

## RAZÕES PARA O ESTADO COORDENAR A REFORMA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

JOSMAR CAPPA<sup>1</sup>

**Resumo:** Neste estudo procurou-se analisar as razões pelas quais é necessário que o Estado coordene as reformas no sistema de relações de trabalho no Brasil. Primeiro, apresenta-se o contexto da reformulação das relações de trabalho no Brasil diante da realidade atual. Depois, foi dada ênfase à necessidade atual de reformular as relações de trabalho no Brasil a partir de disfunções do sistema instituído na CLT em 1943.

**Palavras-chave:** relações de trabalho, Estado, empresários, trabalhadores, negociação coletiva.

**Classificação JEL:** J5, J53.

## REASONS TO THE STATE CO-ORDINATE THE REFORM OF THE WORK RELATIONS IN BRAZIL

**Abstract:** This study tried to analyze the reasons why in Brazil the State needs to coordinate the reforms of the work relation system. First, to present the context of the reformularization of the work relation in Brazil from the current reality. After, it was given emphasis to the current necessity to reformulate the work relation in Brazil from irregularities of the system instituted in the CLT (1943).

**Key-words:** work relations, State, entrepreneurs, workers, collective bargaining

**JEL Classification:** J5, J53.

---

<sup>1</sup> Doutor em economia e professor titular da Faculdade de Ciências Econômicas do Centro de Economia e Administração (CEA) da PUC. Email: josmarcappa@hotmail.com.

## 1. Introdução

Neste artigo destaca-se a necessidade do Estado conduzir as mudanças nas relações de trabalho no Brasil, considerando-se os impactos da política econômica neoliberal e tendo em vista melhores condições para aprofundar a democracia nas negociações coletivas de trabalho, agilizar as decisões da Justiça do Trabalho e contemplar os novos dilemas das relações de trabalho e emprego.

Para enfatizar a importância do Estado na reorganização do sistema de relações de trabalho no Brasil, as características principais dos institutos jurídicos que regulam o relacionamento entre empresários e trabalhadores foram recuperadas a partir de uma análise integrada e historicamente articulada com a industrialização do país depois da década de 1930.

Por isso, a Justiça do Trabalho, o imposto sindical, a unicidade sindical, a negociação coletiva e a convenção coletiva de trabalho são analisados em conjunto, pois se compreende que críticas isoladas a esses institutos jurídicos dificultam a compreensão da inter-relação existente entre Estado, empresários, trabalhadores, geração de desenvolvimento econômico sustentável e a forma de inserção do país no comércio internacional.

## 2. O problema em seu lugar: as relações de trabalho no Brasil atual

O sistema de relações de trabalho no Brasil configurado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943<sup>2</sup>, por vezes, é apresentado como ultrapassado, principalmente diante do restabelecimento da democracia nos anos 1980 e das reformas neoliberais introduzidas na década de 1990 (Pastore e Zylberstajan, 1987; Camargo e Amadeo, 1990; Zylberstajan, 1992; Pastore, 1994; 1998; Amadeo, 1994; Camargo, 1996; CNI, 1998).

---

<sup>2</sup> Os institutos jurídicos que compõem o sistema de relações de trabalho no Brasil foram sistematizados na CLT pelo Decreto-lei 5.452 de 1-5-1943 (Sussekind, 1996:66-67); (Santos, 1993).

Por isso, o processo de desregulamentação do mercado de trabalho, a ausência da participação do Estado nas relações entre empresários e trabalhadores, a liberdade sindical, o fim da contribuição sindical compulsória e do sindicato único, além da introdução do contrato coletivo por empresa, sem a interferência da Justiça do Trabalho ou com sua extinção, são mudanças apresentadas como necessárias para modernizar a legislação sindical brasileira.

Diferentemente, neste artigo destaca-se a importância da presença do Estado na condução das mudanças nas relações de trabalho no Brasil como forma de aprofundar a democracia nas negociações coletivas de trabalho, agilizar as decisões da Justiça do Trabalho e contemplar os dilemas atuais das relações de trabalho e emprego como, por exemplo, mudanças na organização e gestão da produção com alterações no perfil dos assalariados, garantindo-se condições para retomar o desenvolvimento econômico sustentável com inclusão social.

