

# NEGOCIAÇÕES TRABALHISTAS: UM ESPAÇO DE RESGATE

*Ilaine Zimmermann\**  
*Véra Rubim Soares\*\**

## Introdução

Há mais de uma década, o País está imerso em uma crise econômica e social. Em que pesem às esperanças de soluções através de uma nova constituição e de um presidente eleito pelo voto direto após 21 anos de regime militar, os brasileiros amargam conviver com perdas de proporções inéditas em várias esferas. As propostas para superá-las passam, quase sempre, pela idéia de entendimento entre os vários segmentos da sociedade. Ao falarmos em entendimento dentro de um contexto de crise — quando transparecem com maior intensidade as contradições e os conflitos inerentes às relações entre capital e trabalho —, torna-se necessário tentar resgatar as características dessas relações.

Considerando que os embates (políticos, econômicos e ideológicos) entre trabalho e capital culminam, em termos efetivos, nas negociações trabalhistas, constituem-se estas num espaço privilegiado para se apreenderem as diversas determinações que condicionam esse processo, cuja discussão consideramos fundamental no cenário político e econômico atual.

O presente artigo insere-se nessa perspectiva. O tema será abordado de forma a dar uma visão mais geral sobre o que se pode entender por "negociações trabalhistas", bem como procuraremos especificar como elas se desenvolveram no Brasil. Após, pretendemos apontar de que maneira o Governo Collor, a partir de um discurso liberal-modernizante, tenta redefinir as relações entre trabalho e capital. Finalmente, às vésperas de se completarem dois anos de mandato desse governo, observaremos alguns condicionantes do cenário atual no que diz respeito às negociações trabalhistas no Brasil.

Para falarmos em negociações trabalhistas, é necessário, antes de mais nada, concebê-las como práticas sociais. De caráter essencialmente político, "(...) têm como objetivo estabelecer normas para o emprego da força de trabalho (...)" e "(...) tendem a modificar aspectos importantes das relações entre capital e trabalho (...)" (Malan, 1982, p.7). É necessário, como aponta Silva & Turchi (1990, p.246),

---

\* Socióloga da FEE.

\*\* Socióloga, bolsista de aperfeiçoamento científico do CNPq na FEE

As autoras agradecem ao Núcleo de Emprego e Relações de Trabalho da FEE e a Marli Marlene Mertz a leitura atenciosa, as críticas e as sugestões.

"(...) analisá-las não só no contexto da estrutura produtiva dos períodos em questão, mas também da capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores. Assim é que as questões relativas às políticas salariais, autonomia, liberdade de manifestação e expressão, possibilidade de representação ao nível de fábricas, estão intimamente ligadas à evolução das negociações coletivas no país".

Para o fim específico deste texto, podemos considerar as negociações trabalhistas como um processo de composição de interesses entre trabalhadores e empregadores com o objetivo de fixar parâmetros para regular as relações entre capital e trabalho.

O processo que denominamos "negociações trabalhistas" compreende, entre outras coisas, a correlação de forças entre empregados e empregadores num determinado contexto político e econômico. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, dentre os princípios que determinam o caráter democrático desse processo, destaca-se a questão da autonomia entre as partes no que se refere às suas organizações, sem qualquer intervenção de autoridades públicas para limitar ou suspender essa autonomia. Pressupondo, também, paridade de poder entre as partes, as negociações trabalhistas avançam ou retrocedem, quanto a suas conquistas sociais, à medida que as relações econômicas e políticas condicionam a maior ou menor possibilidade de alterar essas relações entre capital e trabalho.

A mediação, quando exercida pelo Estado, desloca o eixo do poder das partes para o âmbito da juridicidade, numa tentativa de retirar os conflitos trabalhistas do local de trabalho e, ao mesmo tempo, de dificultar o fortalecimento dos sindicatos. Nesse sentido, melhores salários e condições de trabalho, por exemplo, revestem-se de um caráter judicial. E, enquanto circunscritos à Justiça do Trabalho, estão sujeitos: a sentenças que não têm nenhuma relação com as condições econômicas das partes; às dificuldades da Justiça de definir o que é legal e o que é justo nas disputas coletivas; bem como, muitas vezes, à necessidade da Justiça em responder a outros interesses que não os ligados ao cumprimento das leis. Esses aspectos refletem a ambigüidade da Justiça do Trabalho, pois transformam o que é oportuno em legal, e a barganha do mais forte, em justo. E é a parte mais forte que, no cumprimento das leis, mais pode subvertê-las. As leis "(...) determinam parâmetros mínimos a partir dos quais os sindicatos lutam para melhorar as condições de vida de seus filiados" (Camargo, 1991, p.3-2).

