

BALANÇO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO BRASIL NOS ANOS 90

BALANCE OF COLLECTIVE WORK NEGOTIATIONS IN BRAZIL, DURING THE 90'S

Josmar CAPPA¹

RESUMO

Neste estudo analisa-se a evolução das negociações coletivas de trabalho no Brasil durante a década de 1990. O crescimento que houve foi, basicamente, quantitativo, pois as negociações coletivas caracterizam-se pela maior fragmentação e pela estabilidade na quantidade de cláusulas acordadas, mas com piores alterações em seus conteúdos. Elas foram influenciadas, principalmente, pela condução da política econômica neoliberal e pelo processo de reorganização patrimonial, sobretudo, nas grandes empresas. Esse contexto foi importante para que os empresários adotassem uma postura ofensiva nas negociações coletivas de trabalho (parte 1), enquanto os trabalhadores ficaram na defensiva porque procuraram defender salários, empregos e conquistas do passado (parte 2).

Palavras-chave: *negociação coletiva, sindicalismo, empresários, trabalhadores.*

ABSTRACT

This study analyzes the evolution of collective work negotiations in Brazil during the 1990's. The growth was, basically, quantitative, therefore the collective negotiations are characterized for the biggest spalling and the stability in the amount of clauses, but with worse alterations in its contents. They were influenced, mainly, by the neoliberal economic policy conduction and by the process of patrimonial reorganization, mainly, in the great companies. This context was important for entrepreneurs who adopted an offensive position in the collective work negotiations (part 1), while workers kept defensive positions trying to defend wages, jobs and conquests of the past (part 2).

Key words: *collective negotiation, unionism, entrepreneurs, workers.*

⁽¹⁾ Doutor em Economia e Especialista em Economia do Trabalho, ambos pela Unicamp. Professor Titular do Centro de Economia e Administração da PUC-Campinas e Consultor Interno sobre Economia do Trabalho. É autor de vários artigos em revistas, jornais e do livro "Passado e Presente do Sistema de Relações de Trabalho no Brasil", São Paulo, LTr, 2000. e-mail: josmarcappa@hotmail.com

OFENSIVA PATRONAL E FLEXIBILIDADE NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

As relações entre empresários e trabalhadores no Brasil durante os anos 90 foram influenciadas pelas mudanças instituídas pela Constituição Federal de 1988 e pela introdução da política econômica neoliberal. A nova Constituição Federal estabeleceu que são os sindicatos (laborais e patronais) que têm as prerrogativas para representar seus associados nas negociações coletivas de trabalho, em detrimento das centrais sindicais existentes no País.

A política econômica neoliberal foi adotada no início da década de 1990 pelo presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992), como desdobramentos dos Planos Collor 1 e 2. Posteriormente, foi revisada na gestão de Itamar Franco (1993-1994), principalmente quanto à legalidade da privatização de empresas estatais, e reafirmada no governo de Fernando Henrique Cardoso (1994-1998) com o Plano Real. Essa política expressa recomendações do FMI e do Banco Mundial ao que ficou denominado pela literatura especializada de Consenso de Washington: de um lado, reforma do Estado, por meio da privatização de empresas estatais, reformas administrativa, tributária, da Previdência Social e das relações de trabalho; de outro, mudanças na política econômica articuladas com reformas estruturais, especialmente abertura comercial, liberalização financeira e políticas fiscal e monetária restritivas².

Diante dessas alterações, o grande empresário iniciou um processo de reorganização patrimonial³ e adotou uma postura ofensiva nas negociações coletivas de trabalho. Essa postura ficou caracterizada, principalmente, pela descentralização do processo de negociação e flexibilidade nos conteúdos dos acordos e convenções coletivas de trabalho⁴.

Entre as grandes entidades patronais a postura ofensiva nas negociações coletivas implicou a adoção de medidas para melhorar a relação com os sindicatos associados, com o intuito de ampliar sua capacidade de mobilização junto aos empresários, bem como qualificar a posição empresarial nas negociações coletivas de trabalho, especialmente após a estabilidade monetária alcançada com o Plano Real em 1994.

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), por exemplo, uma das mais influentes no País, aos poucos deixou a coordenação geral do processo de negociações coletivas, como fizera no início dos anos 80, para fornecer infra-estrutura jurídica e econômica mais ampla e qualificada aos sindicatos patronais⁵.

Dessa forma, os sindicatos patronais mais expressivos obtiveram maior autonomia para flexibilizar a negociação coletiva, por meio da redução ou retirada de cláusulas sociais e econômicas dos acordos e convenções de trabalho e alterações em seus conteúdos como, por exemplo, a redução do adicional sobre horas extras para o patamar de 50%, previsto na Constituição Federal de 1988, mas que, nas

⁽²⁾ Para detalhes sobre a política econômica neoliberal, ver Belluzzo, 1999; Laplane & Sarti, 1997; Tavares, 1993; Willianson, 1990; Oliveira, 1997.

⁽³⁾ A reorganização patrimonial notabilizou-se por ser limitada especialmente às grandes empresas e introduzida de forma parcial, pelo menos até 2000. Isso porque combinou o aprofundamento das mudanças nas formas de gestão e organização dos processos produtivos, em curso desde meados dos anos 80, com a eliminação de postos de trabalho e redução de custos operacionais (Bonelli, 1997; Coutinho & Ferraz, 1995; Miranda, 1994; Souza, 1993).

⁽⁴⁾ Acordo e convenção coletiva são contratos normativos de trabalho que se diferenciam pela natureza do conflito. O acordo coletivo expressa a negociação entre um sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas. A negociação de uma categoria profissional, por meio de um ou mais sindicatos de trabalhadores, com um ou mais sindicatos patronais é compreendida como convenção coletiva de trabalho (Siqueira Neto, 1992; Süsskind, 1996). Para reconstruir as características predominantes das negociações coletivas de trabalho no Brasil, baseou-se em Arbix, 1997; Turchi, 1989; Oliveira, 1994; Prado, 1998; Dieese, 1999. Foram importantes também entrevistas com especialistas que serão apontadas no decorrer do texto.