Compreende-se que, no Brasil, o Estado teve expressiva participação política na organização do sistema de relações de trabalho, na medida em que organizou, disciplinou, controlou as relações entre empresários e trabalhadores, criou a Justiça do Trabalho para evitar a manifestação de conflitos coletivos e garantiu direitos trabalhistas e sociais para categorias econômicas da zona urbana. Assim, criou condições favoráveis para implementar uma política de industrialização no Brasil, baseada no padrão da Segunda Revolução Industrial, cuja consolidação ocorreu com o II PND, entre 1974 e 1979 (Oliveira, 1985; Cardoso de Mello, 1986; Lessa, 1978).

Então, no Brasil, a organização das relações entre empresários e trabalhadores precedeu as condições econômicas originadas pelo padrão de industrialização da Segunda Revolução Industrial, representando uma especificidade que se mantém atual diante da realidade nacional no início do século XXI: um país em construção, heterogêneo e com precária cultura democrática.

Em construção porque apresenta sérias carências nas áreas de saúde, educação, habitação e infra-estrutura básica, apesar dos avanços econômicos proporcionados pela industrialização (crescimento médio anual de 7,1% entre 1947 e 1980), que permitiram a expansão de grandes empresas públicas e privadas e do trabalho assalariado

Josmar Cappa

formal (crescimento de 12,1% para 49,2% do total da População Economicamente Ativa (PEA), entre 1940 e 1980).

Com precária cultura democrática porque não houve efetiva valorização da cidadania (acesso à saúde, educação, habitação, ao transporte, entre outros), bem como maior transparência nas decisões de interesse coletivo como princípios orientadores do Estado de Direito, apesar do restabelecimento da democracia representativa no Brasil na década de 1980.

A heterogeneidade nas relações de emprego e trabalho no Brasil atual fica caracterizada pela persistência de problemas do século XIX, como exploração dos trabalhos escravo e infantil, perseguição e assassinato de dirigentes sindicais, especialmente no campo, existência de ocupações sem amparo da legislação e discriminação com o trabalho da mulher, apesar do país ser signatário da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que promove a igualdade de condições no emprego e na ocupação. Além disso, são descumpridos vários itens da CLT como salário mínimo, obrigatoriedade do registro e do contrato de trabalho, jornada de trabalho de oito horas diárias, trabalho sem remuneração determinada e férias anuais.

A presença do Estado na condução das mudanças nas relações de trabalho no Brasil torna-se importante também diante da política econômica neoliberal<sup>3</sup> introduzida no país de forma concentrada no tempo e sem uma política industrial articulada entre Estado, empresários e trabalhadores, gerando estagnação econômica (taxa média de crescimento anual de 1,9%, entre 1990 e 2000) e vulnerabilidade em relação ao fluxo de capital financeiro no mercado internacional.

Motivos pelos quais, considera-se que a retomada do crescimento econômico sustentável e a reversão da vulnerabilidade do país no comércio internacional dependem mais do Estado alterar a política econômica neoliberal do que ampliar a desregulamentação do mer-

---

<sup>3</sup> Trata-se das aberturas comercial e financeira indiscriminadas, privatização de empresas estatais, câmbio sobrevalorizado entre 1994 e início de 1999, elevadas taxas de juro e sucessivos ajustes fiscais nas contas públicas, além das alterações na gestão e organização dos processos produtivos e da maior internacionalização dos mercados (Cappa, 2002:75-91).

cado de trabalho e a flexibilidade nas relações entre empresários e trabalhadores.

### **3. A necessidade atual de reformular as relações de trabalho no Brasil**

A necessidade de introduzir mudanças institucionais na legislação brasileira, que regula o relacionamento entre empresários e trabalhadores, está relacionada às disfunções apresentadas pelo sistema de relações de trabalho no início do século XXI. Em primeiro lugar, estão as determinações não previstas pela legislação, negociadas entre empresários e trabalhadores e outorgadas pelo Estado como nos exemplos citados em seguida.

