

**SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA ACOMPANHAMENTO DAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL**

META I – SISTEMA DE INFORMAÇÕES SOBRE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

**RELATÓRIO DO SEMINÁRIO “NEGOCIAÇÃO
COLETIVA E MEDIAÇÃO DE CONFLITOS
COLETIVOS DE TRABALHO”
SÃO PAULO –**

22 A 25 DE OUTUBRO DE 2007

Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE



2007

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário Executivo - SE

André Peixoto Figueiredo Lima

Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Ezequiel Sousa do Nascimento

Secretário de Relações do Trabalho – SRT

Luiz Antonio de Medeiros Neto

© copyright 2007 – Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria Executiva – SE

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego.

DIEESE**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: en@dieese.org.br

<http://www.dieese.org.br>

Direção Nacional

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

Carlos Eli Scopim – Vice-presidente - STI Metalúrgicas Mecânicas Osasco

Tadeu Moraes de Sousa – Secretário - STI Metalúrgicas São Paulo Mogi Região

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Chueri Karam – Coordenador de Relações Sindicais

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

CONVÊNIO SE/MTE Nº. 04/2003

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. TEMAS TRATADOS	5
3. PROGRAMAÇÃO	6
4. FOTOS DO SEMINÁRIO	9
5. LISTA DE PRESENÇA	10
ANEXOS	11
ANEXO 1 - SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO: TRAJETÓRIA E DILEMAS ATUAIS	12
ANEXO 2 - CRONOLOGIA DO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	30
ANEXO 3 - OS SALÁRIOS NUM CENÁRIO DE BAIXA INFLAÇÃO	42
ANEXO 4 - O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	49
ANEXO 5 - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – GARANTIAS A TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	55
ANEXO 6 - TAXA DE JUDICIALIZAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NO BRASIL 1993-2005	60
ANEXO 7 - MATERIAL DE APOIO PARA AS SIMULAÇÕES DAS MESAS DE NEGOCIAÇÃO	69
ANEXO 8 - REFLEXÃO SOBRE O POEMA “DA IMPARCIALIDADE” DE MÁRIO QUINTANA	74
ANEXO 9 - TEXTOS PARA DISCUSSÃO – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	75
1. PROCEDIMENTOS DA MEDIAÇÃO PÚBLICA	
2. TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO E ATRIBUTOS DO MEDIADOR	
3. LEGISLAÇÃO	
ANEXO 10 - ATRIBUTOS DO BOM MEDIADOR	109
ANEXO 11 - FICHA SÍNTESE DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS	110

1. APRESENTAÇÃO

O seminário “Negociação Coletiva e Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho – Módulo II” realizado em Brasília/DF é um dos produtos previstos no âmbito do convênio SE/MTE nº. 04/2003, Processo nº. 46010.001819/2003-27, firmado entre o MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – e o DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos.

Tal atividade visava treinar servidores administrativos e auditores fiscais do MTE locados nas DRTs – Delegacias Regionais do Trabalho – de unidades da federação das cinco regiões do país a operar o Sistema Mediador - MTE, desenvolvido a partir de metodologia similar à que orientou a construção do SACC-DIEESE, para aprimorar a mediação pública de conflitos coletivos de trabalho.

Os principais resultados desse treinamento foram: estabelecer procedimentos padrão para que as equipes das DRTs orientassem os sindicatos laborais, patronais e empresas a registrarem seus contratos coletivos de trabalho no Sistema Mediador - MTE; apresentar um panorama histórico do sistema de relações de trabalho no Brasil e discutir o papel do Estado na mediação dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil; compartilhar as análises elaboradas pelo DIEESE, a partir de dados dos contratos coletivos de trabalho registrados no SACC-DIEESE e no SAS-DIEESE, e debater as tendências das negociações coletivas de trabalho no Brasil; além de promover leituras, reflexões, debates, exercícios e troca de experiências sobre procedimentos, técnicas e atributos do mediador público de conflitos trabalhistas, para aperfeiçoar a atuação dos servidores do MTE.

2. TEMAS TRATADOS

Tipo de Atividade: SEMINÁRIO

- Nome: “Negociação coletiva e mediação de conflitos coletivos de trabalho”
- Local: São Paulo
- Data: 22 a 25 de outubro de 2007

Duração

- 28 horas.

Corpo Docente

- Lílian Arruda Marques
- Victor Gnecco Soares Pagani

Temas Tratados

- Conforme apresentação já feita

Recursos Pedagógicos

- Leitura de textos
- Trabalhos em grupo
- Aulas dialogadas
- Apresentações em Power Point
- Discussões em plenária
- Simulações de mesas de negociação com mediador

Bibliografia

- Textos

Material Didático

- Quadro branco;
- Pincel atômico;
- Textos;
- Roteiros;
- *Data show*.

3. PROGRAMAÇÃO

1º DIA – TARDE

- Abertura do seminário pelo Delegado Regional do Trabalho ou seu representante e pelo senhor Luiz Antônio de Medeiros, Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Apresentação, pelo Sr André Luis Grandizoli, do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.
- Apresentação oral dos participantes: nome, local de trabalho e experiência em mediação de conflitos coletivos de trabalho.
- Levantamento de expectativas dos participantes em tarjetas depois agrupadas na lousa.
- Apresentação, pelo coordenador da atividade, do programa proposto, dialogando com as expectativas dos participantes, para eventuais ajustes.
- Combinados de hora de início e término, alimentação, hospedagem, entre outros.

2º DIA – MANHÃ

- As transformações no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: histórico e dias atuais. Apresentação do slide.
- Leitura em grupos do texto: Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: Trajetória e dilemas atuais. Autor: Carlindo Rodrigues de Oliveira.
- Apresentação dos grupos sobre as questões levantadas.
- Apresentação da Cronologia do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho

2º DIA – TARDE

- O novo cenário da negociação coletiva no Brasil. Apresentação: "A Negociação no cenário de baixa inflação".
- Debate.
- Apresentação do Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas (SACC), banco de dados desenvolvido pelo DIEESE para acompanhamento das 220 principais negociações coletivas realizadas em todo o país, através de exposição dialogada e apresentação de slides em *Power Point*.
- Os dados do SACC em relação à desigualdade: levantamento dos principais aspectos das cláusulas relativas às questões de gênero, raça, deficientes, entre outras. Apresentação e debate.

3º DIA – MANHÃ

- 1ª Mesa de Negociação: Salário e outros temas (objetivo dessa mesa: busca de alternativas para além da questão salarial.).

- Preparação, em 3 grupos, para o primeiro exercício de simulação da negociação de uma convenção coletiva, com presença de mediador, através de cenários previamente elaborados para a atividade: informações de conhecimento público, informações privativas do sindicato de trabalhadores e informações privativas do sindicato patronal (em anexo).
- Realização da negociação simulada com presença de 2 (dois) mediadores (por uma parte da equipe) e observação da simulação (por outra parte da equipe).
- Avaliação, em plenária, da simulação realizada, com a palavra inicialmente franqueada aos observadores e depois aos que participaram da simulação representando as partes.

3º DIA – TARDE

- Preparação, em 3 grupos, para o segundo exercício de simulação da negociação de descumprimento de uma convenção coletiva com uma empresa do setor, com presença de mediador, através de cenários previamente elaborados para a atividade: informações de conhecimento público, informações privativas do sindicato de trabalhadores e informações privativas do sindicato patronal (em anexo).
- Realização da negociação simulada com presença de 2 (dois) mediadores (por uma parte da equipe) e observação da simulação (por outra parte da equipe).
- Avaliação, em plenária, da simulação realizada, com a palavra inicialmente franqueada aos observadores e depois aos que participaram da simulação representando as partes.

4º DIA – MANHÃ

- Leitura do texto sobre Técnicas de Mediação (texto apresentado pela SRT-MTE).
- Trabalho em grupo e discussão do texto.
- Debate em plenária.
- Debate: Práticas de Mediação
- Apresentação do poema “Imparcialidade”, de Mário Quintana, para encerrar a discussão do dia sobre o papel do mediador.

4º DIA – TARDE

- Comentário da Nota Técnica sobre a Taxa de Judicialização.
- Debate.
- Palestra de auditores fiscais da DRT de São Paulo: negociações em questões da desigualdade – o assédio moral e os deficientes.
- Avaliação.
- Entrega dos certificados.
- Encerramento da atividade.

QUADRO RESUMIDO DA PROGRAMAÇÃO

	1º DIA – 22/10/2007	2º DIA – 23/10/2007	3º DIA – 24/10/2007	4º DIA – 25/10/2007
MANHÃ		<p>Das 8:30 às 12:30 h</p> <ul style="list-style-type: none"> - As transformações no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: histórico e dias atuais - Leitura de 3 capítulos do livro “Cidadania e direitos do trabalho”, de Ângela de Castro Gomes (com questões para grupos) - Aula dialogada com exposição de slides sobre mudanças no SBRT desde 1946 até os dias de hoje 	<p>Das 8:30 às 12:30 h</p> <p>1ª Mesa de Negociação: Salário e outros temas (objetivo dessa mesa: busca de alternativas para além da questão salarial. Pensaremos situações próprias para cada região)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparação • Simulação • Avaliação 	<p>Das 8:30 às 12:30 h</p> <p>2ª Mesa de Negociação: Situação – Fora da data-base, descumprimento de ACT ou CCT (objetivo: mediar uma situação de descumprimento de cláusulas de CCT. Pensaremos situações próprias para cada região)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparação • Simulação • Avaliação
TARDE	<p>Início: 14:00 às 18:00 h</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abertura - Apresentação dos participantes - Expectativas - Programa - O Sistema Mediador do MTE 	<p>Das 14:00 às 18:00 h</p> <ul style="list-style-type: none"> - O novo cenário da negociação coletiva no Brasil: Apresentação: "A Negociação no cenário de baixa inflação" - Debate. - Os dados do SACC em relação à desigualdade: levantamento dos principais aspectos das cláusulas relativas às questões de gênero, raça, deficientes, entre outras. Apresentação e debate 	<p>Das 14:00 às 18:00 h</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitura do texto sobre Técnicas de Mediação (texto apresentado pela SRT-MTE) - Trabalho em grupo discussão do texto; - Debate em plenária - Debate: Práticas de Mediação 	<p>Das 14:00 às 18:30 h</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comentário da Nota Técnica sobre a Taxa de Judicialização. - Debate - Palestra de um representante do Ministério Público do Trabalho. Tema: A questão da discriminação - Avaliação - Encerramento

4. FOTOS DO SEMINÁRIO

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

São Paulo



5. LISTA DE PRESENÇA

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A MEDIAÇÃO DE CONFLITOS
COLETIVOS DE TRABALHO
São Paulo

PARTICIPANTES
1. AIDÊ FREIRE/ DRT/RJ
2. ANA MARIA FREIXO DE CARVALHO/SUB/SP
3. ANTONIO CARLOS RODRIGUES PIMENTEL /SUB/SP
4. CARLOS ARMANDO ANTONIO/SUB/SP
5. CELSO LUIZ DA CUNHA PEREIRA / DRT/RJ
6. CLÁUDIO NEVES MARTINS/DRT/SP
7. DALÍSIO DOMINGUES DOS SANTOS/DRT/SP
8. DINA AMERES GOMES/SUB/SP
9. EDSON RABASSI/SUB/SP
10. ELADIR LIANE MAES CORREA/SUB/SP
11. ELIANE PIROLO/SUB/SP
12. ELIANE TEIXEIRA/SUB/SP
13. ÊNIO CELSO SALGADO/DRT/SP
14. FERNANDO TEIXEIRA RUIZ /DRT/SP
15.GEOVÂNIA TEIXEIRA CARDONT MOTRONI/ DRT/RJ
16. JANE CLAUDETE DA CUNHA DUARTE/SUB/SP
17. JANE MORGANA MAR PASSOS/ DRT/RJ
18. JOSÉ BENEDITO GOMES GOES /SUB/SP
19. JOSÉ JAIR MARQUES /SUB/SP
20. JOSÉ LUIZ SOARES ALVES /DRT/RJ
21. LUIZ FELIPE MONSORES DE ASSUMPCÃO/ DRT/RJ
22. MÁRCIA HENRIQUES FERNANDES/SUB/SP
23. MARCOS ANTONIO SAMPAIO E SILVA/SUB/SP
24. MARIA DA GLÓRIA S. RINALDI GASPARINI /SUB/SP
25.MARIA HELENA F. HENRIQUE VERGUEIRO/SUB/SP
26. MARIA LUIZA F.DE ALMEIDA V. FEITOSA/SUB/SP
27. MIRIAN UGLIARA BARONE/SUB/SP
28. ORIVAL JUNIOR DOS SANTOS/SUB/SP
29. REGINA MARIA S. CARPINELLI/SUB/SP
30. ROSANA DO NASCIMENTO PELAEZ/SUB/SP
31. SALATIEL MENDES GOMES/DRT/SP
32. SANDRO LUÍS FERNANDES/SUB/SP
33. SOLANGE MARA SILVIA B. BOMENTRE/SUB/SP
34. VALTER LUIZ INNOCENCIO/SUB/SP
35. VANIA CRISTINA SUEDAN CICALÉ SUB/SP

ANEXOS

ANEXO 1

A Negociação Coletiva e a Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

Texto: Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: Trajetória e Dilemas Atuais

Autor: Carlindo Rodrigues de Oliveira

O atual Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho tem suas origens na Revolução de 1930, com a mudança do bloco de poder dominante e a crise do liberalismo econômico. Até 1930, prevalecia o ideário liberal, segundo o qual o Estado deveria se manter afastado da economia e da regulação do mercado de trabalho, à exceção, evidentemente, do seu papel de repressão aos movimentos dos trabalhadores.

Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, e no contexto da crise mundial que se seguiu à quebra da Bolsa de Nova York, em 1929, ganham força projetos de sociedade nos quais se prevê a participação ativa do Estado na economia e arranjos institucionais de regulação do mercado de trabalho. É nesse período – durante a década de 30 e início da década de 40 – que prosperam as idéias desenvolvidas pelo inglês John Maynard Keynes, que propõe a intervenção do Estado na economia para contrapor a tendência “natural” do capitalismo de gerar crises de tempos em tempos. É com base em seus ensinamentos e na emergência do fordismo como modelo de organização da produção capitalista que se constroem, nos países desenvolvidos, os sistemas de bem-estar social, os chamados Welfare States, que se consolidam especialmente no pós 2ª Guerra Mundial. Tem papel decisivo no nascedouro e consolidação do estado de bem-estar europeu também, o avanço das experiências socialistas após a Revolução de Outubro de 1917, na Rússia, e o crescimento dos movimentos nazi-fascistas na Europa (Alemanha e Itália, principalmente, mas também Portugal e Espanha).

Guindado ao poder por uma coalizão de forças que se opunha à dominação política das oligarquias rurais paulista e mineira das duas primeiras décadas do século passado, Getúlio trouxe consigo o ideário de fortalecimento da nascente burguesia industrial, bem como compromissos com oligarquias rurais fora do eixo São Paulo-Minas. Seu projeto de industrialização do país comportava, ainda, a inclusão social e política do proletariado industrial urbano, através da universalização de uma série de direitos então restritos a algumas categorias de trabalhadores, promovendo um tipo de cidadania, lastreada no exercício do trabalho. Assim surgiu – ou se ampliou - uma série de direitos trabalhistas e previdenciários, durante a década de 30 e início da década de 40, que foram reunidos na Consolidação das Leis do Trabalho – a CLT -, em maio de 1943.

A CLT, além de prever a ampliação de direitos individuais do trabalhador (registro em carteira, salário mínimo, condições de trabalho da mulher e do menor, jornada, remuneração das horas extras etc), prevê, também, a regulação da constituição do trabalhador em sujeito coletivo, via sindicato, bem como define as regras de relacionamento entre os sindicatos e as empresas, ou suas entidades representativas (os sindicatos patronais). Ao fazê-lo, inaugura uma política de tutela e controle sobre a organização dos trabalhadores – considerados sujeitos políticos hipossuficientes -, inspirada no pensamento conservador autoritário brasileiro de Oliveira Vianna e Francisco Campos, dois artífices do ordenamento jurídico então erigido¹. O novo modelo sindical, de amplitude nacional, surge para substituir o modelo vigente nas primeiras duas décadas do século XX, hegemônico

¹ Quanto ao conceito de corporativismo na obra de Oliveira Vianna, cf. CAMPANTE (2001).

pelos correntes anarco-sindicalistas de origem européia, responsáveis por um sindicalismo autônomo em relação ao Estado, ainda que restrito a poucas regiões do país, especialmente ao eixo São Paulo/Rio de Janeiro².

Surge, então, um sindicato vinculado ao Estado, definido como entidade de direito público e órgão de colaboração de classes, com função conciliadora na busca do “interesse nacional”. Surge, também, um conjunto de procedimentos voltados à negociação coletiva e à resolução de conflitos, conflitos estes entendidos como anomalias no contexto de um projeto harmônico de composição de interesses entre o capital e o trabalho. Ambas as dimensões deste modelo, a organização sindical e as regras do processo de composição de interesses, nascem sob forte controle do Estado.

Esse Sistema de Relações de Trabalho orientava-se por uma ideologia que concebe o funcionamento da sociedade de forma semelhante a um corpo humano, cujas partes se articulam harmonicamente, regidas em seu movimento por um órgão superior, no caso o Estado. Os objetivos e interesses dos atores sociais (empregadores e trabalhadores) são apresentados como objetivos comuns de busca do desenvolvimento, de satisfação dos interesses da nação, cabendo ao Estado comandar esse processo, zelando por sua efetivação. Nessa concepção, o conflito é considerado como algo anormal, a ser dirimido através da atuação de um órgão estatal, a Justiça do Trabalho, num modelo que pode ser caracterizado como de heterocomposição dos conflitos.

O Estado brasileiro se propunha a manter a harmonia do corpo social sem, contudo, alterar a relação estruturalmente desigual entre as classes sociais, mas atuando como tutor da parte mais fraca, com tudo o que isso significa em termos de controle e cerceamento da autonomia dos trabalhadores³. Nessa perspectiva, não coube ao Estado o papel de promotor das condições para um maior equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho, nem o reconhecimento do conflito como inerente às relações de trabalho. A CLT e a ação da Justiça do Trabalho, ao contrário, orientam-se pelo princípio da hipossuficiência dos trabalhadores, cuja identidade política passa a depender do Estado, como se não tivessem condições de se afirmarem enquanto sujeitos políticos autônomos.

Controle da organização sindical

Na sua forma original, o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho assegurava ao Estado o poder de intervir em todas as dimensões da vida do sindicato, autorizando, via carta sindical, a criação e o funcionamento das entidades, fixando um estatuto-padrão, controlando os processos eleitorais, definindo critérios de elegibilidade de seus dirigentes e controlando a aplicação de seus recursos financeiros. Além disso, os sindicatos estavam sujeitos à intervenção do Poder Público, caso se constatasse alguma irregularidade administrativa ou desvio em relação aos estritos objetivos que lhe eram conferidos pela lei: realizar a paz social e promover o bem comum.

Este controle sobre a organização sindical previa – e ainda prevê - a definição, pelo Estado, do chamado enquadramento sindical, pelo qual se estabelece a forma de organização dos atores sociais, através da determinação dos contornos das categorias econômicas (patronais)

² Estudos mais recentes, como os de GOMES (2003) e CAMARGOS (2007) fazem uma releitura do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, sublinhando suas origens genuinamente brasileiras. Regina Camargos destaca, também, com base em outros autores (ARBIX, 1995 e REIS, 2000) que o conceito de corporativismo comporta várias abordagens, não tendo necessariamente um caráter autoritário, como assinalado por boa parte dos analistas críticos do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho.

³ É interessante notar que a noção de hipossuficiência da classe trabalhadora é encontrável tanto no pensamento conservador de Oliveira Vianna, como na abordagem marxista que destaca o papel estruturalmente subordinado da classe trabalhadora sob o capitalismo. Para uma discussão sobre esse aspecto, ver CAMARGOS (2007).

e profissionais (de trabalhadores). Ao fazê-lo, fragmenta os trabalhadores em diferentes categorias no interior das unidades econômicas, resultando na existência de vários sindicatos representando grupos de trabalhadores de uma mesma empresa⁴.

Ao lado disso, o Estado, ao estabelecer o princípio da unicidade sindical compulsória, cerceava – e ainda hoje cerceia - a autonomia dos trabalhadores para decidirem, eles mesmos, a melhor alternativa de consolidação de sua organização: a unicidade sindical livremente assumida (como na Alemanha, Áustria, Suécia, Inglaterra e, com especificidades nos Estados Unidos) ou a pluralidade sindical (como na Itália, França, Espanha, Bélgica). O sistema brasileiro, aparentemente unicista, ao fragmentar a organização dos trabalhadores pelo enquadramento sindical feito pelo Estado, acaba promovendo o que se poderia chamar de “pluralidade sindical compulsória”.

Completando os dispositivos relativos à organização sindical, o Estado autorizava – e até hoje autoriza - as entidades sindicais por ele reconhecidas a recolherem, compulsoriamente, o chamado imposto sindical, exigível de todos que integram a categoria, associados ou não ao sindicato, correspondente a um dia de trabalho por ano.

A partir destes três elementos – enquadramento sindical pelo Estado, unicidade sindical compulsória e imposto sindical -, viabiliza-se uma estrutura sindical que, para sobreviver, não precisa necessariamente se legitimar junto aos trabalhadores. Esta estrutura não prevê a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, nem instâncias intercategoriais, restringindo-se a uma estrutura vertical, por categorias, constituída em três planos: municipal ou intermunicipal (sindicatos), estadual (federações) e nacional (confederações), conformando o que se convencionou chamar estrutura sindical confederativa. Não há (ou melhor, não havia até recentemente) lugar para a organização de centrais sindicais⁵.

O poder de negociação foi atribuído como monopólio aos sindicatos, em sua maioria de base municipal. As federações e confederações não têm poder negocial originário, só podendo negociar pelos trabalhadores inorganizados em sindicatos, ou por delegação dos sindicatos de base municipal.

Esse arcabouço, contudo, não impediu que os sindicatos tencionassem os controles estatais e criassem organizações horizontais para articulação de suas lutas, sendo as centrais sindicais as mais importantes delas: o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1962, e as atuais centrais CUT, Força Sindical, UGT, CGTB, Conlutas e Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST). Houve, também, várias experiências de negociação mais centralizadas, por categorias, ou mesmo negociações nacionais, como as relativas à fixação do valor e regras de reajustamento do salário mínimo, levadas a cabo pelas centrais sindicais nos últimos anos.

Controle da negociação coletiva e da solução de conflitos

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho original previa, ainda, - e em parte até hoje prevê - um rígido controle sobre os procedimentos da negociação coletiva e dos mecanismos de solução de conflitos, restringindo o espaço e a importância da negociação como instância criadora de novos direitos e como instrumento de composição de interesses.

⁴ Emblemática, nesse sentido, é a mesa de negociação na Cia. Vale do Rio Doce, que reúne mais de trinta sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa.

⁵ Em setembro último, o governo enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei 1.990, que reconhece as centrais sindicais que atenderem alguns critérios de representatividade, assegurando-lhes, inclusive, metade da parcela do imposto sindical que era recolhida à conta de emprego e salários do Ministério do Trabalho e Emprego (metade de 20% do total arrecadado).

Esse controle sobre os procedimentos da negociação coletiva compreendia – e ainda hoje compreende - importantes aspectos. A CLT restringe a negociação ao âmbito de cada categoria profissional e ao período de sessenta dias anteriores à data-base respectiva (data anual em que se expira o acordo ou convenção coletiva e a partir de quando se inicia a vigência de novo instrumento normativo). Como o sindicato de base municipal detém o monopólio do poder de negociação, ocorre uma enorme pulverização dos processos negociais. Evita-se, assim, a centralização de negociações de diferentes categorias, com o objetivo evidente de fragilizar a ação dos trabalhadores e restringir ao âmbito da categoria o espaço de constituição de sua identidade, impedindo a constituição de laços de solidariedade que possibilitem uma identidade de classe mais ampla.

Além disso, o Estado define como deve ser o desfecho dos eventuais conflitos de natureza coletiva. Estabelecia, até recentemente, a mediação compulsória pelas Delegacias Regionais do Trabalho (órgãos do Poder Executivo, do Ministério do Trabalho) e, persistindo o impasse, a arbitragem compulsória pela Justiça do Trabalho, através de seu poder normativo, isto é, de sua prerrogativa de fixar o conteúdo de um novo instrumento normativo que passava a reger a relação capital/trabalho ao longo do ano seguinte. À diferença do que ocorre na maioria dos países, a Justiça do Trabalho, no Brasil, não se limita à função precípua de arbitrar conflitos de direito, relativos à interpretação da legislação ou de cláusulas em vigor de instrumentos normativos. Pela CLT – e pela Constituição Federal -, a Justiça do Trabalho tem, ainda hoje, a prerrogativa de fixar normas a serem observadas pelas partes em caso de impasse nas negociações, usurpando o poder legiferante do Parlamento, residindo aí o aspecto intervencionista de sua atuação. O caráter compulsório da arbitragem estatal advinha do fato de que, até 2004, qualquer das partes, individualmente, podia instaurar o processo de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho e, nos casos de greve, esta instauração podia – e ainda pode - ser feita pelo Procurador Regional do Trabalho, ainda que contra a vontade das partes.

Somente no período recente, mais exatamente a partir de dezembro de 2004, é que foi alterado o procedimento de instauração de dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 45, que trata da Reforma do Judiciário. A partir de então, a instauração do dissídio coletivo passou a depender do comum acordo entre as partes para submeterem o conflito à apreciação e julgamento pela Justiça do Trabalho, embora ainda haja interpretações conflitantes em alguns tribunais. Foi revogada, também, em março de 2003, a Instrução Normativa nº 4, do Tribunal Superior do Trabalho, que na prática exigia a comprovação de insucesso da negociação fornecida pela Delegacia Regional do Trabalho, procedimento que tornava também a mediação virtualmente compulsória⁶.

Também aqui, o movimento sindical tensionou a regulamentação restritiva, forçando negociações fora de data-base, especialmente nos períodos de descontrole inflacionário do final dos anos 70 até meados dos anos 90, organizando campanhas unificadas em algumas categorias e evitando a instauração de dissídios coletivos em outros momentos, postura adotada por parte de categorias mais mobilizadas.

⁶ A Emenda Constitucional 45/2004 vem sendo questionada por parcela significativa do movimento sindical, que considera a exigência de comum acordo para a instauração de dissídio uma medida que fragiliza os trabalhadores, num contexto onde estão mantidos os controles sobre os procedimentos da negociação coletiva e o direito de greve.

Bloqueio dos mecanismos de auto-defesa dos trabalhadores

O terceiro pilar do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho consiste no bloqueio das condições de afirmação do poder sindical, capazes de estabelecer um certo equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho. Trata-se de uma ação em três frentes: i) restrições ao direito de greve; ii) insuficiência dos mecanismos inibidores da dispensa imotivada; e iii) inexistência de amparo legal para a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho.

A história do país revela que o direito de greve tem sido sempre restringido pela legislação, mesmo quando assegurado constitucionalmente. A começar pelo Código Penal de 1890 (art. 205 e 206), que previa pena de prisão e multa em caso greve, passando pelo Decreto 21.396 de 1932 e pela Lei 38, de 1935. A inscrição da greve como tema constitucional ocorreria apenas na Constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas sob a ditadura do Estado Novo, que considerava a greve como “recurso anti-social” e, por isso mesmo, proibida. Com o fim do Estado Novo e a redemocratização do país, a nova Constituição, promulgada em setembro de 1946, assegurava o exercício do direito de greve, mas remetia sua regulamentação à lei ordinária. Naquela ocasião, entretanto, o Supremo Tribunal Federal considerou válidos os dispositivos do Decreto-lei 9.070, de março daquele ano, como sendo compatíveis com o novo preceito constitucional, embora anteriores à nova Constituição e malgrado restringissem fortemente o exercício do direito de greve⁷. Em junho de 1964, após o golpe militar, o Decreto-lei 9.070 foi substituído pela Lei 4.330, mais conhecida como “lei anti-greve”, tamanhas as restrições que impunha ao exercício desse direito fundamental do trabalhador. Essa lei, complementada em 1978 pelo Decreto-lei 1.632 (sobre greve em serviços essenciais), vigorou até outubro de 1988, quando foi revogada pela nova Constituição. Em todo esse período, portanto, para usar uma metáfora já de domínio público, a regulamentação do direito de greve transformou o direito em delito⁸.

Quanto aos mecanismos inibidores da dispensa imotivada, é evidente a sua insuficiência ao longo de todo o período aqui analisado. Inspirada na Lei Eloy Chaves, de 1923, relativa à caixa de aposentadoria e pensão dos ferroviários, a Constituição de 1934 assegurou aos trabalhadores a estabilidade no emprego após dez anos de serviço na mesma empresa, garantia posteriormente prevista na CLT. Essa estabilidade – na origem motivada por necessidade de natureza atuarial - viria a ser substituída, em 1966, pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), para o qual o empregador contribui mensalmente com 8% do valor do salário de cada trabalhador. Em caso de dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador, a garantia do trabalhador se limita a poder sacar o saldo de sua conta no FGTS, acrescido de uma multa de 50% sobre este mesmo saldo⁹. Mas como é extremamente elevada a taxa de rotatividade no emprego, por iniciativa do empregador, saldo e multa acabam sendo de pequena monta. A outra garantia existente é a obrigatoriedade de aviso prévio remunerado, equivalente a um mês de salário, em caso de demissão sem justa causa. A insuficiência de tais mecanismos confere ao mercado de trabalho brasileiro uma característica marcadamente flexível.

Já o direito de representação e ação sindical no interior das empresas compreenderia, como ocorre em vários países desenvolvidos, o direito à organização propriamente dita, bem

⁷ Esse procedimento do STF denomina-se “recepção de norma jurídica preexistente”.

⁸ Há que se ressaltar, porém, que a restrição legal ao exercício do direito de greve não foi capaz de evitar que os trabalhadores realizassem greves “ilegais” por categorias ou por empresas, e até mesmo greves gerais em várias oportunidades ao longo da história, desde as primeiras décadas do século passado e, especialmente, no período pós-1978.

⁹ Essa multa originalmente era de apenas 10% sobre o saldo do FGTS. Com a Constituição de 1988, passou para 40% e, a partir de 2001, foi fixada em 50%.

como o direito à informação e reunião no local de trabalho. Esse direito, se existente, seria o principal antídoto contra o recorrente descumprimento da legislação trabalhista e dos acordos e convenções coletivas por parte dos empregadores, bem como contra o risco de distanciamento das entidades sindicais em relação às suas bases, conferindo-lhes maior representatividade¹⁰.

Nesse aspecto, devem ser registradas as experiências de organizações por local de trabalho (comissões de fábrica ou estabelecimento) presentes em algumas (poucas) categorias, especialmente no ABC paulista.

Breve balanço preliminar

Do que foi dito até aqui, vê-se que o Sistema de Relações de Trabalho originalmente previsto no ordenamento jurídico brasileiro caracteriza-se por um viés fortemente autoritário, onde a presença do Estado se deu em grande medida como forma de controle sobre a organização e a ação sindical, em que pese o seu papel decisivo na universalização de um conjunto significativo de direitos trabalhistas de natureza individual e na conformação de uma estrutura sindical nacionalmente enraizada, dotada de recursos ponderáveis.

As características desse sistema, anteriormente descritas, engendram sérios obstáculos ao avanço das conquistas coletivas dos trabalhadores, ao reforçar o desequilíbrio estrutural de forças entre o capital e o trabalho. Como consequência, podem-se enumerar os seguintes resultados:

- a) dada a fragilidade da organização sindical no interior das empresas, torna-se muito difícil para os trabalhadores exercerem um controle eficaz quanto ao cumprimento da legislação trabalhista e dos acordos e convenções coletivas, cumprimento este que dificilmente é assegurado apenas pelo aparato fiscalizador do Ministério do Trabalho;
- b) o conteúdo dos acordos e convenções coletivas avança pouco em relação ao previsto na legislação. A própria pulverização das negociações dificulta o atendimento de reivindicações por parte das empresas, sempre que isso possa alterar parâmetros de custo em relação aos seus concorrentes – o que não ocorreria se a negociação fosse centralizada e obrigasse o conjunto das empresas do ramo específico;
- c) há um grande desnível entre os acordos e convenções coletivas das categorias mais mobilizadas, em relação às menos mobilizadas, que acaba funcionando como incentivo a expedientes patronais, como certos tipos de sub-contratação e terceirização, com o objetivo de driblar as conquistas previstas nos acordos das categorias preponderantes;
- d) devido ao caráter atomizado do processo negocial, os atores não levam em conta as implicações macroeconômicas das decisões que tomam nas mesas de negociação, em termos de inflação, impacto fiscal, nível de emprego etc;
- e) dado que não existem negociações horizontais e gerais, e que as tratativas se limitam ao mercado formal de trabalho, milhões de trabalhadores permanecem sem a cobertura de acordos coletivos e até mesmo sem a formalização de sua relação de emprego.