⁽⁵⁾ Entrevista com Roberto Ferraiuolo, vice-presidente da FIESP e diretor titular do Derint, em 13-02-1998.

negociações anteriores, variou entre 60% e 100%, e o retorno da licença à gestante para 120 dias, pois em algumas negociações coletivas chegou a ser fixada em 180 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Ademais, diferentemente da década de 1980, os empresários descentralizaram o processo de negociação ao impedirem a formalização de apenas uma convenção coletiva de trabalho que pudesse servir de parâmetro mínimo para: I) tornar-se referencial para futuras negociações por empresas e formalização de acordos coletivos; II) ser generalizada para todos os segmentos econômicos de uma mesma categoria; e III) influenciar nas negociações das datas-base⁶ de diferentes categorias de trabalhadores.

As redefinições do antigo Grupo 14 da FIESP são sinalizadoras da ofensiva patronal nas negociações coletivas de trabalho nos anos 90. Apesar de manter a negociação na mesma data-base⁷, esse grupo subdividiu-se em três no início da década de 1990: I) Grupo 5, que reunia os sindicatos das montadoras, autopeças, parafusos, forjaria e fundição; II) Grupo 8, que reúne os sindicatos de máquinas, trefilação e laminação de metais ferrosos, aparelhos elétricos e eletrônicos, refrigeração, condutores elétricos, trefilação e laminação de metais não-ferrosos, indústria de metais e equipamentos ferroviários e rodoviários e balanças, pesos e medidas; e III) Grupo 10, coordenado pela FIESP, que reúne dez sindicatos pequenos como, por exemplo, mecânica, funilaria e móveis de metal, reparação de veículos e refrigeração.

Progressivamente, a subdivisão dos grupos econômicos foi aumentada, pois, até fins de 1998, totalizavam sete: I) Grupo dos sindicatos das montadoras; II) Grupo dos 3 (sindicatos das autopeças, parafusos e forjaria); III) Grupos 8 e 10 foram mantidos; e IV) os sindicatos das empresas de fundição, esquadrias metálicas e siderúrgicas optaram por estabelecer negociações coletivas de forma isolada⁸.

A criação do Departamento de Relações Intersindicais e do Trabalho (Derint), em 1994, expressa boa parte das mudanças no relacionamento entre sindicatos patronais e a FIESP, bem como o esforço para subsidiar o movimento de descentralização das negociações coletivas. Basicamente porque o Derint implicou a unificação do Departamento Sindical (Desin) e do Departamento de Relações de Trabalho (Deret), criados em meados da década de 1980, além de uma reorganização nos seus departamentos de assessoria jurídica e econômica.

Com o Derint, a FIESP melhorou o acompanhamento das negociações coletivas realizadas no Brasil e qualificou sua assessoria para as campanhas salariais, por dois motivos. Primeiro, porque formou a divisão de Negociações e Dissídios Coletivos (NDC) para acompanhar as decisões da Justiça do Trabalho em todo o País. Essa divisão foi articulada com o banco de dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI) que acompanha a evolução das negociações coletivas, das cláusulas econômicas e sociais e dos dissídios coletivos⁹ realizados no País.

Segundo, porque foi criada a divisão Relações Trabalhistas e Sindicais (RTS) para

⁽⁶⁾ Data-base é um instrumento jurídico que obriga empregadores e empregados, divididos em categorias profissionais, a negociarem num determinado mês durante o período de um ano, não impossibilitando, contudo, a realização de outras negociações coletivas (Siqueira Neto, 1992; Süsskind, 1996).

⁽⁷⁾ No Estado de São Paulo, os sindicatos de trabalhadores metalúrgicos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) tinham data-base no mês de abril e, de forma extemporânea, negociavam em novembro. Os sindicatos de trabalhadores metalúrgicos filiados à Central Força Sindical, ao contrário, tinham data-base em novembro e negociavam informalmente em abril. No entanto, a partir de novembro de 1997 houve unificação apenas da data-base, pois a elaboração das pautas de negociações e sua condução política continuam separadas.

⁽⁸⁾ Esse movimento ocorreu em todos os setores representados pela FIESP, conforme entrevista com Roberto Ferraiuolo, vice-presidente da FIESP e diretor titular do Derint, em 13-02-1998.

⁽⁹⁾ Trata-se de um instituto jurídico criado pelo governo federal para administrar conflitos entre capital e trabalho, sempre que trabalhadores e empresários não definirem uma convenção coletiva nas datas-base de suas categorias econômicas. Isso é possível, porque as pautas de reivindicações são encaminhadas para a Justiça do Trabalho que, pelo poder normativo, pode arbitrar sobre o impasse, proferindo uma sentença normativa (Sitrângulo, 1978; Süsskind, 1996).

fornecer subsídios aos representantes empresariais nas negociações coletivas e nortear o lobby empresarial no Congresso Nacional. Com essa divisão foi possível intensificar estudos e pesquisas sobre mudanças e tendências no relacionamento entre capital e trabalho, acompanhar sistematicamente as alterações na legislação trabalhista internacional e qualificar as formulações de questões trabalhistas nas quais a FIESP tem interesse em propor modificações, principalmente para reduzir custos operacionais e evitar penalidades impostas pela Justiça do Trabalho como, por exemplo, normas que regulamentam questões sobre higiene, saúde, segurança e acidente de trabalho.

Com a nova diretoria da FIESP (Horacio Lafer Piva, presidente desde setembro de 1998), o Derint foi incorporado ao Departamento de Relações Jurídicas e Sociais (Dejur). Essa mudança fez parte de uma reorganização administrativa da FIESP, que implicou outras alterações como, por exemplo, a junção do Departamento de Economia (Decon) com o de Pesquisas e Análises (Denp) para formar o Departamento de Pesquisas e Estudos Econômicos (Depecon)¹⁰.