Os metalúrgicos de São Bernardo do Campo conseguiram, em alguns casos, participar da 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 participação nos lucros e resultados vinculados às metas de produção, qualidade e assiduidade; V) à criação do banco de horas (jornada de trabalho variável); e VI) à criação do banco de dias.

Em março de 1997, a Federação Nacional dos Banqueiros (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). Entre elas, duas merecem destaque: I) a Comissão para Acordo Extra Judicial para 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 pelos banqueiros.

Essas mudanças representam sinais de questionamento e inadequação do sistema atual frente às alterações na estrutura econômica do país. Ou seja, compreende-se que, diante da política econômica neoliberal introduzida nos anos 1990, os grandes empresários promoveram uma reorganização patrimonial que contou, principalmente, com alterações na organização e gestão dos processos de trabalho.

Josmar Cappa

As características gerais da reorganização patrimonial nos anos 1990 são as seguintes: introdução de novas tecnologias (robotização, automação industrial flexível e reformas em máquinas e equipamentos da Segunda Revolução Industrial), que reduziram os níveis hierárquicos, instituíram a polivalência, a terceirização, por vezes de serviços, e o maior envolvimento dos trabalhadores na produção por meio de Círculos de Controle de Qualidade (CCQ), caixas de sugestões, reorganização de *layouts* (linhas de produção articuladas com células de produção) e técnicas para integrar os trabalhadores como, por exemplo, Controle Estatístico do Processo (CEP), *kamban* e *just-in-time* (Coutinho e Ferraz, 1995).

Além disso, por meio de negociações coletivas, os grandes empresários conseguiram retirar ou reduzir conquistas trabalhistas do passado ou piorar conteúdos de cláusulas sociais e econômicas dos acordos e convenções de trabalho (flexibilidade nas negociações), como formas de compensar parte das dificuldades de competitividade diante das empresas estrangeiras que se instalaram no país nos anos 1990 devido, especialmente, à política econômica neoliberal (Cappa, 2002:5-18).

Em segundo lugar, as disfunções atuais das relações de trabalho no Brasil estão relacionadas ao pouco espaço para o desenvolvimento das negociações coletivas, apesar da taxa média de crescimento econômico de 7% ao ano e da expansão de grandes empresas públicas e privadas e do trabalho assalariado entre 1947 e 1980. As negociações coletivas não se tornaram efetivamente um espaço democrático e, tampouco, um dos instrumentos de construção da democracia que contribuisse, por exemplo, para: I) valorizar a cidadania no sentido de promover inclusão social; II) discutir a importância da ética do trabalho; III) defender salários; e IV) combater a precariedade e heterogeneidade presentes nas relações de emprego e trabalho (Medeiros, 1994; Ministério do Trabalho, 1994; OIT, 1997; Oliveira, 1994; Reis Velloso, 1992; Siqueira Neto, 1994 e USP, 1992).

As dificuldades para desenvolver o processo de negociação coletiva no Brasil podem ser atribuídas, entre outras, à heterogeneidade econômica existente no país, inclusive diante da consolidação do padrão de industrialização da Segunda Revolução Industrial na década de 1970, ao mercado de trabalho pouco estruturado e muito segmentado, à ausência de uma situação de quase pleno-emprego, além

da persistência dos traços autoritários na maior parte, por exemplo, do período que vai de 1930 até hoje: houve ditadura militar entre 1930 e 1945 e entre 1964 e 1984 e democracia representativa entre 1946 e 1963 e pós-1985.

Apesar de não permitirem comparações empíricas exatas<sup>4</sup>, os dados da tabela 1 sinalizam uma tendência de crescimento das negociações coletivas entre trabalhadores e empresários desde meados dos anos 1980, 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%.

**Tabela 1**  
**Negociações coletivas de trabalho no Brasil**

Ano	Negociações com Sind. Patrona (A)	Negociações c/ Empresas (B)	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 do IBGE, entre 1988 e 1992, e do Senc. de 1997 em diante. De 1993 a 1996 não há informações oficiais (elaboração do autor).