Uma síntese do que foi discutido até aqui pode ser visualizada no Quadro 1, em anexo.

¹⁰ Trata-se, também, de pré-condição para o enfrentamento eficaz, por parte dos trabalhadores, dos desafios colocados pelos processos de reestruturação produtiva adotados pelas empresas.

Década de 60: primeira onda de modificações no SBRT

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho permaneceu virtualmente intacto até meados dos anos sessenta. Em duas décadas de existência, funcionou como um sistema de trocas, no qual o Estado assegurava a tutela do trabalho, recebendo, por seu turno, o apoio político dos trabalhadores. Após o golpe militar, contudo, sofreria importantes modificações, que acentuaram seu caráter autoritário e cerceador da ação coletiva dos trabalhadores e enfraqueceram o viés protetivo que o sistema apresentava em seus primórdios.

Logo após o golpe, o governo militar interveio em centenas de sindicatos e federações de trabalhadores, destituindo suas diretorias combativas e substituindo-as por interventores, sem que, para isso, precisasse alterar um único artigo da CLT. Ainda em junho de 1964, o Congresso Nacional – mutilado pelas cassações de mandatos de parlamentares progressistas – aprovou a Lei 4.330, regulamentando – na prática inviabilizando – o direito de greve. Em julho de 1965, foi aprovada pelo Congresso Nacional a Lei 4.725, que instituiu a política salarial oficial centralizada, pela qual o Estado definia o reajuste anual dos salários através de uma fórmula matemática – imposta também aos tribunais do trabalho –, com o objetivo de promover o arrocho salarial, eliminando o espaço de negociação coletiva e cerceando o poder normativo da Justiça do Trabalho para a fixação de reajustes e aumentos salariais. Ao final do ano de 1966, extinguiu a estabilidade no emprego após dez anos de trabalho na mesma empresa, substituindo-a pelo FGTS. Por fim, em 1967, alterou, através do Decreto-lei 229, o artigo 623 CLT, dando-lhe a seguinte redação:

Art. 623 – Será nula de pleno direito disposição de convenção ou acordo que, direta ou indiretamente contrarie proibição ou normas disciplinadoras da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços¹¹.

Esse conjunto de medidas modificou profundamente o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho nos anos sessenta e setenta, alterando o padrão de relacionamento do Estado com as classes trabalhadoras e acentuando o viés autoritário da política sindical oficial. Iniciou-se, então, um surto de acumulação de capital nunca visto no país, que ficou conhecido como o “milagre brasileiro”, com taxas de crescimento do produto superiores a 10% ao ano entre 1968 e 1973, acompanhado de forte concentração da renda nacional, tudo isso num contexto de intensificação da repressão aos movimentos sociais, durante o governo Médici (1969-73).

As greves foram virtualmente eliminadas, com as conhecidas exceções dos metalúrgicos de Contagem (MG) e Osasco (SP), na primeira metade do ano de 1968, anteriores à edição do Ato Institucional nº 5, de dezembro de 1968, que potencializaria o aparato repressivo do regime militar.

Esse arranjo permaneceria praticamente inalterado até o final da década de 70, quando ressurgiu em cena o movimento sindical como ator social relevante (SADER, 1988).

Final da década de 70: o SBRT de pernas pro ar

Em meados do ano de 1977, é publicada pela imprensa parte de um relatório do Banco Mundial de 1975, de análise da economia brasileira, onde constava – no rodapé de uma tabela – uma referência à manipulação oficial da inflação brasileira em 1973¹². Dias depois,

¹¹ Cf. CARRION (1996).

¹² “Assuming domestic inflation was 22,5% in 1973 compared to official price increase of 14,9%...” (supondo-se que a inflação interna foi de 22,5% em 1973 em comparação com o aumento de preços oficial de

viria também a público um documento confidencial do então ministro da Fazenda, Mário Henrique Simonsen, no qual ele admitia uma inflação de 26,6% para o ano de 1973, ante uma taxa oficial de 14,9%¹³.

A conseqüência imediata dessas denúncias, feitas no contexto de um processo de distensão política conduzido pelo governo Geisel, em função de fissuras no bloco de poder do Estado burocrático-autoritário brasileiro¹⁴ foi a detonação de uma vigorosa campanha sindical pela reposição das perdas salariais de 1973, iniciada ainda no final de 1977. Essa campanha culminaria com a greve na Scania, em São Bernardo do Campo, em maio de 1978. Esse movimento grevista se alastraria logo em seguida para outras empresas do ABC paulista e, num segundo momento, para a base metalúrgica da capital do Estado de São Paulo, pondo por terra os dois pilares da política sindical dos governos militares: a lei de greve e a política salarial oficial. No ano de 1979, o movimento grevista se alastraria por todo o território nacional, desconhecendo a lei de greve e conquistando reajustes bem superiores aos previstos na legislação, inclusive em processos de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

Para retomar o controle sobre a situação, o governo – já então comandado pelo General Figueiredo (1979/85) e tendo como mentor o ministro do Trabalho, Murillo Macedo -, enviou projeto de lei ao Congresso Nacional, aprovado pela maioria governista no Parlamento e sancionado em 30 de novembro de 1979 (Lei 6.708). Pela nova lei, estabelecia-se o reajuste semestral *automático* acima da variação do então criado Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE), para todos os salários inferiores a 11,5 SM. Ademais – e aí estava o grande lance da jogada -, a lei previa a possibilidade de negociação, em cada data-base, de um percentual de aumento real “com fundamento no acréscimo verificado na produtividade da categoria profissional”, critério propositadamente vago para determinar que o aumento fosse “negociado” e não calculado, ao contrário da fórmula anterior¹⁵. Por outro lado, a lei de greve continuou intacta e foi aplicada freqüentemente contra os movimentos grevistas.

O efeito da nova política salarial sobre o movimento grevista fez-se notar rapidamente. O número de greves, que em 1979 chegou a 430, reduziu-se em 1980 para 190¹⁶. Esses números se reduziram ainda mais fortemente em 1981 e 1982, com a eclosão da crise da dívida externa e a recessão que se abateu sobre a economia brasileira. Reduziram-se,

14,9%...”). Cf. Para o Bird não é válido o índice de inflação de 1973. Folha de S. Paulo, 31 de julho de 1977. Cf. OLIVEIRA (1985)

¹³ Cf. O documento de Simonsen, agora na íntegra. Gazeta Mercantil, 10 de agosto de 1977. A taxa oficial já havia sido tecnicamente contestada em 1973, quando o Índice do Custo de Vida calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) havia acusado uma variação de 26,62% em São Paulo. Essa denúncia, entretanto, não obteve a necessária repercussão, dado o bloqueio imposto à imprensa naquela ocasião. Cf. OLIVEIRA (1985).

¹⁴ O conceito de Estado burocrático-autoritário foi cunhado por Guillermo O'DONNELL, para caracterizar o bloco militar-empresarial que assumiu o poder em 1964, para promover o aprofundamento (*profundización*) do processo de acumulação capitalista no país (Cf. OLIVEIRA, 1985: 1-30).

¹⁵ A indefinição do critério da produtividade foi considerada por praticamente todos os analistas da época como uma falha da política salarial. Não perceberam que exatamente aí residia o “pulo do gato”. Para uma análise detalhada dessa política salarial e desse mecanismo da produtividade, cf. OLIVEIRA (1985: 64-130). O autor descreve, ainda, o mecanismo de controle que o governo exerceu sobre os Tribunais do Trabalho, para que os aumentos fossem limitados em torno do percentual de 4%.

¹⁶ Cf. DIEESE. Balanço Anual – Greves – 1980. São Paulo. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. s. d., mimeo. A mesma publicação destacava a queda no número de greves em 1980 motivadas por reivindicações de reajuste, substituídas por greves defensivas, motivadas por atrasos de pagamento ou contra o descumprimento de acordos ou convenções coletivas. Cf. OLIVEIRA (1985: 97-98).

também, a partir de 1980, os dissídios coletivos na Justiça do Trabalho e cresceu fortemente o número de acordos e convenções celebrados diretamente entre as partes¹⁷.

Este contexto seria fortemente alterado em 1983, após a assinatura de acordo entre o governo brasileiro e o Fundo Monetário Internacional (FMI), poucos dias após as eleições gerais de novembro de 1982. A política salarial foi alterada seguidamente ao longo do ano, através da expedição pelo governo de sete decretos-leis, reintroduzindo mecanismos explícitos de arrocho salarial.

O ano de 1983 foi marcado, ainda, por dois importantes acontecimentos: a greve geral de 21 de julho contra o Decreto-lei 2.045 da política salarial (que restringia o reajuste a 80% da variação do INPC) e a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em agosto do mesmo ano, embora não prevista no ordenamento jurídico brasileiro.

Em 1984, a política salarial voltou a ser regulada pelo Legislativo, com a aprovação da Lei 7.238 e, em 1985, pela Lei 7.450, que, por pressão dos trabalhadores, flexibilizaram o arrocho salarial imposto em 1983.

Segunda metade dos anos 80: os ventos da redemocratização

Com o fim do regime militar, em março de 1985, através da eleição indireta de Tancredo Neves e José Sarney, várias medidas administrativas e legislativas foram tomadas para alterar os aspectos mais restritivos do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, num processo que culminou com a promulgação da nova Constituição Federal, em outubro de 1988. Entre essas modificações, destacam-se as seguintes:

- fim da carta sindical
- fim do estatuto-padrão
- fim da possibilidade de intervenção nos sindicatos
- fim do controle oficial sobre as verbas sindicais
- autonomia dos sindicatos para definirem estatutos e processo eleitoral
- alteração do status jurídico do sindicato para entidade de direito privado
- possibilidade de associação a entidades sindicais internacionais
- extensão do direito de sindicalização aos servidores públicos
- ampliação constitucional do direito de greve.

No tocante ao Sistema de Relações de Trabalho, a nova Constituição Federal incluiu ou aperfeiçoou uma série de direitos sociais, entre os quais a garantia de emprego contra a dispensa imotivada – ainda hoje carente de regulamentação –, a ampliação do conceito de salário mínimo, o direito de greve amplo, o aumento do adicional de horas extras (de 20% para 50%), a criação o adicional de 1/3 sobre a remuneração das férias, a ampliação de 90 para 120 dias da licença-maternidade, a criação da licença-paternidade, a redução da jornada para trabalho em turno de revezamento para seis horas diárias (salvo negociação coletiva), a criação do seguro desemprego e o aumento da multa sobre o saldo do FGTS em caso de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador (de 10% para 40%). Quanto

¹⁷ Numa análise retrospectiva, baseada em pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo (FIPE), o então ministro Murillo Macedo afirmava que “é evidente o espetacular aumento dos acordos amigáveis e a substancial redução dos dissídios”. (Cf. OLIVEIRA, 1985: 98).

ao aspecto da estrutura sindical, acabou consagrando a ambigüidade reinante no movimento sindical da época, quanto ao grau desejado de liberdade e autonomia sindicais. Em seu artigo 8º, a Constituição Federal preconiza a liberdade de associação sindical, com o fim da exigência estatal de autorização para fundação e funcionamento de entidade sindical, vedada ainda ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical. Mas mantém o princípio da unicidade sindical compulsória, o imposto sindical e o poder normativo da Justiça do Trabalho, conservando o direito trabalhista brasileiro afastado da concepção de liberdade e autonomia sindicais prevista na Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Quanto ao direito de greve, o artigo 9º da Carta assegura-o de forma ampla, quando define que:

Art, 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - a lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades essenciais da comunidade.

§ 2º - os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (BRASIL, 2005).

Mas, sob o pretexto de regulamentar o parágrafo 1º do referido artigo, o governo Sarney (1985-1989) editou uma medida provisória logo em abril de 1989 (MP-50), no bojo de um surto grevista contra as medidas do Plano Verão de estabilização, que confiscava os salários dos trabalhadores. As greves por categoria culminaram com a realização da greve geral de 14 e 15 de março de 1989, pouco antes da edição da MP-50. Essa MP, reeditada em 26 de maio, seria posteriormente convertida pelo Congresso Nacional na Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, ainda hoje em vigor. Essa lei restringe claramente o direito de greve em todos os setores – ao invés de se deter na identificação dos serviços ou atividades essenciais e na garantia do atendimento das necessidades essenciais da comunidade, em caso de greve. Além de exigir uma série de procedimentos para que a greve se inicie – em claro confronto com o *caput* do artigo 9º da CF -, a Lei 7.783 dá ao Procurador Regional do Trabalho a prerrogativa de instaurar imediatamente o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho e a greve, mesmo se for considerada legal (não abusiva, nos termos atuais), deve ser interrompida após a decisão do tribunal sobre o mérito das reivindicações, sob pena de se tornar abusiva a partir daí, sujeitando os trabalhadores e seus sindicatos a uma série de penalizações. Mesmo que a decisão de mérito do tribunal contrarie totalmente os pleitos que suscitaram a eclosão da greve.

A segunda metade dos anos 80 e a primeira metade dos anos 90 foram palco de importantes conflitos entre o movimento sindical e os governos Sarney e Collor, em torno das conseqüências dos seguidos planos de estabilização monetária então implementados. Iniciando-se com o Plano Cruzado, em fevereiro de 1986, passando pelo Plano Bresser, em junho de 1987, pelo Plano Verão, em janeiro de 1989 e pelo Plano Collor, em março de 2000 – alguns deles com duas edições -, todas as tentativas de conter o descontrolado processo inflacionário do período trouxeram conseqüências traumáticas para os trabalhadores, quase sempre em função da desconsideração da inflação do mês de aplicação dos planos na fixação dos salários que passariam a vigorar a partir de então. Nesses episódios, cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas foram sistematicamente desconsiderados, fazendo valer nitidamente os dispositivos do novo artigo 623 da CLT, já comentado. Em algumas dessas ocasiões, como após a edição do Plano Bresser, de junho de 1987, e do Plano Verão, de janeiro de 1989, o movimento sindical convocou greves

gerais nacionais, que obtiveram expressiva adesão por parte dos trabalhadores de diversas regiões do país.

Uma síntese dos elementos de superação dos aspectos mais restritivos do Sistema Brasileiro de relações de trabalho pode ser visualizada no Quadro 2, em anexo.

Os difíceis anos 90: tentativas de precarização dos direitos trabalhistas

A década de 90 no Brasil começou com a posse de Fernando Collor de Melo como primeiro presidente eleito desde 1960. Portando um discurso neoliberal – ideologia em ascensão no mundo inteiro desde os governos Thatcher, na Inglaterra, e Reagan, nos Estados Unidos -, o novo governo, além do fracassado Plano Collor de estabilização monetária, chegou a formular propostas de reforma do Sistema de Relações de Trabalho, inscritas em seu Projeto de Reconstrução Nacional (COLLOR, 1991: 71-75). Curiosamente, algumas dessas propostas dialogavam com formulações que vinham sendo desenvolvidas no interior do movimento sindical, especialmente na CUT e na Força Sindical, então criada. Mas os desdobramentos do Plano Collor e a crise política que se abateu sobre o governo a partir de 1991 não deram espaço para que as propostas de reforma do Sistema de Relações de Trabalho prosperassem, apesar de que tenham estimulado as centrais sindicais a formularem, pela primeira vez de forma sistematizada, suas próprias propostas de reforma do Sistema de Relações de Trabalho¹⁸.

Com o *impeachment* de Collor e a ascensão de Itamar Franco à presidência, houve uma importante inflexão no tratamento dado pelo governo às questões trabalhistas. A começar pela escolha de seu Ministro do Trabalho, Walter Barelly, ex-Diretor Técnico do DIEESE nos anos 70 e 80. Uma das principais realizações do Ministério do Trabalho foi exatamente a convocação de um amplo debate social acerca de mudanças no Sistema de Relações de Trabalho, através do Fórum sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho, realizado no segundo semestre de 1993 e que reuniu as principais lideranças de empresários e trabalhadores, além de membros do Poder Executivo e Judiciário.

Em seu documento final, os integrantes do fórum afirmavam “suas convicções livremente debatidas, consensualmente adotadas e pautadas pelo respeito à ética e à democracia”¹⁹. A seguir, a íntegra do documento, com diagnóstico e propostas:

“1º. O atual sistema de relações de trabalho no Brasil caracteriza-se pela tradição corporativista, por uma legislação extensa e desatualizada, pela tutela do Estado e pela negação do conflito entre empregados e empregadores.

2º. Essa característica resulta em enormes dificuldades no sentido de se encontrar soluções conjuntas para os conflitos entre capital e trabalho e entre o Estado e seus servidores, por meio de processos democráticos.

3º. É necessário que tal sistema sofra transformações que possam torná-lo participativo e transparente e que tenham como objetivo maior a cidadania.

4º. Essas transformações devem balizar-se especialmente pela valorização do emprego, melhoria nas condições de trabalho, remuneração e salário, pela formação e qualificação profissionais, pela proteção contra as demissões imotivadas e pelo respeito às especificidades do setor público.

5º. Essas transformações apontam para:

¹⁸ As propostas das centrais estão em DIEESE (1993a, 1993b e 1993c).

¹⁹ Cf. Documento final do Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho. BRASIL (1994: 318-319).

- a necessidade da negociação entre as partes sem a interferência compulsória de terceiros, inclusive no setor público.
- a necessidade de espaços para o exercício da negociação de formas alternativas e aplicação das normas sem a desregulamentação do Direito;
- a necessidade da manutenção da competência da Justiça do Trabalho para julgamento dos dissídios coletivos de natureza jurídica;
- a necessidade de que os conflitos de interesses e dissídios coletivos de natureza econômica somente sejam examinados pela Justiça do Trabalho mediante provocação das partes de comum acordo, sendo a decisão proferida de natureza irrecorrível;
- a necessidade de que as normas coletivas permaneçam até que normas posteriores as renovem, alterem ou suprimam;
- a necessidade de que a competência da Justiça do Trabalho no julgamento de conflitos de natureza jurídica também se estenda ao setor público;
- a necessidade da adoção dos princípios de plena liberdade sindical e direito de representação dos trabalhadores no local de trabalho;
- a necessidade de adoção de normas eficazes de cumprimento das regras acordadas entre as partes com o necessário aparelhamento do Ministério do Trabalho, no sentido de estimular e sustentar o efeito da livre negociação e o conseqüente compromisso com a aplicação do objetivo negociado.

6º. A necessidade de um período de transição entre o sistema atual e o modelo moderno e democrático de relações de trabalho que se pretende construir.

Rio de Janeiro, 10 de dezembro de 1993”.

Nota-se, pela análise do documento final do Fórum, que o diagnóstico avalia de forma pejorativa o conceito de corporativismo (associado, provavelmente a um certo tipo de corporativismo de origem fascista comumente atribuído ao Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho) e destaca propostas de afastamento do Estado do conflito capital/trabalho.

A urgência no trato da questão inflacionária e a saída de Barelli do Ministério no início de 1994 – para concorrer a uma cadeira no Parlamento - acabaram inviabilizando a transformação das diretrizes do Fórum em propostas legislativas concretas.

O tom da década de 90, entretanto, apontaria na direção da precarização das relações de trabalho, especialmente nos dois mandatos do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso.

Por um lado, com a implantação do Plano Real, extinguiu-se a política salarial oficial centralizada, no processo denominado desindexação salarial. Junto com a desindexação houve, ainda em 1994, “no apagar das luzes” do governo Itamar, a regulamentação, via Medida Provisória, da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), que previa a extensão a todos os setores do conceito de salário variável. Já no governo FHC, houve uma série de iniciativas de desregulamentação do mercado de trabalho, tais como: a flexibilização das situações em que é permitida a admissão de trabalhadores em contratos por tempo determinado; a criação da mini-jornada semanal de trabalho; a alteração das condições de compensação de horas trabalhadas sem necessidade de pagamento do adicional de horas extras (conhecida como “Banco de Horas”); a possibilidade de abertura do comércio aos domingos; a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho associada a programa de qualificação do trabalhador (“lay-off”) e a flexibilização da fiscalização estatal em casos de descumprimento de acordos ou convenções coletivas por parte das empresas. Se é verdade que nem todas elas tiveram eficácia prática – à exceção da PLR, do “Banco de

Horas” e da abertura do comércio aos domingos -, todas elas sinalizaram no sentido da precarização das relações de trabalho²⁰.

Outra sinalização importante dada pelo governo FHC foi a denúncia (explicitação da decisão de não mais cumprir) da Convenção 158 da OIT, que assegura garantias contra a dispensa imotivada de trabalhadores. Ratificada pelo Congresso Nacional em 1992, seu registro junto à OIT foi encaminhado pelo governo FHC em janeiro de 1995, passando a vigorar doze meses depois, em janeiro de 1996. Contestada pelos empregadores, foi denunciada pelo mesmo governo dez meses depois, em novembro de 1996, através da MP-2.100/96²¹.

Essa tendência de flexibilização/precarização seria fortemente aprofundada em outubro de 2001, quando o governo enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 5.483, que propunha a subversão da hierarquia da norma jurídica. Pelo projeto, que alterava o artigo 618 da CLT, o negociado passava a prevalecer sobre o legislado, possibilitando a realização de acordos e convenções coletivas com dispositivos inferiores aos previstos em lei. O projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados em dezembro de 2001 e enviado para apreciação do Senado Federal. Mas sua tramitação foi lenta e ele acabou sendo retirado do Senado pelo novo governo, que assumiu em janeiro de 2003. Nessa ocasião, o governo Lula propôs, em substituição ao projeto de lei, a criação do Fórum Nacional do Trabalho, de caráter tripartite, que deveria propor as bases de uma reforma sindical e trabalhista para o país.

Governo Lula: nova tentativa de concertação numa sinfonia inacabada

O Fórum Nacional do Trabalho (FNT), instalado em abril de 2003, estendeu seus trabalhos até abril de 2004, tendo realizado, nessa primeira etapa, 44 reuniões oficiais, das quais participaram mais de 600 pessoas. Ao final desse período, elaborou um relatório de suas atividades, a partir do qual a Comissão de Sistematização formulou uma Proposta de Emenda Constitucional (a PEC 369) e o Anteprojeto de Relações Sindicais, com vistas à alteração das condições de organização sindical, negociação coletiva e solução de conflitos²². A reforma da legislação trabalhista propriamente dita seria tratada em seguida, o que acabou não acontecendo até hoje.

A PEC 369, enviada ao Congresso Nacional em março de 2005, propunha alterações nos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, relativos à liberdade sindical, representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, relações sindicais no serviço público e atribuições da Justiça do Trabalho, respectivamente. Já o Anteprojeto de Relações Sindicais fazia propostas de alteração profunda nas condições de organização sindical e representatividade, negociação coletiva e solução de conflitos coletivos. Somente a PEC 369 foi enviada ao Congresso Nacional, onde se encontra até hoje, sem que tenha sido apreciada pelos parlamentares.

A proposta de reforma sindical do FNT representa uma mudança na concepção de Sistema de Relações de Trabalho, se comparada com as diretrizes do Fórum de 1993. Nela, recoloca-se em novos termos o papel do Estado na relação capital/trabalho, que inclui a criação de um poderoso Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT), espécie de Agência Reguladora do relacionamento entre empregadores e trabalhadores. Por ser resultado de uma negociação tripartite, a proposta final não reflete em sua totalidade a

²⁰ Para uma análise detalhada dessas tentativas de flexibilizar a legislação trabalhista, cf. KREIN (1999: 255-294).

²¹ Cf. DIEESE. Proteção contra demissões sob ameaça do governo. Boletim DIEESE, nº 188. novembro de 1996.

²² Cf. BRASIL (2005) Proposta de Emenda Constitucional nº 369 e Anteprojeto de lei de Relações Sindicais.

posição de nenhum dos atores sociais envolvidos em sua construção, mas representa o acordo possível obtido no processo. Em alguns aspectos, como na regulamentação da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, não houve consenso e foi incorporada a proposta do governo, conforme previa o regulamento do Fórum.

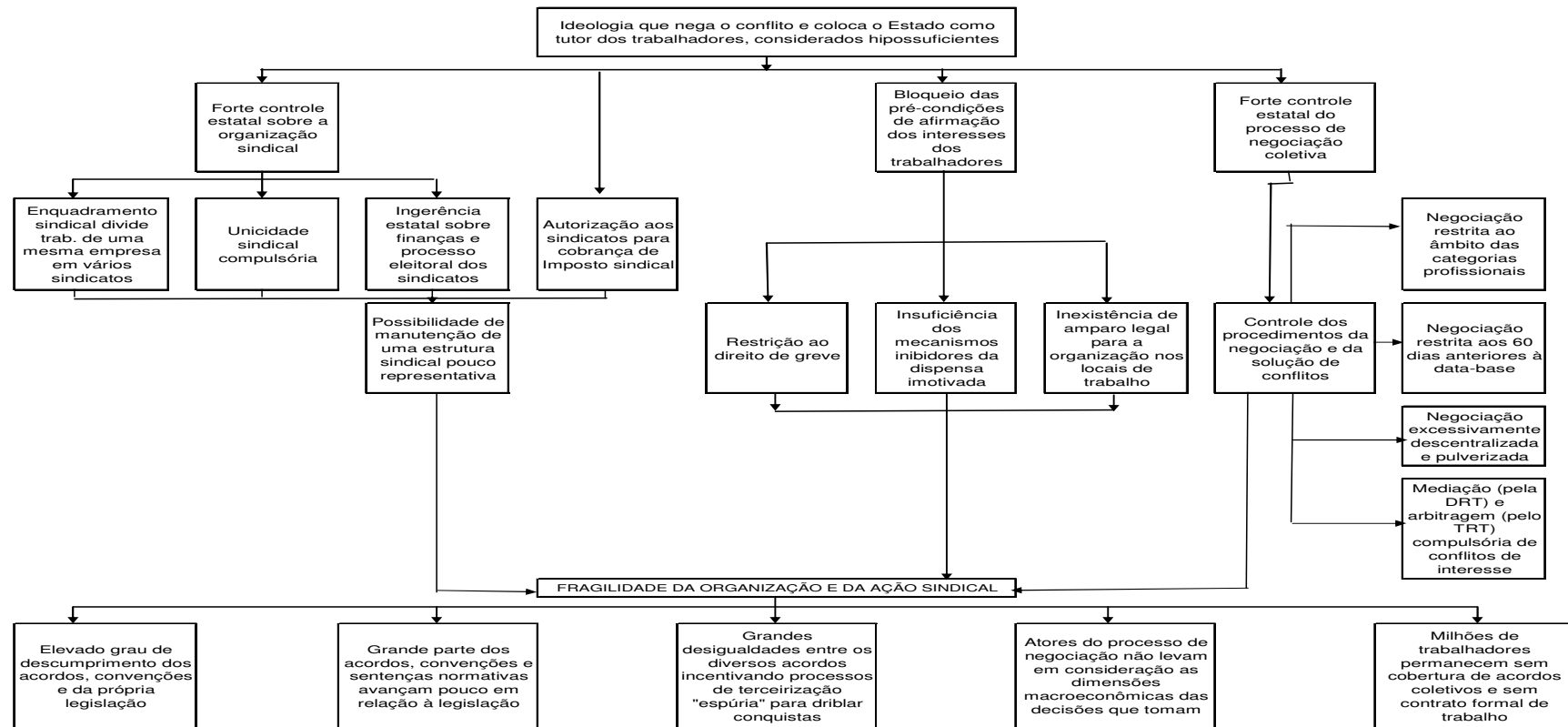
A tramitação da proposta de Reforma Sindical elaborada pelo FNT não teve curso até os dias atuais. Por um lado, o Fórum não foi capaz de incorporar todas as tendências do movimento sindical, tendo deixado de lado a contribuição de numerosa parcela representada pelas entidades nacionais da estrutura confederativa oficial e seus sindicatos filiados, que mais tarde viriam a criar a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST)²³. Essa parcela do movimento sindical organizou-se em torno do Fórum Social dos Trabalhadores (FST), que também elaborou uma proposta, apresentada à Câmara dos Deputados pelo então Deputado Federal Sérgio Miranda (ex-PCdoB). Essa proposta mantinha praticamente intactos os dispositivos do atual Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (unicidade compulsória, imposto sindical, poder normativo da Justiça do Trabalho), avançando apenas no reconhecimento das centrais sindicais e de organizações por local de trabalho controladas pelos sindicatos. Por outro lado, mesmo entre as centrais sindicais signatárias das propostas do FNT, ficou clara a insuficiência do debate interno às suas estruturas, que não foi capaz de homogeneizar o entendimento da proposta entre parte dos sindicatos de suas bases. Finalmente, mas não menos importante, a conclusão dos trabalhos da primeira etapa do Fórum Nacional do Trabalho e o envio da proposta ao Congresso Nacional coincidiu com a eclosão da grave crise política ainda no primeiro semestre de 2005, que praticamente paralisou a atividade parlamentar durante muitos meses.

O debate sobre o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho não logrou receber o devido tratamento por parte dos candidatos à Presidência, no final de 2006, tendo o tema permanecido praticamente esquecido durante a campanha eleitoral. Até o momento, portanto, continuam incertas as possibilidades de que tenha um desfecho à altura dos desafios que estão colocados.

Este texto foi elaborado em setembro de 2007, para a 1ª Conferência do Instituto Brasileiro de Relações de Emprego e Trabalho, a se realizar em 05 e 06 de novembro de 2007.

²³ Esta proposta mantinha praticamente intactos os dispositivos do atual Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho: unicidade compulsória, imposto sindical, contribuição confederativa, poder normativo da Justiça do Trabalho), avançando apenas no reconhecimento das centrais sindicais e de organizações por local de trabalho controladas pelos sindicatos.

QUADRO 1 – O SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO, TAL COMO PREVISTO ORIGINALMENTE



↓

(Quadro adaptado de DIEESE/Escola Sindical 7 de Outubro. O Sistema Brasileiro de Organização Sindical e Negociação Coletiva. B.Horizonte, 1993)

QUADRO 2
ELEMENTOS DE SUPERAÇÃO DOS CONTROLES SOBRE A
ESTRUTURA SINDICAL E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

ORGANIZAÇÃO SINDICAL	NEGOCIAÇÃO COLETIVA
<ul style="list-style-type: none"> • Fim da carta sindical • Fim do estatuto-padrão • Autonomia para os sindicatos definirem estatutos e regras eleitorais • Fim da possibilidade de intervenção administrativa nos sindicatos • Fim do controle estatal sobre a aplicação das verbas sindicais • Sindicato como entidade de direito privado • Possibilidade de associação a entidades internacionais • Direito de sindicalização extensivo aos servidores públicos • Criação de representações dos trabalhadores por local de trabalho em algumas categorias <p align="center">Criação das centrais sindicais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas sindicais de centralização da negociação coletiva por categorias • Generalização de negociações fora da data-base no período de descontrolado inflacionário • Ampliação do direito constitucional de greve

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Constituições Brasileiras – Império e República. São Paulo: Sugestões Literárias, 1978.
- _____. Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2005.
- _____. Decreto-Lei 9.070, de 15/03/1946. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, 16/03/1946.
- _____. Ministério do Trabalho. Fórum Nacional do Trabalho. Proposta de Emenda Constitucional nº 269 e Ante-projeto de lei de Relações Sindicais. Brasília: Ministério do Trabalho, 2005.
- _____. Ministério do Trabalho. Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. Brasília: Ministério do Trabalho, 1994.
- _____. Lei 4.330, de 01/06/1964. Brasília: Diário Oficial da União, 02/06/1964.
- _____. Lei 6.708, de 30/11/1979. Brasília: Diário Oficial da União, 01/12/1979.
- _____. Lei 7.783, de 28/06/1989. Brasília: Diário Oficial da União, 29/06/1989.
- CAMARGOS, Regina C. M. Negociação Coletiva no Brasil: emergência, consolidação e impasses. Tese de Doutorado apresentada ao Departamento de Ciência Política da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007.
- CAMPANTE, Rubens G. O patrimonialismo e o corporativismo na tradição brasileira: em torno de uma releitura de Raymundo Faoro e Oliveira Vianna. Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política da UFMG. Belo Horizonte, 2001.
- CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Legislação complementar e jurisprudência. São Paulo: Editora Saraiva, 1996.
- COLLIER, David (org.). O novo autoritarismo na América Latina. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- COLLOR, Fernando (Presidente). Brasil: um Projeto de Reconstrução Nacional. Brasília: Imprensa Nacional, 1991.
- COSTA, Hélio da. Em busca da memória. Comissão de Fábrica, Partido e Sindicato no Pós-Guerra. São Paulo: Scritta, 1995.
- DIEESE. A CGT e o contrato coletivo. Boletim DIEESE, nº 149, agosto de 1993a.
- _____. A proposta de contrato coletivo da Força Sindical. Boletim DIEESE nº 148, julho de 1993b.
- _____. Balanço Anual – Greves – 1980. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, s.d., mimeo.
- _____. Contrato Coletivo de Trabalho. A proposta da CUT. Boletim DIEESE, nº 146, maio de 1993c.

