que foi objeto de cláusula em t-1, com condições gerais da norma mais restritas e maior valor monetário	

Com base nas cláusulas que apresentam mudança no conteúdo normativo e em que é possível identificar a parte favorecida, construímos três indicadores principais dos resultados das negociações coletivas. O primeiro indicador captura a mudança no conteúdo normativo das cláusulas que têm os trabalhadores como seus beneficiários. A expressão geral desse indicador, para uma determinada unidade de negociação, é a seguinte:

$$(1) \Delta T_{t-i,t} = \sum \Delta PT_{j:t-i,t} - \sum \Delta NT_{j:t-i,t}$$

Onde:

$\Delta T_{t-i,t}$ = número de cláusulas substantivas que beneficiam os trabalhadores (T) e que apresentam mudança favorável de conteúdo normativo em t, líquido do número de cláusulas com mudança desfavorável em t, em comparação com t-i (ênfase em t-1)

$\Delta PT_{j:t-i,t}$ = número de cláusulas substantivas que beneficiam os trabalhadores (T) e que apresentam mudança favorável de conteúdo normativo em t (variações positivas do tipo j, j = 1 ... 6), em comparação com t-i

$\Delta NT_{j:t-i,t}$ = número de cláusulas substantivas que beneficiam os trabalhadores (T) e que apresentam mudança desfavorável de conteúdo normativo em t (variações negativas do tipo j, j = 1 ... 5), em comparação com t-i

O indicador $\Delta T_{t-i,t}$ (equação 1) calcula, em número de cláusulas, a mudança no conteúdo normativo das cláusulas em que os beneficiários são os empregados através da subtração simples entre o número de cláusulas com mudança favorável (ΔPT_j) e o número de cláusulas com mudança desfavorável (ΔNT_j). O subscrito j corresponde aos números das notações do Quadro 2 utilizadas para referir os vários tipos de mudança no conteúdo das normas. Se o resultado do indicador for positivo, o sentido da mudança no conteúdo normativo é o da expansão dos direitos dos empregados, pois o número de cláusulas que

mostra variação favorável aos empregados é maior do que o número de cláusulas que mostra variação desfavorável. Porém, se o resultado do indicador for negativo, o sentido da mudança é o da redução nos direitos dos empregados no acordo coletivo de trabalho do ano t em comparação com os acordos passados, em especial com o acordo em t-1. Há que se observar, por fim, que tanto nesse como nos demais indicadores, o peso de cada cláusula singular no resultado final é igual, ou seja, a importância atribuível a cada mudança específica de conteúdo é considerada a mesma.⁶

O segundo indicador calcula a mudança no conteúdo normativo das cláusulas que têm as empresas como suas beneficiárias. A expressão geral desse indicador, utilizando-se as notações do Quadro 2 para as várias combinações de mudança, é a seguinte:

$$(2) \Delta E_{t-i,t} = \sum \Delta PE_{j:t-i,t} - \sum \Delta NE_{j:t-i,t}$$

Onde:

$\Delta E_{t-i,t}$ = número de cláusulas substantivas que beneficiam as empresas (E) e que apresentam mudança favorável de conteúdo normativo em t, líquido do número de cláusulas com mudança desfavorável em t, em comparação com t-i (ênfase em t-1)

$\Delta PE_{j:t-i,t}$ = número de cláusulas substantivas que beneficiam as empresas (E) e que apresentam mudança favorável de conteúdo normativo em t (variações positivas do tipo j, j = 1 ... 3), em comparação com t-i

$\Delta NE_{j:t-i,t}$ = número de cláusulas substantivas que beneficiam as empresas (E) e que apresentam mudança desfavorável de conteúdo normativo em t (variações negativas do tipo j, j = 1, 2), em comparação com t-i

De modo análogo ao indicador anterior, o indicador $\Delta E_{t-i,t}$ (equação 2) calcula, em número de cláusulas, a mudança no conteúdo normativo das cláusulas em que os beneficiários são as empresas através da subtração simples entre o número de cláusulas com mudança favorável (ΔPE_j) e o número de cláusulas com mudança desfavorável (ΔNE_j). Um resultado positivo, ou seja, um número de cláusulas com mudança favorável maior do que um número de cláusulas com mudança desfavorável no conteúdo normativo, revela um alargamento do poder discricionário dos empregadores sobre um certo conjunto de tópicos temáticos da regulação da relação de emprego. Já um resultado negativo expressa maiores restrições ao exercício do poder discricionário no acordo no ano t em comparação com o passado.