Com as mudanças citadas, a FIESP procurou aumentar a sinergia entre departamentos que tratam de assuntos inter-relacionados entre si para reduzir despesas operacionais e com pessoal empregado, assim como para dar maior agilidade e eficiência na prestação de serviços às indústrias, mantendo, porém, a autonomia dos sindicatos patronais expressivos nas negociações coletivas de trabalho.

Por último, a reorganização administrativa da FIESP representou uma tentativa de rearticular os sindicatos patronais mais importantes para qualificar a influência da entidade nas questões econômicas e políticas do País. Por exemplo, no segundo governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, início de 1999, a FIESP pretendeu

influenciar na nomeação do presidente do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e na redefinição de seu papel para promover o desenvolvimento da atividade econômica, principalmente por meio de sua articulação com o Ministério do Desenvolvimento da Indústria e do Comércio (MDIC), sem, no entanto, obter sucesso.

POSTURA SINDICAL DEFENSIVA PARA MANTER DIREITOS E CONQUISTAS TRABALHISTAS

A maioria expressiva dos sindicatos de trabalhadores adotou uma postura defensiva nas negociações coletivas ocorridas nos anos 90, porque procurou preservar o emprego, o poder de compra dos salários e manter direitos e conquistas devido, principalmente: I) à política econômica neoliberal que aprofundou a estagnação no País (crescimento médio anual do PIB de 1,9%, entre 1990 e 2000); e II) ao processo de reestruturação patrimonial articulado com a ofensiva patronal nas negociações coletivas de trabalho. Juntas, essas mudanças provocaram transformações estruturais no Brasil que, simultaneamente, aprofundaram sua inserção subordinada ao comércio internacional, desestruturaram o mercado de trabalho urbano e, assim, enfraqueceram o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho.

Conforme detalhes apresentados em seguida, os indicadores principais que sinalizam o enfraquecimento do poder de barganha do sindicalismo brasileiro nos anos 90 são os seguintes: I) redução do número de greves; II) diminuição da taxa de sindicalização de trabalhadores urbanos; III) crescimento das negociações coletivas de trabalho, mas com maior fragmentação, estabilidade na quantidade de cláusulas acordadas, piores alterações em

⁽¹⁰⁾ Entrevista com Roberto Ferraiuolo em 19-10-1998 que, com a reorganização administrativa da FIESP, tornou-se o 1º diretor financeiro, mas afastou-se posteriormente e retomou a presidência do Sindicato da Indústria de Tintas e Vernizes do Estado de São Paulo.

seus conteúdos e dificuldades para manter cláusulas sociais conquistadas nos anos 80; e IV) maior participação da Justiça do Trabalho nos conflitos trabalhistas.

Nos anos 90, a redução do número de greves interrompeu a tendência de crescimento iniciada entre o término da recessão econômica de 1981-1983 e o início da redemocratização do País em 1985. A menor ocorrência de greves revelou a maior dificuldade para utilizá-la como principal instrumento de poder de barganha para defender direitos trabalhistas e obter reivindicações nas negociações coletivas de trabalho, diante dos contextos econômico e político marcados pela estratégia de desenvolvimento neoliberal.

A diminuição do número de greves foi iniciada com a recessão econômica ocorrida entre 1990 e 1992. A retomada do crescimento econômico no período seguinte (1993-1995) contribuiu para elevar o número de greves, que, no entanto, ficou restringido pela estagnação econômica que persistiu depois de meados de 1996 ver Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição das greves, grevistas e jornadas não-trabalhadas no Brasil (1990-1998)

Ano	Total de greves	Número de grevistas	Jornadas não-trabalhadas
1990	2357	20.296.356	187.278.723
1991	1399	16.701.635	226.280.207
1992	671	5.119.792	40.113.161
1993	825	3.012.385	63.278.220
1994	985	2.470.908	31.917.128
1995	1049	2.414.738	28.206.445
1996	1349	2.695.093	73.836.319
1997	679	892.698	107.414.523
1998	576	1.794.923	306.864.196
Total	9890	55.398.528	1.065.188.922

FONTE: Cesit - IE - Unicamp.

A incidência das greves ocorreu em todas as regiões do País, mas manteve-se predominante na região Sudeste, ao passar de 59,1% em 1990 para 69,8% em 1998. Basicamente, porque, segundo a Fundação IBGE, é nessa região que está a maior parte do pessoal ocupado (43,07% em 1995), assim como o maior número de sindicatos, cerca de 34% em 1992.

Com a redução da ocorrência de greves no início da década de 1990, os totais de grevistas e de jornadas não-trabalhadas diminuíram. Apesar do movimento de retomada das greves depois de 1993, o número anual de grevistas não retornou ao do início da década (perto de 20 milhões), pois manteve-se na média de 2,5 milhões. Esse patamar é inferior ao da segunda metade dos anos 80 (9,5 milhões) e está relacionado à eliminação de postos de trabalho ocorrida, em sua maior parte, no setor privado.

A redução das jornadas não-trabalhadas está associada à menor ocorrência de greves e à menor duração das paralisações, quando comparadas àquelas ocorridas na década de 1980. Após a retomada das paralisações em 1993, a média dos dias parados (6,2) em 1998 ficou equivalente àquela do início da redemocratização do País em 1985.

A diminuição da taxa de sindicalização de trabalhadores urbanos representou outro indicador de fragilidade do movimento sindical. Embora alguns sindicatos possam até ter aumentado o número de trabalhadores sindicalizados, para o conjunto do movimento sindical, no entanto, predominou uma tendência de redução da taxa de sindicalização. Segundo a Fundação IBGE, em relação à População Economicamente Ativa (PEA), a taxa de sindicalização de trabalhadores assalariados na zona urbana passou de 29% para 23%, entre 1990 e 1996.

A tendência de redução da taxa de sindicalização dos trabalhadores urbanos manteve-se, inclusive, com a recuperação econômica (1993-1995) e com o surgimento de

novos sindicatos no País¹¹. Basicamente, porque não houve recomposição do emprego formal existente em 1989, devido à eliminação de postos de trabalho promovida pela recessão (1990-1992) e pelo processo de reestruturação patrimonial.