- _____. Contrato coletivo ou novo sistema de relações de trabalho? Boletim DIEESE, nº 141, dezembro de 1992.
- _____. Proteção contra demissões sob ameaça do governo. Boletim DIEESE, nº 188, novembro de 1996.
- _____. Sindicatos enfrentam a precarização das relações de trabalho. Boletim DIEESE, nº 209, outubro de 1998.
- DIEESE/Escola Sindical 7 de Outubro. O Sistema Brasileiro de Organização Sindical e Negociação Coletiva. Belo Horizonte, 1993, mimeo.
- FRENCH, John. Afogados em leis. A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 2001.
- GIANOTTI, Vito. História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil.
- GOMES, Ângela de C. Cidadania e direitos do trabalho. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 2002.
- KREIN, José D. Reforma no Sistema de Relações de Trabalho no Brasil. In: DIEESE/CESIT (orgs.) Emprego e desenvolvimento tecnológico. Artigos dos pesquisadores. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 1999.
- OLIVEIRA, Carlindo P. R. de. Política Salarial no Brasil (1964-1984): idas e vindas do corporativismo estatizante. Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Ciência Política da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1985.
- _____. Política Salarial e Negociação Coletiva no Brasil: do golpe militar ao Plano Collor. Revista Outras Falas em Negociação Coletiva. Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, 1992.
- OLIVEIRA, Carlos A. de; SIQUEIRA NETO, José F.; POCHMANN, Márcio e OLIVEIRA, Marco A. de (orgs.). O Mundo do Trabalho. Crise e mudança no final do século. São Paulo: Ed. Scritta, 1994.
- SADER, Eder. Quando novos personagens entram em cena. Experiências e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- SIQUEIRA NETO, José F. O Estado de Fora. Contrato Coletivo: instrumento fundamental na luta pela liberdade e autonomia sindical. In: Cadernos Jurídicos da CUT. São Paulo, janeiro de 1988, impresso.
- VIANNA, Luiz Werneck. Liberalismo e Sindicato no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

ANEXO 2

“Negociação Coletiva e Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho”

Cronologia do sistema de relações de trabalho no Brasil

Esta cronologia destaca as datas dos principais acontecimentos relativos à organização dos trabalhadores, legislação, conjuntura socioeconômica e política de 1824 a 2003.

1824

- Constituição que abolia as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres (artigo 179, parágrafo 25).

1870

- Liga Operária.

1880

- União Operária.

1888

- Lei Áurea, abolição da escravidão no Brasil.

1889

- Proclamação da República.

1891

- 1ª Constituição Republicana.

- Caixa Funerária para empregados dos Correios.

- Fundo de Aposentaria dos Empregados da Imprensa.

- Proibição do trabalho infantil.

1902

- Federação Operária Cristã em Pernambuco.

1903

- Decreto permitindo associação de trabalhadores rurais.

- Greve dos têxteis no Rio de Janeiro.

- Decreto permitindo associação de trabalhadores rurais.

1906

- 1º Congresso Operário Brasileiro, no Rio de Janeiro.

1907

- Lei sindical assegura liberdade às associações civis registradas em cartório, regulamentação de sindicatos urbanos desde que se ativessem à defesa dos interesses individuais e das profissões, Decreto-lei 1.637.

1908

- Confederação Operária Brasileira – COB.

1911

- Projeto de Lei no Congresso pela redução da jornada de trabalho.

1914

- Início da Primeira Guerra Mundial.

1916

- 1º Código Civil do país.

1917

- Grandes greves no Rio de Janeiro e em São Paulo.
- Estado da Bahia aprova redução da jornada para 8 horas diárias.

1918

- Debate na Câmara dos Deputados sobre uma Legislação Trabalhista e um Código do Trabalho.
- Revolta anarquista no Rio de Janeiro.

1919

- Greves em vários estados pela redução da jornada (8 horas) e aumentos salariais.
- Fim da Primeira Guerra Mundial. Assinatura do Tratado de Versalhes.
- Criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT.
- Lei sobre Acidentes de Trabalho, considerada a primeira lei de previdência do país (decreto-lei estipula indenização).

1922

- Fundação do Partido Comunista do Brasil – PCB.

1923

- Greves no Rio de Janeiro e em São Paulo.
- Criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões para ferroviários.
- Instituição da estabilidade no emprego.
- Criação do Conselho Nacional do Trabalho.

1924-1929

- Coluna Prestes.

1925

- Lei de férias aprovada no Congresso.

1926

- Código dos menores aprovado no Congresso.

1927

- Central Sindical Nacional, com hegemonia dos comunistas.

1928

- Bloco operário (frente de trabalhadores) elege dois deputados para a Câmara do Distrito Federal.

1929

- Formação do Bloco Operário e Camponês.
- Confederação Geral dos Trabalhadores, primeira Central Sindical.

1930

- Revolução de 30.
- Criação do Ministério do Trabalho.
- Lei dos dois terços ou da Nacionalização do Trabalho.
- Estado inicia regulação da jornada de trabalho através de decreto.

1931

- Criação do Departamento Nacional do Trabalho (órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho, para cuidar da Previdência Social e da melhoria das condições de trabalho).
- Lei de sindicalização (Decreto 19.770). Estabelece a tutela e unicidade sindical para empregados e empregadores.

1932

- Novo Código Eleitoral.
- Criação da Carteira de Trabalho.
- Início das Comissões Mistas de Conciliação (funções conciliatórias em dissídios coletivos).
- Início das Juntas de Conciliação e Julgamento (poderes sobre os dissídios individuais).
- Estabelecimento dos termos das Convenções Coletivas de Trabalho, Decreto 21.175.

1933

- Jornada de 6 horas e semana de 36 horas para os bancários.
- Representação por classes profissionais na Assembleia Nacional Constituinte.
- Criado o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, o primeiro dos IAPs.

1934

- Constituição Federal que prevê a criação da Justiça do Trabalho, estabelece a pluralidade e autonomias sindicais, jornada de 48 horas semanais e 8 horas diárias.
- Confederação Sindical Unitária do Brasil.

1935

- Congresso aprova substitutivo de Lei de Segurança Nacional que define greve de funcionários públicos e propaganda sindical como crimes contra ordem política e social.
- Levante comunista contra o governo.
- Decretação do estado de sítio (35 a 37).

1936

- Tribunal de Segurança Nacional.

1937

- Golpe de estado dá início ao Estado Novo.
- Constituição, proibição de greves.
- Ministério do Trabalho torna-se órgão de intervenção nos sindicatos.
- Artigo 38 da Constituição restringe o reconhecimento do sindicato apenas para aqueles chancelados pelo Estado, com representação legal para estipular Contratos Coletivos de Trabalho.

1938

- Comissões tripartites para definição do salário mínimo, Decreto-lei 399.
- Criação do Conselho Nacional de Serviço Social, Decreto-lei 525.

1939

- Nova lei de sindicalização restabelece a unicidade e tutela sindicais. Proibição da sindicalização de funcionários públicos. Manutenção da intervenção do Ministério do Trabalho nas atividades sindicais, Decreto-lei 1402.
- Cancelamento de registros de sindicatos, dissolução de antigas diretorias. Governo nomeia dirigentes sindicais.
- Primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos.
- Criação da Justiça do Trabalho.

1940

- Regulamentação do Imposto Sindical, Decreto lei 2.377.
- Salário mínimo é anunciado no Dia do Trabalho, no Estádio de Futebol São Januário.
- Criação do Saps – Serviço de Alimentação e Previdência Social.
- Aparecimento das primeiras escolas sindicais de formação política e profissional.

1941

- Início do funcionamento da Justiça do Trabalho, no Dia do Trabalho.

- Fundação da CSN – Cia. Siderúrgica Nacional.
- Implantação da DIP – Departamento de Imprensa e Propaganda.
- Mobilização sindical contra o fascismo, também contra o Estado Novo.

1942

- Brasil entra na Segunda Guerra Mundial.
- Fundação da CVRD – Cia. Vale do Rio Doce.
- Implementação do imposto sindical (60% para os sindicatos, 15% para as federações, 5% para as confederações e 20% para o Ministério do Trabalho).

1943

- Promulgação da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho no Dia do Trabalho.
- Intensas campanhas de sindicalização.
- Manifesto dos Mineiros (personalidades da elite mineira assinaram manifesto por um Estado efetivamente democrático).

1945

- Fim da Segunda Guerra Mundial.
- Término da Ditadura Vargasista.
- MUT – Movimento Unificado dos Trabalhadores, vigorando durante 1 ano.
- Criação do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais.

1946

- Constituição Federal mantém os princípios da CLT (Reconhecimento das Convenções Coletivas de Trabalho, do direito de greve, exceto para trabalhadores das atividades essenciais, Decreto-lei 9.070, obrigatoriedade do voto de caráter universal, direto e secreto para maiores de 18 anos de ambos os sexos e alfabetizados).
- Congresso Sindical dos trabalhadores do Brasil, no Rio de Janeiro.
- Criação da Confederação dos Trabalhadores do Brasil – CTB, com duração de 1 ano.
- Greve nacional dos bancários, por 19 dias, com várias conquistas. Envolve 40 mil bancários de todo país, que reivindicam salário mínimo profissional, órgão nacional dos banqueiros para negociar com sindicato dos bancários, entre outras.
- Governo Marechal Dutra (1946-1951).
- Governo inicia um novo período de repressão ao movimento sindical, intervindo em 400 entidades sindicais até 1951.

1947

- Cassação de mandato de parlamentares comunistas.
- Fechamento da CGT, criada em 1929, e da CTB, criada em 1946.

1948

- Edição da Convenção da OIT nº. 87, sobre liberdade e autonomia sindical.
- Greve de aproximadamente 250 mil trabalhadores de mineradora mineira, que reivindicavam aumento salarial.

1949

- Instituição do Descanso Semanal Remunerado, Lei 605.

1950

- Eleição de Vargas (1950-1954).

1951

- Greve dos bancários (SP, MG, RJ), com duração de 69 dias. Conquistam aumento salarial.

- Ano registrou 119 greves (363.999 trabalhadores) de várias categorias profissionais (comerciários, marítimos, professores, metalúrgicos, bancários, têxteis, entre outras) por aumento salarial.

1952

- Fundação do BNDE – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico.
- Aprovação de lei liberando sindicatos para filiação a entidades sindicais internacionais.
- Estatuto dos Servidores Públicos Federais, Lei 1711 de 28/10/52.
- Governo extingue atestado ideológico para dirigentes sindicais candidatos a cargos eleitorais.
- Movimento contra a carestia.
- Ano totaliza 264 greves (410.890 trabalhadores) por aumento do salário mínimo e aumento salarial.

1953

- Greve em São Paulo (300 mil trabalhadores, duração de 27 dias).
- Aumento de 100% do salário mínimo.
- Criação do PUI – Partido de Unidade Intersindical.
- Greve nacional dos marítimos (80 mil trabalhadores) durante 10 dias, por jornada de 8 horas e aumento salarial.
- Ano totaliza 800 mil trabalhadores grevistas. A grande maioria das greves é por aumento salarial.

1954

- Greve geral contra a carestia e pelo aumento do salário mínimo (1 milhão de trabalhadores pararam de trabalhar em São Paulo).
- Total de grevistas no ano: mais de 1.200 mil trabalhadores (reivindicações: aumento salarial, abolição do dissídio no - Tribunal Regional do Trabalho, aumento do salário mínimo, contra a assiduidade integral).
- Criação da Eletrobras.
- Governo Café Filho (1954-1956).

1955

- Estado intervém em vários sindicatos.
- 1ª Liga Camponesa no Engenho de Galiléia.
- Criação do DIEESE.
- Ano totaliza 500 mil grevistas por aumento salarial.

1956

- Governo Juscelino Kubistchek (1956-1960).
- Programa de Metas – programa de desenvolvimento abrangendo os setores de energia, transporte, indústrias de base, educação, alimentação e construção de Brasília.
- Greve na CSN (sindicato é ocupado pelo governo, prisões de dirigentes sindicais).
- Ano totaliza 365 mil grevistas por aumento salarial.

1957

- Consolidada hegemonia das indústrias automobilística e petroquímica sobre os setores de bens de produção e exploração de matéria-prima da economia brasileira.
- Ano totaliza 435 mil trabalhadores grevistas por aumento salarial.

1958

- FMI exige cumprimento de política austera de contenção de gastos, acarretando contenção de salários.

1959

Criação da Sudene.

- Primeira Conferência da União dos Lavradores e Trabalhadores Agrícolas do Brasil.
- Cerca de 410.890 grevistas em 264 greves no ano.

1960

- Inauguração de Brasília.

- Greve nacional de portuários, ferroviários e marítimos que não tinham amparo legal.

PUA – Pacto de Unidade e Ação, dirigentes sindicais comunistas que serão absorvidos pela CGT, em 1962.

- Ano totaliza 1.500 mil grevistas.

- Aprovada a Lei Orgânica da Previdência Social.

1961

- Governo Jânio Quadros (1961-1962).

- Adoção do Parlamentarismo.

- Greve pela Legalidade, pela posse de João Goulart como presidente da República.

1962

- Criação do PCdoB – Partido Comunista do Brasil. O PCB passa a ser denominado de Partido Comunista Brasileiro.

- Formação do CGT – Comando Geral dos Trabalhadores.

- Greve geral, de âmbito nacional, reivindicando o fim da inflação e da carestia; reformas de base: reforma agrária, eleitoral, educacional, política; direito amplo de greve.

- Adoção da jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais para os bancários.

- Programa de governo: Plano Trienal, reforma agrária, redução dos gastos públicos, entre outras medidas.

1963

- Plebiscito reitera o retorno ao Presidencialismo.

- Ministério da Educação implanta o PNA – Programa Nacional de Alfabetização de Adultos.

- Promulgado o Estatuto do Trabalhador Rural. Instituição da Carteira Profissional para o trabalhador rural, salário mínimo e direitos como repouso semanal e férias.

- Fundação da Contag – Confederação dos Trabalhadores na Agricultura.

- Sancionada lei que cria o 13º salário.

- Greve em São Paulo, envolvendo 700 mil trabalhadores, por aumento salarial.

CGT propõe reformulações na CLT (extinção do imposto salarial, estabilidade aos cinco anos de serviço, licença-prêmio, entre outras).

1964

- Governo faz ato público: comício de 13 de março na Central do Brasil, reunindo 200 mil trabalhadores convocados por entidades sindicais e organizações operárias em defesa da implantação de Reformas de Base e formação de uma Frente Popular e Democrática.

- Legalização da Contag – Confederação dos Trabalhadores na Agricultura.

- Cassação de cartas de reconhecimento de entidades sindicais, Portaria 648.

- Início do Regime Militar. Prisões e intervenções nos sindicatos de trabalhadores.

- Início da Política Salarial por decretos-lei: o governo passa a fixar o índice de reajuste salarial durante os próximos 30 anos. O controle dos reajustes salariais passa da Justiça do Trabalho para o governo federal.

1965

- Lei de greve, limitando o exercício do direito de greve (Lei 4.330).
- Criação do SNI – Serviço Nacional de Informações.
- Criação da Embratel.
- Governo lança o Paeg/Programa de Ação Econômica do Governo, pelo qual justifica a compressão dos salários.
- Ministério do Trabalho disciplina eleições sindicais, Portaria 40.

1966

- Criação do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que acaba com o estatuto da estabilidade no emprego. - Início da demissão sem justa causa. Lei 5.105.
- Criação do INPS – Instituto Nacional de Previdência Social.

1967

- Constituição Federal incorpora Atos Institucionais, institui a Lei de Segurança Nacional e a Lei de Imprensa.
- Alteração no artigo 623 da CLT, anulando os acordos ou convenções coletivas que contrariassem as normas previstas pela política econômica ou política salarial do regime militar, Decreto-lei 229.
- MIA – Movimento Intersindical Antiarrocho, reunindo Sindicatos de Metalúrgicos de Osasco, Guarulhos, Santo André, Campinas e São Paulo.

1968

- Greve dos Metalúrgicos de Contagem (MG), que envolve 16 mil grevistas e dura 20 dias, por reajuste salarial.
- Greve dos Metalúrgicos de Osasco (SP), com ocupação de fábricas. Prisão de 400 trabalhadores, demissões e intervenção no Sindicato.
- Dia do Trabalho em São Paulo, com manifestação dos trabalhadores contra a ditadura militar.
- Passeata dos 100 mil, no centro do Rio de Janeiro, promovida por trabalhadores, estudantes e demais segmentos da sociedade civil contra o regime militar.
- Decretação do Ato Institucional nº 5, permitindo a suspensão de direitos políticos, da garantia do *habeas corpus*, possibilitando a cassação de mandatos. Estabelece a censura aos meios de comunicação.

1969

- Instituição da pena de banimento do país, prisão perpétua.
- Instauração de nova Lei de Segurança Nacional.

1970

- Criados os fundos PIS e Pasep em contrapartida à demanda dos trabalhadores por participação nos lucros das empresas. Assunto discutido na Câmara dos Deputados desde 1919.
- Início da *Era das Telecomunicações no Brasil*, com a estatização das empresas privadas do setor.

1971

- Criado o Fundo de Assistência Rural.

1972/1973

- Trabalhadores domésticos e autônomos são incluídos na Previdência Social.

1973

- Crise internacional do petróleo: aumento do desemprego, estancamento do crescimento do emprego no setor público.

- Governo manipula índice de inflação.
- Dívida externa atinge 9,5 bilhões de dólares.

1974

- Criado o Ministério da Previdência e Assistência Social.
- Emitido II PND – Plano Nacional de Desenvolvimento, destinado a criar bases para a indústria nacional.
- Criação do Pró-álcool e Pró-carvão.
- Contrato Temporário de Trabalho, Lei 6.019.
- Início do período denominado de *Abertura política*.

1975

- Aprovado o Programa Nuclear Brasileiro.
- Início da construção de grandes usinas hidroelétricas: Itaipu e Tucuruí.
- DIEESE realiza primeira atividade de educação sindical no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo.

1977

- Greve dos metalúrgicos da Fiat, no Rio de Janeiro, por aumento salarial, obtém êxito.
- Documento de 100 sindicatos gaúchos com críticas ao modelo econômico e medidas do regime militar como FGTS e legislação salarial.

1978

- Revogação de Atos Institucionais, alteração da Lei de Segurança Nacional, suspensão de censura prévia aos meios de comunicação.
- Greve dos bancários no Rio e em São Paulo por tíquete-refeição.
- Greve dos metalúrgicos da fábrica da Scania Vabis, na região do ABC, em São Paulo.
- Primeira greve geral dos metalúrgicos do ABC, com reivindicação de redução de jornada para 40 horas semanais e por reposição salarial.
- Greve dos assalariados rurais - canavieiros -, em Pernambuco, que dá início a mobilizações de trabalhadores rurais em cinco estados do Nordeste.
- Ano totaliza 118 greves entre os trabalhadores industriais, do setor serviços e assalariados de classe média.

1979

- Lei da Anistia.
- Início do período de greve por aumento salarial e melhores condições de trabalho.
- Greve Nacional dos bancários.
- Greve dos metalúrgicos do Rio de Janeiro.
- Greve dos metalúrgicos do ABC, São Paulo.
- Ano com 150 greves.

1980

- Greve intersindical: metalúrgicos do ABC, bancários RJ, ES e SP.
- Ano totaliza 144 greves.

1981

- Quadro de recessão econômica, inflação alta, desemprego.
- Nove federações de trabalhadores rurais participam do II Encontro Nacional de Assalariados Rurais, em Belo Horizonte.
- Greve na Fiat, no Rio de Janeiro, por estabilidade de 1 ano, com 42 dias de duração.
- Total de greves no ano: 150.

- 1º Conclat – Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras, reunindo 5.036 delegados, com o objetivo de criar uma central sindical brasileira unitária.

- Governo intervém nos sindicatos de metalúrgicos de São Bernardo e Santo André e prende 13 líderes sindicais.

1983

- Criação da CUT/Central Única dos Trabalhadores.

- Greve Geral com relativo êxito em SP, RJ, Porto Alegre, BH e Goiânia.

- Greve dos funcionários públicos federais durante 40 dias por aumento salarial.

- Greve dos petroleiros e metalúrgicos do ABC/SP contra a política econômica do governo.

1984

- Movimento pelas eleições diretas para todos os cargos eletivos, inclusive presidente da República.

- 1º Congresso Nacional da CUT.

- Greve de professores das universidades públicas federais durante três meses por aumentos salariais.

- Greves de assalariados rurais em Guariba, em São Paulo, estendendo-se para grande número de municípios. Essas greves iniciadas pelos canavieiros terminam por envolver também os assalariados do cultivo da laranja. Ao final resultaram em acordos coletivos, precursores das convenções coletivas estaduais, que passaram a ocorrer a partir de 1985.

- Ano totaliza 618 greves.

1985

- Fim da Lei de Greve do regime militar e da Lei de Segurança Nacional.

- Emenda Constitucional estende direito de voto aos analfabetos, restabelece a eleição direta para presidente da República e legaliza todos os partidos políticos.

- V Congresso dos Trabalhadores Rurais reúne em Brasília 5 mil trabalhadores rurais, que demandam reforma agrária e melhores condições de trabalho no campo.

- Greves por redução de jornada no ABC paulista, realizadas por metalúrgicos e químicos. Em algumas empresas, é conquistada redução de 44 para 40 horas semanais.

- Ano totaliza 927 greves.

1986

- Início dos planos de estabilização econômica: Plano Cruzado I e Plano Cruzado II.

- Criação da CGT – Central Geral dos Trabalhadores, que, a partir de 1988, passa a ser denominada de Confederação Geral dos Trabalhadores.

- Greve na hidroelétrica de Itaipu, onde os trabalhadores do setor elétrico conseguem 20% de reajuste salarial.

- Ano totaliza 1665 greves.

1987

- Greve geral.

- Plano Bresser, mais uma tentativa de estabilidade econômica e contenção da inflação.

- Proposta de seguro-desemprego.

- Ano totaliza 2.188 greves.

1988

- Nova Constituição amplia os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais; prevê o seguro desemprego; implanta a redução da jornada para 44 horas semanais; permite a sindicalização dos trabalhadores do setor público.

- Greve dos metalúrgicos da CSN por estabilidade, reajuste salarial, jornada de 40 horas semanais. Greve dura 17 dias, forte repressão do governo. A CSN é ocupada pelo exército.

1989

- Novo plano de estabilidade econômica: Plano Verão.
- Greve geral coordenada pela CUT e CGT.
- Consenso de Washington: novo pacto de desenvolvimento definido por lideranças mundiais nos EUA.

1990

- Plano Collor (tentativa de estabilização da economia).
- Greve dos metalúrgicos do ABC, envolvendo 100 mil trabalhadores. Reivindicação de reajuste salarial parcialmente concedido.
- Regulamentação do seguro-desemprego.
- Política de abertura da economia brasileira para o mercado internacional, quebra do protecionismo à indústria brasileira.
- Criação do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.
- Programa de governo estipula privatização das empresas estatais.
- Estabelecimento do Regime Jurídico Único, Lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

1991

- Criação da Força Sindical.
- Greve Geral em defesa das empresas estatais e contra o arrocho salarial, envolvendo grande número de trabalhadores.

1992

- Greve nacional dos portuários e estivadores contra a desregulamentação dos portos.
- Ano totaliza 557 greves.
- Movimento dos trabalhadores aposentados reivindicando reajuste nos proventos da aposentadoria.

1993

- Plebiscito sobre sistema de governo, com vitória do presidencialismo.
- Privatização da CSN.
- Ano com 653 greves, por reajustes e aumentos salariais.
- Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo de Trabalho, promovido pelo Ministério do Trabalho.

1994

- Aprofundamento da abertura da economia.
- Plano Real (plano de estabilização ainda em vigor).
- Lei das Cooperativas Profissionais de prestação de serviços, permitindo organização dos trabalhadores para prestação de serviços internamente à empresa, sem caracterização de vínculo empregatício.
- Participação nos Lucros e Resultados das Empresas, MP 1.029.
- Ano totaliza 1.034 greves, principalmente por questões salariais.

1995

- Extinção da política salarial oficial. Implementação da *livre negociação*, Lei 8880.
- Valor do salário mínimo passa a ser definido pelo Poder Executivo.
- Greve Nacional dos Petroleiros com forte repressão do governo.

- Ano totaliza 1056 greves, com declínio de reivindicações salariais e aumento por demandas relativas aos direitos coletivos.
- Ratificação da Convenção 158 da OIT, contra a dispensa imotivada do trabalhador.
- Fiscalização do Ministério do Trabalho é impedida de autuar empresas quando há conflito entre legislação e acordos/convenções coletivas, permitindo redução de direitos prévios, Portaria 865.

1996

- Trabalho temporário, Portaria nº 2 amplia lei anterior, generalizando a possibilidade do contrato de trabalho precário.
- Limitação da liberação dos servidores eleitos para mandato sindical, mesmo com ônus para a entidade de classe. Decreto nº 2.066. Prevê também punições para servidores grevistas.
- Ano totaliza 1258 greves. Reivindicações pelos direitos dos trabalhadores superam outras.
- Denúncia da Convenção 158 da OIT, Decreto 2.100.

1997

- Ano totaliza 630 greves por reivindicações de direitos dos trabalhadores.

1998

- Privatização das empresas do setor de telecomunicações.
- Reforma administrativa/emenda constitucional pela qual é implantada a supressão de direitos dos servidores públicos, a criação de critérios de demissão, a quebra da estabilidade, a desvinculação de regime entre servidores civis e militares e a concessão de poderes ao presidente da República para dispor sobre os servidores públicos através de decreto.
- Trabalho por tempo determinado, criação do banco de horas, Lei 9.601.
- Ano totaliza 546 greves, a maioria por direitos trabalhistas ameaçados ou perdidos.
- Trabalho em tempo parcial (até de 25 horas semanais). Sindicato não participaria da negociação, MP 1.709.
- Banco de horas – MP 1.709 amplia para 1 ano prazo de compensação de jornadas extras através de acordo ou convenção coletiva. Suspensão de contrato de trabalho no caso de qualificação profissional, MP 1.726, com direito de verbas rescisórias garantidas no caso de demissão ao fim do período acordado entre as partes.

1998

- Ultratividade dos acordos e convenções. MP sub judice. Tentativa de extinguir a Lei 8.534/92, que garante a validade dos acordos e convenções enquanto não houver renegociação entre sindicatos de trabalhadores e empresários.

1999

- Demissão no setor público, Lei 9.801 e Lei Complementar 96/99 disciplinam limites das despesas com pessoal, regulamenta demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.
- Ano totaliza 508 greves, a maioria motivada por questões de direitos trabalhistas e pagamento de salários atrasados.
- Extinção dos juízes classistas.

2000

- Privatização do Banespa.
- Comissões de Conciliação Prévia no âmbito das empresas, Lei 9.958.

- Lei de Responsabilidade Fiscal, limitando o gasto público nos Estados da Federação. Lei Complementar n° 101.

- Participação nos Lucros e Resultados, MP vira Lei n° 10.101.

2001

- Câmara de Deputados aprova projeto que prevê a flexibilização dos direitos inscritos na CLT.

2002

- Sustada no Senado a tramitação do projeto sobre alterações na CLT.

2003

- Perda da aposentadoria integral do servidor público, PEC 40/2003.

- Decreto 3.735 regulamenta a PLR das empresas estatais federais.

- Instalação do Fórum Nacional do Trabalho, instância tripartite instaurada pelo governo para condução do processo de reforma sindical e trabalhista.

2005

- Envio da PEC 369 ao Congresso Nacional em março de 2005, que propunha alterações nos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, relativos à liberdade sindical, representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, relações sindicais no serviço público e atribuições da Justiça do Trabalho, respectivamente.

- Criação da CONLUTAS – Coordenação Nacional de Lutas – que envolve partidos mais a esquerda, como PSOL e PSTU.

- É criada a Nova Central Sindical dos Trabalhadores, envolvendo as tradicionais Confederações de Trabalhadores.

2007

- Envio ao Congresso do Projeto de Lei que reconhece as centrais Sindicais

- Envio ao Congresso da MP que regulamenta o trabalho aos domingos

- É criada a União Geral dos Trabalhadores, fruto da união de três centrais sindicais: CGT, CAT e SDS.

ANEXO 3

A Negociação Coletiva e a Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

Nota Técnica: Os Salários num Cenário de Baixa Inflação

1. Introdução

No período recente, principalmente neste ano de 2006, a economia brasileira vem experimentando uma situação peculiar, no que se refere aos patamares de inflação. Temos observado sua queda contínua e expressiva, como atestam os diversos índices de preços, ao ponto de convivermos, hoje, com taxas anuais muito semelhantes às verificadas em economias estáveis. De fato, a taxa acumulada de inflação nos dozes meses findos em agosto, segundo o Índice do Custo de Vida calculado pelo DIEESE, atingiu apenas 2,8%. Uma noção melhor da queda da inflação pode ser obtida a partir da Tabela 1, abaixo, que traz uma série histórica de nossas taxas de inflação.

TABELA 1
TAXA ANUAL DE INFLAÇÃO – ICV DIEESE
1990 A 2006

Anos	Taxa anual de inflação (%)
1990	1.804,37
1991	497,99
1992	1.146,74
1993	2.691,76
1994	1.129,88
1995	27,45
1996	9,94
1997	6,12
1998	0,49
1999	9,57
2000	7,20
2001	9,42
2002	12,93
2003	9,55
2004	7,70
2005	4,39
2006 ⁽¹⁾	2,80

Fonte: DIEESE

Nota: (1) 12 meses de setembro de 2005 a agosto de 2006.

A medida de variação dos preços tem alcançado taxas tão baixas, no período recente, que chega a provocar em diversas pessoas uma reação de incredulidade. Parte desta reação se deve ao fato de que, em anos anteriores, houve uma forte queda no rendimento real dos assalariados – que nem sempre conseguiram “zerar” as perdas salariais nas datas-base – e também houve crescimento

do desemprego, que diminui a renda familiar disponível, ocasionando queda no nível de consumo das pessoas.

Além disso, deve-se levar em consideração que a taxa de inflação é uma média da evolução dos preços de mercadorias e serviços. A rigor, cada família “sente” a variação dos preços de modo diferente, pois o peso de cada item no seu orçamento é diferente. Assim, se, por exemplo, o preço dos medicamentos sobe muito, a inflação das famílias que têm mais idosos tende a ser maior. Se o preço dos alimentos cai, a inflação das famílias mais pobres tende a ser menor, já que boa parte de seu orçamento é gasto em alimentação.

Até mesmo dirigentes sindicais não deixam de se surpreender com os resultados recentes e manifestam certa decepção quando informados do percentual de reajuste salarial necessário à recomposição do poder de compra dos salários. A primeira reação é olhar para tais resultados como um problema. O raciocínio imediato é: “será muito difícil mobilizar os trabalhadores na ‘campanha salarial’ para lutar por um percentual tão baixo”.

Esta nota técnica procura avaliar brevemente o impacto sobre os salários da redução observada nas taxas de inflação e avançar numa tentativa de recolocar o problema dos salários no Brasil em outras bases²⁴.

Alguns conceitos básicos

Como ponto de partida, apresentamos as seguintes definições²⁵:

- Inflação: “é um processo de aumento generalizado e contínuo nos preços das mercadorias e serviços, no atacado e no varejo”.
- Salário Nominal: é o valor do salário recebido pelo trabalhador a cada mês, no padrão monetário vigente, atualmente em Reais.
- Salário Real: “é o poder de compra dos salários. Representa a capacidade que um determinado salário nominal tem de adquirir produtos e serviços em um dado período. Se a quantidade de produtos e serviços que o salário nominal consegue comprar diminui, o salário real estará caindo. Geralmente isso ocorre quando os preços dos produtos e serviços sobem, sem que os salários subam na mesma proporção e no mesmo ritmo”.
- Custo de vida: “é um conceito mais concreto. Imaginemos uma família que gasta sua renda adquirindo bens e serviços. A aquisição desses bens e serviços assegura a ela um determinado padrão de vida. O *custo de vida* é o total das despesas efetuadas para se manter um certo padrão de vida”.

Inflação e perda de massa salarial

Isto posto, podemos afirmar que, do ponto de vista dos trabalhadores, aposentados, pensionistas e, até mesmo, pequenos empresários, a queda da inflação apresenta-se como um ponto positivo e não como um problema.