<sup>4</sup> As informações foram elaboradas a partir de metodologias distintas. Entre 1988 e 1992, foram utilizados dados da Pesquisa Sindical do 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.

Josmar Cappa

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 defenderem cláusulas sociais e generalizarem conquistas entre distintas categorias de trabalhadores (Cappa, 2002:5-18).

A maior fragmentação das negociações coletivas de trabalho nos anos 1990 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 à 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.

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 trabalho.

É devido, em grande parte, às razões acima que no Brasil, apesar da constituição do padrão de industrialização da Segunda Revolução Industrial e da difusão das negociações coletivas nas décadas de 1980 e 1990, a solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho (sentença normativa da Justiça do Trabalho) tornou-se tão importante quanto à solução convencional (convenção coletiva de trabalho) para a maioria das categorias econômicas. Constituiu-se, desse modo, outra particularidade importante que diferencia as relações de trabalho no Brasil diante dos países avançados.

No período recente, esta particularidade pode ser visualizada pelo crescimento, quase contínuo, do número de processos (individuais e



coletivos) recebidos pela Justiça do Trabalho na década de 1990 (ver tabela 2), e constitui-se numa outra disfunção do sistema de relações de trabalho no Brasil devido às dificuldades desta instituição exercer suas competências legais de forma ágil e eficiente. Essas dificuldades podem ser atribuídas ainda ao fato de que a Justiça do Trabalho não conta atualmente com uma infra-estrutura adequada, especialmente devido à falta de equipamentos modernos e de pessoal de apoio qualificado (Dedecca, 1997; Ministério do Trabalho, 1994; Nascimento, 1994; OIT, 1997; Siqueira Neto, 1994; Oliveira, 1997).

Esta disfunção não implica sugerir a extinção da Justiça do Trabalho para solucionar o problema, como defendem os neoliberais e as autoridades públicas, por dois motivos principais: primeiro, porque a Justiça do Trabalho significou um avanço para o direito no século XX, à medida que representa um órgão específico do Poder Judiciário que compensa as dificuldades para abordar questões complexas do Direito Coletivo, cujos métodos de julgamento diferenciam-se do Direito Privado (Oliveira Viana, 1938, 1943).

**Tabela 2**  
**Processos instalados no Brasil**  
**(Inclui TST, TRTs e Varas do Trabalho)**

Ano	Processos Recebidos	Cresto. %
1990	1.399.332	100,00
1991	1.730.090	123,63
1992	1.799.992	128,63
1993	1.882.388	134,52
1994	2.048.944	146,42
1995	2.283.432	163,18
1996	2.396.040	171,23
1997	2.441.272	174,46
1998	2.475.630	176,92
1999	2.198.393	157,10
2000*	1.533.743	109,60

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (TST)

\*Dados preliminares (elaboração do autor).

A Justiça do Trabalho pode proferir sentenças normativas porque a natureza do conflito coletivo, na quase totalidade dos casos, é econômica e refere-se a todos os trabalhadores de uma determinada entidade profissional e não apenas à parte dela ou a indivíduos isolados.

A sentença normativa da Justiça do Trabalho tem, portanto, características que a diferenciam da sentença ordinária da Justiça Comum. Enquanto a sentença ordinária representa fato julgado, a sentença normativa permite revogabilidade e adaptabilidade diante das mudanças na política econômica, no desempenho econômico-financeiro das empresas, na condição de vida dos trabalhadores, entre outros. Ou ainda, segundo Oliveira Vianna (1938:117), porque nos conflitos individuais “(...) eqüidade significa benevolência; naqueles [nos conflitos coletivos] significa conciliação e equiponderação dos diversos interesses em jogo”.

Além disso, o processo de elaboração da sentença normativa difere do método utilizado para determinar uma sentença ordinária. Na concepção de Oliveira Vianna (1938:115-116):

(...) o juiz do trabalho, na verdade, julga como um ponderador de interesses econômicos em conflito. É um árbitro e a sua decisão (a sua ‘sentença coletiva’) é, substancialmente, uma verdadeira arbitragem, (...) um laudo de um perito desempatador (...). O juiz do trabalho tem que se ater às condições reais, julgar com critérios não jurídicos ou, pelo menos, não legais; ponderar preços, estudar condições de mercados, custos e métodos de produção, possibilidades comerciais ou financeiras da empresa, condições normais ou mínimas de vida dos trabalhadores e interesses superiores da coletividade ou da nação; balancear tudo isto, tirar uma média e decidir ou dirimir (...).