Se os parâmetros utilizados já são os mínimos, o que podemos imaginar do cumprimento ou da alteração dessas leis num contexto em que,

"(...) enquanto um sindicato de trabalhadores conta, eventualmente, com o apoio do DIEESE ou de uma central sindical, sindicatos patronais contam, como, por exemplo, em São Paulo, com o respaldo da superestrutura da FIESP?" (Cattani, 1991, p.202).

São aspectos como esses que nos remetem — num momento em que o debate acerca da modernização tecnológica está na ordem do dia, a gestão e o controle do processo de trabalho tomam novos rumos e há um movimento no sentido de uma maior participação dos trabalhadores no processo produtivo — a fazer um breve resgate da maneira pela qual se constituíram no Brasil as relações de trabalho, pois estas são de fundamental importância no entendimento das possibilidades e alcances dessas transformações.

## Um breve resgate: Brasil, capital e trabalho

Na República Velha (1889-930), o desinteresse do Estado oligárquico em realizar um esforço no reconhecimento dos direitos dos trabalhadores era evidente. Numa economia predominantemente agrária, as relações de trabalho eram baseadas, fundamentalmente, na lealdade coronelística. Apesar de, nesse período, já se manifestarem conflitos trabalhistas urbanos, estes eram relegados à condição marginal.

Na Constituição de 1891, não há uma legislação trabalhista. Os assuntos referentes às questões do trabalho eram remetidos ao Código Civil, uma vez que a ideologia liberal vigente não permitia a regulamentação do mercado de trabalho.

"O Estado e os empregadores consideravam que a pressão organizada coletivamente pelos trabalhadores perturbava o funcionamento da economia, interferindo com a liberdade do contrato de trabalho, sendo a greve instrumento de perturbação da ordem nacional. Neste sentido, antes de 1930, as negociações das condições de emprego e salários eram tomadas no âmbito das relações privadas" (Silva & Turchi, 1990, p.247).

O desenvolvimento do capitalismo, ao nível mundial, caracterizava-se, durante o regime de acumulação extensiva — meados do século XIX —, dentre outros aspectos, por uma fraca inserção dos trabalhadores no consumo. No período de acumulação intensiva—fordista —, introduziu-se o consumo de massa, requisito fundamental para a acumulação do capital. As transformações na organização técnica e social do trabalho modificaram as relações entre empregados e empregadores, como bem demonstra Silva (1988, p.2):

"Tendo começado a se desenvolver em alguns países no final do século passado, a prática da negociação coletiva se generalizou após a Primeira Guerra Mundial, a partir de importantes transformações econômicas, sociais e políticas que marcaram o destino das sociedades industrializadas a partir de então. Por um lado, a difusão das práticas tayloristas e fordistas de organização do trabalho, com a expropriação do 'savoir faire', até então propriedade exclusiva do operário, e a conseqüente desqualificação do trabalhador e massificação da produção, introduziu mudanças significativas na organização, no comportamento e nas demandas dos trabalhadores".

No cenário mundial, a classe operária sofria derrotas com a ascensão do fascismo. A "Carta Del Lavoro", promulgada na Itália, em 1927, por Mussolini, colocava os direitos de greve ou de "lockout" como desnecessários e, portanto, ilegais, visto que o regime fascista previa a organização dos diversos ramos da economia na forma de corporações mistas, onde os sindicatos patronais e de trabalhadores, sob controle e arbitragem do Estado, regulamentariam, em comum, os problemas econômicos e profissionais. Repercussões políticas e sociais se fizeram sentir no Brasil, onde um operariado relativamente pequeno e ainda fraco do ponto de vista organizacional facilitava ao Estado criar instrumentos de controle do movimento operário.

No Brasil, a passagem de uma economia agrário-exportadora para outra do tipo urbano-industrial — processo no qual o Estado é o principal agente — deslocou o eixo da correlação de forças do mundo do trabalho, colocando em evidência outro ator: a burguesia industrial. Até então, esta se encontrava relegada à marginalidade do círculo

de poder. Com ela, entrou em cena também seu respectivo contraponto, o trabalhador urbano. O movimento de 1930, ao nível político, foi alterando a dinâmica do poder, com a inclusão da burguesia industrial. No quadro geral das relações de trabalho, houve mudanças significativas, destacando-se a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Passou a existir um novo posicionamento do Governo frente à questão social, com a promulgação de algumas leis relativas à regulamentação do trabalho urbano.