O terceiro indicador procura sintetizar as mudanças calculadas segundo as expressões 1 e 2. A expressão geral desse indicador é a seguinte:

$$(3) \Delta G_{t-i,t} = \Delta T_{t-i,t} - \Delta E_{t-i,t}$$

(6) A atribuição de peso igual a cada cláusula singular que apresenta variação no conteúdo normativo consiste de uma simplificação para fins da mensuração dos indicadores de síntese nos casos selecionados da indústria gaúcha e não representa um juízo do autor. Como bem apontou um parecerista anônimo, a hipótese mais razoável é a de que as cláusulas dos acordos coletivos podem possuir diferentes graus de importância. Esse também é o nosso entendimento. Aceita como premissa, tal hipótese coloca-nos o problema de como atribuir pesos às variações no conteúdo de cada cláusula. Parece-nos que um critério promissor para a construção desse sistema está na valoração subjetiva dos principais atores das negociações coletivas quanto a cada cláusula. Entretanto, como o trabalho de campo exigido por tal alternativa estava fora de nossas possibilidades e a fixação arbitrária dos pesos nunca nos pareceu uma opção correta, resolvemos adotar a simplificação representada pela atribuição de pesos iguais a fim de mensurar os indicadores de síntese nos casos selecionados.

Onde:

$\Delta G_{t-i,t}$ = número de cláusulas substantivas que beneficiam os trabalhadores (T) e que apresentam mudança favorável de conteúdo normativo em t, líquido do número de cláusulas com mudança desfavorável e do número de cláusulas que beneficiam as empresas com mudança favorável, acrescido do número de cláusulas que beneficiam as empresas com mudança desfavorável, em comparação com t-i (ênfase em t-1)

Uma vez que o primeiro termo da expressão de cálculo do indicador global ΔG corresponde à variação no conteúdo normativo das cláusulas que têm os trabalhadores como seus beneficiários e o segundo termo à variação no conteúdo normativo das cláusulas que têm as empresas como suas beneficiárias, os resultados positivos desse indicador referem-se a qualquer mudança favorável aos trabalhadores (o que inclui as mudanças desfavoráveis às empresas nas cláusulas de que são beneficiárias) e os resultados negativos a qualquer mudança favorável às empresas (o que inclui as mudanças desfavoráveis aos trabalhadores nas cláusulas de que são beneficiários). Isso pode ser mais bem evidenciado ao se substituírem os termos da expressão 3 pelos termos das expressões 1 e 2 que a compõem, conforme procedemos abaixo:

$$\Delta G_{t-i,t} = (\sum \Delta EP_{j;t-i,t} - \sum \Delta EN_{j;t-i,t}) - (\sum \Delta FP_{j;t-i,t} - \sum \Delta FN_{j;t-i,t})$$

Reordenando os termos, chegamos à expressão 3a:

$$(3a) \Delta G_{t-i,t} = (\sum \Delta PT_{j;t-i,t} + \sum \Delta NE_{j;t-i,t}) - (\sum \Delta NT_{j;t-i,t} + \sum \Delta PE_{j;t-i,t})$$