A Justiça do Trabalho não deve ser extinta, em segundo lugar, porque se tornou um importante mecanismo de combate à exclusão social no Brasil, diante da estagnação econômica persistente entre os anos 1980 e 1990, do desemprego elevado, da precariedade no mercado de trabalho e do descumprimento da legislação trabalhista. Todos esses fatores restringiram o poder de barganha dos trabalhadores e favoreceram os empresários que adotaram posição ofensiva nas negociações coletivas dos anos 1990.

Diante de situações fortemente desequilibradas nas negociações coletivas de trabalho, a Justiça do Trabalho deve cumprir a função de garantir a existência de direitos trabalhistas e sociais mínimos, além de assegurar o cumprimento da Constituição Federal, dos acordos coletivos e das convenções de trabalho para impedir a ampliação da exclusão social no Brasil por meio do mercado de trabalho formal.

### **Conclusão**

Neste artigo procurou-se destacar, inicialmente, a presença do Estado como fundamental na organização das relações entre empresários e trabalhadores, cuja configuração ocorreu na CLT em 1943.

A organização do sistema de relações de trabalho no Brasil prescindiu, portanto, as condições econômicas originadas pelo padrão de industrialização da Segunda Revolução Industrial, constituindo-se numa especificidade que se mantém atual diante da realidade nacional do início do século XXI: um país em construção, heterogêneo e com precária cultura democrática.

Depois, pretendeu-se enfatizar a necessidade atual do Estado coordenar o processo de mudanças nas relações entre empresários e trabalhadores diante de três disfunções principais do sistema de relações de trabalho no Brasil e da necessidade de assegurar direitos trabalhistas como forma de não ampliar ainda mais a exclusão social no país.

A primeira disfunção refere-se à atuação de empresários e trabalhadores nos anos 1990. A partir de distintas condições de barganha, empresários e trabalhadores introduziram novas determinações no sistema atual que representam sinais de questionamento e inadequação das regras e dos procedimentos de negociação coletiva como, por exemplo, Banco de Horas, Banco de Dias e Comissão para Acordo Extra Judicial.

A segunda disfunção do sistema de relações de trabalho no Brasil refere-se às negociações coletivas que não se tornaram efetivamente um espaço democrático e, tampouco, um dos instrumentos de construção da democracia, especialmente diante da taxa média de crescimento econômico de 7% ao ano e da expansão de grandes empresas públicas e privadas e do trabalho assalariado entre 1947 e

1980. Nesse sentido, contribuiu para que a heterogeneidade presente nas relações de emprego e trabalho fossem mantidas.

A terceira disfunção é decorrente da anterior porque o pouco espaço para o desenvolvimento da negociação coletiva no país provocou outra particularidade nas relações de trabalho: a solução jurisdicional dos conflitos coletivos de trabalho (sentença normativa da Justiça do Trabalho) tornou-se tão importante quanto à solução convencional (convenção coletiva de trabalho) para a maioria das categorias econômicas.

Diante disso, verificou-se que houve, especialmente nos anos 1990, um crescimento, quase contínuo, do número de processos (individuais e coletivos) recebido pela Justiça do Trabalho, constituindo-se numa outra disfunção do sistema de relações de trabalho no Brasil devido às dificuldades desta instituição exercer suas competências legais de forma ágil e eficiente.

Enfim, foi enfatizado que o sistema atual de relações de trabalho no Brasil precisa de reformulações que devem ser coordenadas pelo Estado e negociadas entre empresários e trabalhadores, com o intuito de aprimorar a negociação coletiva de trabalho, agilizar as decisões da Justiça do Trabalho e contemplar os dilemas das novas relações de trabalho e emprego diante da modernização da produção e gestão da força de trabalho introduzida com a estagnação econômica iniciada na década de 1980 e aprofundada pela política neoliberal nos anos 1990.