Em 1931, foi promulgado o Decreto-Lei nº 19.770, conhecido por Lei de Sindicalização, que estabelecia os critérios necessários para o reconhecimento de um sindicato de trabalhadores por parte do Ministério do Trabalho. Esse decreto proibia qualquer tipo de propaganda ideológica no sindicato. Deveria o sindicato ser único e atuar como entidade assistencial, podendo também pleitear, junto ao Ministério do Trabalho, medidas típicas de um processo de barganha, tais como melhores salários, condições de higiene e proteção contra acidentes do trabalho.

Na Constituição de 1937, os sindicatos foram tratados como órgãos paraestatais. Passaram à condição de instituições de caráter público, com seus limites de ação determinados pelo poder estatal, diretamente subordinados ao Ministério do Trabalho. Este estabelecia que somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tinha direito de representação. A greve e o "lockout" foram declarados recursos anti-sociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. Foi instituída, em 1941, a Justiça do Trabalho,

"(...) encarregada formalmente de solucionar as disputas de direito e de interesse entre empregados e empregadores e, além disso, de resolver conflitos jurídicos de caráter individual ou coletivo" (Souza & Lamounier, 1981, p.72).

Assim, no Estado Novo, consolidou-se o processo de tutela dos sindicatos pelo Estado, quando este absorveu as questões trabalhistas, anteriormente resolvidas diretamente entre trabalhadores e patrões.

A sistematização da legislação relacionada à organização sindical e à previdência social, à proteção do trabalhador e à Justiça do Trabalho ocorreu em 1943, através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

"A promulgação da CLT foi encarada pelo empresariado como uma excessiva interferência do Estado na negociação entre trabalho e capital, que estaria ferindo, em alguns casos, o princípio básico da liberdade contratual. Para eles, as inovações introduzidas via CLT beneficiariam, fundamentalmente, a classe operária, tendo em vista a conjuntura de crise mundial — 2ª Guerra —, qualquer concessão feita aos trabalhadores era considerada prejudicial ao progresso do país" (Barcellos, 1983, 242).

Por outro lado, os trabalhadores, liderados pelo Partido Comunista, fundaram, em 1945, a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), que agregava sindicatos de categorias profissionais diferentes em aberta oposição à legislação sindical vigente. Após três anos, a CGTB foi colocada na ilegalidade, bem como o Partido Comunista.

Esse período, caracterizado por uma conjuntura política de redemocratização, com a derrota do nazi-fascismo nível mundial, contribuiu no Brasil para a queda do Estado Novo, gerando um surto de lutas por um sindicalismo reivindicatório.

Nos anos 50, ocorreram profundas modificações na economia brasileira, principalmente pela intensidade da industrialização, com o aumento da importância do setor de bens de capital e com a implementação do setor produtor de bens de consumo duráveis. A partir de então, foram implementadas, através do Plano de Metas do Governo JK, as bases de uma política industrial, o que instrumentalizou a burguesia industrial no sentido de acelerar o processo de industrialização. Nesse período, configurou-se mais claramente o caráter heterogêneo da estrutura industrial do País, pois conviviam lado a lado modernas corporações nacionais e estrangeiras, com empresas de perfil tipicamente tradicional.

Nesse sentido,

"(...) a atomização sindical é reforçada pela superposição, estabelecida por lei, de sindicatos de trabalhadores diretamente vinculados à produção e sindicatos por profissão. Na prática, isso tem significado a existência, nas grandes empresas, de vários sindicatos negociando em datas-bases diferentes, de forma setorial e localizada (Silva & Turchi, 1990, p.249).

Na década de 50, os trabalhadores retomaram as ações visando a sua organização enquanto classe e não mais em uma organização vertical por corporações imposta pela CLT. Em que pesem à movimentação grevista e à articulação dos sindicatos — que transmitiam a impressão de uma liberdade tolerada —, as leis de restrição à ação sindical, vindas do Estado Novo, não foram anuladas. O Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), fundado em 1962, foi arrasado pelos militares dois anos depois.