Além disso, houve desestruturação do mercado de trabalho urbano à medida que o emprego assalariado perdeu participação no total da população ocupada (desassalariamento) e houve aumento da precariedade nas relações de emprego e trabalho, caracterizado, especialmente, pelo desemprego de longa duração, aumento das ocupações por conta própria, sem remuneração e ampliação do emprego informal (sem registro de trabalho)¹², ver Tabela 2.

Pelas razões que se seguem, o crescimento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 também pode ser apontado como indício do enfraquecimento do sindicalismo

Tabela 3. Negociações coletivas de trabalho no Brasil.

Ano	Negociações c/ Sind. Patronal	Negociações c/ Empresas	Total (A + B)
1988	7.196	18.132	28.031
1989	8.112	18.220	26.712
1990	8.733	19.133	28.506
1991	12.486	17.644	33.118
1992	15.497	18.888	37.629
1997	0	0	9.826
1998	0	0	15.456
1999	0	0	16.713
2000*	0	0	5.897

FONTE: Pesquisa Sindical - IBGE, entre 1988 e 1992, e Sistema de Estatística dos Negociações Coletivas (SENC), de 1997 em diante. De 1993 a 1996 não há informações oficiais disponíveis. *Dados preliminares. Elaboração do Autor.

⁽¹¹⁾ Em 1992 havia no País 11.193 sindicatos, conforme a Pesquisa Sindical do IBGE. Não existem informações oficiais disponíveis, porém conforme estudos de Cardoso (1997:p.97-98) e entrevista com o advogado José Francisco Siqueira Neto, realizada em 25-2-1999, estima-se que, atualmente, o total de sindicatos existentes no País esteja entre 16 mil e 19 mil.

⁽¹²⁾ Conforme dados da Fundação SEADE-DIEESE, em janeiro de 1990, havia 2,158 milhões de pessoas ocupadas na indústria localizada na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), passando para 1,411 milhões em abril de 2000, uma redução, portanto, de 747 mil pessoas ocupadas. Sobre o mercado de trabalho urbano no Brasil ver Baltar, Dedecca e Henrique (1996); Baltar (1996); Baltar & Mattoso (1996).

⁽¹³⁾ Entre 1988 e 1992, foram utilizados dados da Pesquisa Sindical - IBGE: considera-se que um mesmo sindicato pode ter realizado mais de uma negociação. De 1997 em diante, os dados são do Sistema de Estatística das Negociações Coletivas (SENC) do MTE, computados por meio do depósito, do acordo ou da convenção coletiva, nos órgãos regionais do MTE ou na Secretaria de Relações do Trabalho.

Tabela 2. Estrutura ocupacional no Brasil (1989-1995).

Descriminação	1989	1995
PEA (nº)	65.513,20	70.750,50
Empregador (%)	4,2	3,9
Conta Própria (%)	21,2	22,4
Sem Remuneração (%)	7,6	9
Assalariado (%)	64	58,2
Com registro (%)	38,3	30,9
Sem registro (%)	25,7	27,3
Desempregado (%)	3	6,4

FONTE: Fundação IBGE - PNAD.

brasileiro. Os dados da Tabela 3 foram coletados por meio de metodologias distintas¹³. Por isso, não permitem comparações empíricas exatas,

mas sinalizam uma tendência de crescimento das negociações coletivas de trabalho entre representantes de trabalhadores e de empresários desde meados dos anos 80, seja comparando-se os dados da Pesquisa Sindical do IBGE, entre 1988 e 1992, crescimento de 34,24%, seja analisando-se os dados do Sistema de Estatística das Negociações Coletivas (SENC) de 1997 em diante, crescimento de 70,08%.

Esse crescimento, porém, foi basicamente quantitativo, pois as negociações coletivas ficaram caracterizadas pela maior fragmentação e pela estabilidade na quantidade de cláusulas acordadas, mas com piores alterações em seus conteúdos; expressando, assim, parte das maiores dificuldades para os trabalhadores em defender cláusulas sociais e em generalizar conquistas entre distintas categorias de trabalhadores.

A maior fragmentação das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 esteve relacionada: I) ao aprofundamento da segmentação no mercado de trabalho urbano, responsável pelas demandas diferenciadas entre os empregados nas empresas grandes e pequenas e entre os trabalhadores terceirizados; II) ao crescimento do número de sindicatos (laborais e patronais) que contribuiu para ampliar tanto a diversificação da representação política quanto a proliferação de interesses heterogêneos; e III) à postura patronal ofensiva, que provocou um movimento de descentralização das negociações coletivas e impediu a formalização de apenas uma convenção coletiva de trabalho, dificultando, assim, a constituição de parâmetros mínimos que pudessem ser generalizados para distintas empresas ou categorias econômicas.

Em parte, a fragmentação das negociações coletivas deve ser atribuída também ao sistema nacional de relações de trabalho, que

limita a participação das confederações e federações e dificulta a presença das centrais sindicais na condução dos conflitos entre capital e trabalho no País. Basicamente, porque são os sindicatos que têm as prerrogativas institucionais para representar interesses coletivos nos acordos e convenções de trabalho¹⁴.

A expressão disso foi a manutenção do baixo índice de sindicatos de trabalhadores filiados a uma central sindical. Segundo a Fundação IBGE, do total de sindicatos existentes, em 1992, apenas 29,95% eram filiados a uma central sindical, sendo 15% à CUT; 1,46% à Central Geral dos Trabalhadores (CGT); 0,91% à Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e 0,31% à União Sindical Independente (USI). Embora tenha ficado acima do percentual de 1989 (20,3%), esse resultado é pequeno, considerando-se o crescimento do número de novos sindicatos no mesmo período.