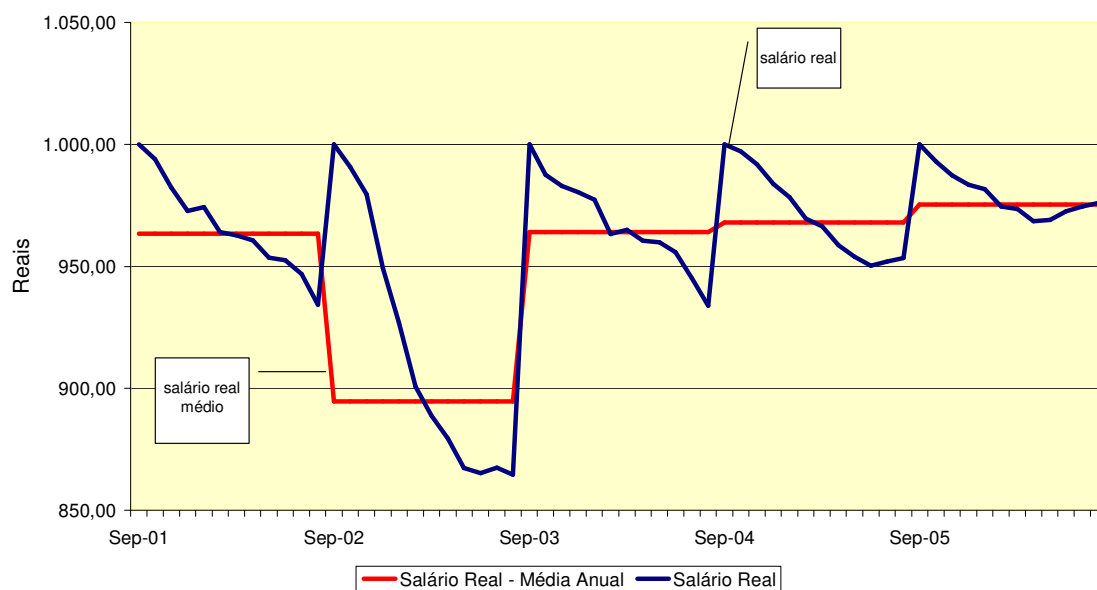
O gráfico a seguir procura demonstrar o que acabamos de afirmar. Uma primeira observação permite perceber a evolução do salário real no decorrer do período que se estende de setembro de 2001 até agosto de 2006. Tal evolução expressa o comportamento dos salários dos trabalhadores pertencentes a uma categoria cuja data-base é setembro. Além disso, imagina-se de forma otimista

²⁴ Esta Nota Técnica aponta os benefícios e limitações trazidos pela baixa inflação para a manutenção do poder de compra dos salários. Entretanto, deve-se ressaltar a existência de um longo debate que confronta a opção estratégica pela estabilidade monetária em detrimento do crescimento econômico. Assunto que não trataremos nesta Nota.

²⁵ DIEESE. Matemática Sindical: cálculos e conceitos úteis à negociação coletiva. São Paulo: 1996

que, nas cinco datas-base contidas no período, os trabalhadores e o sindicato que os representa conseguiram a recuperação plena do poder de compra dos salários. Isto pode ser visto no gráfico, onde, em cada data-base, o salário real volta ao mesmo nível da data-base anterior estabelecido, neste exemplo, no patamar equivalente a R\$1.000,00, em valores de agosto de 2006.

GRÁFICO 1
EVOLUÇÃO DO SALÁRIO REAL – DEFLATOR ICV/DIEESE
SETEMBRO DE 2001 A AGOSTO DE 2006



O gráfico permite verificar que os diferentes patamares de inflação fazem muita diferença nos efeitos que provocam sobre o poder aquisitivo do salário de cada mês, no período entre uma data-base e outra²⁶. Fica evidente que o aumento da inflação, observado nos últimos meses de 2002 e primeiros meses de 2003, fez com que o salário real mensal (a linha mais irregular, em formato de zig-zag) caísse de forma mais acentuada. Inversamente, entre setembro de 2005 e agosto de 2006, com um patamar de inflação mais baixo, a evolução do salário real, mês a mês, é menos desfavorável.

O que nos interessa de fato é chamar atenção para o comportamento do salário real médio anual, indicado no gráfico pela linha mais regular. Esta expressa o valor real médio do salário ou o poder de compra médio durante os 12 meses entre datas-base. No período entre setembro de 2002 e agosto de 2003, esta média ficou em cerca de R\$894,69 ao mês (Gráfico 1 e Tabela 1). Assim, embora o salário negociado na data-base de setembro de 2002 tenha retomado o patamar de R\$1.000,00, a alta do custo de vida o corroeu tão fortemente que seu valor real médio tornou-se R\$105,31 menor! Isto é, a perda salarial anual sofrida pelos trabalhadores nos doze meses entre as datas-base de 2002 e 2003 (perda de massa) foi de R\$105,31 vezes 13 (12 salários mais o 13º salário), o que correspondeu a R\$1.368,98, ou seja, 1,37 salário.

²⁶ O Gráfico foi intencionalmente modificado em sua escala de forma a permitir uma melhor visualização do fenômeno que se quer ressaltar

Na situação oposta, no período entre setembro de 2005 e agosto de 2006, com patamares baixos de inflação, o salário médio real foi de R\$975,31, R\$24,69 menor que o negociado na data-base. Multiplicando por 13, a perda de massa salarial no período de setembro de 2005 a agosto de 2006 equivale a R\$320,97, ou apenas 0,32 salário.

TABELA 2 – EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS REAIS DEFLACIONADOS PELO ICV/DIEESE SETEMBRO DE 2001 A AGOSTO DE 2006

Período	Inflação Acumulada (ICV/DIEESE) (%)	Salário Real em Setembro(1) (R\$)	Salário Real em Agosto (R\$)	Salário Real Médio entre datas-base (R\$)	Diferença entre salário mensal contratado e salário real médio recebido (R\$)
		(A)		(B)	(C = A - B)
Set/01 a Ago/02	7,45	1.000,00	930,66	963,43	36,57
Set/02 a Ago/03	15,50	1.000,00	865,77	894,69	105,31
Set/03 a Ago/04	7,08	1.000,00	927,45	964,07	35,93
Set/04 a Ago/05	5,60	1.000,00	953,49	968,03	31,97
Set/05 a Ago/06	2,79	1.000,00	972,88	975,31	24,69

(1) Em 1º de setembro do ano base
Elaboração: Dieese

Se é inquestionável a maior sustentação do poder de compra dos salários proporcionada pela baixa inflação, caberia perguntar: por que a queda da inflação é vista com incredulidade ou até como um problema para alguns? Por que a quase decepção com as baixas taxas de inflação acumuladas desde a última data-base? Não há uma única resposta às perguntas formuladas, mas pode-se arriscar duas ordens de explicações. A primeira, associada à alta inflação observada na economia brasileira ao longo de décadas. A segunda, associada ao nível dos salários pagos no país.

Alta inflação e campanhas salariais

Até a alguns anos atrás, a economia brasileira experimentou um processo inflacionário que só não chegou ao seu limite, de hiperinflação aberta, devido à utilização de alguns mecanismos de correção de parte dos rendimentos pela inflação passada, a chamada indexação, viabilizada pela vinculação dos contratos aos índices de preços.

No início dos anos 90, a inflação chegou a atingir taxas mensais superiores a 80%. Era como se a moeda estivesse se dissolvendo em nossas mãos. A consequência era uma busca permanente e generalizada de adoção de mecanismos cada vez mais complexos e imediatos de correção dos contratos, entre os quais os contratos salariais, de forma a se manter o seu poder de compra.

Nessa corrida, via de regra, os assalariados sempre perdiam, uma vez que não conseguiam corrigir seus salários na mesma velocidade e intensidade em que eram corrigidos os preços das mercadorias que consumiam.

Para os sindicatos de trabalhadores, a luta pela recomposição do poder de compra dos salários era, imperiosamente, o mote das campanhas, não por acaso chamadas de campanhas

salariais. Com perdas salariais acumuladas entre as datas-base (um ano), de 30%, 40% e até 50%, tudo o mais perdia importância nas negociações. Não “zerar” as perdas salariais passadas era sinal de fracasso. De outro lado, a recomposição plena dos salários, segundo a taxa de inflação do período anterior, era uma espécie de atestado de dever cumprido.

Em várias ocasiões, especialmente em anos de adoção de planos econômicos de combate à inflação, parte das categorias profissionais não conseguia sequer a reposição plena da inflação, experimentando o malfadado “arrocho salarial”. E, mesmo quando conseguia, daquele ponto não passava. Ou seja, não se avançava um milímetro sequer em termos de ampliação do poder de compra dos salários. Isto porque o esforço para a recomposição salarial era enorme. Toda a energia política (o poder de barganha) era direcionada a esta luta que, por sua vez, tinha grande apelo mobilizador junto aos trabalhadores. Era a bandeira que unificava os pertencentes a uma mesma categoria e, em algumas ocasiões, unificava trabalhadores de diferentes categorias, com uma mesma data-base. Esse apelo pode ser chamado de “ilusão monetária”.

Além do esforço para a recomposição, o reajuste elevado, da ordem de 40%, 60%, 100%, levava os trabalhadores a experimentarem por um mês, dois ou três, a idéia de que tinham obtido uma melhora acentuada em seus rendimentos. Isto porque a base que utilizavam para comparação – o salário do último mês anterior ao do reajuste - era muito reduzida, o fundo do poço de seu poder de compra.

Mas os reajustes obtidos pelos trabalhadores organizados, nos anos de pico do processo inflacionário, rigorosamente falando, significavam, quando muito, o retorno a uma situação anterior em termos de poder de compra. Não ocorria qualquer tipo de ganho real. E a alta inflação do próprio mês da data-base já corroía o poder aquisitivo do salário negociado até o momento em que ele fosse recebido.

A recorrência ao uso desses modelos de reajuste deixou profundas marcas em nossa sociedade e ensejou comportamentos defensivos de toda ordem, que até hoje influenciam a fixação de contratos e as transações econômicas. Marcou, também, a memória dos trabalhadores e influenciou sobremaneira a ação das entidades sindicais. Afinal, desde a retomada das grandes mobilizações sindicais do fim da década de 1970, a ação do movimento de trabalhadores se orientou, em boa medida, pela recuperação das perdas impostas pela inflação aos salários.

Nesse sentido, num momento de baixa inflação, como o atual, a perda e a sua percepção tornam-se menores, reduzindo conseqüentemente seu poder mobilizador. A energia a ser despendida pode parecer não compensar o resultado almejado. Obter a recomposição da inflação do período significa um incremento salarial de cerca de 3%. Isto tem sido visto como pouco, porque o acréscimo monetário é pequeno, comparativamente aos períodos de alta inflação. Esse fenômeno poderíamos chamar de “desilusão monetária”.

Recolocando o problema

Sendo assim, passamos à segunda ordem de explicação para o desconforto dos trabalhadores. Provavelmente, a sua razão está no fato de serem muito baixos os rendimentos da maioria da população. Se a inflação for absolutamente igual a zero, isto é, se os preços ficarem inalterados durante todo um ano, isso em nada alterará o fato de que, ainda assim, a maioria dos brasileiros continuará tendo rendimentos muito baixos para fazer face ao custo de uma vida digna. Este talvez seja o verdadeiro problema.

Costuma-se confundir a variação do custo de vida com o custo de vida propriamente dito. Se a variação do custo de vida for zero, mas os salários da maioria dos trabalhadores não forem alterados de forma relevante e persistente, o custo de vida continuará sendo elevado, para aquele patamar de rendimentos.

É preciso aumentar os ganhos da população em termos reais e promover a distribuição da renda, em favor dos mais pobres. O contexto de baixa inflação pode, até mesmo, contribuir para enfrentar esse desafio, na medida em que a estabilidade monetária, primeiro, explicita os baixos salários pagos no país e a má distribuição de renda e, segundo, faz com que os aumentos salariais, por menores que sejam e desde que não ocorra demissão, não sejam rapidamente corroídos.

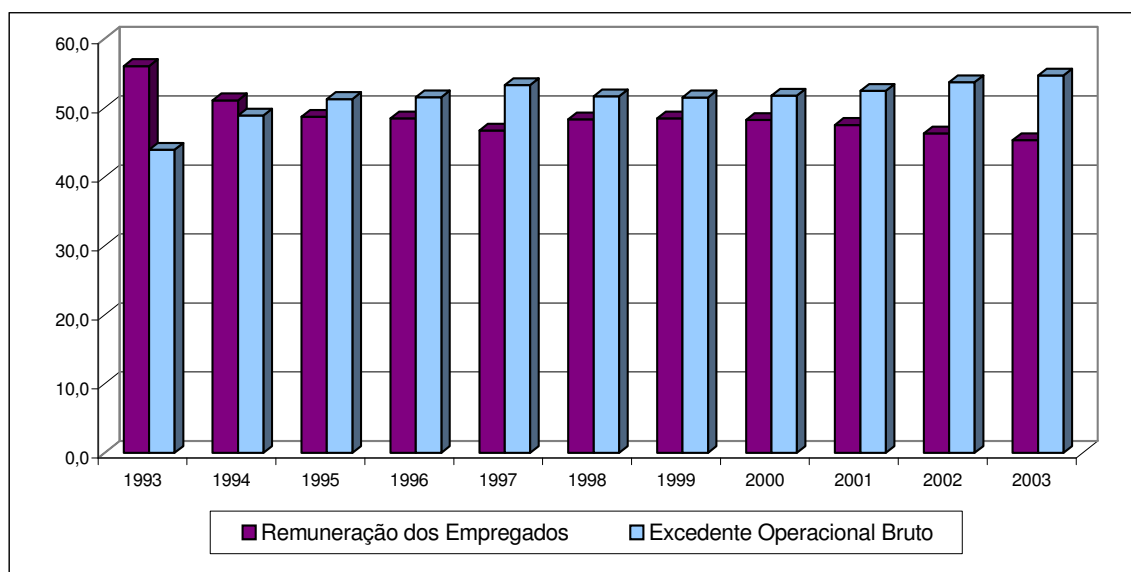
Uma forma de percebermos a necessidade da elevação real dos salários é observarmos como se dá a distribuição funcional da renda no país. Nesta perspectiva, podemos ver quanto da renda é apropriado pelos trabalhadores, na forma de salários, e quanto é apropriado pelos empresários, na forma de lucros.

Conforme se observa no Gráfico 2, ao longo dos anos 90 e início dos anos 2000, a participação dos rendimentos do trabalho na renda nacional caiu 9,5 pontos percentuais, ao passo que o excedente operacional bruto, correspondendo grosso modo ao lucro empresarial, aumentou sua participação em 8 pontos. Ademais, a participação dos trabalhadores na renda é bastante baixa comparativamente a outros países.

GRÁFICO 2.

EVOLUÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO FUNCIONAL DA RENDA, CONSIDERANDO APENAS OS RENDIMENTOS DO TRABALHO E DO CAPITAL⁽¹⁾ - BRASIL 1993 A 2003

(1) Excluídos os rendimentos de autônomos e os impostos líquidos.



Fonte: IBGE
Elaboração: DIEESE

Confirmada a manutenção dos baixos níveis de inflação, o movimento sindical brasileiro e a própria sociedade passa a se defrontar com um antigo e renovado desafio: como encaminhar as lutas por aumentos salariais que, além de acompanhar o crescimento econômico, avancem sobre parcelas maiores da renda nacional, melhorando a sua distribuição e contribuindo para o resgate da enorme dívida social acumulada por séculos?

Encarar essa luta como legítima não é tarefa simples, visto que nos acostumamos a lutar pelo que perdíamos, o que conferia um caráter de reparação de direito lesado. A briga pelo aumento da fatia do bolo que caberá aos trabalhadores é de outra natureza. E tão legítima quanto a defesa de seu poder de compra.

Trata-se de uma mudança qualitativa importante, pois a idéia é passar de uma posição defensiva do poder de compra dos salários, para uma posição ofensiva de aumento da participação no resultado do produto social. Ao invés da decepção com a baixa inflação, saudemos a morte do fantasma da “ilusão monetária”.

Diante do exposto, resta a seguinte questão: o que fazer para, o quanto antes, deixarmos para trás a agenda imposta pelas taxas de inflação? Por meio de quais instrumentos se pode desenvolver a luta pela redistribuição da renda e pela melhora do poder de compra dos salários?

ANEXO 4

A Negociação Coletiva e a Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

Texto: O combate à discriminação nas negociações coletivas de trabalho

Dentre os temas que têm conquistado espaço nos processos de negociação coletiva de trabalho destacam-se os que visam à eliminação da discriminação por características pessoais ou por situações especiais vividas pelos trabalhadores. Garantias que apontam para a equidade de gênero e raça, que se propõem a assegurar a liberdade de orientação sexual ou que objetivam incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho têm sido alvo da ação sindical e estão cada vez mais presentes nos contratos coletivos firmados nos últimos anos, representando importantes conquistas para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Pretende-se, aqui, traçar um panorama geral das negociações coletivas de direitos específicos para alguns segmentos da classe trabalhadora que, quando não preteridos na contratação, enfrentam condições de trabalho mais vulneráveis, com salários mais baixos em postos menos qualificados.

Serão descritas as cláusulas registradas pelo SACC-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – relativas ao trabalho de mulheres, negros, homossexuais, deficientes e portadores de HIV.

Cláusulas relativas às trabalhadoras mulheres e à equidade de gênero:

Cláusulas relativas ao trabalho das mulheres foram introduzidas nos acordos e convenções coletivas de trabalho nos anos 80 e versam sobre gestação, maternidade/paternidade, responsabilidades familiares, condições de trabalho, exercício do trabalho e saúde da mulher. Já garantias referentes à equidade de gênero passaram a compor as negociações dos anos 90 e intensificaram-se significativamente nos anos 2000.

No que se refere à **Gestação**, é a seguinte situação das cláusulas asseguradas:

- *presentes desde os anos 80:*
 - estabilidade à gestante
 - função compatível à gestante

- atestado médico de gravidez (proibição)
- *disseminadas recentemente e/ou apresentaram avanços no conteúdo:*
 - liberação da gestante antes do término do expediente
 - liberação para acompanhamento pré-natal (ampliação número consultas)
- *introduzidas nos anos 2000:*
 - flexibilização do horário da gestante
 - proibição de prorrogação do horário da gestante

Quanto às garantias asseguradas na **Maternidade/Paternidade**, observou-se a disseminação de praticamente todas e a introdução de outras, a saber:

- *presentes desde os anos 80:*
 - licença maternidade
 - garantias à lactante
 - licença paternidade
 - estabilidade pai
- *disseminadas recentemente e/ou apresentaram avanços no conteúdo:*
 - garantias na adoção
 - creche (ampliação da idade de direito)
 - assistência médica aos filhos
 - abono de faltas para acompanhamento de filhos ao médico
 - auxílio educação
 - auxílio filhos com deficiência
- *introduzidas nos anos 2000:*
 - pagamento de PLR às afastadas por licença maternidade
 - fornecimento de cesta básica à mulher em licença maternidade
 - tempo em dobro para a amamentação de gêmeos
 - coincidência das férias dos trabalhadores pais com as dos filhos estudantes
 - licença sem vencimentos para acompanhamento da saúde de filhos
 - extensão do descanso para amamentação às mães adotivas
 - proibição da adoção do regime de compensação para trabalhadoras mulheres que mantenham filhos em creches durante o horário de trabalho

Também no grupo **Responsabilidades Familiares**, observou-se avanço, disseminação ou introdução das garantias que seguem:

- *disseminadas recentemente e/ou apresentaram avanços no conteúdo:*

- abono de faltas para acompanhamento de parentes
- assistência médica a dependentes
- *introduzidas nos anos 2000:*
 - coincidência das férias dos trabalhadores cônjuges
 - licença sem vencimentos para acompanhamento da saúde de cônjuges

Já as cláusulas relativas às **Condições de Trabalho** da mulher apresentaram avanços apenas no que se refere a assédio moral e assédio sexual. As demais não apresentaram alterações significativas.

- *presentes desde os anos 80:*
 - direito de trabalhar sentada
 - revista pessoal
 - fornecimento de absorvente
 - fornecimento de sapatos e meias
- *disseminadas ou introduzidas recentemente e/ou apresentaram avanços no conteúdo:*
 - combate ao assédio moral ou assédio sexual, através de:
 - programas educativos
 - ações de desenvolvimento gerencial
 - denúncia e comissão de apuração
 - coibição de constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação que possam resultar sofrimento psicológico com reflexos na saúde física, mental e moral
 - constituição de Comissão Ética, com representantes da empresa e dos sindicatos
 - orientação psicológica e jurídica às vítimas de assédio moral ou sexual

O grupo **Exercício do Trabalho** é composto por apenas uma cláusula, restrita a uma categoria profissional, que declara a intenção das partes em envidar esforços para que a infra-estrutura do SENAI seja adequada também às mulheres. Sua presença na convenção coletiva data dos anos 90.

Cláusulas sobre **Saúde** da mulher apresentam-se da seguinte forma:

- *presentes desde os anos 80*
 - licença aborto
 - estabilidade aborto
 - garantia de exame médico no retorno de licença maternidade
- *que se disseminaram recentemente e/ou apresentaram avanços no conteúdo:*
 - prevenção do câncer ginecológico
- *introduzidas ou disseminadas recentemente e/ou apresentaram avanços no conteúdo:*

- pagamento de PLR às afastadas por licença aborto

Garantias relativas à **Equidade de Gênero** referem-se, na maioria, à igualdade de oportunidades a todos os trabalhadores, independentemente do sexo. Além dessas cláusulas, que se disseminam nas negociações coletivas praticadas nos anos 2000, são introduzidas algumas outras, a saber:

- assegurado acesso da mulher ao trabalho na categoria independentemente de sua idade (motoristas)
- direito de igualdade na seleção para exercer a função motorizada
- transparência em relação aos direitos da mulher

Também foi localizada uma cláusula que assegura que:

- em caso de empate no processo seletivo interno para cargos de confiança será somado 2 pontos do total obtido para concorrentes mulheres e negros

Cláusulas relativas aos trabalhadores negros:

Garantias aos trabalhadores negros são ainda pouco presentes nas negociações coletivas de trabalho e, na maior parte, asseguram a igualdade de oportunidades independentemente de raça ou cor. Além dessas, são previstas as seguintes ações de combate à discriminação:

- promoção de campanha de conscientização e orientação
- constituição de comissão bipartite
- programas educativos
- apuração dos casos de discriminação denunciados

Também foi localizada uma cláusula que procura mapear os trabalhadores negros da empresa, através da:

- permissão e apoio para que o sindicato realize pesquisa para identificação de raça, cor e etnia dos empregados

Foram, ainda previstas as seguintes medidas nos casos de seleção ou promoção:

- em caso de empate no processo seletivo interno para cargos de confiança será somado 2 pontos do total obtido para concorrentes mulheres e negros
- esforços para estabelecimento de ações afirmativas em concursos públicos

Por fim, foram observadas algumas garantias à saúde dos trabalhadores negros:

- a empresa providenciará exame médico para anemia falciforme

- combate e prevenção a hipertensão arterial, com atenção às especificidades do afro-descendente

Cláusulas relativas aos trabalhadores homossexuais

As cláusulas relativas aos trabalhadores homossexuais começam a ser introduzidas nas negociações coletivas do final da década de 90 e ainda estão restritas a poucas categorias profissionais. Quanto ao conteúdo, tratam de:

- compromissos de não discriminação de homossexuais na admissão e manutenção do emprego
- reconhecimento de união estável entre pessoas do mesmo sexo (ou prazo para definição de critérios para tal) e extensão dos direitos à:
 - assistência médica
 - abono de falta para acompanhamento de problemas de saúde
 - licença adoção aos casais homossexuais
 - licença paternidade, em caso de adoção, aos casais homossexuais

Cláusulas relativas aos trabalhadores com deficiência

No que se refere aos deficientes, as cláusulas registradas reportam-se tanto aos trabalhadores com deficiência, quanto aos que possuem dependentes deficientes.

Para os trabalhadores deficientes, é previsto:

- contratação através das cotas asseguradas em lei
- compromisso de não discriminação
- informação ao sindicato da quantidade de deficientes contratados e/ou das funções que podem ser ocupadas por eles
- fornecimento de equipamentos adaptados
- compromisso de ajuste do processo de trabalho à deficiência do empregado
- adequação das instalações do local de trabalho para facilitar a locomoção
- auxílio ou reembolso de tratamentos médicos especializados
- abono de faltas para manutenção de aparelhos ortopédicos
- esforços para promover a qualificação dos trabalhadores com deficiência.

Para os trabalhadores com dependentes deficientes, é assegurado:

- auxílios ou reembolso de despesas com saúde ou educação especializada
- abono de faltas

- jornada flexível

Cláusulas relativas a trabalhadores portadores de HIV

Também estas garantias são restritas a poucas categorias profissionais, sendo que a maioria delas reporta-se à realização de campanhas preventivas. Em um caso, a campanha é precedida por uma pesquisa que permita identificar a incidência de casos na categoria.

Algumas das negociações registradas asseguram a privacidade dos trabalhadores soropositivos, prevendo:

- proibição de exigência de exames médicos para diagnóstico do vírus
- resguardo de documentos de caráter pessoal do trabalhador que possam violar a sua intimidade e vida privada, como os que contenham informações sobre AIDS e câncer

Outras garantem que as empresas assistam os portadores de HIV, através de:

- custeio de medicamentos para o empregado (de 30% a 100% do valor total)
- custeio de medicamentos para dependentes do empregado (de 80%)
- pagamento integral de assistência médica por 24 meses em caso de demissão sem justa causa.
- pagamento de exame de detecção de vírus da AIDS, quando solicitado pelo empregado
- tentativa de aquisição, diretamente nos laboratórios, de medicamentos não comercializados em farmácia
- realização de ações junto a entidades públicas para facilitar a obtenção de medicamentos
- complementação do valor pago pelo INSS por até dois anos
- pagamento aos empregados que não tenham completado o período de carência do INSS do valor a que teriam direito até o início do gozo de auxílio-doença previdenciário.

Também há previsão de readaptação de trabalhadores soropositivos que retornem ao trabalho, como:

- acompanhamento dos funcionários com AIDS
- apoio aos funcionários que precisem mudar de função
- remanejamento para outra posição de trabalho que ajude a preservar o estado de saúde

Por fim, algumas categorias profissionais asseguram que:

- é vedada a demissão sem justa causa dos portadores de HIV.

ANEXO 5

Nota Técnica: Negociações Coletivas de Trabalho – Garantias a Trabalhadores com Deficiência

A regulamentação de direitos específicos para pessoas com deficiência é reconhecida como necessidade social. Em 25 de junho de 1955, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Recomendação 99, divulga o primeiro documento internacional voltado aos trabalhadores com deficiência, abordando questões que contemplam reabilitação profissional, oportunidade de emprego e emprego protegido para as pessoas nestas condições. Vinte anos depois, em 9 de dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprova, em assembléia geral, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Por meio desta, os países signatários comprometem-se a reconhecer e respeitar a dignidade dos deficientes e assegurar-lhes igualdade civil e política, tratamento médico e psicológico especializado e garantia econômica – o que envolve a obtenção e manutenção de emprego e garantia de participação no sindicato.

No Brasil, onde há 24,6 milhões de deficientes²⁷, o reconhecimento desses direitos é evento recente e tem como referência a Constituição Federal de 1988, que proíbe a discriminação de pessoas com deficiência no tocante a salário e critérios de admissão, assegura-lhes reserva de cargos em empresas públicas e prevê a criação de programas de prevenção e atendimento especializado às crianças e adolescentes deficientes, bem como sua integração social, mediante treinamento para o trabalho e condições de acesso a bens e serviços coletivos²⁸.

Em 1990, através da Lei 8.112, é assegurado aos trabalhadores com deficiência o direito a até 20% das vagas oferecidas em concurso público. Em 1991, a Lei 8.213 obriga as empresas com mais de 100 empregados a preencherem de 2% a 5% dos seus postos de trabalho com pessoas deficientes ou beneficiários da previdência reabilitados, conforme a seguinte proporção:

- até 200 empregados, 2%
- de 201 a 500 empregados, 3%
- de 501 a 1.000 empregados, 4%
- mais de 1.000 empregados, 5%

Além das disposições legais em vigor, garantias aos trabalhadores com deficiência têm sido asseguradas na esfera das relações de trabalho, através dos processos de negociação coletiva, espaço privilegiado para a ampliação e melhoria dos direitos vigentes, bem como para a introdução de novas conquistas.

O presente estudo tem por objetivo apresentar as cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguram garantias às pessoas com deficiência. Para tanto, foram analisados os instrumentos normativos registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC-DIEESE - (ver anexo 1). Pretende-se elaborar um panorama da negociação sobre esse tema, de forma a detectar sua presença nos instrumentos normativos firmados pelas diversas categorias profissionais e revelar a natureza das garantias pactuadas. Espera-se, assim, disseminar as conquistas do movimento sindical brasileiro neste campo e subsidiar sua reflexão para as ações sindicais.

²⁷ IBGE, Censo Demográfico 2000

²⁸ Constituição Federal - artigo 7º - inciso XXXI; artigo 37- inciso VIII; artigo 227- item II do parágrafo 1º.

1. O PAINEL ANALISADO

O levantamento das garantias relativas às pessoas deficientes foi realizado junto aos acordos e convenções coletivas de trabalho de 204 categorias profissionais que compõem o painel do SACC-DIEESE. Foram analisados os documentos firmados no ano de 2005 e, na falta destes, em 2004²⁹.

Do total das unidades de negociação observadas, verificou-se que 72 – ou seja, 35% do universo pesquisado - dispõem sobre esta questão (Tabela 3), sendo que 20 asseguram mais de uma cláusula relativa aos deficientes no mesmo contrato.

TABELA 3
DISTRIBUIÇÃO DAS UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO QUE INCLUEM CLÁUSULAS RELATIVAS A DEFICIENTES
BRASIL 2004- 2005

SETOR / RAMO DE ATIVIDADE	Unidades de Negociação com Cláusulas sobre Deficientes		Total de unidades de negociação
	nº.	%	
RURAL	1	11,1	9
COMÉRCIO	3	15,8	19
INDÚSTRIA	44	42,7	103
Alimentação	3	25,0	12
Artefatos de Borracha	1	33,3	3
Construção e Mobiliário	7	50,0	14
Extrativas	1	50,0	2
Fiação e Tecelagem	2	20,0	10
Gráficas	2	40,0	5
Metalúrgicas	5	27,8	18
Papel	2	66,7	3
Químicas e Farmacêuticas	5	62,5	8
Urbanas	14	70,0	20
Vestuário	1	14,3	7
Vidros	1	100,0	1
SERVIÇOS	24	32,9	73
Bancos	2	66,7	3
Comunicações	9	47,4	19
Educação	-	-	7
Processamento de Dados	6	85,7	7
Segurança e Vigilância	3	60,0	5
Serviços de Saúde	1	20,0	5
Transportes	2	12,5	16

²⁹ O SACC-DIEESE acompanha anualmente 225 unidades de negociação. A inserção das informações no sistema é realizada conforme são concluídas as negociações coletivas de trabalho e se tem acesso aos documentos delas resultantes. No momento do levantamento do material para análise, o sistema contava com o registro dos documentos de 124 das 225 categorias do painel em 2005 e de 156 em 2004. Optou-se, então, por analisar o último documento firmado por cada uma das categorias do painel. Assim, foram considerados todos os documentos relativos a 2005 e, no caso das categorias cujos instrumentos ainda não haviam sido cadastrados em 2005, recorreu-se aos firmados em 2004. Trabalhou-se, então, com um total de 204 unidades de negociação: 124 relativas a 2004 e 80, em 2005.

Turismo e Hospitalidade	1	9,1	11
TOTAL	72	35,3	204

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas – SACC-DIEESE

A indústria é o setor que apresenta o maior percentual de negociações sobre o tema: quase a metade delas (43%) assegura garantias relacionadas aos deficientes. Destacam-se, aqui, as negociações dos trabalhadores em indústrias urbanas, das quais 14 - de um total de 20 - dispõem sobre a questão.

No setor de serviços, aproximadamente 33% do total das negociações observadas convencionam cláusulas desse tipo. Chamam a atenção os contratos coletivos do ramo de processamento de dados, onde seis das sete unidades de negociação observadas as registram. No comércio, três das 19 negociações observadas incluem dispositivos sobre a questão. No setor rural, das nove unidades presentes no SACC-DIEESE, apenas uma prevê garantias a deficientes.

Uma análise do conteúdo das cláusulas revela que os dispositivos pactuados podem ter como beneficiário o trabalhador com deficiência e/ou dependentes deficientes.

A maior parte dos documentos - 57, o que corresponde a pouco mais de um quarto do universo analisado - tem como destinatários os dependentes dos trabalhadores. Garantias aos próprios trabalhadores com deficiência foram localizadas em 35 documentos; o que equivale a 17% do painel.