"Num contexto em que aos sindicatos cabia apenas a função de colaborar com os poderes públicos, enquanto a Justiça do Trabalho arbitrava compulsoriamente os conflitos, havia pouco ou nenhum espaço para o desenvolvimento de um sistema de negociações coletivas em moldes democráticos. Assim é que a resolução de conflitos trabalhistas esteve basicamente a cargo da Justiça do Trabalho, quando não, com muita frequência, da própria polícia" (Silva & Turchi, 1990, p.249).

"A instauração do regime militar em 1964 acentuou ainda mais as características centralizadoras e antinegociáveis do sistema de relações trabalhistas. Entretanto, desde meados dos anos 70, vem se observando um processo de mudanças, impulsionado, sobretudo, pela ação do movimento sindical" (Arandia, 1990, p.568).

O ABC paulista, durante suas greves de 1978-79, foi palco do surgimento do que se consagrou chamar de "novo sindicalismo". A mobilização dos trabalhadores e o surgimento de lideranças sindicais demonstravam uma nova atitude em relação à prática sindical. Essa atitude pode ser identificada, segundo Mattoso & Oliveira (1990, p.15), a partir das seguintes características:

- não aceita pacificamente a estrutura sindical autoritária;
- não se limita a suas reivindicações específicas;
- constitui-se em torno da defesa da democratização política da sociedade, por uma política de desenvolvimento que assegure melhores condições de vida e trabalho, pela revogação da legislação trabalhista vigente, pela autonomia sindical, pelo direito de greve, pela negociação coletiva e pela representação sindical nas fábricas.

No início da década de 80, o movimento dos trabalhadores começou a abalar a estrutura sindical corporativista montada pelo Estado Novo (1937-45) e remendada pelo regime militar após o golpe de 1964.

Em um contexto de repressão às greves e de recessão econômica, o movimento sindical realizou, em 1981, o I Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), no qual se articularam as bases para a formação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, e, mais tarde, em 1986, da Conferência Geral dos Trabalhadores (CGT). As diferenças quanto às formas de organização e de lutas que separam as centrais vão estar sempre presentes na organização e na mobilização do movimento sindical. Hoje, essas diferenças estão representadas nas três maiores centrais sindicais do país: CGT, Força Sindical e CUT. Na CGT e na Força Sindical, encontram-se os trabalhadores identificados com a vertente sindical chamada sindicalismo de resultados — prática reconhecida como conservadora nos meios sindicais. A CUT — central que abrange o maior número de filiados — tem suas raízes ligadas à esquerda, reconhecida como mais combativa.

A Constituição promulgada em 1988 trouxe alterações legais importantes, tais como:

- a eliminação do poder de intervenção do Estado nos sindicatos (um dos pilares do corporativismo);
- a garantia de livre associação (inclusive dos funcionários públicos);
- o direito à greve (incluindo setores essenciais).

Entretanto mantém-se o sistema confederativo (que representa formalmente os trabalhadores), a unicidade sindical (que define o sindicato único em uma mesma base territorial) e a contribuição sindical obrigatória (sem precisar a sua natureza).

"A manutenção destes dispositivos e a necessidade de uma ampla legislação regulamentar para os vários pontos em aberto mostram os limites que ainda permanecem para o efetivo exercício da liberdade e autonomia sindicais" (Mattoso & Oliveira, 1990, p.26).

## **Collor, as negociações, o País...**

Em fevereiro de 1991, o Governo apresentou o Projeto de Reconstrução Nacional, onde, entre outros pontos abordados, era proposta a modernização das relações entre capital e trabalho. Essa modernização seria encaminhada a partir das seguintes proposições:

- uma revisão da sistemática de convivência entre capital e trabalho, através de um projeto de lei, com o objetivo de introduzir na legislação trabalhista conceitos e práticas já em uso, mas não contempladas pela CLT, como o papel das centrais sindicais, a livre negociação, o contrato coletivo de trabalho e a participação dos trabalhadores no lucro ou resultados;
- uma nova forma de organização sindical, através de emenda constitucional, com o objetivo de alterar os atuais conceitos de representatividade sindical, de forma a adaptá-los ao atual estágio de desenvolvimento da sociedade brasileira e a eliminar a tutela por parte do Estado.