### Referências bibliográficas

AMADEO, Edward J. Negociações coletivas e desempenho do mercado de trabalho. **Texto para discussão**. Rio de Janeiro: PUC, n. 321, ago. 1994.

CAMARGO, José M. & AMADEO, Edwar J. Labour legislation and institutional aspects of brazilian labour market. **Textos para discussão**. Rio de Janeiro: PUC-RJ, n. 252, dez., 1990.

\_\_\_\_\_. (org.) **Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 1996.

CAPPA, Josmar. A política econômica dos anos 90: estagnação com vulnerabilidade no mercado financeiro internacional. **Impulso – Revista de Ciências Sociais e Humanas**. Piracicaba: Unimep, vol. 13, n. 30, 2002.

\_\_\_\_\_. Balanço das negociações coletivas de trabalho no Brasil nos anos 90. **Cadernos da FACECA**. Campinas: PUCC, vol. 11, n. 1, jan.-jun. 2002.

318 **PESQUISA & DEBATE**, SP, volume 15, n. 2(26), pp. 307-320, 2004

- CARDOSO de MELLO, João M. **O capitalismo tardio**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Modernização das relações de trabalho**: o processo de discussão na CNI. Brasília: CNI, jun. 1998.
- COUTINHO, Luciano & FERRAZ, João C. (coord.). **Estudo da competitividade da indústria brasileira**. 3. ed. Campinas: Papirus - Unicamp - IE, 1995.
- DEDECCA, Cláudio et al. **As mudanças recentes nas relações de trabalho no Brasil**. Campinas: Unicamp - IE - Cesit - Fecamp - OIT, dez. 1997. Mimeografado.
- LESSA, Carlos. **A estratégia do desenvolvimento (1974-1976)**: sonho e fracasso. 1978. Tese (Professor titular) - FEA - UFRJ, Rio de Janeiro.
- MEDEIROS, Carlos A. Contrato coletivo e mercado de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. et al. (Org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Fórum nacional sobre contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil**. Brasília: Ministério do Trabalho, 1994.
- NASCIMENTO, Amauri M. Limites constitucionais da liberdade sindical no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. et al. (Org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.
- 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. **O processo de industrialização do capitalismo originário ao atrasado**. 1985. Tese (Doutorado em economia) - Unicamp - IE, Campinas.
- \_\_\_\_\_. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos A. B. et al. (Org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.
- OLIVEIRA VIANNA, Francisco J. **Problemas de direito corporativo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1938.
- \_\_\_\_\_. Problemas de direito sindical. In: LACERDA, Dorval & MORAES FILHO, Evaristo (Org.). **Coleção de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.
- PASTORE, José & ZYLBERSTAJN, Hélio. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: IPE-USP, 1987.
- \_\_\_\_\_. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.
- \_\_\_\_\_. **O desemprego tem cura?** São Paulo: Makron, 1998.

*Josmar Cappa*

- REIS VELLOSO, João P. & RODRIGUES, Leôncio M. (coord.). **O futuro do sindicalismo**: CUT, Força Sindical, CGT. São Paulo: Nobel, 1992.
- SANTOS, Aloysio. Texto original da CLT. In: SANTOS, Aloysio (Org.). **A consolidação das leis do trabalho**: histórica. Rio de Janeiro: Senai - Sesi, 1993 (Série Cinquentenário da CLT).
- SIQUEIRA NETO, Francisco. Contrato coletivo de trabalho. In: OLIVEIRA, Carlos A B. et al. (Org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. São Paulo: Scritta, 1994.
- SÛSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, vol. 1, 1996.
- UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP) - INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS (IEA). **Fórum capital e trabalho**. São Paulo: USP-IEA, 1992. Mimeografado.
- ZYLBERSTAJN, Hélio. **Contrato coletivo e aprimoramento das relações de trabalho**: para onde vamos? **Estudos econômicos**. São Paulo: USP-IPE - FEA, vol. 22, número especial, 1992.