Garantias aos trabalhadores com deficiência

O principal objeto da negociação coletiva sobre trabalhadores com deficiência é a sua contratação. Cerca de dois terços dos dispositivos que se referem ao trabalho do deficiente tratam da contratação. A maior parte delas limita-se a reproduzir as normas legais em vigor; ou seja, a observância das cotas asseguradas em lei. As demais registram a intenção das empresas em envidar esforços para a contratação de trabalhadores deficientes ou em não discriminá-los nos processos de contratação de novos empregados, sem, no entanto, estabelecer mecanismos que possibilitem a implementação, acompanhamento e controle dessas medidas. Em alguns documentos firmados por trabalhadores da construção civil, há o compromisso de as empresas informarem, ao sindicato representativo dos trabalhadores, a quantidade de deficientes contratados. Em um deles, a obrigatoriedade é de remeter a relação das funções que podem ser por eles ocupadas.

Com menor frequência - com registro em sete unidades de negociação - foram localizados documentos que tratam das condições de trabalho dos trabalhadores com deficiência. Entre os destaques está a obrigatoriedade de as empresas fornecerem equipamentos de proteção individual adaptados aos deficientes, registrada em convenção coletiva do ramo da construção civil. De igual importância é observado, em acordo coletivo de processamento de dados, o compromisso de ajuste do processo de trabalho à deficiência do empregado, visando o seu não agravamento. Por fim, verifica-se - em quatro acordos coletivos e em uma convenção coletiva - o compromisso de adequar as instalações de trabalho para facilitar a locomoção de trabalhadores e demais pessoas com deficiência.

A concessão de auxílios ou reembolso de despesas realizadas no tratamento médico especializado do trabalhador deficiente é verificada em seis unidades de negociação. O auxílio financeiro mensal para todos os trabalhadores deficientes é assegurado em um acordo coletivo de

processamento de dados e em outro do setor elétrico. Em outras três negociações do setor elétrico verifica-se o direito a reembolso de despesas com a aquisição de próteses e órteses, podendo ser integral, parcial ou proporcional ao salário do trabalhador. Além dessas, uma negociação da construção civil garante ao trabalhador que tenha se tornado inválido por acidente de trabalho o pagamento de dois salários contratuais pelo período de oito meses.

Outra garantia negociada por duas das categorias profissionais pesquisadas é o direito ao abono de faltas nos casos de ausência do empregado para manutenção de aparelhos ortopédicos.

Por fim, uma negociação do ramo químico registra o compromisso de empresas e entidades sindicais envolvidas no processo em realizar esforços, junto às instituições governamentais e privadas, visando à preparação e à qualificação de trabalhadores deficientes.

Garantias a trabalhadores com dependentes deficientes

Direitos especiais a trabalhadores com dependentes deficientes estão presentes nas negociações de pouco mais de um quarto do painel analisado. A maioria dessas cláusulas estabelece a concessão de auxílios monetários aos trabalhadores com dependentes deficientes, registradas nos documentos resultantes de mais de 40 unidades de negociação. Cerca de dois terços delas estipula o pagamento de um valor, no geral com periodicidade mensal, a título de assistência, educação ou tratamento especial de dependentes com deficiência. O outro terço prevê o reembolso de despesas efetuadas com saúde e educação de deficientes, comumente limitado a um valor absoluto. Foi ainda localizada em uma convenção coletiva de trabalho cláusula que obriga as empresas do setor a contratarem um seguro em favor dos empregados para o caso de nascimento de filho com invalidez causada por doença congênita que o impeça, futuramente, de exercer qualquer atividade remunerada.

Em número bastante inferior - presentes em apenas 14 negociações -, são pactuadas garantias relativas à jornada de trabalhadores que possuem dependentes nessas condições. Destas, dez referem-se a abono de faltas para atendimento à saúde. À exceção de uma, que se refere apenas aos dependentes deficientes, todas prevêm dispensa de empregados para acompanhamento de filhos com até determinada idade (6, 10, 12, 14 ou 18 anos, a depender do contrato) e de dependentes deficientes de qualquer idade - em consultas, tratamentos, doenças ou internação. Em alguns dos documentos não estão definidos limites para a ausência; outros os estabelecem entre quatro dias no mês - em caso de internação - e cinco dias por ano - para consultas.

Ainda com relação à jornada, foram localizadas em três acordos coletivos de trabalho e em uma convenção coletiva - todos negociados por trabalhadores em empresas de processamento de dados - cláusulas que estabelecem a concessão de jornada flexível para trabalhadores com dependentes deficientes. Além destes, um acordo coletivo de empresa do setor elétrico assegura a constituição de comissão intersindical para discussão, entre outros temas, da jornada de trabalho de pais de excepcionais.

Por fim, em alguns dos documentos analisados é registrada a intenção das empresas em implementar ações que visem à assistência a dependentes deficientes; seja através de destinação de programas especiais ou de auxílio a entidades especializadas no tratamento de deficientes.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cerca de um terço das negociações coletivas de trabalho analisadas inclui, entre as garantias asseguradas, direitos aos deficientes, sejam eles trabalhadores ou dependentes dos trabalhadores.

Se, por um lado, isso indica a preocupação do movimento sindical em pautar a discussão no âmbito das relações de trabalho, por outro revela que o tema é ainda incipiente no conjunto das negociações.

O teor dos dispositivos pactuados também aponta nessa direção: a maior parte dos documentos que tratam de pessoas deficientes reporta-se aos dependentes dos trabalhadores e centram-se na determinação de medidas assistenciais, como a concessão de auxílios ou o reembolso de despesas efetuadas com saúde e educação especializada. Com menor frequência, são asseguradas aos trabalhadores condições para o acompanhamento da saúde de dependentes deficientes, como o abono de faltas para tratamento médico e, em raras situações, a possibilidade de adoção de jornada flexível para melhor assisti-los.

Aspectos relacionados ao trabalho do deficiente – como relações, condições de trabalho e qualificação, entre outras - são tratados em aproximadamente 17% das negociações analisadas. Na maioria, os dispositivos referem-se à contratação de pessoas com deficiência e não representam avanços em relação aos direitos legais, limitando-se a reforçar o compromisso das empresas em preencherem as cotas determinadas por legislação ou em promoverem - ou não discriminarem - sua admissão. É importante destacar que, embora escassas, algumas negociações asseguraram a obrigatoriedade de as empresas notificarem sindicatos representativos dos trabalhadores sobre as contratações de deficientes, o que possibilita uma fiscalização efetiva do cumprimento da legislação.

Questões atinentes às condições de trabalho, como a adaptação para os deficientes de processos de trabalho ou de instalações físicas ou de equipamentos de proteção individual foram mencionadas em um número reduzido de unidades de negociação. O mesmo ocorre em relação à saúde do trabalhador deficiente: poucas categorias profissionais estipulam a obrigatoriedade de as empresas concederem auxílios ou reembolsarem despesas realizadas em tratamento médico e duas lhes asseguram abono de falta para manutenção de aparelhos ortopédicos.

A temática da qualificação profissional é praticamente ausente das negociações: somente uma delas a inclui em seu instrumento normativo e, de forma bastante vaga, registra o compromisso das partes envolvidas na convenção coletiva de trabalho de elaborar projetos específicos para qualificação de pessoas com deficiência e encaminhá-los a instituições responsáveis pela preparação da mão-de-obra.

Por fim, é importante ressaltar que a presença destas garantias nos acordos e convenções coletivas de trabalho significa uma importante conquista do movimento sindical. Quando representam avanços em relação aos dispositivos legais, como é o caso dos benefícios aos dependentes com deficiência, tendem a tornar-se referência e disseminar-se nos processos de negociação coletiva. Mesmo quando se limitam aos parâmetros legais, sua inclusão representa a divulgação, através dos instrumentos normativos, dos direitos vigentes, além de estabelecer o compromisso das partes com a aplicação da legislação - necessária e extremamente importante.

ANEXO 6

A Negociação Coletiva e a Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

Nota Técnica: Taxa de judicialização das negociações coletivas de trabalho no Brasil 1993-2005

O sistema brasileiro de relações de trabalho prevê dois mecanismos formais para a solução dos conflitos coletivos. O primeiro refere-se às negociações coletivas conduzidas diretamente entre as partes, sem qualquer interferência do judiciário trabalhista. No segundo, a Justiça especializada cumpre as funções de mediador e/ou de árbitro da disputa.

O nível de recorrência à Justiça do Trabalho pode indicar o grau de dificuldade encontrado pelo movimento sindical nos processos de negociação coletiva de trabalho, dado que, via de regra, este expediente é utilizado como recurso diante da resistência empresarial ao atendimento das reivindicações que compõem a pauta dos trabalhadores.

Este estudo pretende detectar o nível de recorrência à Justiça do Trabalho nas negociações coletivas de trabalho ocorridas no Brasil entre os anos de 1993 e 2005. Para isso, foram utilizadas as informações relativas à formalização dos diversos instrumentos normativos resultantes dos processos de negociação coletiva de trabalho constantes do SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas, desenvolvido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. A partir dessas informações, foi elaborado um indicador que possibilita aferir a taxa de judicialização observada nas negociações do período em questão.

Para efeitos de exposição, na primeira parte do texto, é apresentado o SACC-DIEESE e as informações dele extraídas para a análise. Na segunda parte, são explicitadas as modalidades de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil e definida a taxa de judicialização das negociações coletivas. Na terceira parte, será apresentada uma análise do comportamento dessa taxa nos anos de 1993 a 2005.

1. O Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC-DIEESE)

O SACC-DIEESE foi implantado em 1993 e reúne informações sobre os instrumentos normativos que regulam as relações de trabalho das categorias profissionais tidas como paradigmáticas para as negociações coletivas em nível nacional, regional e setorial. Inicialmente, o sistema era composto por 94 unidades de negociação que abrangiam aproximadamente 30 categorias profissionais dos setores da indústria, comércio e serviços em 14 unidades da Federação, distribuídas pelas regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. Após a exclusão de quatro dessas unidades em diferentes anos, o painel totalizava, em 2002, 90 unidades de negociação. A partir de 2003, a base de dados do sistema foi ampliada para 225 unidades de negociação ao ano, passando a abranger cerca de 50 categorias profissionais e 18 unidades da Federação. Esta ampliação viabilizou a inclusão de categorias profissionais da região Norte do país e de trabalhadores do setor rural e de empresas estatais, constituindo-se na maior base de dados sistemáticos sobre as negociações coletivas de trabalho no Brasil.

A distribuição dos instrumentos contratuais que compõem o painel, por setor econômico, ramo de atividade e região geográfica pode ser vista na Tabela 1, que discrimina sua composição no período 1993-2002 e no período 2003 a 2005.

TABELA 4
DISTRIBUIÇÃO DAS UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO QUE COMPÕEM O SACC-DIEESE, POR SETOR ECONÔMICO, RAMO DE ATIVIDADE E REGIÃO GEOGRÁFICA (Nº.)

Setor econômico e ramo de atividade	Período 1993-2002 (base 2002)						Período 2003-2005							
	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Nacional	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Multiregional	Nacional	Total
Rural	-	-	-	-	-	-	1	3	1	2	4	-	-	11
Comércio	4	2	-	1	-	7	1	6	2	5	6	-	1	21
Indústria	8	1	30	21	-	60	3	22	7	43	33	1	4	113
Alimentação	-	-	2	4	-	6	-	1	2	2	7	-	-	12
Artefatos de Borracha	1	-	2	-	-	3	-	1	-	2	-	-	-	3
Construção e Mobiliário	1	1	3	2	-	7	-	7	1	5	2	-	-	15
Extrativas	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	2
Fiação e Tecelagem	3	-	3	4	-	10	-	4	-	3	4	-	-	11
Gráficas	-	-	2	1	-	3	-	-	1	2	2	-	-	5
Metalúrgicas	1	-	10	6	-	17	1	1	-	13	8	-	-	23
Papel, Papelão e Cortiça	1	-	2	1	-	4	-	1	-	2	1	-	-	4
Químicas	1	-	2	2	-	5	-	2	-	2	3	-	1	8
Urbanas	-	-	-	-	-	-	2	4	2	7	4	1	2	22
Vestuário	-	-	2	1	-	3	-	1	1	3	2	-	-	7
Vidros	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1
Serviços	4	3	7	6	3	23	6	15	5	25	16	-	13	80
Bancos	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	3	3
Comunicações	3	-	2	1	-	6	-	3	2	9	5	-	4	23
Educação	1	1	1	2	-	5	1	2	1	1	2	-	-	7
Processamento de Dados	-	-	2	-	-	2	1	1	-	2	1	-	2	7
Segurança e Vigilância	-	1	-	1	-	2	-	2	1	1	1	-	-	5
Serviços de Saúde	-	-	-	1	-	1	-	2	-	1	2	-	-	5
Transportes	-	1	1	1	2	5	3	3	1	6	2	-	4	19
Turismo e Hospitalidade	-	-	1	-	-	1	1	2	-	5	3	-	-	11
Total	16	6	37	28	3	90	11	46	15	75	59	1	18	225

Fonte: SACC-DIEESE.

As informações da Tabela 4 mostram que o SACC-DIEESE apresenta ampla cobertura setorial e regional das negociações coletivas no Brasil. A representatividade de cada setor de atividade econômica e região geográfica pode ser melhor visualizada na Tabela 5, com base na frequência relativa das unidades de negociação que compõem ambos os painéis.

TABELA 5
FREQÜÊNCIA RELATIVA DAS UNIDADES DE NEGOCIAÇÃO QUE COMPÕEM O SACC-DIEESE, POR
SETOR ECONÔMICO E REGIÃO GEOGRÁFICA

(%)

Setor Econômico	Painel relativo ao período 1993-2002 (base 2002)						Painel relativo ao período 2003-2005							
	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Nacional	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Multiregional	Nacional	Total
Rural	-	-	-	-	-	-	0,4	1,3	0,4	0,9	1,8	-	-	4,9
Comércio	4,4	2,2	-	1,1	-	7,8	0,4	2,7	0,9	2,2	2,7	-	0,4	9,3
Indústria	8,9	1,1	33,3	23,3	-	66,7	1,3	9,8	3,1	19,1	14,7	0,4	1,8	50,2
Serviços	4,4	3,3	7,8	6,7	3,3	25,6	2,7	6,7	2,2	11,1	7,1	-	5,8	35,6
Total	17,8	6,7	41,1	31,1	3,3	100,0	4,9	20,4	6,7	33,3	26,2	0,4	8,0	100,0

Fonte: SACC-DIEESE

As unidades de negociação que compõem o painel do SACC-DIEESE concentram-se nas regiões Sul e Sudeste e no setor industrial, refletindo a dinâmica das negociações coletivas de trabalho. A ampliação realizada em 2003, além de aumentar o número de negociações coletivas acompanhadas, incorporou a região Norte e o setor rural ao novo painel.

O número efetivo de instrumentos registrados no SACC-DIEESE, em cada ano, tem se mostrado bastante próximo ao número total do painel fixo. A Tabela 3 expõe o número de instrumentos efetivamente registrados e a taxa de registro verificada entre 1993 e 2005. Ou seja, apresenta a relação entre o número de instrumentos registrados e o total de unidades de negociação que compõem o painel. Uma elevada taxa de registros dos instrumentos tem importante consequência para a análise dos resultados das negociações coletivas baseadas no SACC-DIEESE, dado que as variações nesses resultados não devem ser preponderantemente associadas a diferentes composições das amostras anuais de instrumentos, mas a mudanças que efetivamente ocorrem nas negociações coletivas de trabalho.

TABELA 6
NÚMERO DE INSTRUMENTOS DOS PAINÉIS ANTIGO E NOVO E TAXA DE REGISTRO DOS
INSTRUMENTOS NORMATIVOS DO SACC-DIEESE
BRASIL, 1993-2005

Anos	Painel 1993 - 2002			Painel 2003 - 2005		
	Total (nº)	Registrados (nº)	Registrados / Painel (%)	Total (nº)	Registrados (nº)	Registrados / Painel (%)
1993	94	94	100,0	-	-	-
1994	94	92	97,9	-	-	-
1995	94	89	94,7	-	-	-
1996	94	87	92,6	-	-	-
1997	94	88	93,6	-	-	-
1998	93	86	92,5	-	-	-
1999	91	82	90,1	-	-	-
2000	91	87	95,6	-	-	-
2001	90	84	93,3	-	-	-
2002	90	87	96,7	-	-	-
2003	90	88	97,8	225	209	92,9
2004	90	87	96,7	225	207	92,0
2005	90	81	90,0	225	195	86,7

Fonte: SACC-DIEESE

Nota: Instrumentos com vigência superior a um ano são registrados apenas no primeiro ano.

2. Solução dos conflitos coletivos de trabalho e taxa de judicialização

O sistema brasileiro de relações de trabalho prevê que a solução dos conflitos coletivos pode se dar pela condução direta do processo pelas partes envolvidas – a chamada via administrativa – ou através da mediação ou arbitragem pela Justiça do Trabalho – denominada via judicial.

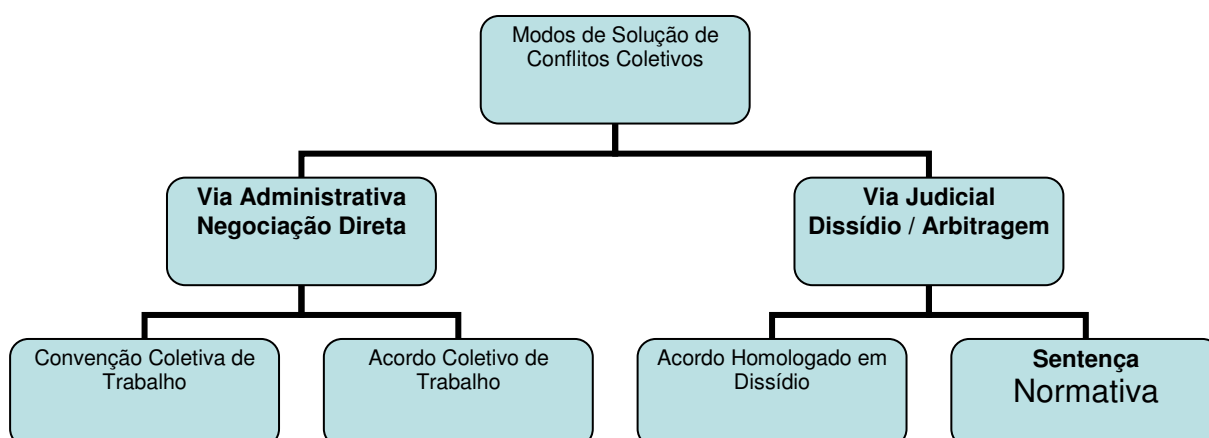
Os resultados das negociações coletivas realizadas diretamente entre as entidades sindicais representativas de trabalhadores e empresários ou entre entidades sindicais de trabalhadores e empresas expressam-se por meio de dois instrumentos normativos: as **convenções coletivas de trabalho**, no primeiro caso, e os **acordos coletivos de trabalho**, no segundo. Ambos os instrumentos devem ser registrados nas Delegacias Regionais do Trabalho.

No caso de uma ou ambas as partes recorrerem à Justiça do Trabalho para a solução do dissídio³⁰, as decisões dos tribunais expressam-se através de acordos homologados em dissídio ou por meio de sentenças normativas, conforme a função cumprida pelos magistrados no processo. Os **acordos homologados em dissídios coletivos** consistem em instrumentos normativos baseados em entendimentos entre os agentes da negociação após a instauração do dissídio. Nesses processos, o judiciário trabalhista desempenha um papel de mediador. Há casos, entretanto, em que a instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho é feita pelos sindicatos de trabalhadores apenas para

³⁰ Em 2004, foi aprovada a Emenda Constitucional 45/2004, que prevê que só pode ser instaurado dissídio coletivo na Justiça do Trabalho se as partes estiverem de comum acordo. Entretanto, muitos Tribunais Regionais têm admitido a instauração unilateral, alegando concordância tácita da outra parte quando não há manifestação explícita contra o dissídio.

assegurar a data-base, circunstância na qual as negociações diretas prosseguem sem a interferência da Justiça do Trabalho. Já quando os sindicatos representativos de trabalhadores e de empresas não alcançam um acordo e o judiciário trabalhista efetivamente arbitra o conflito, o instrumento é denominado **sentença normativa**. A Figura 1 sistematiza os modos de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil.

FIGURA 1
MODOS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO NO BRASIL



Um indicador de síntese dos modos de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil é a **taxa de judicialização** desses conflitos, que corresponde à proporção de instrumentos normativos provenientes do âmbito da Justiça do Trabalho – independentemente de resultarem de arbitragem por parte dos juízes (sentença normativa) ou de acordo entre as partes (homologado em dissídio) – sobre o total de instrumentos registrados no SACC-DIEESE³¹. Esse indicador revela a via utilizada para a solução do conflito e possibilita inferir a maior ou menor dificuldade com que se depara o movimento sindical no processo de negociação coletiva de trabalho.

3. Evolução da taxa de judicialização das negociações coletivas

Para a análise das informações relativas à taxa de judicialização, serão utilizados os registros referentes às unidades de negociação que compõem o SACC-DIEESE desde 1993. A Tabela 4 apresenta a distribuição anual dos instrumentos normativos segundo o modo de solução dos conflitos coletivos, isto é, acordos e convenções coletivas de trabalho negociados diretamente entre

³¹ A taxa de judicialização é calculada conforme a seguinte expressão:

$$TJ = (AH + SN) / (AR + AH + SN) \text{ onde:}$$

TJ = taxa de judicialização na solução dos conflitos coletivos de trabalho

AR = número de convenções coletivas e de acordos coletivos registrados na DRT

AH = número de acordos homologados na Justiça do Trabalho

SN = número de sentenças normativas

as partes envolvidas; acordos homologados em dissídio coletivo nos Tribunais Regionais do Trabalho – TRT – e no Tribunal Superior do Trabalho – TST – e as sentenças normativas julgadas pelos TRTs e pelo TST, além da taxa anual de judicialização. Todas as informações apresentadas referem-se às categorias que compunham o painel original do SACC-DIEESE.

TABELA 7
DISTRIBUIÇÃO DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS REGISTRADOS NO SACC-DIEESE, POR
MODO DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO E INSTÂNCIAS DE
FORMALIZAÇÃO, E TAXA DE JUDICIALIZAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS
BRASIL 1993-2005

Anos	Modos de solução dos conflitos e instâncias de formalização							Taxa de judicialização (%)
	Convenções e acordos	Acordos homologados em dissídio coletivo			Sentenças normativas			
		TRT	TST	Total	TRT	TST	Total	
1993	79,8	19,1	-	19,1	1,1	-	1,1	20,2
1994	71,7	22,8	-	22,8	5,4	-	5,4	28,3
1995	79,8	18,0	-	18,0	2,2	-	2,2	20,2
1996	80,5	13,8	-	13,8	3,4	2,3	5,7	19,5
1997	85,2	10,2	2,3	12,5	2,3	-	2,3	14,8
1998	89,5	5,8	2,3	8,1	2,3	-	2,3	10,5
1999	96,3	-	-	-	2,4	1,2	3,7	3,7
2000	97,7	1,1	-	1,1	1,1	-	1,1	2,3
2001	94,0	3,6	2,4	6,0	-	-	-	6,0
2002	95,4	3,4	-	3,4	1,1	-	1,1	4,6
2003	96,6	2,3	-	2,3	1,1	-	1,1	3,4
2004	98,9	-	-	-	1,1	-	1,1	1,1
2005 ⁽¹⁾	100,0	-	-	-	-	-	-	0,0

Fonte: SACC-DIEESE

Nota: ¹⁾ Cerca de 10% das unidades de negociação acompanhadas pelo SACC-DIEESE não haviam formalizado seus instrumentos normativos no momento da elaboração desse estudo. Parte deles pode estar em tramitação na Justiça do Trabalho.

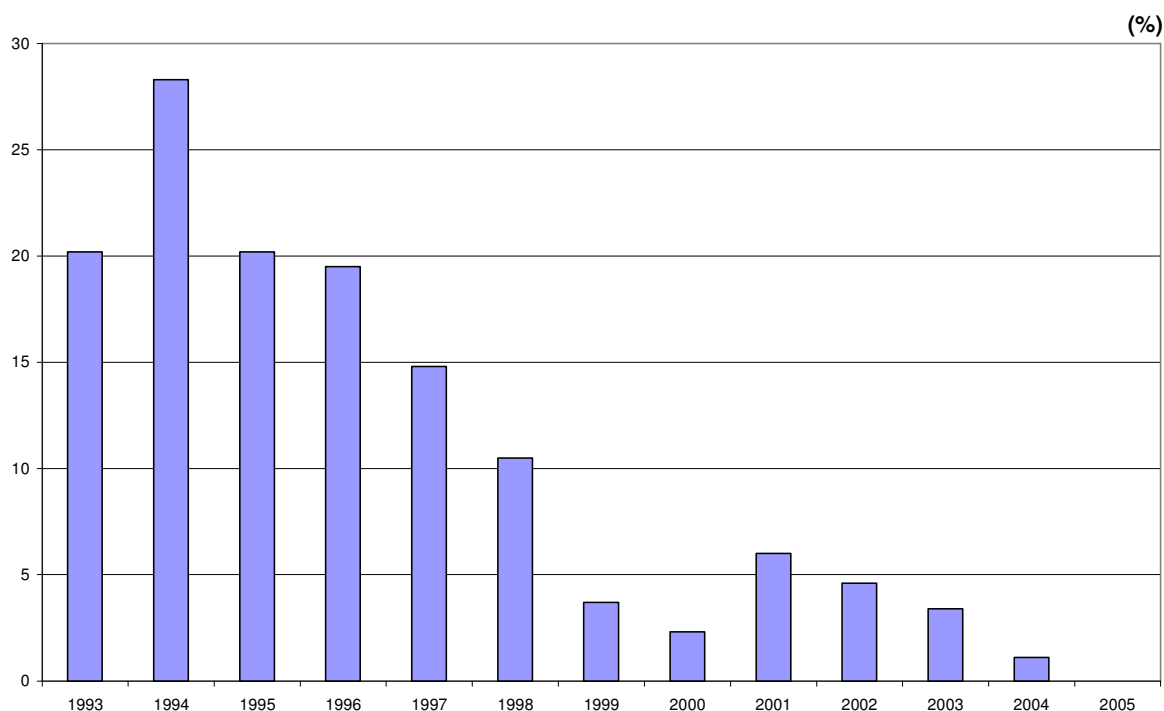
Conforme se pode observar, durante todo o período analisado a grande maioria dos instrumentos normativos resultou das negociações diretas entre trabalhadores e empresários, sem a interferência da justiça trabalhista. Em média, 90% das unidades de negociação que compõem o painel do período 1993-2005 resultam em acordos e convenções coletivos registrados nas Delegacias Regionais do Trabalho.

A contrapartida dos resultados correspondentes aos instrumentos obtidos através da via administrativa é representada pela taxa de judicialização. Nos anos de 1993 a 2005, esse indicador, em média, correspondeu a aproximadamente 10% do total dos instrumentos registrados no SACC-DIEESE.

A evolução da taxa de judicialização pode ser analisada segundo seus dois componentes: o acordo homologado em dissídio coletivo e a sentença normativa. A sentença normativa representa o componente de efetiva arbitragem judicial, ao passo que o acordo homologado significa um acerto entre os agentes de negociação, com ou sem mediação efetiva do judiciário. Considerada essa desagregação, é possível observar que a efetiva arbitragem do conflito ocorreu em uma parcela ínfima dos casos (cerca de 2% do total ou de 20% dos casos solucionados por via judicial), ao passo que a maior parte da taxa de judicialização refere-se a acordos homologados (pouco mais de 8% do total de instrumentos ou quase 80% dos casos solucionados por via judicial).

A evolução da taxa de judicialização revelou uma forte tendência à queda no período analisado. Nos primeiros anos da série, essa oscilou próxima à marca de 20%, com exceção do ano de 1994, quando atingiu o pico de 28,3% dos instrumentos normativos então registrados. Em 1997, entretanto, tem início uma trajetória de queda continuada até o ano 2000, quando chegou ao patamar ínfimo de 2,3%. Após um aumento para 6,0% em 2001, a taxa de judicialização voltou a declinar nos anos seguintes. O Gráfico 1 ilustra essa tendência de queda da taxa de judicialização na solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil.

GRÁFICO 3
TAXA DE JUDICIALIZAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO
BRASIL 1993-2005



Fonte: SACC-DIEESE

O comportamento da taxa de judicialização na segunda metade dos anos 90 evidencia uma mudança estrutural na solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil. Ainda que minoritária, a via judicial respondia por um em cada cinco instrumentos normativos em meados da década. Essa redução no uso da via judicial ocorreu em paralelo a uma mudança de conduta do judiciário trabalhista, que se tornou mais refratário a prover uma solução de mérito aos conflitos coletivos. Vale dizer, o TST e os vários TRTs tornaram-se bastante mais rigorosos na observância dos requisitos formais necessários à instauração de processos de dissídio coletivo, não sendo poucos os casos em que esses processos foram extintos sem que o mérito das reivindicações fosse analisado. Na prática, o recurso ao judiciário trabalhista para uma efetiva solução dos conflitos coletivos tornou-se inócua em um número crescente de casos, algo que não passou despercebido ao movimento sindical. A recuperação da taxa de judicialização em 2001 não significou uma reversão da tendência revelada após 1997.

A queda da taxa de judicialização foi particularmente relevante naqueles setores e regiões onde antes se apresentava relativamente mais elevada. A Tabela 5 mostra o comportamento da taxa de judicialização segundo os setores econômicos.

TABELA 8
TAXA DE JUDICIALIZAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS
DE TRABALHO, POR SETORES ECONÔMICOS
BRASIL, 1993-2005

(%)

Anos	Comércio	Indústria	Serviços	Total
1993	28,6	21,9	13,0	20,2
1994	14,3	30,2	27,3	28,3
1995	14,3	23	14,3	20,2
1996	14,3	22,8	13,0	19,5
1997	14,3	12,1	21,7	14,8
1998	0,0	7,0	22,7	10,5
1999	0,0	0,0	15,8	3,7
2000	14,3	0,0	4,5	2,3
2001	14,3	1,8	13,6	6,0
2002	0,0	3,4	9,1	4,6
2003	0,0	5,1	0,0	3,4
2004	0,0	1,8	0,0	1,1
2005	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: SACC-DIEESE

Salvo por diferenças nas oscilações anuais, a tendência à queda na taxa de judicialização foi registrada em todos os setores de atividade econômica. No setor do comércio, a via judicial foi praticamente abandonada a partir de 1998, à exceção dos anos 2000 e 2001. No setor industrial, houve uma forte redução das taxas anuais a partir de 1997, que chegam a zero em 1999 e 2000. Nos anos seguintes, há uma pequena retomada, aparentemente revertida a partir de 2004. No setor de serviços, há um aumento da recorrência à Justiça do Trabalho nos anos de 1997 e 1998, com queda nos anos subsequentes e ausência de dissídios a partir de 2003.

A redução generalizada na taxa de judicialização também foi observada sob a ótica regional. A Tabela 9 mostra o comportamento dessa taxa segundo as grandes regiões geográficas do País.

TABELA 9
TAXA DE JUDICIALIZAÇÃO NA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO,
POR GRANDES REGIÕES GEOGRÁFICAS
BRASIL, 1993-2005⁽¹⁾

(%)

Anos	Nordeste	Sudeste	Sul	Total
1993	11,8	13,2	40,0	20,2
1994	11,8	22,2	50,0	28,3
1995	6,3	13,9	37,9	20,2
1996	18,8	12,1	31,0	19,5
1997	18,8	5,6	18,5	14,8

1998	14,3	2,9	10,3	10,5
1999	0,0	3,0	0,0	3,7
2000	0,0	0,0	3,7	2,3
2001	0,0	5,9	3,7	6,0
2002	0,0	8,6	3,6	4,6
2003	6,7	5,6	0,0	3,4
2004	6,7	0,0	0,0	1,1
2005	0,0	0,0	0,0	0,0

Fonte: SACC-DIEESE

Nota: ⁽¹⁾ Excluídas a região Centro-Oeste e a abrangência nacional, dada a quantidade reduzida de informações. A região Norte estava ausente do painel original do SACC-DIEESE

A observação do nível e do comportamento da taxa de judicialização evidencia algumas diferenças marcantes entre as regiões, mais acentuadas do que aquelas registradas entre os setores de atividade econômica. Assim, nos primeiros anos da série de dados, é notável que a via judicial seja, em termos estatísticos, relativamente próxima à via administrativa na região Sul. A maior propensão à judicialização dos conflitos trabalhistas nessa região explicava-se exclusivamente pelo comportamento das negociações coletivas de trabalho no estado do Rio Grande do Sul, onde a taxa de judicialização atingiu 92,3% no biênio 1993-1994. Nos estados do Paraná e de Santa Catarina, ao contrário, essa foi praticamente nula. Considerados os estados com razoável número de instrumentos no painel, ou seja, aqueles em que uma alta taxa de judicialização não pode ser entendida como mero efeito estatístico, o desempenho gaúcho se afigura como um caso singular na Federação. A título de comparação, a taxa correspondente ao Estado de São Paulo, o qual respondia por cerca de 25% do painel, oscilou pouco abaixo da média nacional no mesmo biênio.

