

módulo **04**

A ORGANIZAÇÃO SINDICAL NA DEFINIÇÃO DO SERVIÇO PÚBLICO

CURSO DE FORMAÇÃO
SINDICAL MG



SUMÁRIO

1. O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O MUNDO SINDICAL
2. PRÁTICAS ANTISSINDICAIS
3. ASSÉDIO MORAL
4. ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO
5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1.

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O MUNDO SINDICAL

Segundo análise produzida pelo CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho, Unicamp)¹, temos hoje 11.345 entidades classistas registradas junto ao Ministério do Trabalho em maio de 2017. Trata-se de um exército de representação e proteção trabalhista, das condições de trabalho e dos direitos dos assalariados do país.

Entidades de Classe:

de acordo com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e do Supremo Tribunal Federal (STF) por entidade de classe entende-se a associação que congregue pessoas com interesses sociais, profissionais e econômicos comuns, aptas a identificar os associados que a compõem como membros efetivamente pertencentes a uma determinada classe. Toda entidade de classe tem em comum a gratuidade do exercício de cargos eletivos. São alguns exemplos de entidades de classe, as confederações, as federações, as associações, os sindicatos, as cooperativas e as entidades profissionais entre outros.

Contudo, a partir da reforma trabalhista que deverá entrar em vigor em novembro de 2017 (120 dias após sua sanção pelo Presidente da República), parte do poder desta imensa estrutura de defesa social foi relativizado. Segundo o estudo do CESIT, a reforma afeta significativamente o sindicalismo, em especial, em seis frentes, a saber:

1. o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical;
2. a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos;
3. a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho;
4. a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável;
5. a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos;
6. a redução dos recursos financeiros aos sindicatos.

Vejamos as principais passagens desta análise realizada por economistas e sociólogos da Unicamp.

¹Ver Dossiê Reforma Trabalhista, em <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>

Sobre a fragmentação da base sindical

A regulamentação permissiva da terceirização, o avanço dos contratos atípicos e a admissão de relações de emprego disfarçadas tendem a aprofundar a desestruturação do mercado de trabalho (em função da alta informalidade, do desemprego, da segmentação dos trabalhadores e de ocupações com baixos salários).

Essa tendência intensifica a fragmentação das bases sindicais, pulverizando a representação dos sindicatos, na medida em que o terceirizado não faz parte da mesma base que o trabalhador diretamente contratado e é representado por outro sindicato. A tendência é que os trabalhadores pertençam a diferentes categorias, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho.

A prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia

A negociação coletiva foi um fator decisivo na estruturação de um mercado de trabalho mais homogêneo, em que parte dos ganhos de produtividade foram apropriados pelos trabalhadores, por meio da redução da jornada de trabalho, elevação dos salários e benefícios sociais.

No caso brasileiro, a negociação coletiva apresenta historicamente somente um papel complementar na regulamentação dos direitos. Muitas convenções e acordos coletivos, quando celebrados, apenas reiteram aquilo que está previsto em lei. A capacidade de se estabe-

lecer direitos por meio da negociação coletiva é uma realidade apenas para a parcela do sindicalismo mais estruturado. Com o crescimento do emprego em setores com baixa tradição sindical e com o aprofundamento da fragmentação dos trabalhadores em diferentes categorias profissionais, as possibilidades de a negociação coletiva assegurar condições dignas de trabalho para o conjunto dos trabalhadores se reduz.

A situação se agrava à medida que [a reforma trabalhista] inverte a hierarquia dos instrumentos normativos, permitindo a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção (Art. 620), o que estimula um processo de descentralização das relações de trabalho e deixa os trabalhadores ainda mais divididos e expostos ao poder discricionário das empresas. A descentralização, em um contexto de ausência de democracia no interior das empresas, de crescente desemprego e reestruturação na organização das atividades, tende a desequilibrar ainda mais a já desfavorável relação de forças entre capital e trabalho.

[A reforma trabalhista] prevê a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei quando dispuserem sobre um rol de 15 direitos (entre os quais jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada, cf. art. 611-A) “entre outros” não mencionados. Por outro lado, estimula a individualização das relações de trabalho, ao admitir que as regras coletivas podem ser alteradas pelo trabalhador que recebe mais de dois pisos previdenciários (Art. 444).

A possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho

Apesar de anunciar como um de seus objetivos o fortalecimento da negociação, a reforma esvazia as prerrogativas dos sindicatos na solução dos conflitos e na definição das regras que regem a relação de emprego. Por exemplo, estabelece: 1) a compensação individual da jornada; 2) a possibilidade de que os trabalhadores que recebem mais de 2 pisos previdenciários resolvam individualmente as suas condições de contratação, sem a intermediação dos sindicatos.

Parte-se do pressuposto que o trabalhador com nível superior e salário acima da baixa média nacional não se encontra em uma relação de inferioridade com o empregador, não necessitando da proteção do Estado ou da tutela sindical. Esse trabalhador deixa de ser considerado hipossuficiente, como consagrado pelo direito do trabalho, para ser formalmente igualado ao [poder do] capital [ou empregador].

A eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável

[A reforma trabalhista] estabelece o fim da ultratividade, princípio que garantia a continuidade das normas pactuadas em acordos e convenções mesmo após o fim de sua vigência, até a assinatura de um novo acordo. A eliminação desse mecanismo desvaloriza o que foi conquista-

do pelo sindicato em uma negociação coletiva anterior e expõe os trabalhadores à desproteção e ao risco de retrocessos.