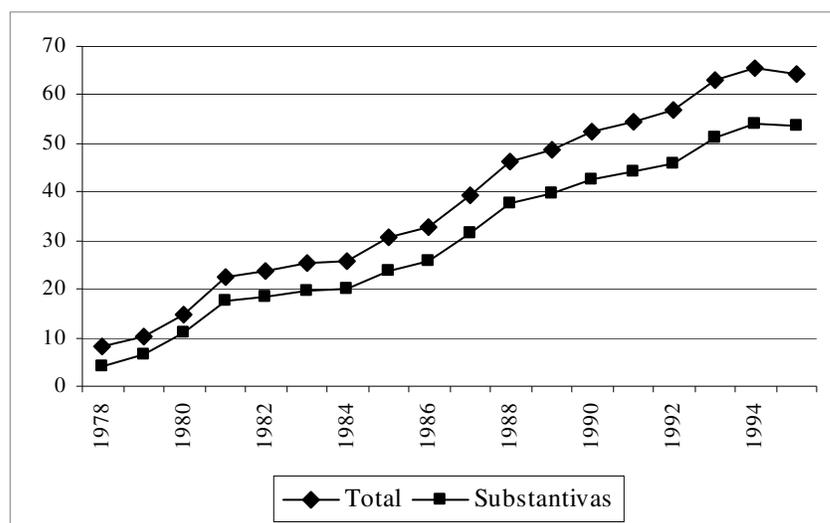
O termo do primeiro parêntese da expressão 3a calcula o número de cláusulas substantivas cuja variação no conteúdo normativo dos acordos em t, com base de comparação na série de acordos em t-i, mas com peso proporcionalmente maior ao acordo em t-1, é favorável aos trabalhadores (mudança favorável aos empregados ΔPT e mudança desfavorável aos empregadores ΔNE). Já o termo do segundo parêntese reúne o número de cláusulas cuja variação no conteúdo normativo é favorável às empresas (mudança desfavorável aos empregados ΔNT e mudança favorável aos empregadores ΔPE). Portanto, se o resultado do indicador for positivo, conclui-se que há uma mudança global favorável aos trabalhadores, ao passo que se o resultado for negativo, a mudança global é favorável às empresas.

Uma vez apresentado o esquema de classificação das cláusulas substantivas segundo a mudança no conteúdo normativo entre acordos sucessivos, podemos nos voltar para a exposição e análise dos resultados nas unidades de negociação da indústria de transformação do Rio Grande do Sul, entre 1979 e 1995, o que fazemos na seção 2.

2 Padrões de mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas em unidades de negociação da indústria gaúcha, 1979-1995

No período entre o final dos anos 1970 e meados da década de 1990, o tamanho dos acordos coletivos de trabalho cresceu consideravelmente no Brasil (Aguirre et al., 1985; Dieese, 2001; Diehl, 1992; Horn, 1992). Esse fenômeno foi igualmente constatado na indústria de transformação do Rio Grande do Sul. A Figura 1 mostra a evolução no número médio de cláusulas, total e substantivas, em 17 unidades de negociação da indústria gaúcha.

Figura 1
Número médio de cláusulas em acordos coletivos da indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-1995



O método de mensuração apresentado na seção anterior permite uma avaliação sobre as mudanças no conteúdo normativo das cláusulas substantivas no que tange às partes favorecidas. Tendo esse objetivo em vista, os três indicadores básicos de mudança expostos na seção anterior foram calculados para as unidades de negociação da indústria de transformação do Rio Grande do Sul no período 1979-1995. As médias anuais dos resultados nos acordos coletivos selecionados estão na Tabela 1. A média final é a média aritmética simples dos resultados anuais.

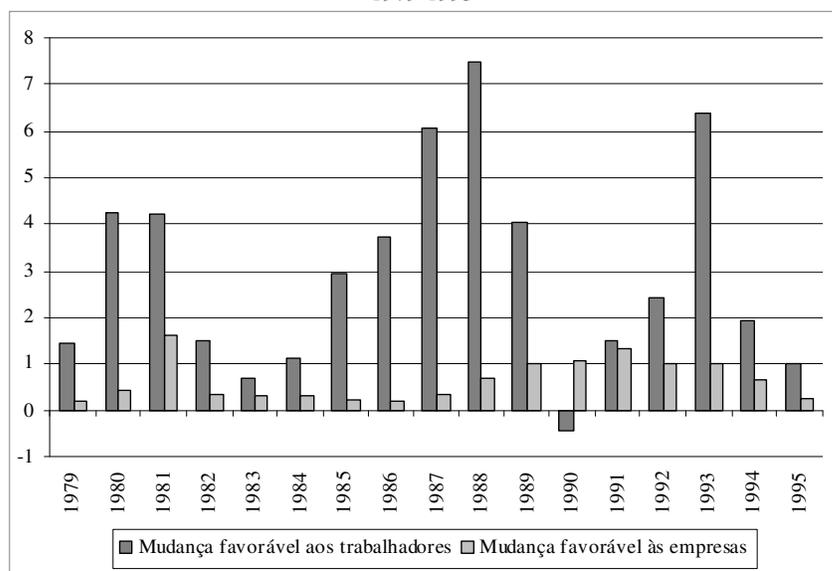
Tabela 1
Indicadores de mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas, em acordos coletivos da indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1979-1995