A rápida redução da taxa de judicialização na região Sul a partir de 1995 corresponde, portanto, à queda dessa taxa no Estado do Rio Grande do Sul. A intensidade e persistência da redução foram suficientemente fortes para transformar essa região em uma das regiões com menor opção pela via judicial de solução dos conflitos coletivos de trabalho desde meados da década de 1990. Também a região Sudeste apresentou um comportamento semelhante quanto à queda persistente na taxa de judicialização, não obstante o repique constatado no biênio 2001-2002 nesta região.

Conclusão

A análise da taxa de judicialização no período compreendido entre 1993 e 2005 revela uma forte tendência de queda na recorrência à Justiça do Trabalho nos processos de negociação coletiva a partir de meados dos anos 1990. A trajetória declinante dessa taxa atingiu todos os setores econômicos e as regiões do País. Com isso, a via judicial de solução dos conflitos coletivos, que respondia por cerca de uma em cada cinco negociações coletivas entre 1993 e 1996, passou a ser pouco utilizada pelos agentes da negociação ao final da década. Cabe assinalar que a redução do recurso à via judicial ocorreu paralelamente a um processo de crescente rejeição do judiciário trabalhista a julgar o mérito dos dissídios coletivos. Uma reversão parcial na trajetória declinante da taxa de judicialização foi constatada em 2001, porém sem caracterizar uma efetiva recuperação da via judicial. Com efeito, essa via mostra-se marginal às negociações coletivas de trabalho nos dias atuais.

ANEXO 7

Negociação Coletiva e Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

Material de apoio para as simulações das Mesas de Negociação

MESA 01

INFORMAÇÕES DE CONHECIMENTO PÚBLICO

1. A negociação dos empregados no comércio de Piracicaba com o sindicato patronal dos lojistas que representam as lojas de eletrodomésticos abrange 20.000 trabalhadores e tem data-base em 1º de outubro;
2. Na data-base anterior, em 2006, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pelo IBGE no período de 1º de outubro de 2005 a 30 de setembro de 2006 foi de 2,86%. A Convenção Coletiva foi fechada com reajuste de 5,0 % para o Piso Salarial (ganho real de 2%) e de 3,89% para os demais salários (ganho real de 1%).
3. O Piso Salarial passou a valer R\$ 667,00. O trabalhador só recebe este valor após 3 meses de experiência;
4. O setor do comércio de Piracicaba vem apresentando resultados melhores do que nos anos anteriores;
5. O Índice de Custo de Vida (ICV) do DIEESE para 1º de outubro foi de 4,33 % e o INPC – IBGE foi de 4,92 % ambos correspondentes ao período de 1º de outubro de 2006 a 30 de setembro de 2007;
6. Os Shopping Centers da cidade têm aberto aos domingos e feriados de forma indiscriminada;
7. A pauta de reivindicação apresentada pelo sindicato apresenta várias cláusulas, entre elas:
 - a) Piso Salarial de R\$ 800,00 a partir do primeiro dia de trabalho (Reajuste de 19,94% sobre o Piso de 2006);
 - b) Reajuste dos salários acima do Piso: 15%;
 - c) Hora extra: 100%;
 - d) Tíquete alimentação: de R\$ 5,00 para R\$ 7,00;
 - e) Nenhum comerciário trabalhará dois domingos consecutivos. Cada domingo trabalhado será compensado na semana seguinte sendo o dia de folga de livre escolha do empregado. O tíquete fornecido no domingo terá um acréscimo de 50%;
 - f) Ampliação da licença maternidade para 180 dias (conforme aprovado na nova lei, mas que é optativa pelo empregador)

g) Trabalhador com deficiência: Jornada de trabalho reduzida com tolerância para assinatura do cartão de ponto na entrada, não obrigatoriedade de trabalho aos domingos, e promoção de cursos de qualificação profissional;

h) Renovação das demais cláusulas da Convenção Coletiva anterior;

8. Após três rodadas de negociação, a última contraproposta patronal foi rejeitada nesta semana por assembléia da categoria, que contou com 800 trabalhadores. A contraproposta patronal foi a seguinte:

a) Reajuste de todos os itens econômicos pelo IPCA-IBGE de 12 meses: 4,15%

b) Trabalho aos domingos: Permanece o disposto na MP nº 388/07: um domingo de descanso a cada dois trabalhadores;

c) Hora extra: 50%

d) Tíquete no domingo: acréscimo de 5%;

e) Manutenção da licença maternidade conforme o disposto em lei: 120 dias.

9. Diante do impasse, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Piracicaba solicitou a mediação da DRT.

Notas:

A Lei Federal nº 8.213/91, art.93, prevê proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário ou critério de admissão do emprego em virtude de portar deficiência.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2%(dois por cento) a 5%(cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. O percentual a ser aplicado é sempre de acordo com o número total de empregados das empresas, dessa forma:

I – até 200 empregados 2%.

II – de 201 a 500 – 3%.

III – de 501 a 1000 – 4%.

IV – de 1001 em diante – 5%

A quota de reserva de empregos não se destina a qualquer deficiente, mas àqueles que estejam habilitados ou reabilitados, ou seja, que tenham condições efetivas de exercer determinados cargos. É preciso, então, que apresentem nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária.

INDICADORES

Inflação acumulada nos últimos 12 meses - (out/06 a set/07) %		ICV-DIEESE	
Indicador	Taxa	Taxa acumulada em doze meses, geral e por grupos – (out/06 a set/07)	
		Grupos	Taxa (em %)
ICV – DIEESE	4,33%	Índice geral	4,32
IPC-DI – FGV	4,51%	Alimentação	10,22
IGPM – FGV	5,67%	Habitação	1,58
IGP-DI – FGV	6,17%	Equipamento doméstico	-2,00
IPCA - IBGE	4,15%	Transporte	2,44
INPC - IBGE	4,92%	Vestuário	-2,39
IPC - FIPE	4,87%	Educação e leitura	5,65
Fonte: DIEESE, FGV, FIBGE e FIPE		Saúde	2,62
Elaboração: DIEESE-DF			

	Recreação	1,79
	Despesas pessoais	8,25
	Despesas diversas	6,84
<hr/>		
	Fonte: ICV-DIEESE	
	Elaboração: DIEESE-DF	

**REAJUSTE NECESSÁRIO PARA RECOMPOSIÇÃO DAS PERDAS
SALARIAIS POR DATA-BASE
OUT/06 A SET/07**

Data-base	ICV/DIEESE	INPC/IBGE	Data-base	ICV/DIEESE	INPC/IBGE
Out/06	2,16%	2,86%	Abr/07	3,09%	3,44%
Nov/06	2,11%	2,59%	Mai/07	4,13%	3,57%
Dez/06	2,57%	2,81%	Jun/07	4,50%	3,97%
Jan/07	2,87%	3,05%	Jul/07	4,33%	4,19%
Fev/07	2,90%	3,12%	Ago/07	4,41%	4,82%
Mar/07	2,62%	3,30%	Set/07	4,33%	4,92%

Fonte: Banco Macro/DIEESE/ IBGE

INFORMAÇÕES PRIVATIVAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

1. Há uma expectativa muito grande da categoria em relação ao valor do Piso Salarial, já que grande parte dela recebe este salário. Mesmo os trabalhadores que recebem por comissão, julgam que a remuneração está baixa. Para aumentar a remuneração, acabam trabalhando muito, com excesso de jornada;
2. Nos últimos anos os reajustes têm acompanhado a inflação, com pequenos ganhos reais, entretanto a categoria está insatisfeita com os baixos salários;
3. A abertura do comércio aos domingos e feriados não tem tido impacto significativo sobre o emprego e este tem crescido abaixo do crescimento do setor;
4. A rotatividade nessas lojas é muito grande e a mobilização torna-se difícil. Mesmo assim, os trabalhadores têm demonstrado bastante insatisfação não apenas com os salários, mas também com as condições de trabalho e, principalmente, jornada de trabalho;
5. O sindicato tem feito uma campanha salarial com grande visibilidade na cidade. Tem ocorrido mobilização nos principais Shopping Centers, entretanto, apesar da grande expectativa e insatisfação da categoria, a direção do Sindicato não tem uma avaliação precisa sobre a possibilidade de realização de uma greve;
6. Uma parte da diretoria acha que é possível obter avanços importantes no Piso Salarial e os sindicatos devem intensificar a mobilização. Outra parte acredita que se houver avanços nas questões da abertura do comércio aos domingos, do tiquete alimentação, é possível aceitar um reajuste menor no Piso Salarial, algo em torno de 5% acima da inflação, até porque cada vez mais o valor do Piso se aproxima do valor do salário mínimo;
7. Retirar a cláusula sobre o trabalhador com deficiência caso as empresas aceitem incluir na Convenção Coletiva alguma referência a este trabalhador como, por exemplo: "As empresas

envidarão esforços para buscar parcerias com o objetivo de promover cursos de qualificação profissional para o trabalhador com deficiência”.

8. Em caso de impasse, não se tem clareza de qual será a postura do Tribunal Regional do Trabalho quanto à admissibilidade do dissídio coletivo suscitado por apenas uma das partes. Mas, a princípio, o Sindicato não pensa em levar o conflito para a Justiça do Trabalho.

INFORMAÇÕES PRIVATIVAS DO SINDICATO PATRONAL

9. Devido à expectativa de melhoria das vendas com a proximidade do final do ano, há grande interesse em se alcançar rapidamente um acordo para que não haja risco no planejamento das encomendas para reposição dos estoques;

10. As empresas aceitam um reajuste com base no INPC podendo chegar até 1% de ganho real;

11. Aceitam reajustar o tíquete em até R\$ 7,50 (reajuste de 7,14%);

12. As empresas aceitam negociar algumas questões relativas ao trabalho aos domingos, desde que o sindicato dos trabalhadores aceite incluir na Convenção Coletiva a permissão para o trabalho nos feriados com exceção do Natal e Ano Novo;

13. Em caso de impasse, não se tem clareza de qual será a postura do Tribunal Regional do Trabalho quanto à admissibilidade do dissídio coletivo suscitado por apenas uma das partes. Mas, a princípio, as empresas tendem a concordar com a instauração do dissídio coletivo, deixando a decisão para o TRT.

MESA 2

DESCUMPRIMENTO DE CONVENÇÃO COLETIVA

1. O Sindicato dos Comerciantes de Uberaba-MG solicitou à DRT que mediasse uma mesa de negociação entre o sindicato e a empresa COMPREBEM, em relação às denúncias de descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, ainda em vigor, e da legislação trabalhista.
2. Segundo informações do Sindicato dos Trabalhadores, há as seguintes irregularidades em relação à Convenção Coletiva:
 - a. Desconto de metade do valor de cheque devolvido, mesmo quando são cumpridos todos os requisitos exigidos pela empresa;
 - b. Os funcionários estão sendo convocados para trabalhar em domingos consecutivos e, para cada domingo trabalhado são pagos, a título de abono, R\$ 20,00 (vinte reais). Há semanas em que não é concedida a folga compensatória prevista para o domingo trabalhado.

3. Em relação à legislação foram levantados os seguintes problemas:
 - a. A empresa obriga o empregado a passar o cartão de ponto no limite de duas horas excedente e exige que o mesmo continue trabalhando;
 - b. Sobrecarga de trabalho em função do exercício de múltiplas funções (desvio de função);

4. Além disso, foram detectados problemas em relação às seguintes questões:
 - a. Ganhos adicionais são vinculados ao cumprimento de metas muito elevadas, dificilmente alcançáveis;
 - b. Inexistência de comissionamento sobre fretes;
 - c. Pressão para cumprimento de metas e para a venda de produtos financeiros (cartões de crédito).

Nota: Cláusulas da Convenção Coletiva 2006/2007

22 - CHEQUES DEVOLVIDOS: Os empregados que receberem cheques de clientes, que não atendam às normas e requisitos administrativos da empresa, ficarão sujeitos ao desconto dos valores correspondentes em seus salários, se esses cheques forem devolvidos pelos bancos sacados.

47 - O trabalho aos domingos, para as empresas filiadas ao Sindicato dos Lojistas do Comércio de Uberaba, rege-se pelas seguintes disposições:

- A) a um domingo trabalhado segue-se outro, necessariamente, de descanso;
- B) pagamento de R\$ 15,00 por domingo trabalhado;
- C) concessão de folga compensatória na semana que se seguir ao domingo trabalhado.

ANEXO 8

Negociação Coletiva e Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

Reflexão sobre o Poema “Da Imparcialidade” de Mário Quintana

DA IMPARCIALIDADE

O homem – eternamente escravo de suas paixões pessoais –
É absolutamente incapaz de imparcialidade.
Só Deus é imparcial.
Só Ele é que pode, por exemplo,
Abençoar, ao mesmo tempo,
As bandeiras de dois exércitos inimigos que vão entrar em luta...

Mário Quintana – “Velório sem defunto”

ANEXO 9

Negociação Coletiva e Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

Textos para Discussão – Ministério do Trabalho e Emprego

Texto 1. Procedimentos da mediação pública

Texto 2. Técnicas de mediação e atributos do mediador

Texto 3. Legislação

Texto 1:

PROCEDIMENTOS DA MEDIAÇÃO PÚBLICA

1.1 Noções Gerais

Antes de analisar o procedimento da negociação coletiva assistida pelo terceiro, convém demarcar, em linhas gerais, quais momentos compõem o procedimento da negociação coletiva de interesses e de direitos. Evidentemente, o assunto não se esgota com uma apresentação esquemática, uma vez que os passos variam segundo a dinâmica dos acontecimentos. A idéia, no entanto, é registrar aspectos procedimentais que possam contribuir para a visualização do conjunto, de modo a subsidiar a atividade do mediador público.

Ao se falar de procedimentos, temos em vista a organização de atos destinados a atingir um determinado fim. Nesse sentido, é possível enxergar na negociação coletiva um procedimento que varia segundo os incidentes do caso concreto, mas que guarda certa ordem de atos, certo itinerário, no qual os negociantes com certeza se dispõem a encontrar um resultado útil para toda a atividade e esforços mobilizados. Esse resultado é o acordo e a negociação é o instrumento para atingi-lo.

Portanto, analisar rapidamente como é o procedimento da negociação coletiva no Brasil reveste-se de natural pertinência. Seguem-se dois procedimentos, escolhidos pela participação costumeira nas mesas redondas do Ministério do Trabalho e Emprego: o da *negociação coletiva de interesses*, produtora dos contratos coletivos que regulam obrigações e condições de trabalho na esfera privada, e o da *negociação coletiva de direitos*, aqui entendida como a negociação que se funda em violação de norma trabalhista ou em dúvidas sobre a sua exata aplicação.

1.2 Procedimento da Negociação Coletiva de Interesses

O conflito de trabalho tem um fim normativo. Ao indicar a insatisfação com determinada ordem de coisas, a parte mobiliza-se para alterar as condições existentes, em geral tendo em vista uma situação de chegada melhor ou menos gravosa. Essa é a razão que faz nascer, com o conflito

explicitado pela resistência da outra parte, a possibilidade de uma nova ordem, a depender de como as insatisfações são encaminhadas e resolvidas, ao final.

Encaminhando-as sob a forma de negociação coletiva, segue-se um procedimento mais ou menos cooperativo que envolve representações de trabalhadores, empresas ou representação de empresas e Estado. De forma bastante resumida, esse procedimento se dá em quatro etapas, com a ressalva já feita, de que não se trata de um esquema ou de uma linha predeterminada, mas de uma seqüência potencial.

1.2.1 Atos Preparatórios

Na primeira etapa faz-se o preparo da campanha.

Do lado dos trabalhadores, que na maioria dos casos são os que propõem a negociação, algumas providências desde logo se colocam. Avizinhando-se a data-base da categoria ou o encerramento de norma coletiva em vigor, há que se levantar a mudança das condições no período que vai da última data-base à atual. Os sindicatos se encarregam de sistematizar essas mudanças, levantando as perdas inflacionárias, as novas (ou antigas) aspirações dos trabalhadores e o desempenho de institutos anteriormente negociados, como normas específicas de proteção dos ambientes de trabalho.

Da sistematização dessas variáveis resulta um diagnóstico, primeira peça que vai orientar as condutas seguintes. Do diagnóstico se extraem elementos que integram o esboço das pretensões, que se complementa com a observação do desempenho da empresa ou do ramo econômico, seus ganhos de produtividade no período ou seus insucessos no mercado. Some-se a isso a análise de como a categoria está organizada, os históricos mais recentes, o potencial de mobilização e de enfrentamento, atual e futuro. Pronto: a pauta de reivindicações se define, mas somente se aperfeiçoa com a aprovação dos trabalhadores em geral, que podem referendá-la ou não. Na hipótese da assembléia negar autorização para a defesa da pauta, reiniciam-se os trabalhos de diagnóstico e reformulação dos interesses e das necessidades.

Aprovada, da pauta se segue o planejamento da campanha. Como a negociação se faz por pessoas, é necessário que os negociantes estejam preparados, capacitados para o desafio que se abre. A comissão designada deve se compor de representantes eleitos pela categoria, assessorados ou não por técnicos (advogados, economistas etc.). É fundamental o preparo cuidadoso dos membros, pois o imprevisto na mesa de negociações antecipa o malogro dos entendimentos e constitui falta no dever de bem representar os interesses de um grupo ou coletividade.

É também nesse momento que se definem as estratégias. Como defender a pauta, como encaminhar o ritmo da negociação e como movimentar a categoria são questões cruciais dessa etapa. Sem uma estratégia bem montada, faltando previsão e antecipação de lances possíveis da outra parte, pouco se evolui. Em contrapartida, uma estratégia fixa, inflexível, também não se presta a uma dinâmica negociadora marcada pela instabilidade e pelos movimentos do outro. Daí que ela deve ser concebida como uma antecipação geral do futuro, mas sujeita a revisão permanente.

Do lado dos empregadores, recebida a pauta, passa-se à sua apreciação. Se for empresa ou grupo de empresas, o estudo da pauta será feito pelos seus órgãos dirigentes. Se for sindicato patronal, pela sua diretoria, que submeterá à assembléia da categoria econômica o resultado do

estudo prévio e colherá autorização para negociar. A assembléia é o órgão sindical que define os limites máximos, sinaliza a estratégia de atuação e indica a comissão negociadora, se o estatuto da entidade assim dispuser.

1.2.2 Atos Negociais, sem Participação Direta do Estado

Terminado o preparo inicial da campanha, as partes iniciam as negociações propriamente ditas. A primeira medida é o contato prévio, no qual se constrói uma agenda de encontros e uma forma de tratar os assuntos.

Feita a agenda e definidos os critérios de enfrentamento da pauta, as rodadas de negociação acontecem na seqüência. São encontros periódicos, mais ou menos prolongados, dependendo da complexidade dos temas, do ritmo dos debates, do foco nas reivindicações e da experiência e preparo dos negociantes. Servem para que as partes apresentem seus motivos e pontos de vista, para que extraiam informações do oponente e para que, juntas, construam cooperativamente o acordo ou sucumbam ao poder do mais forte.

Tudo se passa sem a intermediação direta do Estado, mesmo quando os negociadores decidem submeter o conflito à arbitragem privada. Os recuos e avanços, as propostas e contrapropostas, o segredo e o vazamento não autorizado de informações, as mobilizações dos trabalhadores e as tentativas patronais de desmobilização configuram o largo horizonte onde a negociação coletiva se insere. É um jogo estudado, de estímulos e respostas, mas também de criação e racionalidade. Um jogo de forças admitido pela sociedade e referendado pelo Estado, desde que obedecidos os limites da ordem jurídica, da moral e dos bons costumes.

1.2.3 Atos Negociais, com Participação Direta do Estado

Ocorre que os atos negociais podem evoluir para um estágio em que o Estado seja diretamente requerido. Até então, ele participa do cenário da negociação coletiva de forma indireta, mediante influências de contexto. Políticas macroeconômicas ou setoriais, jurisprudência das cortes trabalhistas e normas legisladas compõem o ambiente externo que influencia a tomada de decisão dos particulares.

Quando, por qualquer motivo, a negociação não se inicia ou chega a um impasse, as partes podem tomar diferentes medidas. Ao sindicato de trabalhadores se coloca a opção da greve como meio legítimo de pressão. Ela cumprirá o seu papel se a capacidade de mobilizar a categoria estiver bem estruturada, do contrário poderá revelar fraqueza, que provavelmente será aproveitada pelo empregador. Se a paralisação coletiva dos trabalhadores for bem sucedida, a negociação tende a ser iniciada ou retomada. Normalmente, o retorno ao trabalho é a primeira condição que o empregador impõe para revisão de seus atos. Mas não é incomum a negociação que se efetiva em meio a uma parada generalizada ou setorial.

Nesse panorama, o Estado pode ser provocado a agir de formas diversas. Se as partes persistirem no propósito da solução negociada, ou se uma delas vislumbrar a possibilidade disso ocorrer, o mediador público passa a ser uma opção livremente exercitável.

No caso de greve, a empresa pode se valer do Estado-polícia (forças de segurança pública) para a manutenção da ordem e proteção do patrimônio e integridade das pessoas.

Finalmente, pode o Estado-juiz interferir diretamente na negociação, quer mediante ordens liminares, como interditos proibitórios que redistribuem o espaço físico onde operam as práticas sindicais, quer no âmbito do dissídio coletivo, com julgamento da greve ou do conflito de interesses.

Com a entrada do Estado na negociação coletiva, a quebra do entendimento autônomo não é imediata ou necessária. Na mediação, por exemplo, a assistência ajuda os mediados a reaverem o fio perdido da cooperação, da tolerância e do consenso. A intervenção policial pode acirrar ânimos, é verdade, mas também pode sensibilizar os conflitantes e demonstrar-lhes a necessidade de recuos táticos, sobretudo em uma sociedade midiática e de zelo pela imagem pública, como a nossa. E mesmo a entrega do conflito para o magistrado não invalida a composição negociada, pois podem os litigantes solicitar o arquivamento do dissídio, ante a resolução extrajudicial das pendências. Logo, negociar com a atuação direta do Estado envolve riscos e benefícios, dependendo do arranjo de forças do momento, do perfil democrático das instituições e da disposição de firmar consensos ou alongar litigâncias.

1.2.4 Atos Finais

A última etapa contempla o desfecho da campanha.

A barganha coletiva que se encerra no acordo indica que as partes tiveram maturidade no relacionamento negocial. Souberam transigir. Souberam tratar as diferenças com equilíbrio e serenidade, salvo se o acordo revelar-se ruim, feito para não ser cumprido ou porque a ascendência das forças de um dos lados, de tão irresistível, levou a uma pactuação que não atende às necessidades mínimas dos representados.

Acontece, porém, que são os representados que aprovam ou desaprovam o acordo construído na mesa de negociações. Assim, se o acordo passar pelo crivo das assembleias sindicais, redige-se a convenção ou acordo coletivo de trabalho, para posterior depósito nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena do instrumento não se tornar público. Se, pelo contrário, as assembleias rejeitam o formato final do entendimento, a negociação é então retomada e todo o procedimento se repõe.

No caso da negociação malograr de modo irreversível, apesar dos esforços pacificadores do Estado-mediador, a solução do conflito será dada pelo árbitro privado, desde que a arbitragem tenha sido consentida. Nessa hipótese, a sentença arbitral é irrecorrível e se equipara a uma sentença judicial, impondo-se aos arbitrados.

Não sendo o caso de arbitragem, mas de dissídio instaurado nos tribunais trabalhistas, é o magistrado ou o colégio de magistrados que decidirá a lide, seja julgando a greve, determinando o retorno imediato dos grevistas ao trabalho (greve abusiva), seja definindo as novas condições transitórias de labor para a categoria (sentença normativa). O tecnicismo processual ganha relevo nessa etapa, saindo de cena os negociadores e a versatilidade dos procedimentos autônomos.

Como a decisão judicial é passível de recurso, as partes, se exercitarem o direito, podem sofrer os efeitos da demora e da incerteza de outra decisão, ainda mais se o recurso for recebido com efeito suspensivo pelo Tribunal Superior do Trabalho.

1.3 Procedimento da Negociação Coletiva de Direitos

A negociação coletiva de direitos também se organiza como procedimento de fácil visualização. Com as devidas adaptações, guarda algumas semelhanças com a negociação coletiva de interesses: preparo prévio, negociação direta e diferentes níveis de participação do Estado no conflito.

O conflito de que se cuida é a inconformidade gerada pelo descumprimento de uma norma trabalhista, no sentido mais amplo. Pode ser agressão a um regimento interno da empresa, a uma norma contratual coletivamente negociada, a um dispositivo de lei ou da Constituição. Assim, não se está diante de uma pretensão nova, que procura materializar um direito futuro. O direito já existe, mas foi violado ou se supõe que tenha sido.

As controvérsias aludidas situam-se em torno de fatos e versões sobre fatos. O papel do mediador é mais tímido, em geral consiste em ajudar as partes na determinação do que acontece, restando a elas o fornecimento de provas confirmadoras ou não do que fora noticiado. Pode o mediador concluir sobre as questões de fato e oferecer uma proposta fundada no direito, cujo acatamento depende de sua capacidade de persuasão.

Em termos procedimentais, esse tipo de negociação coletiva se inicia com a notícia da transgressão. O trabalhador ou grupo de trabalhadores, sofrendo os efeitos do ilícito patronal, leva-o primeiro ao conhecimento de seus representantes no local de trabalho, quando houver. Se a questão versa sobre segurança e medicina do trabalho, o tratamento inicial ocorre na esfera da CIPA, ainda dentro da empresa. O extravasamento do problema para além dos muros empresariais ocorre quando se percebe que o retorno à legalidade não se efetivará apenas pelo diálogo interno.

Algumas condições atuam fortemente e determinam a maneira como os encaminhamentos são efetivados. A primeira delas é a falta de estabilidade do trabalhador no emprego. A segunda é a potencialização coletiva do descontentamento. Em conjunto, tais condições induzem a apropriação sindical do problema, pois transfere ao sindicato a incumbência de, em nome coletivo, defender os interesses dos trabalhadores, doravante sem a indesejada personificação dos queixosos.

Com a notícia da violação da norma, é comum o sindicato recolher elementos adicionais para conformar uma pauta. Se o caso permitir, seus diretores podem diligenciar no local de trabalho e ouvir outros denunciante, até mesmo representantes da empresa. Ali mesmo pode se estabelecer um princípio de entendimento, se a questão estiver madura o suficiente e as partes enxergarem motivos para uma composição justa. Mas também pode ser necessário instaurar um procedimento de correção mais organizado, notadamente se a conduta patronal for crônica, com reiterado descumprimento de deveres.

Montada a pauta, diagnosticados os problemas, segue-se o envio de correspondência propondo negociação coletiva. Como na negociação coletiva de interesses, também a recusa em negociar pode dar ensejo à greve. Não sendo esse o caso, as partes se reúnem em encontros e consolidam uma dinâmica negociadora, que tem por fim a correção de uma conduta ilícita.

Do lado da empresa, é de se esperar que sua intenção seja ajustar-se. Esse é o seu limite superior, que nesse ponto coincide com a pretensão obreira. De certa forma, não se vislumbra um ambiente amplo de criação, típico da negociação de interesses. A norma existe e foi infringida. A solução é cumpri-la ou continuar a descumpri-la, o que, convenhamos, não é uma solução duradoura e amigável. Portanto, a negociação coletiva se dá para criar parâmetros aceitáveis de ajuste da conduta e para eventualmente auferir compensações, em benefício dos lesados.

Em todo o cenário da negociação coletiva de direitos, nota-se que a atuação do Estado é mais veemente. O descumprimento de regras de proteção do trabalho importa em uma agressão ao ordenamento jurídico, que responde, independentemente de provocação, com atividades de policiamento administrativo (Auditoria-Fiscal do Trabalho) e de defesa de direitos, interesses e metas individuais (Ministério Público do Trabalho). O papel da Justiça também é mais incisivo, antecipando tutelas, restringindo direitos e condenando o transgressor a arcar com a responsabilidade de seus atos, até mesmo na esfera criminal.

Esse dado externo introduz um forte elemento de coercitividade, mas que ainda assim nem sempre dissuade o empresário. É preciso, muitas vezes, a pressão organizada dos trabalhadores, por intermédio dos sindicatos e da negociação. Daí se dizer que a negociação é, sim, meio legítimo para solução de conflitos dessa natureza, com ou sem o uso da mediação pública.

O processo da mediação se inicia, em regra, com a provocação do interessado. Recebido o pedido da representação dos trabalhadores, o profissional do Ministério do Trabalho e Emprego terá a cautela de apreciar o conflito e medir o tipo de abertura que ele promove. Se no curso do procedimento identificar a violação de direitos indisponíveis, sua atuação será a de criar mecanismos e condições válidas de ajustamento, acatáveis voluntariamente pelos mediados. Se os direitos forem disponíveis, passíveis de serem renegociados, o conflito amplia o leque de opções, inclusive das do mediador. Pode ser que uma norma violada tenha sido inicialmente pactuada pelas partes em conflito, a exemplo de uma cláusula de acordo coletivo de trabalho. A superação do impasse admite a construção de novo acordo coletivo, que passa a regular o que antes a cláusula do acordo anterior disciplinava. A negociação coletiva, que se iniciou como de direitos, encerra-se como típica negociação de interesses, com resultados normativos.

O terceiro (mediador) funciona como agente de realidade – oferece às partes pareceres neutros sobre as conseqüências do desatendimento das normas obrigacionais ou de proteção. Funciona, além disso, como porta de entrada do conflito para dentro do Ministério, que pode se ativar mais adiante como fiscal da lei.

Não se descarta a hipótese do conteúdo do conflito revelar erro de interpretação da norma presumivelmente ferida. São as típicas controvérsias sobre ângulos de apreciação, que podem ser solucionadas pela contratação de um parecer técnico, recomendado pelo mediador – atitude mais prudente, em determinados casos – ou por ele mesmo elaborado, se as partes o solicitarem. É necessário muito empenho no esclarecimento das questões interpretativas, pois a mera imagem construída do fato pela parte, muitas vezes sem bons alicerces ou apego a entendimentos majoritários, pode ensejar atitudes agressivas e inaugurar uma escalada inamistosa na dinâmica do litígio, com conseqüências imprevisíveis, a começar pela deterioração dos relacionamentos.

Se tudo correr bem, sindicato e empresa chegam a uma composição, que pode assumir a forma de um acordo coletivo, a ser depositado na Delegacia Regional do Trabalho. Mas pode ser

que o acordo seja menos solene e clausulado, uma carta de compromissos ou de intenções, monitoráveis ao longo de certo tempo. São as partes que, depois de ouvidos os trabalhadores em assembléia, se assim exigir o estatuto, definem o figurino final das negociações de direitos.

Por fim, pode ser que os entendimentos diretos ou mediados não ocorram. É quando a negociação se encerra ou se interrompe, para eventualmente ser retomada depois que sanções estatais são impostas. Os resultados dependem, mais uma vez, da correlação de forças do momento, da agilidade das instituições públicas, da sensação de impunidade e da disposição de firmar consensos ou alongar litigâncias, algo similar ao que ocorre, também, na negociação coletiva de interesses.

1.4 Procedimento da Negociação Coletiva Assistida

A análise panorâmica da negociação coletiva de interesses e de direitos nos informa que, em dado momento, segundo a necessidade dos oponentes, a relação negocial pode receber a assistência do mediador. Verificando-se a hipótese, os negociadores transferem a regulação do conflito para o terceiro, que intervém segundo um procedimento preestabelecido, se pública for a mediação.

1.4.1 Processo Administrativo

De maneira geral, o procedimento de mesa redonda se inicia com a apresentação de um requerimento dirigido à autoridade local do Ministério. Nele o interessado solicita a intervenção mediadora, identifica a parte ou as partes com as quais deseja negociar e faz rápida narrativa dos fatos, com a pontuação das divergências e juntada da pauta de reivindicações.

Recebido e autuado o requerimento, seguem-se os demais documentos encartados nos autos. Por vezes, o interessado, se estiver representado por advogado, instrui o pedido com procuração e outros documentos que objetivam demonstrar os fatos narrados. As demais peças que se sucedem compõem-se de despachos, comunicações, comprovantes de entrega dos Correios, atas de reunião, termos variados e relatório final. Quando finalmente esse processo se conclui, é arquivado como os demais processos administrativos.