Conforme "determinação" do Governo, isso levaria as relações entre trabalhadores e empregadores brasileiros aos padrões de "Primeiro Mundo". Engajaram-se nesse mesmo discurso o Governo, parte do empresariado brasileiro e alguns líderes sindicais

identificados com o que os mesmos chamam de "modernidade". Essas mudanças no cotidiano das fábricas, no entanto, apresentam-se num momento em que se acentua o processo de reestruturação industrial, onde, segundo Vicente Paulo da Silva, Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema (São Paulo):

"As empresas procuram sempre reduzir os espaços de organização autônoma dos trabalhadores, romper com seus órgãos de representação, seja buscando denegrir a imagem do sindicato, seja demitindo suspeitos e instaurando inquéritos contra estes representantes. A despolitização, a rotatividade, a estrutura repressiva são instrumentos usados como forma de desestimular qualquer organização na fábrica e de garantir a continuidade das políticas de controle da força de trabalho" (Silva, 1991).

Essa proposta de modernização das relações de trabalho foi cristalizada no Projeto de Lei nº 821/91, enviado ao Congresso Nacional em abril de 1991, que regulamenta os artigos 8º e 11º da Constituição, que dispõem sobre a organização sindical, a negociação coletiva e a representação sindical.

O texto do projeto foi analisado pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público do Congresso Nacional. Destacando princípios consagrados pela Constituição — autonomia da organização sindical frente ao Estado e representatividade plena das entidades sindicais sobre seus representados —, o relatório da Comissão avalia as normas previstas no projeto como um "desmonte" da organização sindical. No que diz respeito às negociações trabalhistas, um dos pontos fundamentais refere-se à admissão de flexibilização de direitos. Tal flexibilização permite a supressão de direitos acordados anteriormente, o que implica perdas de vantagens já conquistadas. E, dentro de um quadro de recessão e desemprego, onde o movimento sindical se encontra fragilizado, a manutenção das conquistas adquire um papel fundamental.

A deterioração das condições de vida num país com um processo inflacionário descontrolado tornou a questão salarial o ponto mais importante das reivindicações do movimento sindical, embora as pautas das negociações trabalhistas venham se ampliando no sentido de incluírem demandas relativas à situação funcional, estabilidade, direitos sindicais e condições de trabalho. A história do salário mínimo possibilita uma idéia da relevância dessa pauta nas negociações trabalhistas.

Na década de 30, foi definida a ração essencial mínima (Decreto-Lei nº 399/1938), que estabelecia como direito do trabalhador um salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do mesmo. Hoje, seu valor real corresponde a apenas 40% do valor do primeiro salário mínimo de julho de 1940, e seu valor nominal, em novembro de 1991, é de Cr\$ 42.000,00, quando, conforme cálculos do DIEESE, o salário mínimo necessário<sup>1</sup>, nesse período, deveria ser de Cr\$ 281.266,00. A PNAD revelou que, no Brasil de 1990, apenas 3% dos trabalhadores ganhavam acima de 20 salários mínimos mensais; 25,9% ganhavam de

<sup>1</sup> O salário mínimo, de acordo com o preceito constitucional, é o "(...) salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas [do trabalhador] e às de sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim" (Constituição da República Federativa do Brasil, Capítulo II - Dos Direitos Sociais, artigo 7º, inciso IV).

seis a 20 salários mínimos, e os 71,1% restantes obtinham rendimento mensal até cinco salários mínimos, dos quais 24,2% com renda de até um salário mínimo (ZH, 22.11.91).

Singer (1991) analisa a perspectiva política do Governo quanto às relações salariais de uma maneira contundente:

"Collor bloqueou sucessivas leis salariais com uma barragem de medidas provisórias e de vetos. A maioria [no Congresso], composta pelas forças de centro e de esquerda, não conseguiu, até agora, dar um basta ao arrocho salarial (...)" (Singer, 1991).

Num contexto de inflação crescente e com uma política de arrocho salarial, a Justiça do Trabalho, apesar do seu caráter ambíguo já apontado neste texto, ainda é um recurso para conseguir reajustes acima do permitido oficialmente. Não é por acaso que uma das propostas contidas no plano do Governo é retirar a prerrogativa da Justiça de decidir sobre questões de reajustes salariais: ela apenas julgaria aspectos jurídicos dos conflitos entre empregados e empregadores.

As dificuldades de recuperação das perdas salariais durante as negociações trabalhistas agravam-se sob a pressão do desemprego. A pauta relativa à estabilidade ganha espaço nas reivindicações trabalhistas. Conforme dados da própria FIESP, nos últimos 12 meses foram cortados, somente na indústria paulista, 170.000 postos de trabalho.