	Indicador (1) $\Delta T_{t,t}$	Indicador (2) $\Delta E_{t,t}$	Indicador (3) $\Delta G_{t,t}$
1979	1,4	0,2	1,3
1980	4,3	0,4	3,8
1981	4,2	1,6	2,6
1982	1,5	0,4	1,1
1983	0,7	0,3	0,4
1984	1,1	0,3	0,8
1985	2,9	0,2	2,7
1986	3,7	0,2	3,5
1987	6,1	0,4	5,7
1988	7,5	0,7	6,8
1989	4,1	1,0	3,1
1990	-0,4	1,1	-1,5
1991	1,5	1,3	0,2
1992	2,4	1,0	1,4
1993	6,4	1,0	5,4
1994	1,9	0,7	1,3
1995	1,0	0,3	0,7
Média	3,0	0,6	2,3

Os dados da Tabela 1 mostram que, no período 1979-1995 como um todo, observou-se uma variação média favorável aos trabalhadores no conteúdo de 3,0 cláusulas substantivas por ano. Esse dado toma apenas as cláusulas que têm os empregados como seus beneficiários (indicador 1). No caso das cláusulas que têm as empresas como beneficiárias, o resultado do indicador 2 revela um ritmo bem menos intenso de mudança, igual a 0,6 cláusula, em média anual, com variação no conteúdo favorável às empresas. Quando combinamos esses dois indicadores numa medida de síntese que é o indicador global 3, chegamos a um resultado geral para o período analisado: entre 1979 e 1995, o ritmo médio da mudança líquida favorável aos trabalhadores, no conteúdo normativo das cláusulas substantivas, foi de 2,3 cláusulas ao ano.

Os resultados do comportamento médio dos indicadores de mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas indicam que, nos anos investigados, assistiu-se a uma expansão no conjunto de direitos dos trabalhadores por meio das negociações coletivas de trabalho. A observação dos dados anuais, não obstante, revela padrões distintos de desempenho das cláusulas substantivas que beneficiam os trabalhadores (indicador 1 ou ΔT) e das cláusulas substantivas que beneficiam as empresas (indicador 2 ou ΔE), além da diferença já assinalada no resultado médio do período. Percebemos com maior nitidez essa diferença no ritmo de mudança ao discriminar os resultados conforme o beneficiário da cláusula, tal como apresentado na Figura 2.

Figura 2
Indicadores ΔT e ΔE de mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas, em acordos coletivos da indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1979-1995



Os resultados do indicador de mudança no conteúdo das cláusulas que beneficiam os trabalhadores sugerem um padrão de desempenho com quatro subperíodos distintos. Nos anos de 1979 a 1981 e de 1985 a 1989, a variação favorável aos empregados oscilou

por via de regra acima da média geral. No ano de 1988, esse indicador atingiu o pico de mudança favorável aos trabalhadores em toda a série, com a diferença entre a mudança favorável e a mudança desfavorável chegando a 7,5 cláusulas na média dos acordos selecionados. Já nos anos de 1982 a 1984 e de 1990 a 1995, a variação favorável aos empregados oscilou normalmente abaixo da média geral. No ano de 1990, o resultado chegou mesmo a ser negativo. Uma exceção a esse padrão pode ser observada no ano de 1993.

Considerados agora os resultados do indicador de mudança no conteúdo das cláusulas substantivas que beneficiam as empresas, podemos dividir a série em dois subperíodos. O primeiro subperíodo estende-se de 1978 a 1987, quando, à exceção do ano de 1981, o ritmo de mudança favorável aos empregadores nunca chegou a ser maior do que 0,4 cláusula. Essa performance se modificou a partir de 1988, havendo uma aceleração da mudança favorável às empresas na década de 1990.