Essa é a primeira nota caracterizadora da mediação oficial: todos os atos relevantes são reduzidos a termo e registrados nos autos físicos de um processo, passível de consultas posteriores e de amplo controle da legalidade.

1.4.2 Causas do Pedido

A segunda característica tem a ver com as condições objetivas que autorizam a presença do mediador, a saber: *desequilíbrio de forças* e *impasse*, alternativamente ou de forma conjunta.

O pedido de mesa redonda poderá ser feito ao mesmo tempo pelas partes envolvidas no conflito (comum acordo) ou somente por uma delas. A última hipótese se configura quando o requerente se considera sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta (Lei nº 10.192, art. 11).

O mesmo acontece com o impasse. Essa figura foi pela primeira vez tratada na Lei nº 10.101/2000 (art. 4º), que autoriza métodos alternativos de composição, caso o processo negociador da PLR empaque. Temos em vista, aqui, uma negociação em andamento, mas circunstancialmente embaraçada pelas posições fixas das partes. Ela se equipara à negociação frustrada, se essa frustração não for definitiva, se não revelar um caráter absoluto, mas relativo, com chances de realinhamento e reaproximação dos negociadores (Lei 10.192, art. 11; Decreto nº 1.572, art. 2º).

Nos termos da Portaria MTb nº 817/1995 (art. 1º, parágrafo único), entende-se frustrada a negociação na data-base após esgotados os seguintes procedimentos: I- apresentação ou recebimento da pauta de reivindicações; II- análise da pauta pela representação patronal; III- realização da primeira reunião ou rodada de negociação direta; e IV- inexistência de consenso entre as partes sobre o conteúdo total ou parcial da pauta. São circunstâncias que antecedem o pedido de mesa redonda e que devem, em princípio, estar noticiadas e demonstradas no requerimento.

Em se tratando de desequilíbrio de forças, a demonstração se basta com argumentos mais abertos, sem necessidade de prova de uma negociação que já se iniciou e, nalgum ponto, paralisou-se. É suficiente a mera prova de que se tentou negociar, mas o canal de diálogo não se abriu, houve titubeios ou recusas, ainda que justificadas. Nessas circunstâncias, o mediador ingressa no conflito exatamente para dar início ao processo de negociação, e não para retomá-lo (CLT, art. 616, §1º; Portaria MTb nº 817, art. 2º).

Com tais diretrizes, é fácil perceber a importância do tema para o procedimento da mediação pública. Se a Administração percebe a necessidade de intervir em situações concretas, onde os conflitos revelam realidades opacas, de difícil apreensão à vista de um singelo pedido, pode receber as partes sem necessidade de uma exigência prévia de justificação, porque a Portaria MTb nº 3.122 assim autoriza. É no curso da mediação que tais assuntos serão aflorados e debatidos.

Eis, então, como se coloca o assunto, conclusivamente: a mediação pode se dar em virtude de uma negociação em andamento, mas paralisada circunstancialmente (impasse), ou como decorrência de uma postura recalcitrante da outra parte em iniciar o diálogo, frente a qual o interessado se julga em desvantagem (desequilíbrio de forças). Em ambos, com base na lei e em regulamentação administrativa, os requerentes da mesa não estão desobrigados de demonstrar o impasse ou o desequilíbrio alegados. Se não os demonstram e a autoridade pública não os exige, é porque esta determinou a mediação nos termos da Portaria MTb nº 3.122, que acolhe solicitações unilaterais ou bilaterais, pouco importando os motivos do pedido.

De todo modo, exige-se sensibilidade, cautela e bom senso do administrador nessa análise preliminar. A faculdade que a Portaria MTb nº 3.122 lhe dá, de instaurar a mediação em face de toda e qualquer demanda, é para ampliar e facilitar o acesso, não para vulgarizar negativamente o instituto. É dever do administrador zelar pela dignidade das funções públicas, razão pela qual, nessa discussão, o seu prudente arbítrio deve incitar o ingresso de pedidos responsáveis. Até porque, assim se espera, a mediação é feita para pessoas com honestidade de propósitos, dentro e fora do serviço público.

1.4.3 Pautas Desonestas

A honestidade de propósitos deve ser demonstrada desde o início, começando pela pauta apresentada.

No âmbito da mediação pública, o requerimento de mesa redonda contempla, no mínimo, dois elementos: a pauta e o pedido da intervenção, com ou sem justificativa. Pode se compor, também, de roteiro de fatos e de uma apreciação subjetiva do comportamento da outra parte, no caso de pedidos unilaterais.

A descrição dos fatos e as apreciações eventualmente oferecidas indicam a maneira como o interessado vê o conflito, ou como ele quer que terceiros o enxerguem. As ênfases, as omissões e o tom escolhido existem tanto para prevenir o demandado, como para sensibilizar e influenciar a autoridade pública. Por mais inconsistente que seja a narrativa, não cabe à autoridade negar seguimento ao pedido sob esse fundamento, pois a maneira como as pessoas pontuam os acontecimentos é próprio e particular. A verdade dos fatos narrados contém extraordinária relatividade e não é, por conseqüência, o ponto de real interesse da mediação, ao menos nesse preâmbulo.

Já a pauta é. *Pauta* é o conjunto de pontos para a discussão mediada. Se bem elaborada, é o prenúncio de uma deliberação futura mais focada e proveitosa. Quando nela se discriminam todos os itens sobre os quais se deseja dialogar, o requerido, à vista do convite de mediação, não será surpreendido na mesa com outros temas, o que lhe facultaria a não-participação sob o argumento de manobras do requerente e de falta de preparo para a discussão inovada. A boa-fé também é agredida quando a pauta deliberadamente se compõe de uma infinidade de temas, sem lógica ou conexão, e apenas um deles é motivo de interesse autêntico (*pauta poluída*).

Em tais casos, além de outros demonstráveis pela experiência, a estratégia do proponente da negociação assistida é servir-se de uma *pauta desonesta*. Trata-se de uma estratégia que, se conhecida pela autoridade, pode ser aceita ou rechaçada. O acolhimento se dá no caso do chefe do setor nomear o mediador, sem pedir esclarecimentos adicionais ao interessado. Mas o recomendável é solicitar esses esclarecimentos, pois a honestidade de fins e meios deve ser estimulada como prática de vida e como critério de ingresso das demandas no setor público. Se, ainda assim, o interessado insistir no caminho original, não resta outra alternativa senão a de lhe oferecer o serviço, uma vez que a recusa importaria em uma interferência ilegítima no modo de encaminhar as reivindicações. No plano simbólico, entretanto, sobre a pauta – e a conduta da parte – recai uma censura ético-moral, com possíveis desdobramentos na fidúcia das rodadas de negociação.

1.4.4 Instauração de Ofício

A mediação que se instaura de ofício pela autoridade do Ministério, por sua exclusiva iniciativa, é exceção à regra de solicitação voluntária. Ela somente pode ocorrer em razão de greve deflagrada, conforme dispõe o § 3º do artigo 4º da Portaria MTb nº 3.122. Como se trata de norma excepcional, deve ser interpretada de forma restritiva: fora da greve, não cabe instauração de ofício.

Ela se consuma com o Delegado Regional do Trabalho mandando autuar o despacho de formação do procedimento, no qual se ordena chamar os conflitantes para reunião mediada por ele ou por servidor designado.

Ainda que praticada em caráter bastante residual, a mediação de ofício deve ser vista com extrema cautela. Ela não obriga o agente a promovê-la diante de toda e qualquer notícia de parada coletiva que lhe chegue, tampouco submete obrigatoriamente os conflitantes aos seus efeitos.

No julgamento de oportunidade, o administrador deve aquilatar os prós e contras de uma proposta de mediação. Deve ter em mente os riscos de uma intervenção sem pedido formulado. A ausência desse pedido, aliás, impossibilita uma leitura adequada das lutas e dos entrecortes do conflito. Quando se manda instaurar o procedimento, o motivo quase sempre se limita a uma avaliação dos efeitos imediatos da greve e dos interesses públicos eventualmente atingidos. Motivos, portanto, quase sempre desvinculados das causas que animam a auto-tutela e que podem fazê-la recuar ou avançar. Em razão disso, a instauração de ofício opera na ante-sala de um malogro anunciado: primeiro, porque corre o risco de uma rejeição conjunta das partes; segundo, porque pode acontecer em um estágio da disputa em que a entrada do mediador público é desaconselhável.

A entrada precoce pode até trazer alguns ganhos, como a possibilidade de redução das animosidades e da polarização destrutiva dos temas. A entrada tardia, por outro lado, pode ser interessante para deixar que os conflitantes, primeiro, mobilizem seus poderes de influência recíproca, sobretudo para obrigar o outro a negociar. Entretanto, como não se sabe ao certo em que momento o conflito está consolidado, não deixa de ser um tiro no escuro o ingresso hostil do mediador oficial, mormente quando não respeita o ciclo específico da controvérsia.

Se alguma regra existe nessa matéria, decerto é a de que um mediador só deve interferir em uma negociação quando haja o que alguns denominam *impasse de boa-fé*. Nada mais é do que o embaraço na linha tortuosa dos entendimentos, a partir do qual os interessados reconhecem a necessidade de ajuda de um terceiro. Enquanto esse reconhecimento não acontece, enquanto o auxílio não é genuinamente desejado, é temerária a participação pública. Além disso, uma intervenção prematura pode aliviar as partes da pressão recíproca sob a qual estão atuando, com risco de relaxamento das forças que as fazem andar. Sem essa pressão, o mediador perde um elemento básico que as mantém em movimento, compelindo-as a fazer propostas e contrapropostas de lado a lado.

1.4.5 Processamento Cronológico do Pedido

Embora os pedidos de mediação sejam processados de modo cronológico, na medida em que entram no protocolo oficial das unidades administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego, a designação de dia e hora da reunião não precisa respeitar essa ordem de ingresso. A mesa redonda será fixada pelo Delegado Regional do Trabalho levando-se em consideração a gravidade do conflito e a urgência na busca da solução conciliatória (Portaria MTb nº 3.122, art. 4º, § 1º).

1.4.6 Sujeitos do Conflito

A mediação de conflitos coletivos, aí incluídos os de caráter intersindical (disputa por representação), configura-se quando os sujeitos são entes coletivos. São considerados entes coletivos: as entidades sindicais de primeiro e segundo grau, tanto profissionais (trabalhadores) quanto econômicas (patronato); a representação de trabalhadores no local de trabalho; os empregados interessados de que trata o art. 617, § 1º, da CLT; a empresa e empregadores

equiparados. Qualquer um deles pode figurar na condição de *suscitante* ou *suscitado*, *requerente* ou *requerido*, terminologias usualmente empregadas no procedimento.

No caso de entidade sindical suscitante que atua como representante legal da categoria na negociação, necessário se faz que ela acoste aos autos cópia da certidão de registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES, de modo a certificar a sua legitimação para o ato (Portaria SRT n° 1/2006, Ementa n° 28).

1.4.7 Atos Prévios à Entrada do Mediador

O responsável pelo serviço de mediação na unidade local do MTE, à vista do processo com as peças inaugurais, faz rápida apreciação do pedido e, se entender que o requerimento deve ser complementado com informações adicionais, solicita que o requerente as promova. Estando conforme, o responsável fixa desde logo dia e hora para a reunião de mediação, determina a comunicação das partes e designa o mediador dentre aqueles que atuam na unidade administrativa.

A comunicação dirigida às partes com o fim de chamá-las à reunião de mediação, sobretudo para o suscitado que não assina o pedido, deve estar acompanhada de cópia do requerimento inicial para conhecimento e antecipação da questão a ser discutida.

Comunicação e cópia do requerimento poderão ser remetidos por via postal, com aviso de recebimento, facultando-se a entrega pelo requerente, mediante recibo. Os usos e costumes prevêm a possibilidade de remessa em fac-símile nos casos de urgências avaliadas pela autoridade, sendo conveniente que conste informação nos autos sobre quem recebeu a comunicação, bem como a data e horário do contato telefônico de confirmação.

1.4.8 Atos Privativos do Mediador

Recebidos os autos, o mediador designado passa a presidir o procedimento com plena autonomia funcional, mas submetido aos princípios que regem o serviço público. Linhas gerais, sua intervenção consiste em realizar estudo prévio do conflito, pré-mediador, dirigir as reuniões e, ao final, produzir as atas, termos e relatórios pertinentes.

1.4.8.1 Estudo do conflito

O estudo prévio à entrada do mediador no conflito consiste em reunir o maior número possível de informações e dados relativos à disputa, não só para o profissional delimitar os contornos gerais do problema, mas também para ajudá-lo a definir as estratégias iniciais de intervenção.

Esse estudo se faz através do cumprimento de algumas tarefas simples, como examinar os documentos contidos nos autos do processo recebido. A partir dessa primeira análise, o mediador pode adotar várias providências, como solicitar ao responsável do serviço que forneça documentos já existentes na unidade do Ministério e que, a seu critério, podem ajudar no desenvolvimento da intervenção mediadora, como cópias de instrumentos coletivos de trabalho registrados ou, ainda, memórias e atas de reuniões em que as partes já foram no passado mediadas, de modo a compor

históricos pertinentes à questão. Por vezes, o estudo requer a coleta de informações suplementares que apenas as partes podem fornecer. Nesse caso, o mediador pode entrar diretamente em contato com os futuros mediados ou solicitar que o responsável pelo serviço o faça.

1.4.8.2 Pré-Mediação

A pré-mediação ocorre quando, nos instantes iniciais em que se toma conhecimento do conflito, percebe-se que a parte demandada exprime uma certa relutância ou rejeita completamente o mecanismo. É a fase do procedimento em que o mediador esclarece os benefícios do processo, procurando com isso remover o imobilismo das posições. É também a fase em que as partes são preparadas para os trabalhos que se seguem.

Na prática, a pré-mediação pública é feita quase sempre na reunião de negociação, logo quando é aberta. Mas nada impede – é até recomendável – que ela se realize antes, mediante contatos prévios e isolados com cada um dos lados, evoluindo para a facilitação de acordos parciais que vão regradar a forma como se dará o entendimento futuro, ou pelo menos a discussão futura do mérito, nos marcos de uma relação pré-consensuada.

1.4.8.3 Reuniões

O procedimento de mediação administrativa contempla diferentes modalidades de reunião, segundo os fins que se pretende atingir por meio delas.

Reunião conjunta

A reunião conjunta ou paritária é aquela em que o mediador atua como dirigente que oficia os trabalhos. Constitui a etapa do procedimento em que as partes discutem os problemas que as opõem.

Ao abrir a reunião em conjunto, o mediador deve, primeiro, apresentar-se, sumarizar rapidamente a natureza do procedimento e fixar algumas regras procedimentais, para, logo depois, deixar que as partes reciprocamente se apresentem. É também nesse momento que o presidente recolhe os documentos de representação para os fins de direito, incorporando-os aos autos, e confere se de fato os representantes têm poderes expressos. Na falta, deve o presidente abrir prazo para que a parte apresente o documento de representação.

No caso de grandes bancadas de negociação, o mediador pode sugerir a diminuição do número de integrantes de ambos os lados e, ato contínuo, recomendar a nomeação dos respectivos porta-vozes. A medida se justifica para dar fluência aos debates, com isso amenizando os riscos de tumulto e de falas superpostas.

O costume consolidou uma regra básica: ao passar a palavra aos presentes, o mediador deve concedê-la primeiro ao suscitante, pedindo que, na sua exposição, identifique o problema sob a sua ótica e o que se espera do encontro. A dinâmica que se segue é bastante elástica, podendo o mediador adotar diferentes técnicas de auxílio à comunicação. As propostas e contrapropostas de solução do conflito são geralmente colocadas nessa reunião, que pode encerrar-se com a

composição satisfatória do conflito, com o sobrestamento até que nova reunião se realize ou simplesmente com a constatação de que o entendimento revelou-se malogrado.

Admite-se a co-mediação, embora, na prática, o usual seja a direção monocrática dos trabalhos.

Reunião em separado

Na reunião em separado o mediador não atua como presidente, mas como um interlocutor que dialoga diretamente com a parte. Ela pode ocorrer durante a realização da reunião paritária, suspendendo-a temporariamente, seja por solicitação das partes, seja por iniciativa do mediador. Pode também se verificar em situações em que a comunicação de ambos os lados está profundamente deteriorada, colocando-se o agente público, na impossibilidade de realização de reunião conjunta, como intermediário do fluxo de informações e das propostas de solução que se originam de lado a lado.

A reunião em separado com as bancadas contém uma atmosfera relativamente livre da tensão que subsiste na reunião em conjunto. É mais tranqüila, menos cerimoniosa e se fundamenta no princípio da confidencialidade a que se obriga o mediador sobre as informações recebidas com esse caráter. Isso explica porque, isolado o vínculo adversarial, tais encontros proporcionam ao profissional certas oportunidades inexistentes na reunião aberta, como a possibilidade de analisar e interpretar a posição dos litigantes de forma menos superficial, ou então de encaminhar sugestões, conselhos e propostas de livre acatamento ou rejeição.

Reunião restringida

A reunião restringida se compõe do menor número possível de representantes das partes, de preferência por apenas um deles. Pode adotar a forma de reuniões paritárias ou em separado. Se é o mediador que a deseja realizar, convém que a proposta seja dirigida ao porta-voz da bancada.

Há aspectos que o presidente da mesa deve avaliar para a decisão de se reunir nessas condições. Primeiro, deve previamente julgar se, de fato, os porta-vozes detêm autoridade moral e capacidade de influência sobre seus comitês de negociação e sobre os demais afiliados às organizações interessadas no conflito. Segundo, deve examinar a capacidade desses representantes para contemplar as negociações à luz dos critérios de realidade, sob pena de procrastinar o processo negociador com reuniões nas quais será obtida apenas a reiteração das declarações já formuladas.

O recurso à reunião restringida é particularmente interessante para aliviar o *efeito-platéia*, postura do negociador que mais se preocupa com o seu desempenho em face dos que o assistem ou de quem ele representa, do que com os pontos centrais do problema debatido. Essa atitude diversionista pode ser ruim para a negociação, o que justifica, em determinados momentos, a necessidade de isolar os negociadores dos olhares críticos de suas bancadas e, com isso, retomar o enfrentamento criterioso da pauta.

1.4.8.4 Produção de Atas e Relatórios

O procedimento de mediação administrativa contempla atos que, sob responsabilidade privativa do mediador, devem necessariamente ser documentados, a exemplo das atas de reunião, dos termos de ausência e do relatório final.

Ata de reunião

A ata é o registro da reunião e deve contemplar informações básicas, como a perfeita identificação das partes e seus representantes, os extratos relevantes dos posicionamentos de cada qual, as propostas e contrapropostas lançadas na conversação, as deliberações tomadas e o tipo de desfecho obtido. Tantas serão as atas quantas forem as reuniões realizadas com a presença de todas as partes envolvidas.

Termo de ausência

Quando uma parte ou mais de uma não comparece, o mediador deverá lavrar um termo de ausência. Antes, porém, deverá se certificar se nos autos contém comprovante que acusa o regular recebimento da comunicação administrativa pelo ausente.

O não-comparecimento da parte, na maioria dos casos, impede a realização da reunião, salvo se houver outras partes presentes que, segundo a natureza da questão tratada, possibilite a instalação e desenvolvimento dos trabalhos. Nesse caso, produzirá-se uma ata de reunião, em cujo corpo será consignada a referida ausência.

Relatório conclusivo

A negociação mediada se encerra a) quando os envolvidos alcançam o acordo, b) quando ocorre desistência das partes, c) quando se constata que o impasse não foi superado d) e ainda quando o prazo regulamentar se escoa, sem manifestação dos interessados em prorrogá-lo.

Nos conflitos econômicos, não alcançada a composição de interesses, ou havendo recusa à mediação, o agente público deverá finalizar o procedimento com a produção de um relatório final que contenha sucintamente o histórico das reuniões anteriores, os limites das propostas e contrapropostas, a eventual caracterização de má-fé dos participantes, dentre outras informações que julgue necessárias. Ao contrário das atas, esse relatório dispensa assinatura dos mediados e pode, também, ser utilizado para instruir o dissídio coletivo, como prova do esgotamento das tentativas de negociação (Lei nº 10.192, art. 11, §4º; Decreto nº 1.572, art. 6º; Portaria MTb 817, art. 4º).

1.4.9 Atos Finais

Não é atribuição do mediador público redigir o contrato coletivo de trabalho que resulta da negociação, nem tampouco depositá-lo para fins de publicidade. São encargos e responsabilidades exclusivas dos interessados.

Nos conflitos que versam sobre descumprimento de norma trabalhista, o malogro da negociação pode vir acompanhado de um pedido para converter o procedimento em fiscalização.

Duas alternativas se colocam, dependendo das regras de organização local dos serviços da Unidade do MTE: ou o mediador solicita o encaminhamento dos autos do processo para o setor de fiscalização, mantendo assim a economia dos atos processuais, ou sugere que o interessado ingresse com requerimento específico no protocolo oficial, de modo a formar processo próprio e, com isso, manter a independência dos trâmites burocráticos entre os setores respectivos, inclusive arquivo e guarda.

Em quaisquer dos casos, se o mediador que interveio no conflito for agente da fiscalização, é recomendável que se abstenha de proceder aos atos de inspeção, dado o seu ingresso prévio na qualidade de mediador.

Perante o insucesso da negociação, o mediador pode sugerir medidas alternativas, como a arbitragem. É conveniente que as portas da mediação continuem abertas e que o negociador receba essa abertura com clareza, podendo até servir-se dela para alcançar acordos parciais ou tratar das relações pós-mediadas.

As informações estatísticas do conflito normalmente são recolhidas nessa fase, se outro não for o momento. Para esse fim, o setor se encarrega de alimentar os sistemas de dados que compõem a base de acompanhamento da conflitualidade trabalhista existentes no Ministério.

1.4.10 Prazos

O profissional designado para mediar terá o prazo máximo de trinta dias para concluir o procedimento, salvo acordo expresso com os interessados. Se as circunstâncias de ordem pública exigirem, o Delegado Regional do Trabalho poderá solicitar redução desse prazo (Lei nº 10.192, art. 11, § 3º; Decreto nº 1.572, art. 5º)

1.4.11 Resumo

As mesas redondas normalmente contemplam dois tipos de negociação: a negociação coletiva de interesses, que visa regular novas condições de trabalho, e a negociação coletiva de direitos, que se propõe a restaurar a norma violada pela empresa ou dirimir dúvidas em sua aplicação ao caso concreto.

O procedimento da primeira contempla preparo prévio, atos negociais, com ou sem a participação do Estado, e desfecho da campanha. O mesmo se passa com o procedimento da segunda, mas a presença do Estado, neste tipo, é mais significativa.

A negociação coletiva assistida pelo mediador público se materializa em um processo administrativo regular. A intervenção do terceiro é justificada pelo impasse ou pelo desequilíbrio de forças das partes. Tais motivos devem ser demonstrados, sob pena da autoridade negar prosseguimento ao pedido de mesa redonda.

O chefe de serviço pode mandar complementar o pedido, se entender que haja pontos obscuros ou não esclarecidos. Pautas desonestas devem ser desestimuladas.

A mediação de ofício, não provocada pelas partes, é bastante residual e limitada aos casos de greve.

São atos privativos do mediador: estudo prévio do conflito, pré-mediação, direção das reuniões e produção de atas, termos e relatórios pertinentes.

Texto 2:

TÉCNICAS DE MEDIAÇÃO E ATRIBUTOS DO MEDIADOR

2.1 Noções Gerais

O estudo do procedimento de mediação se complementa com a análise de algumas técnicas e atributos do mediador. Antes, porém, é necessário entender com quais objetivos a mediação pública lida, para o que vão desaguar coerentemente as técnicas correlatas.

2.2 Focos da Mediação Pública

Há vários tipos de mediação, embora a idéia comum de todas seja pacificar. São os contextos, as pessoas e os conteúdos das disputas que acabam direcionando a escolha da abordagem mediadora. Três linhas, sem prejuízo de outras, destacam-se no Brasil:

a) Modelo de Negociação de Harvard: o foco é o acordo mutuamente satisfatório, segundo um sistema integrativo das necessidades de todos os participantes, do tipo ganha-ganha. Atribui diferenças entre posições e interesses e se vale da escuta e da investigação como elementos centrais da intervenção do terceiro. Não cuida das relações entre os sujeitos e, em regra, parte do desacordo para visualizar uma causalidade linear do conflito, sem explorar outras co-causas. Insiste na bilateralidade e no conteúdo da comunicação, procurando eliminar os ruídos e mal-entendidos. Ao mediador cabe auxiliar os mediados na passagem do caos de suas pretensões para uma nova ordem conciliada.

b) Modelo Transformativo: a meta deixa de ser o acordo, que pode até ser alcançado, mas como consequência natural do tratamento das inter-relações. Para essa linha, o mediador deve receber e colocar os relacionamentos no primeiro plano de sua intercessão. Utiliza-se de perguntas circulares para integrar os conflitantes, para legitimá-los e para lhes desenvolver o protagonismo – reconhecimento do direito de regular a própria vida, com responsabilidade. O ponto de chegada, aqui, é transformar os relacionamentos mediante revisão ampla, e não propriamente resolver um conflito circunstancial.

c) Modelo Circular-Narrativo: enfatiza a comunicação e as narrativas, tomadas como estruturas rígidas em que as partes explicitam como compreendem a si mesmas e aos outros. Através do reconhecimento da pluralidade das causas do conflito, o mediador procura flexibilizar as narrativas e ordená-las dentro de uma intervenção sistêmica, apoiando-se na comunicação circular e retro-alimentadora. Trata concomitantemente as relações e as possibilidades do acordo, o que sugere um meio-termo entre os dois primeiros modelos. Mas, ao contrário do modelo de Harvard, entende que as partes chegam ao mediador com uma ordem preestabelecida (posições rígidas) e que cabe ao profissional nela inserir o caos, flexibilizando e abrindo o sistema mediante estímulo à reflexão e à mudança de significados. O mediador não é mero observador, mas um elemento integrado ao sistema do conflito, com evidentes reflexos em sua neutralidade. Deixa de ser um terceiro e passa a ser um participante qualificado.

É evidente que, na prática diária da mediação, o agente seleciona ferramentas comuns ou peculiares a cada uma das três abordagens. Mas é também evidente que uma linha predominante de

intervenção acaba se impondo, segundo as preferências do profissional ou da instituição com a qual se vincula. Assim se passa no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, cujo modelo prevalente é o da Universidade de Harvard, com foco estrito no acordo final.

Mas ainda que o foco seja o acordo, o mediador deve estar atento a outras conseqüências de sua participação no conflito. Duas delas se colocam, em particular. A primeira tem a ver com o fato da mediação ser um processo de educação informal – o simples fato dela se exercitar favorece a impregnação de competências nos negociadores, com efeitos educativos consideráveis (auto-aprendizagem). Isso é particularmente importante no Brasil, onde setores do sindicalismo e do patronato ainda se ressentem de uma cultura autoritária e de intolerâncias, com sérias dificuldades para o diálogo.

A segunda conseqüência é a devolução do protagonismo na auto-regulação dos conflitos. A mediação pública não deve impedir o desejo dos interessados. Ao contrário: deve se certificar de que a sua estrutura encontra-se apta a garantir esse aspecto da cidadania. Daí que o cuidado com a pauta de reivindicações deve ser complementado com o cuidado com a pauta de relações, pois a segunda inexoravelmente acompanha a primeira, quando não a determina.

Assim, em todos os momentos em que observar práticas discriminatórias e manifestações abusivas de poder, deve o mediador usar ferramentas para tentar anular as assimetrias no processo comunicacional, como legitimação dos mediados e conotação positiva dos problemas. Se o acordo não lograr êxito, pelo menos as partes podem sair da mediação pública mais informadas e com a tomada de consciência sobre ângulos legítimos de entendimento do conflito, ainda que com eles não compartilhe afinidades, no todo ou em partes.

2.3 Técnicas de Mediação

Tendo em vista o modelo dominante nas mesas redondas do Ministério, os objetivos fundamentais da mediação pública consistem em:

- a) desabafar a tensão e reduzir hostilidades;
- b) eliminar incompreensões;
- c) facilitar a comunicação entre as partes;
- d) determinar interesses e preocupações subjacentes;
- e) procurar áreas comuns e interesses mútuos; e
- f) incorporar tais áreas nas soluções que as partes encontram.

A seguir, algumas técnicas são enunciadas para atingir tais objetivos.

2.3.1 Como Reduzir Hostilidades e Eliminar Incompreensões

É fundamental criar um clima de confiança entre as partes. Para isso, o mediador deve demonstrar empatia, disponibilidade para ouvir e assegurar que os mediados terão chances iguais de manifestação em todo o procedimento, do começo ao fim.

No início, a preparação do cenário contribui para a construção da confiança. O espaço das reuniões deve ser neutro, como as salas da unidade local do Ministério. Ainda se aconselha que os mediados, quando possível, disponham-se lado a lado na mesa, com o terceiro à frente. A medida contribui para suavizar os antagonismos, estimular atitudes cooperativas e situar geograficamente o mediador, como agente de regulação do diálogo.

Ao inaugurar o procedimento, ele deve informar os sujeitos e responder às dúvidas relativas ao mecanismo. Explicar o que é a mediação, qual é o papel do agente público nesse contexto, explicitar a garantia do sigilo, estabelecer algumas regras para os encontros e tomar a concordância de todos (acordo de mediação) são atitudes necessárias para tranquilizar os participantes e superar as desconfianças iniciais.

As hostilidades entre os mediados, ou deles para com o mediador, podem ser resolvidas com a adoção de um tom suave de voz, que transfira ao hostil o peso de um comportamento que muitas vezes não foi propositalmente adotado, senão pelo calor dos debates. Ao tomar consciência de suas agressões, o recuo muitas vezes é automático. Mas se não for, é papel do interveniente lembrar o agressor sobre as regras expostas no início do procedimento, das quais a parte também é autora e cúmplice. Assim fazendo, mantém-se a confiança na imparcialidade, pois não é o terceiro que impõe a revisão da atitude, mas as regras consensualmente aceitas.

A isenção de ânimos, por outro lado, impõe atitudes profissionais, de modo que as saudações aos participantes não pode sugerir proximidades ou laços históricos, mas apenas respeito. Desde que não inviabilizem o procedimento, os desabafos devem ser acolhidos, pois auxiliam na queda dos níveis de tensão e deixam entrever aspectos emocionais da controvérsia. Quanto às investidas sobre a palavra do outro, cabe ao mediador agir com cortesia, solicitando que não haja interrupção e esclarecendo que a vez de falar surgirá mais adiante, como direito de mesma extensão reservado a todos.

Para eliminar a confiança, em geral conquistada com grande esforço, basta que o mediador viole o sigilo das informações, que permaneça alheio e indiferente ao conflito, que mantenha uma atitude de superioridade ou emita juízos de valor, que abrace o ponto de vista da parte ou ilustre os seus erros, com críticas constantes e descabidas.

2.3.2 Como Facilitar a Comunicação entre as Partes

O clima de confiança é meio caminho andado para a comunicação aberta e leal. Facilita a conversação ao mesmo tempo em que reitera o compromisso de achar uma solução justa para o conflito. Essa é a razão pela qual as palavras do mediador devem ser descritivas, sem juízos ou avaliações que constrojam a parte ou a deixem em situação defensiva.

Quando a comunicação direta encontra uma resistência forte, a técnica da *diplomacia cruzada* pode apresentar bons resultados. O intercâmbio das informações passa a ser feito por intermédio do mediador, que vai permitir apenas a troca de informações essenciais em detrimento das negativas, em geral carregadas de ataques e ofensas de caráter pessoal.

Eliminar as incompreensões também favorece a comunicação, ainda mais quando se assegura que a parte se sinta realmente ouvida. O mediador deve garantir que o conteúdo das mensagens foi recebido tal como foi emitido. Para tanto, pode valer-se do uso da *paráfrase*, técnica

de reprodução reflexiva da fala de alguém. A reconstrução da fala pelo mediador é importante para isolar e retirar a carga beligerante contida nas sentenças. Serve para que a parte reflita sobre o que disse, depois de parafraseada. E, adicionalmente, ajuda a confirmar a recepção adequada da mensagem, favorecendo uma dinâmica mais fluida nas trocas, o mais livre possível de ruídos que desviam a atenção para assuntos colaterais.