Apesar do aumento das negociações coletivas de trabalho, na primeira metade dos anos 90 a quantidade de cláusulas acordadas pelas lideranças sindicais ficou, relativamente, estável, ao manter-se na média de 50 (Prado, 1998; Dieese, 1999). Em relação à década de 1980, esse desempenho significou uma ruptura com a tendência de incorporar novas cláusulas nos acordos e convenções de trabalho e de ampliar direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal de 1988 como, por exemplo, o aumento do adicional de horas extras de 50% para até 100%, o adicional noturno de 25% para até 50% e a licença à gestante por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, que chegou até 180 dias em algumas negociações coletivas.

A estabilidade do número de cláusulas acordadas pôde ser atribuída ao Plano Real e ao movimento de condensação de normas trabalhistas. O Plano Real promoveu estabilidade

⁽¹⁴⁾ Para maiores detalhes sobre o sistema de relações de trabalho no Brasil, ver Cappa, 2000. Trata-se da definição das regras e dos procedimentos que estabelecem as relações entre Estado, empresários e trabalhadores, cujas negociações coletivas são influenciadas pelo ambiente formado, especialmente, pelos contextos econômico e político.

monetária e, assim, permitiu acabar com a política salarial em meados de 1994. Com isso, foi possível retirar cláusulas dos acordos e convenções de trabalho referentes aos mecanismos de reajustes para compensar defasagens salariais promovidas pelo crescimento da inflação, mas não recompostas pelas políticas oficiais de indexação dos salários.

Diante dos constrangimentos gerados para a atuação pública dos trabalhadores e da situação de enfraquecimento do sindicalismo brasileiro nos anos 90, o movimento de condensação de normas trabalhistas, em parte, implicou piores alterações no conteúdo de cláusulas negociadas no passado e maiores dificuldades para os trabalhadores manterem benefícios sociais e melhorias nos direitos constitucionais. Nesse sentido, a condensação de normas foi utilizada pelos empresários como um mecanismo adicional para reduzir custos operacionais e compensar perda de competitividade promovida, principalmente, pela abertura comercial e financeira indiscriminadas.

As alterações no conteúdo das cláusulas dos acordos e convenções de trabalho ocorreram, por vezes, com a retirada ou redução das melhorias introduzidas em direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 como, por exemplo, os pagamentos de adicional noturno, de horas extras e licença à gestante (flexibilidade na negociação). Ao mesmo tempo, com estabilidade monetária, a defesa do emprego tornou-se um item importante nas negociações coletivas de distintas categorias econômicas, como também foi possível incluir cláusulas sobre participação nos lucros e resultados que, em geral, serviram para não atender às reivindicações de reposição salarial e aumento por produtividade.

No caso, por exemplo, das convenções coletivas dos metalúrgicos da região do ABC e interior de São Paulo, firmadas com os Grupos Econômicos 8 e 10, o adicional noturno foi reduzido de 50% para 45% e a remuneração de horas extras aos domingos e feriados, excedentes à oitava hora de trabalho, passou de 150% para 100%¹⁵.

A dificuldade para manter benefícios sociais e melhorias em direitos constitucionais foi maior nas negociações coletivas entre empresas e sindicatos. Em alguns acordos coletivos dos metalúrgicos da região do ABC e interior de São Paulo, por exemplo, o adicional noturno foi reduzido de 30% para 25% e houve aumento dos valores cobrados na prestação dos serviços de transportes e alimentação ou, neste último caso, sua substituição pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Quanto ao convênio médico: I) algumas empresas passaram a dividir o ônus com os trabalhadores; e/ou II) reduziram sua participação nos custos limitando o número de consultas por trabalhador ou contratando convênios médicos mais baratos.

Em algumas negociações coletivas, a condensação de normas significou a supressão de itens de acordos e convenções coletivas previstos na Constituição Federal de 1988 como, por exemplo, pagamento de adicional de insalubridade para atividades prejudiciais à saúde, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, irredutibilidade do salário e remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Em outros casos, não houve supressão, mas junção de itens dos acordos e convenções de trabalho que têm correlação entre si. São

⁽¹⁵⁾ A tendência de reduzir a quantidade de cláusulas pela condensação de normas, retirada ou redução de benefícios sociais e de melhorias em direitos constitucionais também é válida para os demais grupos econômicos que compõem as negociações coletivas dessa categoria. O Grupo das Montadoras e o Grupo dos 3 pretendem reduzir a convenção coletiva de 95 para 37 cláusulas. Nos Grupos 8 e 10, a convenção coletiva passou de 95 para 76 cláusulas. A proposta do Grupo 10 é de fixar apenas as condições de pagamento de salários, os reajustes salariais e o piso salarial nas convenções coletivas e deixar a definição das cláusulas sociais para as negociações por empresas, conforme entrevista com Oswaldo Rodrigues Cavignato, técnico da Subseção do DIEESE no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em 16-4-1998.

exemplos a unificação das seguintes cláusulas em alguns acordos e convenções de trabalho dos metalúrgicos da CUT e interior de São Paulo: I) licenças pelos motivos de paternidade, maternidade, casamento, falecimentos, doação de sangue e alistamentos militar e eleitoral, incluídas na cláusula denominada “ausências justificadas”; II) garantias de emprego e salário ao trabalhador em fase de aposentadoria, à gestante e ao acidentado, incluídas na cláusula “garantias individuais”; e III) criação da cláusula “garantias sindicais” que reúne, entre outras, estabilidade do emprego ao dirigente sindical, local para reunião com os trabalhadores dentro da empresa e espaço no quadro de avisos para informes do sindicato da categoria.

As maiores dificuldades para defender empregos, benefícios sociais e melhorias em direitos constitucionais, em paralelo ao elevado índice de desemprego, explicam o crescimento, quase contínuo, do número de processos (individuais e coletivos) recebidos na Justiça do Trabalho durante a década de 1990, ver Tabela 4. Isso, porque a situação de fragilidade do movimento sindical manifestou-se com mais intensidade no pequeno e médio sindicato trabalhista e comprometeu seu poder de barganha nas negociações coletivas.