Indústrias de grande porte, como, por exemplo, a Brastemp, em São Paulo, fizeram demissões em massa. Em outubro de 1991, as demissões na Brastemp alcançaram 1.000 trabalhadores metalúrgicos. Como aponta Vicente Paulo da Silva,

"(...) é um exemplo claro de como a gestão do trabalho permanece na idade da pedra no Brasil. O caso da Brastemp exemplifica bem o que está acontecendo em todo o país. O número de trabalhadores foi reduzido, desde a posse do novo governo e de sua política econômica recessiva, em nada menos que 25.000 trabalhadores: éramos 150.000 em fev./90 e hoje somos apenas 125.000. Quanto à rotatividade anual da mão-de-obra da Brastemp, fica em torno de 18%" (Silva, 1991).

Nesse contexto se o Governo obtiver êxito em sua proposta de retirar o poder normativo da Justiça do Trabalho e transformá-la num órgão que julgue apenas as questões jurídicas surgidas nas negociações, os conflitos deverão ser resolvidos na esfera privada. Inicialmente, haveria intervenção de "mediadores" e, depois, na impossibilidade de um êxito negociado, as partes designariam "árbitros" responsáveis pela viabilização de um acordo. Isso pode ser perigoso para os trabalhadores, levando-se em conta sua fragilidade organizacional e política e o poder do empresariado, tanto no plano econômico quanto na capacidade de interferência no âmbito estatal.

O atual "estágio de desenvolvimento da sociedade brasileira", referido no Projeto de Reconstrução Nacional, contrapõe-se a um cenário caótico: elevada concentração da riqueza, crise de ação coletiva, descrédito das instituições, discurso liberal e práxis autoritária por parte do Governo. As transformações na composição da classe trabalhadora, decorrentes da crise social, mantêm a estrutura sindical brasileira totalmente anacrônica. A herança corporativa, a negação por parte dos empregadores de garantias sindicais elementares, somadas ao diminuto alcance do movimento sindical organizado em relação ao número total de trabalhadores, dificultam, quando não impossibilitam, o avanço das relações de trabalho no Brasil.



A negociação coletiva é um instrumento que pode alterar esse quadro, a despeito de suas limitações. Negociar conflitos, incorporar demandas, impedir perdas ainda maiores e avançar enquanto prática social são alguns dos desafios.

## Bibliografia

- ARANDIA, Alejandro K. et alii (1990). Reflexos da crise dos anos 80 sobre as relações de trabalho no Rio Grande do Sul. In: ALMEIDA, Pedro F.C. de, coord. **A economia gaúcha e os anos 80: uma trajetória regional no contexto da crise brasileira**. Porto Alegre, FEE. t.3, p.527-91.
- BARCELLOS, Tanya Maria M., coord. (1983). **A política social brasileira 1930-64**. Porto Alegre, FEE.
- CAMARGO, José Márcio (1991). Da justiça do trabalho à arbitragem. **Folha de São Paulo**, São Paulo. 26 fev. p.3-2.
- CATTANI, Antonio David (1991). Sindicalismo e ação patronal nos anos 90. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, 18(4):197-204.
- MALAN, Anna Lúcia, coord. (1982). **A prática das relações industriais no Estado do Rio de Janeiro: um estudo sobre negociações coletivas em 1981**. Rio de Janeiro, Instituto Euvaldo Lodi/Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- MATTOSO, Jorge E.L. & OLIVEIRA, Marco A. de (1990). **Crise econômica e desafios do sindicalismo brasileiro**. Campinas, Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. (mimeo).
- SILVA, Roque Aparecido da (1988). Negociações coletivas no Brasil. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 12., Óguas de São Pedro. (Trabalho apresentado no GT: Classe Operária e Sindicalismo). (mimeo).
- SILVA, Roque A. da & TURCHI, Lenita Maria (1990). Negociações coletivas no Brasil: tendências e perspectivas para a próxima década. In: IPEA/IPLAN. **Para a década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas**. Brasília.
- SILVA, Vicente Paula da (1991). Idade da pedra. **Folha de São Paulo**, São Paulo. 17 out. p.1-3.
- SINGER, Paul (1991). Esquerda e direita no entendimento. **Folha de São Paulo**, São Paulo. 17 set. p.1-3.
- SOUZA, Amaury & LAMOUNIER, Bolivar (1981). Governo e sindicatos no Brasil: a perspectiva dos anos 80. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, IUPERJ, 24(2).
- ZERO HORA (22.11.91). Porto Alegre, p.31.