Embora os indicadores ΔT e ΔE evidenciem um comportamento diametralmente oposto no ano de 1990, esse desempenho foi uma exceção, não tendo sido constatada uma correlação negativa entre os resultados de ambos no período analisado. Ao contrário, uma fraca correlação positiva foi registrada (coeficiente de correlação de Pearson = 0,133), porém sem significância estatística nos níveis usuais. Isso sugere que a expansão do espaço normativo dos acordos coletivos de trabalho a partir de 1978 não se caracterizou por uma oposição absoluta do tipo “ou mudança favorável aos trabalhadores, ou mudança favorável às empresas”, mas que interesses específicos de ambas as partes foram acolhidos, concomitantemente, nos processos de negociações. E isso apesar de – ou quem sabe em virtude de – a liderança do movimento de fortalecimento das negociações coletivas ter sido exercida pela ala mais militante do sindicalismo brasileiro, então agrupada na Central Única dos Trabalhadores.

Por fim, o padrão de mudança no indicador global 3 assemelhou-se fortemente ao do indicador 1 em vista da maior magnitude dos resultados deste indicador em contraste com a magnitude dos resultados do indicador 2. Contudo, a aceleração no ritmo de mudança favorável às empresas a partir de 1988 fez com que a redução na taxa de mudança favorável aos trabalhadores se tornasse ainda mais pronunciada no indicador global 3.

Comentário final

Neste artigo, apresentamos uma proposta de mensuração da mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas de acordos coletivos de trabalho. Esse método foi aplicado ao caso de 17 unidades de negociação coletiva da indústria de transformação do Rio Grande do Sul. Os resultados de indicadores de mudança no conteúdo normativo das cláusulas substantivas nessas unidades mostra que, no período 1979-1995, foi de 3,0 cláusulas/ano a diferença entre o número médio de cláusulas com mudança favorável aos trabalhadores e o número médio de cláusulas com mudança desfavorável aos trabalhadores quando se analisam apenas as regras que os beneficiam. Salvo pelo ano de 1990, quando a diferença foi negativa, essa contínua mudança positiva trouxe um alargamento no conjunto dos direitos dos empregados por intermédio das negociações coletivas.

Concomitantemente à expansão dos direitos dos trabalhadores, todavia, uma mudança favorável às empresas também foi observada nos acordos coletivos, sobretudo a partir de 1988. Esse resultado demonstra que não apenas os sindicatos de trabalhadores e os empregados extraíram vantagens das negociações coletivas, mas também as empresas foram capazes de se beneficiar em alguma medida do processo negocial.

Os resultados examinados devem ser entendidos no contexto específico do sistema brasileiro de relações de trabalho a partir de fins dos anos 1970. Nesse ponto de partida, as condições gerais do ambiente caracterizavam-se por uma forte regulação estatal da relação de emprego e uma baixíssima incidência de normas coletivas. Nesse contexto, os agentes da negociação buscaram retirar vantagens das negociações coletivas a fim de suplantarem a legislação estatal. Foram os sindicatos de trabalhadores que primeiramente pressionaram os empregadores a negociar diretamente os termos e condições da relação de emprego. Estes, diante de um quadro de maiores dificuldades para a simples recusa à negociação, viram-se premidos a se engajar na barganha coletiva, de modo que, no início dos anos 1980, o processo negocial foi crescentemente impulsionado pela participação efetiva de ambos os agentes. Como consequência, alguma forma de barganha com concessões mútuas passou a ocorrer. O número ínfimo de cláusulas nos acordos coletivos de fins dos anos 1970 garantia um espaço de acomodação para os interesses de ambas as partes quando viesse a ocorrer – como, de fato, ocorreu – uma expansão no espaço normativo das negociações. Entretanto, com o crescimento subsequente no número de cláusulas, era de prever que em algum momento o escopo das negociações encontraria limites para sua expansão nos marcos do sistema em vigor, algo que os resultados das negociações em meados dos anos 1990, agora num ambiente econômico, jurídico e político menos favorável aos interesses dos sindicatos de trabalhadores, sugerem ter passado a ocorrer nessa década.