Diante do enfraquecimento do poder de barganha, poucos sindicatos, em geral os grandes, tentaram articular a prática defensiva com iniciativas para redefinir o padrão de atuação sindical brasileiro, tendo em vista que: I) procuraram envolver o poder público nas negociações coletivas entre empresários e trabalhadores; II) formularam novos temas e demandas nas negociações coletivas de trabalho; e III) ofereceram novos serviços aos seus associados¹⁶.

Tabela 4. Processos instaurados no País (Inclui TST, TRT's e Varas do Trabalho).

Ano	Processos Recebidos	Crescimento %
1990	1.399.332	100
1991	1.730.090	23,63
1992	1.799.992	28,63
1993	1.882.388	34,52
1994	2.048.944	46,42
1995	2.283.432	63,18
1996	2.396.040	71,23
1997	2.441.272	74,46
1998	2.475.630	76,92
1999	2.198.393	57,1
2000*	1.533.743	9,6

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho (TST)*. Dados preliminares. Elaboração do Autor.

Nesse sentido, são ilustrativas algumas ações para garantir o emprego e o poder de compra dos salários, no curto prazo, empreendidas por sindicatos expressivos como metalúrgicos da região do ABC (Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul), sindicatos dos bancários e metalúrgicos de São Paulo.

Os metalúrgicos da região do ABC, filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT), entre 1992 e 1993, estabeleceram acordos coletivos de trabalho que envolveram as montadoras e o poder público na Câmara do Setor Automotivo¹⁷. Em alguns casos, conseguiram participar do processo de introdução da automação industrial flexível com acordos relativos: I) à reorganização e gestão do processo de trabalho; II) às condições de trabalho e saúde ocupacional; III) às mudanças na estrutura de cargos e salários; IV) à

⁽¹⁶⁾ Por padrão de atuação sindical compreende-se o comportamento predominante dos trabalhadores no segundo pós-guerra, cuja característica básica foi a defesa dos interesses da maioria dos assalariados manuais, do sexo masculino, adultos e empregados nas grandes empresas, especialmente do setor secundário (OIT,1997; Hyman,1995; Locke, Kochan e Piore,1995a; 1995b).

⁽¹⁷⁾ Para detalhes sobre Câmaras Setoriais ver Guimarães,1994.

participação nos lucros e resultados, por vezes, vinculados às metas de produção, qualidade e assiduidade; V) à criação do banco de horas (jornada de trabalho variável)¹⁸; e VI) à criação do banco de dias¹⁹.

Foi criada também a “Câmara do ABC”, em meados de 1997. Trata-se de um espaço público de debates, por exemplo, sobre o desenvolvimento econômico e social da região do ABC, geração de emprego e renda, treinamento e requalificação profissional, que envolve prefeitos da região, empresários, sindicatos de trabalhadores, associações de bairros, entidades sociais, universidades e centros de pesquisas.

Uma outra experiência de atuação sindical diz respeito aos bancários, cuja maioria é filiada à CUT e que, desde meados de 1985, negociavam com os sindicatos patronais de forma centralizada. Apesar das negociações coletivas dos bancários não serem mais centralizadas, como eram nos anos 80, foram firmados acordos coletivos que, além das cláusulas salariais e sociais fixadas na convenção de trabalho, estabeleceram várias formas de remuneração variável. Por exemplo, desde 1995 negociam a participação nos lucros e resultados, regras mínimas de remuneração e condições de trabalho para trabalhadores terceirizados (cobrança, correspondência, parte da compensação bancária, abastecedores de caixas eletrônicos, entre outros), além de indenizações adicionais para demissões provocadas pela automação bancária.

Novos temas também foram incluídos nas negociações dos bancários como lesão por esforço repetitivo, ampliação da segurança bancária e criação de mais um turno de trabalho de seis horas para gerar novos empregos. O mais

importante, contudo, foi que, em março de 1997, a Fenaban e a Executiva Nacional dos Bancários constituíram onze comissões paritárias, em caráter informal, para debater permanentemente temas de interesse da categoria e subsidiar as negociações coletivas no mês da data-base (setembro).

A iniciativa das comissões paritárias pode contribuir para aprimorar as relações de trabalho entre bancários e banqueiros. Entre elas, duas destacaram-se por representar um novo espaço público de atuação para o movimento sindical: I) a Comissão para Acordo Extra Judicial, que tem a finalidade de dirimir conflitos trabalhistas individuais com rapidez e sem recorrer à Justiça do Trabalho; e II) a Comissão de Estratégia para Geração de Emprego, cujo assunto sempre foi deliberado exclusivamente aos banqueiros.

As demais comissões paritárias referem-se a temas importantes ao movimento sindical como saúde ocupacional, terceirização, funcionamento de agências em horários especiais (hipermercados, shoppings centers, entre outros), jornadas de trabalho especiais, custo de instalação de agências em cidades pequenas, compensação de horas extras, sétima e oitava horas para trabalhos comissionados (gerentes, subgerentes, chefias), auxílio educacional e gratificação semestral.

Além disso, em diversos sindicatos de bancários do País como, por exemplo, de São Paulo e de Campinas foram oferecidos cursos de requalificação profissional (Matemática Financeira, Mercado de Capitais e Como Abrir seu Negócio) com recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), por meio de convênio com a Secretaria do Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo e com apoio da federação

⁽¹⁸⁾ Com o banco de horas, a jornada de trabalho semanal pôde ser reduzida ou ampliada em um ou mais dias, de forma setorial ou total, devido à redução ou ampliação da demanda. Entre os acordos coletivos sobre banco de horas, foram selecionados os seguintes: I) com a Ford foi estabelecido que, a partir de janeiro de 1996, a jornada de trabalho semanal poderia variar entre 38 e 44 horas, mas os trabalhadores receberiam por 42 horas; II) na Volkswagen, a jornada de trabalho semanal poderia variar entre 36 e 44 horas, mas os trabalhadores receberiam por 42 horas; e III) na Scania, a jornada de trabalho semanal foi reduzida para 40 horas, poderia variar entre 32 e 44 horas e os metalúrgicos receberiam por 40 horas (Entrevista com Oswaldo Rodrigues Cavnato, técnico da Subseção do DIEESE no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em 16-4-1998).