A *escuta ativa* é outra técnica facilitadora. Na verdade, ela serve tanto para recolher e processar informações, item mais adiante analisado, como para emitir sinais seguros de acolhimento à conversa. Sabe-se que a maior parte da comunicação não é verbal, mas corporal. Havendo uma desconexão entre o que se diz e o tom, o olhar e os gestos com que se diz, em geral prevalece a percepção dos sinais corpóreos. Uma proposta de acordo acompanhada de recuos na cadeira e de olhares sem foco pode revelar uma proposta frágil, não sustentável ou pouco séria. Logo, no contexto da mediação, não é suficiente escutar simplesmente, mas demonstrar que realmente se escuta, com contato visual, corpo orientado na direção da parte e perguntas para esclarecimento de pontos. Estimular essa postura dos conflitantes é prerrogativa do mediador, pois demonstra acolhimento e conversação inclusiva.

É ainda nessa linha que a técnica da *legitimação*, muito utilizada pelo modelo circular-narrativo, se soma às anteriores. A comunicação sofre quando a parte deslegitima ou desvaloriza os demais. O mesmo ocorre quando uma delas se enxerga como vítima e mal posiciona a outra no papel de algoz ou carrasco, que, por conta disso, naturalmente se fecha e interdita o diálogo. A dificuldade aumenta quando o meio social convalida e reforça tais percepções. Frente a tais coisas, a técnica de legitimação atua no sentido de mudar as posições que as partes apresentam dentro da história, reformulando os lugares narrativos e dando-lhes outra conotação, mais positiva.

Para conseguir essa mudança, o mediador realiza observações que reconhecem a dificuldade ou as razões que levam a pessoa a se posicionar de tal ou qual maneira e, ao mesmo tempo, propõe um deslocamento de sentidos, realçando, por exemplo, os méritos da parte estar ali tentando o diálogo e a composição, a despeito dos lugares previamente auto-atribuídos ou imputados na trama.

2.3.3 Como Determinar Interesses Subjacentes e Comuns

O modelo de Harvard oferece instrumentos que objetivam superar a forma tradicional da negociação, marcada pelo fim pouco nobre de adquirir o máximo possível do oponente. Normalmente, as partes levam para a mesa temas sobre os quais almejam soluções de um modo determinado, fechando partido ou assumindo posições inflexíveis. Mobilizam-se para defender seus pontos de vista e lançam mão de poderes e coalizões disponíveis, o que leva o mais fraco a assumir compromissos para evitar danos maiores. E mesmo quando os negociadores apresentam poderes equivalentes, o acordo final não os satisfaz por inteiro, uma vez que o resultado é mais fruto de regateio, de tira lá e toma cá, do que uma barganha que considera os reais interesses dos envolvidos.

É a típica negociação posicionada, na qual subsiste a percepção de que enquanto alguns ganham, outros perdem. O ciclo consiste basicamente em afirmar posições, defendê-las com afinco e reafirmar posições, até o momento em que o impasse sobrevém ou o acordo se alcança, mas depois de muito desgaste, uso de recursos e tempo.

Contra ele, o modelo de Harvard propõe uma mediação baseada em interesses, que intervém para investigar quais são as reais necessidades dos conflitantes. O mediador é o profissional que auxilia os mediados na descoberta e explicitação de suas necessidades, que nada mais são do que as razões de fundo que geram o conflito. Feito isso, dentro de uma abordagem que acentua o caráter cooperativo da negociação, com abandono das posições fixas, as partes se encontram preparadas para resolver a controvérsia. Nesse sistema, o acordo é qualitativamente superior ao da negociação tradicional, pois ao integrar e compor os interesses em disputa, faz com que todos saiam ganhando.

Ao insistir nos aspectos cooperativos, a mediação do tipo ganha-ganha trabalha a comunicação efetiva para facilitar a relação; estimula a ajuda recíproca e o diálogo aberto como medidas de alargamento do campo de interesses e opções; contribui para o apaziguamento das hostilidades; e, tão importante quanto, retira a influência do poder nos resultados e em seu lugar introduz os padrões – tratados no tópico seguinte.

Investigar os interesses subjacentes e comuns é tarefa básica do mediador. Nesse plano, suas ações consistem em identificar os problemas e discutir os interesses a eles relacionados. Para recolher informações, incluindo sintomas, pessoas e questões envolvidas, o mediador utiliza-se de algumas técnicas, como *reuniões conjuntas* ou *reuniões em separado*. Vale-se também da *escuta ativa*, de *resumos* e de *perguntas* criteriosamente escolhidas, próprias para cada fim almejado. Em toda a sua participação, o facilitador deve se esforçar para focalizar as questões, não as pessoas; focalizar os interesses, e não as posições. Isso vale tanto para ele, mediador, quanto para as partes.

Nas reuniões conjuntas, o profissional se concentra em ouvir, tomando nota das falas relevantes. As perguntas não podem sugerir interrogatório, mas necessidade de elucidação de pontos ou aprofundamento de questões. Para informar-se sobre algum detalhe, o mediador faz *perguntas fechadas*, cujas respostas são limitadas a um sim ou não. Para estimular a partilha de idéias e o intercâmbio de informações, são utilizadas as *perguntas abertas*, que implicam em respostas mais abrangentes. E para direcionar o pensamento e as ações da parte, as *perguntas-guia*, do tipo “não acha que...?” ou “não poderia...?”, cumprem convenientemente a função, mas devem ser utilizadas com cuidado para evitar redirecionamentos improdutivos.

A técnica dos questionamentos é de utilidade múltipla, motivo mais do que suficiente para o seu manejo apropriado. Quando bem formuladas, as perguntas revelam poder invulgar: preenchem as lacunas de informações disponíveis, fazem pensar, persuadem e dissipam o conflito. Ao mesmo tempo em que fazem emergir as necessidades, elas esclarecem mal-entendidos e testam suposições. Via de regra, são feitas nos encontros com as partes, isolada ou conjuntamente.

As reuniões em separado são ideais para conhecer pontos do conflito não revelados na reunião aberta. Logo no início da mediação é fundamental que elas estejam previstas no procedimento, com a possibilidade de sua chamada pelo mediador ou pelas partes. Do contrário, a surpresa de sua ocorrência pode despertar desconfianças e resistências inoportunas. Por tudo isso, convém que o encontro se inicie, primeiro, com a pessoa mais resistente à idéia do acordo, para assim removê-la de sua posição.

É no âmbito das reuniões em separado que são recolhidas informações sigilosas, não partilháveis com os demais negociadores, e sobre as quais o dever de sigilo se impõe. É nela também que se filtram questões negativas, os interesses ocultos afloram e a beligerância se atenua –

em suma: é onde o mediador pode dar mais atenção à pessoa e a seus sentimentos, sem desprezar a controvérsia propriamente dita.

Em todos os momentos em que atuar, o mediador deve resumir cada etapa, mostrando que adequadamente compreendeu o que se passou. A técnica dos resumos intervalares, no intervalo entre uma etapa e outra, é necessária para corrigir entendimentos e falsas interpretações, seja as próprias, seja as das partes.

Além dos resumos, a escuta ativa é essencial, pois é através dela que as informações são internalizadas. O mediador deve ouvir atentamente, não deve se distrair com palavras carregadas de emoção ou pequenas manobras sentimentais. Ao invés, deve estar atento a todas as sutilezas da linguagem verbal e corporal, a todos os sinais de recuos e avanços, a todos os ditos e não-ditos. A falta de palavras é também fonte de valiosos informes, às vezes mais convincentes do que longos e cansativos discursos. A tudo isso o mediador deve olhar, escutando gestos e palavras, sons e silêncios.

2.3.4 Como Construir o Acordo

Reunidas as informações relevantes sobre interesses e necessidades, passa-se ao estágio em que os temas são aprofundados, as alternativas para a solução do conflito são exploradas e o acordo, quando viável, é atingido.

Algumas posturas são exigidas do mediador. Para tratamento dos conteúdos, ele deve sugerir a hierarquização dos interesses, sobretudo quando a intenção original do mediado é contemplar tudo que deseja na solução obtida. Ao fim da atividade proposta, a parte oferece o sumo de suas necessidades e interesses, cujo núcleo o mediador deve saber integrar aos demais núcleos, mostrando aos mediados os limites de cada qual.

A exploração do problema também compreende a elaboração de alternativas de resolução. O processo mediador entra em uma de suas fases mais ricas e criativas, com desenvolvimento de opções e saídas factíveis para o conflito. Uma das técnicas utilizadas é a tempestade ou livre expressão de idéias (*brainstorming*). Trata-se de estímulo à geração de idéias novas e aleatórias, sem censura ou freios. O mediador, depois de se assegurar que todos têm uma precisa compreensão do problema, convida o participante a pensar formas de resolvê-lo, sem se preocupar, nesse primeiro momento, com a viabilidade ou não da idéia. O que importa é deixar que a criatividade funcione e que a cooperação se instale, com estímulos para que os mediados combinem ou alarguem as soluções prescritas. Ao final, as formulações são recolhidas e, aí sim, são avaliadas segundo critérios que tocam os interesses das partes.

A *inversão de papéis* é outra técnica que, se bem conduzida, cumpre dois importantes objetivos: auxilia o afloramento de idéias e sensibiliza a parte sobre os interesses e as necessidades do outro. O negociador recebe a incumbência de se colocar no lugar daquele com quem negocia e, nessa operação, deve sugerir medidas que satisfaçam os interesses que não são seus. É exemplo de recurso empático, cujo manejo comove e impressiona quem teve seu lugar alterado no cenário da negociação.

Essas técnicas não só aumentam os recursos disponíveis para o acordo, mas auxiliam na legitimação dos interesses e das pessoas, conquista que, se atingida, não pertence ao mediador, mas

às partes. Uma vez legitimadas no processo, a proposta da mediação de interesses é fazer com que elas avaliem as opções não mais conforme a distribuição de poderes, mas segundo padrões de atendimento das necessidades.

De fato, formuladas as maneiras de pôr fim à controvérsia, o mediador deve insistir em critérios objetivos para escolha das alternativas. Deve encorajar maneiras realistas de enfrentar o conflito, até mesmo quando ele próprio oferece propostas de composição. Tais critérios são os *padrões*, criados para cada disputa em particular. São eles que, radicados nos interesses, balizam os limites de aceitação e recusa das soluções imaginadas. Daí que se os padrões forem irrealistas, desconectados do mínimo razoável, o conflito não se resolve satisfatoriamente. É o que ocorre quando a parte almeja algo que não é realizável – sua frustração, que por certo ocorrerá, será produto de uma conspiração dos desejos ou de um bem que, por si só, é inatingível.

Já a elaboração do consenso recoloca tudo quanto já visto. É a fase em que as decisões se formam. O tom positivo e otimista que o mediador ofereceu ao longo de todo o procedimento se faz necessário aqui. Para esse fim, deve encorajar os negociadores, elogiar os progressos, lembrar os acordos parciais obtidos e a marcha consensual das tarefas vencidas, de modo a ressaltar os aspectos produtivos da relação não antagônica. Mais ainda: deve insistir no diálogo, revisando, se necessário, os pontos de vista das partes e visualizando áreas comuns em que os interesses se comunicam. Se perceber um relaxamento no esforço de solução, o mediador deve recriar o espaço de catalisação de idéias, promover encontros suplementares e descrever os melhores e piores cenários de um não-acordo.

O acordo é visto e formulado em sua globalidade. É verdade que nele pode haver aspectos positivos e negativos, se tomados isoladamente. Mas essa não é a melhor perspectiva de avaliação, ainda mais quando se sabe que o resultado contempla concessões recíprocas. A reciprocidade que concede ou expande os limites para a solução do litígio deve receber uma conotação positiva do mediador, de maneira que as partes saiam da mediação convictas de que não houve concessões em virtude de poderes, mas de integração de interesses, ainda que parcelados (método do ganha-ganha).

Quanto à satisfação da disputa, o final da mediação pode contemplar vários desfechos. Um acordo pontual revela pequeno campo de interesses comuns ou pouca iniciativa para aprofundar construtivamente a controvérsia. Um acordo parcial indica interesses com congruência maior, embora não consiga, por si só, compor de forma totalizante. Um acordo amplo abarca e satisfaz todos os aspectos explorados na mesa, com possibilidade concreta de considerar os diferentes interesses compartilhados pelas partes. E, por fim, um não-acordo pode ser sintoma de um acordo potencial que não aconteceu – pela falta de habilidade dos negociadores em conduzir a negociação e interpretar os sinais – ou, ainda, pela certificação de que simplesmente inexistente qualquer espaço de confluência e harmonização de interesses, ou avanço quanto às posições originais.

2.4 Estágios da Mediação e Tarefas do Mediador

Para fixação de entendimentos, a seguir é apresentada uma dinâmica seqüenciada do processo mediador.

Fase 1 – Reunir Dados Pertinentes e Pré-mediatar Conflitos Específicos

- Depois de receber o pedido de mediação e fazer a análise preliminar da pauta e dos motivos, designar mediador;
- Fazer uma apreciação sobre eventual suspeição ou impedimento;
- Reunir dados pertinentes, como histórico de conflitos mediados envolvendo as partes e acordos celebrados no passado;
- Superar resistências à mediação, com contatos prévios, se necessário, e explicitação do alcance do instrumento e dos fins propostos.

Fase 2 – Elaborar uma Estratégia para Orientar a Mediação

- Conceber uma estratégia de participação no conflito, podendo ser mais facilitadora do diálogo ou mais avaliadora;
- Descartar meios de pressão fundados em autoridade fiscal;
- Avaliar formas possíveis de influência, de acordo com o tipo de conflito e a hipotética aceitação ou recusa das partes (plano de trabalho).

Fase 3 – Propiciar Meios para a Formação de um Ambiente de Respeito e Urbanidade

- Apresentar-se com profissionalismo;
- Explicitar atuação e atribuições;
- Demonstrar objetividade e imparcialidade;
- Instruir as partes sobre o objeto do processo;
- Demonstrar interesse na resolução do conflito;
- Abster-se de emitir qualquer juízo de valor;
- Contribuir para a quebra de estereótipos;
- Falar da possibilidade de realização de reunião em separado; e
- Informar que, se necessário, serão feitas anotações durante a reunião, ao final da qual serão inutilizadas.

Fase 4 – Delimitar Campo de Ação e Responsabilidades

- Ressaltar as responsabilidades das partes;
- Explicitar o caráter normativo da negociação, quando houver;
- Estabelecer regras básicas e diretrizes comportamentais;
- Proibir avaliações e atribuições depreciativas;
- Preservar a igualdade na utilização do tempo;
- Garantir o direito de representar e ser representado;
- Estimular os mediados na construção de uma agenda de trabalho.

Fase 5 – Coletar e Analisar Informações Relevantes

- Gerar informações relevantes a respeito do contexto, das pessoas envolvidas e da essência do conflito;
- Abrir espaço, se necessário, para expressões de emoções de forma funcional;
- Testar a consistência das informações;
- Verificar a precisão dos dados apresentados;
- Priorizar os dados e informações relevantes para a solução do conflito;
- Esclarecer os ruídos de comunicação.

Fase 6 – Identificar Áreas de Interesses Mútuos

- Facilitar a identificação do foco da questão;
- Ajudar as partes a descobrir áreas de interesse que possibilitem a composição do conflito;
- Identificar interesses essenciais, psicológicos e de procedimentos das partes;
- Instruir as partes sobre os interesses uma da outra;
- Identificar estratégias de ação que possibilitem às partes a composição do conflito.

Fase 7 – Selecionar a Estratégia de Ação Adequada

- Identificar as forças restritivas e as propulsoras à resolução do problema;
- Ajudar as partes a identificar qual é a melhor forma de abordar o problema;
- Alertar sobre os limites jurídicos à livre disposição, quando existentes;
- Coordenar a abordagem selecionada.

Fase 8 – Gerar Múltiplas Opções para o Acordo

- Trabalhar focalizando a convergência dos interesses e posições;
- Ajudar a elevar o nível de consciência das partes a respeito da necessidade de se ter múltiplas opções para resolução do conflito;
- Demonstrar como os interesses podem ser satisfeitos com base nas opções disponíveis;
- Ampliar os recursos das partes, mostrando-lhes casos e soluções para problemas semelhantes;
- Utilizar o banco de contratos coletivos depositados no Ministério para auxiliar na ampliação dos recursos (MEDIADOR);
- Avaliar a relação custo-benefício na escolha de determinada opção.

Fase 9 – Formalizar o Acordo

- Ajudar a mapear os procedimentos necessários à implementação do acordo;
- Facilitar o estabelecimento de mecanismos de compromisso e de respeito ao pactuado;
- Sugerir procedimentos de monitoração do acordo;
- Ajudar a formalizar o acordo, respondendo a dúvidas pontuais;

- Instruir o processo administrativo com relatório e dados qualitativos e estatísticos.

2.5 Mediadores Facilitadores e Avaliadores

Não é possível reduzir a atividade dos mediadores a tipos mais ou menos definidos, dada a enorme amplitude de maneiras de atuar e de métodos utilizados. Mas no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, em que pese a impertinência dessa redução, enxerga-se, além de intervenções pragmáticas voltadas para a resolução do problema e obtenção do acordo, a existência de dois tipos prevalentes de mediadores, alguns mais avaliadores, outros mais facilitadores.

A abordagem avaliadora propõe uma forma de intervenção em que o mediador constrói a proposta do acordo, ao passo que a abordagem facilitadora ajuda a parte a desenvolver sua própria proposta de solução. No primeiro caso, o avaliador, em geral mais objetivo, considera que as partes desejam uma ajuda orientadora, sob a crença de que o profissional apresenta amplo conhecimento técnico e vasta experiência em composição. No segundo caso, o facilitador é um orquestrador do diálogo, parte da premissa de que os mediados são inteligentes e capazes de se auto-entenderem, bastando, para tanto, trabalhar a desobstrução dos canais de comunicação e reatar as linhas de uma relação cooperativa e legitimadora das pessoas e dos interesses.

A mediação facilitadora cumpre o mesmo papel (chegar ao acordo satisfatório), mas se vale de outros ferramentais. Ela não usa previsões, avaliações ou propostas como diretrizes mais importantes de intervenção, pois acredita que o ônus de tomar a decisão deve pesar inteiramente sobre as partes. Em vista disso, o facilitador abusa de técnicas que investigam o problema e as necessidades existentes, inclusive as ocultas; que promovem discussões menos hostis e mais colaboradoras; que educam os mediados e os conscientizam da necessidade de atuar com mais autonomia e responsabilidade (auto-governo); e que auxiliam a integração dos interesses subjacentes na fórmula final do acordo.

Tanto numa quanto noutra abordagem há riscos e vantagens. O avaliador em geral define restritivamente o problema e de certo modo retira a responsabilidade sobre a tomada de decisão, sobretudo em virtude de seus prognósticos e rumos apontados. Por conta disso, pode aumentar a possibilidade de solução e reduzir tempo e recursos no procedimento. Entretanto, ao diminuir o espaço de criação das alternativas, pode oportunizar o impasse, uma vez que outros aspectos relevantes da controvérsia não são explorados e, dessa maneira, não chegam a ser contemplados na solução prescrita ou induzida. O impasse, se não por tais motivos, pode ainda ocorrer em função da pouca participação das partes ou da quebra do sentimento de imparcialidade do mediador.

De seu lado, a abordagem facilitadora apresenta vantagens consideráveis. Basta mencionar que o fato dos mediados entenderem os interesses próprios e alheios, de se educarem no processo de acolhimento das diferenças e do outro, de compartilharem informações e de controlarem os próprios destinos constitui notável avanço na dinâmica do conflito e na prevenção futura de novas desinteligências. O mesmo se diga do tratamento ampliado da disputa, que tende a incorporar no acordo variáveis não aparentes, até mesmo as que se relacionam com o comportamento das partes entre si, regulando-as ao final. Mas é de se registrar que a ampliação demasiada do foco pode inibir a composição, ainda mais quando os conflitantes opõem resistências ao enfrentamento do problema e das relações, não superadas pelas técnicas aplicadas a determinado conflito.

Do que se disse, duas conclusões decorrem do contraste entre avaliadores e facilitadores. A primeira diz respeito à possibilidade de convivência dos dois tipos no mesmo aparato institucional. É não só desejável que ambos atuem no Ministério do Trabalho e Emprego, como também sejam prestigiados pela diversidade de tratamentos que propõem na prática cotidiana. Assim, em uma discussão que trate de conflito estritamente econômico, a abordagem facilitadora pode apresentar melhores resultados, pois atua no sentido de valorizar a autonomia dos conflitantes. Já em uma negociação coletiva de violação de direitos, ou quando interesses públicos inquestionáveis situam-se no pano de fundo da barganha, o pragmatismo do avaliador é não só aconselhável, como em muitos casos imprescindível.

Embora a perspectiva avaliadora autorize a pressão do agente sobre as partes, ela não serve como argumento paternalizador das relações de trabalho, notadamente das relações coletivas. As iniciativas do avaliador permanecem legítimas enquanto a imparcialidade seja observada, eis aí a segunda conclusão. Ele tutela o diálogo social, não a parte com a qual imprópriamente se alia, se deixa aliar ou aparenta aliar-se, para infortúnio do procedimento. A razão disso é que o mediador público tem certos interesses investidos, coincidentes ou não com os dos demais participantes. São interesses ligados à sua localização no sistema, de defesa de valores públicos e supra-individuais, como os valores democráticos de participação, de reunião, de associação e de livre expressão, ponderados com outros valores de mesmo quilate, como os de satisfação das necessidades inadiáveis da comunidade.

Daí que, ao perseverar na defesa da boa-fé, ao insistir nos parâmetros do acordo e pressionar por tal ou qual solução, sua imparcialidade não se altera, desde que, em sua conduta, se entreveja a legitimidade do interesse tutelado e a preservação da autonomia das partes. Isso em nada se assemelha com o policiamento fiscal travestido de mediação, pois, nesse caso, é simples hipótese de desvirtuamento do instituto, com ordenações de acatamento obrigatório ou cerceamento indevido do esquadro da negociação.

2.6 Resumo

Em linhas gerais, três modelos de mediação são desenvolvidos no Brasil: o modelo de Harvard, do tipo ganha-ganha, focado no acordo que incorpora os interesses simultâneos das partes; o modelo transformativo, dirigido para mudar o padrão de relacionamentos; e o padrão circular-narrativo, orientado tanto para o acordo, quanto para as relações.

A mediação pública brasileira segue a sistemática do modelo harvardiano, cuja intervenção consiste em contribuir para a) desabafar a tensão e reduzir hostilidades, b) eliminar incompreensões, c) facilitar a comunicação entre as partes, d) determinar interesses e preocupações subjacentes, e) procurar áreas comuns e interesses mútuos, f) incorporar tais áreas nas soluções que as partes encontram.

Para tanto, diversas técnicas são utilizadas, com destaque para as iniciativas que objetivam criar um ambiente de confiança, reuniões conjuntas e em separado, diplomacia cruzada, paráfrase, escuta ativa, técnicas de legitimação (conotação positiva), resumos, questionamentos dirigidos, *brainstorming*, inversão de papéis, dentre outras.

Os mediadores facilitadores preocupam-se mais em desobstruir os canais de comunicação. Os mediadores avaliadores são mais ativos e diretivos. Cada caso vai definir o tipo de mediação recomendada, sem prescrições prontas e acabadas. Contudo, na prática, observa-se uma tendência à mediação facilitadora na negociação de interesses, ao passo que a mediação avaliadora é mais encontrada na negociação de violação de direitos.

Texto 3:

LEGISLAÇÃO

LEI Nº. 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001

Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências.

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº. 2.074-73, de 2001, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

.....

Art. 10. Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.

Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 5º deste artigo.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§ 3º O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 4º Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

§ 5º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

Art. 12. No ajuizamento do dissídio coletivo, as partes deverão apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.

§ 1º A decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes, e guardar adequação com o interesse da coletividade.

§ 2º A sentença normativa deverá ser publicada no prazo de quinze dias da decisão do Tribunal.

Art. 13. No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

§ 1º Nas revisões salariais na data-base anual, serão deduzidas as antecipações concedidas no período anterior à revisão.

§ 2º Qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos.

Art. 14. O recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 15. Permanecem em vigor as disposições legais relativas a correção monetária de débitos trabalhistas, de débitos resultantes de decisão judicial, de débitos relativos a ressarcimento em virtude de inadimplemento de obrigações contratuais e do passivo de empresas e instituições sob os regimes de concordata, falência, intervenção e liquidação extrajudicial.

Art. 16. Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.074-72, de 27 de dezembro de 2000.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Revogam-se os §§ 1º e 2º do art. 947 do Código Civil, os §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei nº 8.542, de 23 de dezembro de 1992, e o art. 14 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

Congresso Nacional, em 14 de fevereiro de 2001; 180º da Independência e 113º da República

SENADOR ANTONIO CARLOS MAGALHÃES

Presidente

DECRETO Nº 1.572, DE 28 DE JULHO DE 1995

Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso IV e VI, da Constituição, DECRETA:

Art. 1º A mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista será exercida de acordo com o disposto neste Decreto.

Art. 2º Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§ 1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador.

§ 3º A designação de que tratam os parágrafos anteriores poderá recair em:

a) mediador previamente cadastrado nos termos do art. 4º desde que as partes concordem quanto ao pagamento dos honorários por ele proposto por ocasião da indicação; ou

b) servidor do quadro do Ministério do Trabalho, sem ônus para as partes.

Art. 3º Nos casos previstos nos §§ 1º e 2º do artigo anterior, a designação do mediador competirá:

I - ao Delegado Regional do Trabalho, quando se tratar de negociação de âmbito local ou regional; ou

II - ao Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, na hipótese de negociação de âmbito nacional.

Art. 4º O Ministério do Trabalho manterá cadastro de profissionais para o exercício da função de mediador para subsidiar a escolha pelas partes.

§ 1º A inscrição no cadastro far-se-á, mediante requerimento do interessado, perante a Delegacia Regional do Trabalho, desde que o requerente demonstre:

- a) comprovada experiência na composição dos conflitos de natureza trabalhista;
- b) conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista.

§ 2º Preenchidos os requisitos referidos no parágrafo anterior, caberá ao Delegado Regional do Trabalho expedir o competente ato declaratório, que será publicado no Diário Oficial da União.

§ 3º O credenciamento terá validade pelo prazo de três anos contados da data de sua publicação, facultado ao Delegado Regional do Trabalho o respectivo cancelamento, mediante despacho fundamentado.

§ 4º É vedado o credenciamento de servidores públicos ativos.

Art. 5º O mediador designado terá o prazo máximo de trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

Parágrafo único. Tendo em vista circunstâncias de ordem pública, o Delegado Regional do Trabalho poderá solicitar redução no prazo de negociação.

Art. 6º Não alcançado o entendimento entre as partes, na negociação direta ou por intermédio de mediador, lavrar-se-á, de imediato, ata contendo:

- I - as causas motivadoras do conflito;
- II - as reivindicações de natureza econômica.

Art. 7º O Ministro de Estado do Trabalho expedirá as instruções necessárias ao cumprimento do disposto neste Decreto.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de julho de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Paulo Paiva

PORTARIA MTb Nº 817, DE 30 DE AGOSTO DE 1995

Estabelece critérios para participação do mediador nos conflitos de negociação coletiva de natureza trabalhista.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais, e considerando o disposto no art. 7º do Decreto 1.572, de 28 de julho de 1995, RESOLVE:

Art. 1º Frustrada a negociação direta, as partes, em comum acordo, poderão requerer ao Ministério do Trabalho a designação de mediador para a composição do conflito.

Parágrafo único. Entende-se frustrada a negociação após esgotados os seguintes procedimentos:

- I- apresentação ou recebimento da pauta de reivindicações;
- II- análise da pauta pela representação patronal;
- III- realização da primeira reunião ou rodada de negociação direta;

IV- inexistência de consenso entre as partes sobre o conteúdo total ou parcial da pauta de reivindicações.

Art. 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá requerer ao Ministério do Trabalho a designação de mediador para início do processo de negociação.

Art. 3º O exercício da mediação integra o processo de negociação coletiva de trabalho e visa oferecer às partes informações sobre os efeitos e conseqüências do conflito, formular propostas ou recomendações às representações em litígio e estimulá-las à solução aceitável.

Art. 4º Não alcançando o entendimento entre as partes e esgotado o prazo de trinta dias previsto no art. 5º do Decreto 1.572, de 28 de julho de 1995, o mediador concluirá o processo de negociação e lavrará a ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica.

Parágrafo único. A ata de que cogita este artigo abordará, também, o comportamento ético das partes no curso da negociação.

Art. 5º As Delegacias Regionais do Trabalho manterão serviço de acompanhamento das negociações coletivas, informando seus resultados, mensalmente, à Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO PAIVA

PORTARIA MTb Nº 3.122, DE 5 DE JULHO 1988.

Dispõe sobre mediação nos conflitos individuais e coletivos de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições, e considerando a necessidade de se disciplinar o procedimento nas reuniões nas Delegacias Regionais do Trabalho para composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho, RESOLVE:

I – Alterar a Portaria 3.097/88 que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º A composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho obedecerá às disposições contidas nesta Portaria.

Art. 2º As funções conciliadoras e mediadoras do MTb nas negociações serão exercidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, os quais poderão delegá-las a servidor do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Sempre que julgar necessário, o Secretário de Relações do Trabalho poderá exercer as funções de conciliação ou de mediação nos conflitos coletivos de trabalho.

Art. 3º As entidades sindicais e as empresas interessadas na conciliação ou na mediação encaminharão pedido por escrito, em duas vias, contendo a matéria ou a pauta de reivindicações a ser discutida.

Parágrafo único. Os órgãos regionais do Ministério do Trabalho atenderão às solicitações que versarem sobre interesses coletivos de categorias ou de empregados de uma ou mais empresas.

Art. 4º Autuado o pedido, será expedida a comunicação aos interessados contendo a designação do dia e hora para a mesa redonda.

§ 1º A data da mesa redonda será fixada pelo Delegado Regional do Trabalho, levando-se em consideração a gravidade do conflito e a urgência na busca da solução conciliatória.

§ 2º A comunicação será remetida por via postal, facultando-se a entrega pelo requerente, mediante recibo.

§ 3º Na ocorrência de greve, a convocação para negociação será feita de ofício, tão logo o Delegado Regional do Trabalho tome conhecimento do fato.

Art. 5º Na mesa redonda, o sindicato deverá ser representado por seu presidente ou por diretores, e a empresa, por seu titular, diretor ou preposto com poderes para negociar, os quais far-se-ão acompanhar por advogado.

Art. 6º O não-comparecimento de uma das partes implicará a lavratura do termo de ausência, facultando-se ao interessado a instauração do dissídio coletivo.

Art. 7º O presidente da mesa redonda poderá determinar às partes que prestem as informações consideradas necessárias à elucidação dos fatos.

Art. 8º Realizada a mesa redonda, lavrar-se-á ata em tantas vias quantas necessárias, a qual deverá conter:

I – número do processo;

II – data e local da realização da mesa redonda;

III – identificação das partes, nome dos seus representantes, com a indicação dos respectivos cargos;

IV – especificação das cláusulas em que houve acordo entre as partes;

V – requerimento e informações;

VI – cláusulas em que não houve acordo;

VII – assinatura das partes.

Parágrafo único. O original da ata permanecerá no processo, sendo entregue cópia aos participantes da mesa redonda.

Art. 9º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

ALMIR PAZZIANOTTO PINTO




ANEXO 10

Negociação Coletiva e Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho

ATRIBUTOS DO BOM MEDIADOR

- Pautar sua atuação pelo máximo possível de imparcialidade;
- Ter uma atitude que inspire confiança nas partes em conflito;
- Evitar juízos de valor sobre questões ou pessoas;
- Saber ouvir, mais do que falar;
- Imprimir tom positivo aos debates entre as partes;
- Exercer com habilidade e boa-fé sua capacidade de persuasão;
- Buscar o máximo de conhecimento sobre as partes e sobre os assuntos em pauta;
- Ter conhecimento do cenário da negociação e da legislação e jurisprudência pertinentes;
- Ter conhecimento de outros processos semelhantes (conteúdos e desfechos);
- Considerar todos os pontos de vista concernentes à controvérsia;
- Ter uma postura de permanente iniciativa, em busca do acordo;
- Encorajar o surgimento de proposições e sugestões.
- Apresentar novas idéias nas discussões e criar diferentes formas de resolver o problema;
- Ter capacidade de perceber a existência ou não de espaço para acordo;
- Manter eventuais informações sigilosas das partes;
- Ser capaz de prever as conseqüências de suas propostas;
- Ser capaz, sempre que possível, de oferecer alternativas que evitem a configuração de vencedores e perdedores.

ANEXO 11**Negociação Coletiva e Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho****FICHA SÍNTESE DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS**

ITENS	 BOM	 MÉDIO	 RUIM
Tempo de duração	17	14	1
Conteúdo	20	12	---
Metodologia	22	9	1
Técnicas utilizadas	18	13	1
Material didático	13	18	1
Coordenação	26	6	---
Organização	25	6	1
Local	31	1	---
Alimentação	29	3	---
Hospedagem	19	1	---

Nota média (de 0 a 10) para a atividade como um todo: 8,6