Referências bibliográficas

AGUIRRE, Basília M. B. et al. *A trajetória das negociações coletivas de trabalho no início dos anos 80*. São Paulo: Instituto Brasileiro de Relações de Trabalho – IBRART/Ministério do Trabalho, 1985.

BRANDÃO, Sandra. M. C. *Política salarial e negociações coletivas: o caso das categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo – 1978/1989*. Dissertação (Mestrado em Economia)–Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas – Unicamp, Campinas, 1991. 240f.

CACCIAMALI, Maria Cristina; SANDOVAL, A. M.; JOSÉ-SILVA, Maria de F. A busca pela promoção de saúde e medidas preventivas nas negociações coletivas. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (Org.). *Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 193-223.

CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Belo Horizonte: Vozes/IRT-PUC-MG, 2001.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996*. São Paulo, 1999. (Pesquisa Dieese, n. 15).

_____. *Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996-1999*. São Paulo, 2000. (Pesquisa Dieese, n. 16).

_____. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo, 2001. cap. 8.

_____. *Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher – 1996-2000*. São Paulo, 2003. (Pesquisa Dieese, n. 17).

DIEHL, Clóvis F. T. *Análise da barganha coletiva do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Extração de Carvão do Rio Grande do Sul entre 1985 e 1991*. Monografia (Graduação, Economia)– Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1992. 90f.

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

FLANDERS, Allan. [1968]. *Management and unions: the theory and reform of industrial relations*. London: Faber and Faber, 1970.

GONÇALVES, Francisco L. S. A evolução recente das negociações coletivas no Brasil. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 2, n. 3, p. 33-36, jul./set. 1988.

_____. A evolução dos acordos e conflitos coletivos no período recente do sindicalismo brasileiro (1977-93). In: OLIVEIRA, Carlos Alonso de; MATTOSO, Jorge Eduardo L.; SIQUEIRA NETO, José Francisco; POCHMANN, Marcio; OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Editora Página Aberta/Scritta, 1994. p. 267-287.

HORN, Carlos Henrique. *A determinação dos salários e o poder de barganha dos sindicatos: mudança estrutural e resultados das negociações dos bancários de Porto Alegre entre 1979 e 1988*. Dissertação (Mestrado em Economia)–Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1992. 406f.

_____. *Collective bargaining in Brazilian manufacturing, 1978-95*. Dissertação (Ph.D. em Economia)–London School of Economics and Political Science, University of London, London, 2003. 268f.

_____. Negociações coletivas e legislação estatal: uma análise da regulação da relação de emprego na indústria de transformação do Rio Grande do Sul, 1978-95. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO, 8, São Paulo, 2003. *Anais...* São Paulo: ABET, 2003.

_____. A expansão do escopo temático das negociações coletivas de trabalho. *Análise Econômica*, Porto Alegre, v. 22, n. 41, p. 177-210, mar. 2004.

_____; FRANZOI, Ricardo (Coord.). *Implantação de base de dados e análise comparada da contratação coletiva de trabalho no Rio Grande do Sul – Setores Metalúrgico e de Calçados*, 1993. Porto Alegre: Dieese. Escritório Regional do Rio Grande do Sul, 1996. (Relatório de Pesquisa).

KAHN-FREUND, Otto [1972]. *Labour and the law*. 2. ed. London: Stevens, 1977.

PRADO, Antonio. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 30-34, jan./mar. 1998.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lúcia M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 99-116, 2003.

VASCONCELLOS, Marco Antonio S. *A ação dos sindicatos e os diferenciais de salários: 1979-82*. Tese (Doutorado em Economia)–Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1983. 229f.

WOOD, Stephen J. et al. Rules in industrial relations theory: a discussion. *Industrial Relations Journal*, v. 6, n. 1, p. 14-30, Summer 1975.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Banco de horas: da justificativa teórica à utilização prática no Brasil. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (Org.). *Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. cap. 2.

_____. Participação dos empregados nos lucros ou nos resultados das empresas – um balanço da negociação: 1995-2002. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; PICCHETTI, Paulo (Org.). *Mercado de trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais*. São Paulo: LTr, 2003. cap. 13.