⁽¹⁹⁾ No banco de dias são registradas as horas acumuladas nos momentos de ampliação da produção. Posteriormente, elas são compensadas conforme o volume da produção, sem implicar pagamento de horas extras ou descontos nos rendimentos dos trabalhadores.

da categoria. Esse serviço é aberto ao público e convive com aqueles prestados pelo sindicato (assessoria jurídica, departamento de saúde e segurança no trabalho, dentista, colônia de férias, barbeiro, clube de lazer e convênios com despachante, médicos e farmácias)²⁰.

O Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, filiado à Força Sindical, optou por estabelecer, principalmente, acordos coletivos baseados no contrato de trabalho por tempo determinado, negociar a suspensão temporária do contrato de trabalho (de 2 a 5 meses), firmar acordos de redução da jornada (25 horas semanais), com conseqüente redução de salários e encargos trabalhistas, e oferecer novos serviços ao público, e não apenas aos trabalhadores sindicalizados.

Até o final de 2000 foram assinados: I) 73 acordos que permitiram a contratação de aproximadamente 10.000 trabalhadores, na maioria dos casos, por um prazo determinado de seis meses; II) 3 acordos sobre suspensão temporária do contrato de trabalho (por até 5 meses), que garantiram o emprego de cerca de 80 trabalhadores; e III) 47 acordos relativos à redução da jornada de trabalho para 25 horas semanais, com conseqüente redução de salários e encargos trabalhistas, que envolveram cerca de 150 trabalhadores²¹.

Quanto à prestação de serviços, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo melhorou a qualidade daqueles que oferecia, notadamente ambulatório médico, saúde e segurança no trabalho, clube de campo, colônia de férias, convênios diversos, atendimento jurídico aos sindicalizados e assessoria econômica nas negociações coletivas. Além disso, criou o Centro de Solidariedade ao Trabalhador, inaugurado em parceria com a Força Sindical, uma central sindical, em julho de 1998²².

O Centro de Solidariedade ao Trabalhador foi financiado com recursos do FAT, em convênio com a Secretaria do Emprego e Relações de Trabalho do Estado de São Paulo. Trata-se de uma agência de empregos para administrar recursos do FAT na prestação de serviços públicos aos desempregados e para intermediar seu retorno ao mercado de trabalho. Além de pagar o seguro-desemprego e fazer um cadastro de oferta e demanda por mão-de-obra, foram oferecidos cursos de treinamento e requalificação profissional como, por exemplo, informática, computação, línguas estrangeiras, pedreiro, carpinteiro, eletricista e encanador.

Em paralelo às novas experiências citadas, as lideranças sindicais aumentaram sua participação em fóruns tripartites por intermédio das maiores centrais sindicais (CUT, Força Sindical e CGT-Central). Trata-se de espaços institucionais criados pelo poder público, sobretudo com o intuito de debater e deliberar sobre financiamento de programas sociais compensatórios, políticas de geração de emprego e renda, formação e reciclagem profissional e formas de elevar a produtividade, a qualidade dos produtos e a competitividade da indústria.

A ação sindical por meio de fóruns tripartites foi interrompida pela ditadura militar pós-1964 e reiniciada a partir do restabelecimento da democracia no País, com a presença de representantes dos trabalhadores na gestão tripartite de fundos públicos como, por exemplo, no Conselho Monetário Nacional (CMN), em 1987, e no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), no final de 1989.

Foi na década de 1990, entretanto, que houve a multiplicação de novos fóruns institucionais, disposição sinalizada pelo Estado com a ratificação da Convenção 144 da

⁽²⁰⁾ Entrevista realizada com Roberto Fukumaru, assessor político do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região, em 22-6-1998.

⁽²¹⁾ Informações dadas pelo Departamento Econômico do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo.

⁽²²⁾ O Centro de Solidariedade ao Trabalhador custou R\$ 8,4 milhões, sendo R\$ 7 milhões do FAT e o restante dividido entre a Força Sindical e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, conforme informações do Departamento Econômico desse sindicato.

Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 27-9-1994, que trata da criação de espaços tripartites para consultas e debates sobre assuntos de interesse público. Até 1998, somente em fóruns tripartites de abrangência nacional e relativos ao mundo do trabalho, o movimento sindical esteve em 41 (Pochmann; Barreto e Mendonça, 1998) como, por exemplo, Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger), Programa de Expansão do Emprego e Melhoria da Qualidade de Vida do Trabalhador (Proemprego), Plano Nacional de Qualificação Profissional (Planfor), Programa Educacional para a Competitividade (Proeduc), Conselho de Administração do BNDES, Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade (PBQP), Programa de Apoio à Capacitação Tecnológica da Indústria (PACTI), Programa de Capacitação de Dirigentes e Assessores Sindicais (Pcda) e Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP).

A maioria dos fóruns acima tem as seguintes características básicas: I) é tripartite e não paritário quanto à composição; II) é deliberativa sobre questões de interesse público; III) formula diretrizes gerais e planos de trabalho, ambos definidos por consenso; e IV) foi criada por decisão do Poder Executivo Federal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos anos 90, os grandes empresários promoveram uma reorganização patrimonial que contou, principalmente, com mudanças na gestão e organização dos processos de trabalho. Além disso, por meio de negociações coletivas descentralizadas conseguiram retirar ou reduzir conquistas trabalhistas e alterar conteúdos de cláusulas sociais e econômicas dos acordos e convenções de trabalho (flexibilidade nas negociações), como forma de compensar parte

das dificuldades impostas pela política econômica neoliberal.

Para isso, os empresários contaram com o enfraquecimento do poder de barganha do sindicalismo brasileiro provocado, especialmente, pelas: I) transformações estruturais geradas pela preservação da política econômica neoliberal, que, no entanto, apontam para regressão econômica do País; II) situação de vulnerabilidade em relação ao mercado financeiro internacional acompanhada pela estagnação econômica; e III) desestruturação do mercado de trabalho urbano, que aprofundou a precariedade nas relações de trabalho e emprego no País.

Em conjunto, as variáveis acima reduziram o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações coletivas e os colocaram numa situação defensiva, pois tentaram preservar empregos, salários e conquistas trabalhistas.

Poucos sindicatos, em geral os grandes, tentaram envolver o poder público (federal, estadual e municipal) em negociações coletivas para defender empregos e salários, no curto prazo, como ilustram, por exemplo, as experiências dos: I) metalúrgicos da região do ABC com a Câmara do Setor Automotivo, Câmara do ABC e Banco de Horas e de Dias; II) bancários do País com as Comissões Paritárias; e III) metalúrgicos de São Paulo com contratos de trabalho por tempo determinado, suspensões temporárias do contrato de trabalho (de 2 a 5 meses), e diminuições da jornada de trabalho (25 horas semanais) com reduções de salários e encargos trabalhistas, além do Centro de Solidariedade ao Trabalhador.

Essas ações, contudo, se caracterizaram por compensar, no curto prazo, a falta de empregos diante da ausência de crescimento econômico sustentável e se tornaram insuficientes para alterar o padrão de atuação sindical no Brasil porque não foram generalizadas para a maioria dos sindicatos e regiões do País.

BIBLIOGRAFIA

- ARBIX, Glauco A.T. Os descaminhos do governo e a precarização das relações de trabalho. In: CARLEIAL, Liana; VALLE, Rogério (org.) *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec - ABET, 1997.
- BALTAR, Paulo E. A., DEDECCA, Cláudio S., HENRIQUE, Wilnês Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. ; MATTOSO, Jorge E. L. et alii (org.) *Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta, 1996.
- _____. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. *Economia e Sociedade*. Campinas, n° 6, jun., 1996.
- _____, MATTOSO, Jorge E. L. Transformações estruturais e emprego nos anos 90. *Cadernos do Cesit*, Campinas, n° 21, out., 1996.
- BELLUZZO, Luís G. M. *Economia brasileira: da crise da dívida aos impasses do real*. 1999, (mimeografado).
- BONELLI, Regis *Estratégias de grandes grupos econômicos brasileiros nos anos 90*. Rio de Janeiro: IPEA, 1997, (mimeografado).
- CAPPA, Josmar G. *Passado e presente do sistema de relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000.
- CARDOSO, Adalberto M. O sindicalismo corporativo não é mais o mesmo. *Revista Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n. 48, jul., 1997.
- COUTINHO, Luciano, FERRAZ, João C. (coord.) *Estudo da competitividade da indústria brasileira*. 3ª ed., Campinas: Papyrus - Unicamp - IE, 1995.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS -DIEESE - O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90: 1993-1996. São Paulo, *Pesquisa DIEESE*, n.15, 1999.
- GUIMARÃES, Ivan G.R. A experiência das câmaras setoriais. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. et alii (org.) *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.
- HYMAN, Richard Changing trade union identities and strategies. In: HYMAN, Richard; FERNER, Anthony (org.) *New frontiers in european industrial relations*. Oxford: Blackwell, 1995.
- LAPLANE, Mariano F., SARTI, Fernando Investimento direto estrangeiro e a retomada do crescimento sustentado nos anos 90. In: *Economia e Sociedade*. Campinas: Unicamp - IE, n. 8, jun., 1997.
- LOCKE, Richard ; KOCHAN, Thomas e PIORE, Michael *Employment Relations in a changing world economy*. Locke, Kochan e Piore: Editors. MIT, 1995a.
- _____. Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de un investigación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, vol. 114, n. 2, 1995b.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO *Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil*. Brasília: Ministério do Trabalho, 1994.
- MIRANDA, José C. *Reestruturação industrial em contexto macroeconômico instável: a experiência brasileira contemporânea*. Santiago do Chile: CEPAL, dez., 1994, (mimeografado).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) *El trabajo en el mundo 1997-1998: relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra: OIT, 1997.
- OLIVEIRA, Carlos A B. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. et alii (org.) *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.
- _____. Cenários para o Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos A. B.; MATTOSO, Jorge

- E.L. (org.) *Relações de trabalho: atualidades e perspectivas*. Campinas: Unicamp - IE - Fecamp - Rhodia, 1997, (mimeografado).
- POCHMANN, Marcio, BARRETO, Reginaldo M., MENDONÇA, Sérgio E. A *Transformações recentes e perspectivas da ação sindical no Brasil*. São Paulo: DIEESE, mar., 1998, (mimeografado).
- PRADO, Antonio *Mudanças na negociação sindical nos anos recentes: elementos para a reflexão*. São Paulo: DIEESE, jan., 1998, (mimeografado).
- SIQUEIRANETO, Francisco Políticas sindicais e mudanças na legislação do trabalho no Brasil. *Cadernos do Cesit*. Campinas: Unicamp - IE, n. 8, 1992.
- SITRÂNGULO, Cid J. *Conteúdo dos Dissídios Coletivos de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.
- SOUZA, Maria C. A F. *Pequenas e médias empresas na reestruturação industrial*. Campinas: Unicamp - IE, 1993, (Tese, Doutorado em Economia).
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima *Instituições de direito do trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, vol. 1, 1996.
- TAVARES, Maria C. As políticas de ajuste no Brasil: os limites da resistência. In: TAVARES, Maria C., FIORI, José L. *(Des)ajuste global e modernização conservadora*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.
- TURCHI, Maria, SILVA, Roque A. Negociações coletivas no Brasil: tendências e perspectivas para a próxima década. In: *Para a década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas*. Brasília: IPEA - IPLAN, 1989.
- UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP) - INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS (IEA) *Fórum capital e trabalho*. São Paulo: USP - IEA, 1992, (mimeografado).
- WILLIAMSON, John ed. *Latin American adjustment: how much has happened?* Washington, D.C.: Institute for International Economics, 1990.