Além disso, revoga o princípio da norma mais favorável e estabelece uma nova hierarquia de fonte normativa do direito do trabalho, pela ordem de preponderância: o contrato individual de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e a lei. A tendência é que as barganhas coletivas reduzam a proteção social e retirem direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para desestruturar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro.

Representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos

[A reforma trabalhista] garante a eleição de uma comissão de representantes (de três membros, no caso de empresas entre 200 e 3 mil empregados, de sete membros, em empresas com mais de 5 mil empregados), alteração que, em tese, poderia atender a uma aspiração do movimento sindical. No entanto, a forma de sua regulamentação introduz três problemas centrais:

1. a exigência de que a comissão de representantes atue de modo independente (Art. 510-B) e a exclusão explícita do sindicato na comissão que organiza o processo eleitoral (Art. 510-C).

[O objetivo é] criar uma representação que concorra com os sindi-

catos, o que não seria em princípio um problema se estes também pudessem estar presentes no local de trabalho;

2. não assegura as condições básicas para o exercício da representação, pois a estabilidade é ressalvada em caso de problemas econômicos, disciplinares e tecnológicos. A empresa não pode justificar a despedida por motivos sindicais e participação em ação coletiva, mas pelas razões acima citadas. O trabalhador pode ser despedido no período de estabilidade, que será de no máximo três anos (com a possibilidade de uma recondução no mandato de 1 ano). Ou seja, o representante não terá respaldo para uma ação mais independente em relação à empresa, caso tenha alguma perspectiva de seguir nela trabalhando após o término de seu mandato;

3. a comissão tem como atribuição promover o diálogo social e prevenir conflitos. É possível que as atribuições da comissão entrem em conflito com as prerrogativas dos sindicatos pois, a despeito de a Constituição Federal assegurar ao sindicato as prerrogativas de negociação e representação formal dos interesses dos trabalhadores, [a reforma] define como atribuições da comissão “encaminhar reivindicações específicas dos em-

pregados em seu âmbito de representação [...] e] acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos” (Art. 510-B). Assim, fortalece uma tendência muito atual de reforçar o processo de descentralização das negociações para o âmbito da empresa, não como um

Financiamento Sindical

[A reforma] interfere na sustentação financeira dos sindicatos ao condicionar a cobrança do chamado imposto sindical

à anuência prévia por parte do trabalhador. O poder que o Estado [passa a exercer] sobre as finanças sindicais, ao autorizar ou negar o desconto das contribuições existentes, estendendo-as para toda a base, limitando-as apenas para os filiados, ou ainda estabelecendo condições que tornam opcional o que antes era obrigatório faz com que ele possa restringir ou ameaçar restringir o repasse de recursos em determinados contextos políticos ou em troca de certos posicionamentos.

A reforma trabalhista provoca uma importante e significativa mudança no sindicalismo brasileiro, não no sentido de fortalecê-lo, mas na perspectiva de fragilizá-lo ainda mais, especialmente as suas organizações mais gerais e tradicionais, que são os sindicatos de base e as centrais sindicais.

2. PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

O artigo 8º da Constituição Federal garante a liberdade de associação profissional ou sindical, o que inclui o exercício das atividades sindicais. Este direito, contudo, exige uma definição mais nítida em relação à sua observação.

Nossos poucos anos de democracia estável sugerem que estamos lapidando a cultura política do país que por tanto tempo divorciou o interesse dos cidadãos da prática concreta das elites políticas e econômicas. Muitos autores, como o ex-ministro da Cultura Francisco Weffort, sugeriram que vivemos um país dual, onde aos cidadãos caberia concretizar o ritual do voto para legitimar os reais detentores do poder que, desconsiderando seu mandato eletivo, tomariam decisões negociadas entre pares, sem qualquer consulta aos seus eleitores.

No mundo do trabalho também se colhem os frutos desta cultura política nacional que ainda procura sua identidade democrática.

Se na Europa é comum empresas custearem salas e recursos materiais e humanos para as comissões de empresa se instalarem, muitas vezes no próprio prédio da empresa, no Brasil, a ação de dirigentes sindicais é ainda restrita nos locais de trabalho.

Há, ainda, ameaças veladas ou até de estímulo à participação do trabalhador na vida sindical.

Não raro, reuniões de “emergência” são convocadas pelo patronato justamente nas ocasiões em que eventos sindicais ocorrem.

As práticas desleais por parte dos contratantes foram objeto de legislação própria nos EUA, desde a década de 1930. Este é o caso da Lei Nacional de Relações de Trabalho, de 1935, conhecida como lei Wagner, que nomeia os atos de ingerência nas organizações dos trabalhadores, obstrução do exercício dos direitos sindicais, atos de discriminação antissindicais e recusa de negociar coletivamente. A lei Taft-Hartley incluiu entre as práticas desleais, determinadas condutas que inibem as organizações de trabalhadores, do uso da violência, à intimidação, represália e recusa em negociar.

Na Itália, o artigo 28 do Estatuto do Trabalhador dispõe que, quando o empregador se comportar de modo que impeça ou limite o exercício da liberdade ou da atividade sindical e do direito de greve, as associações sindicais nacionais poderão recorrer ao juiz do local, onde ocorreu o comportamento, solicitando a sua cessação e anulação dos seus efeitos.

Na Espanha, o artigo 55.5 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, considera

(...) nula a dispensa fundada em alguma causa de discriminação proibida pela Constituição ou pela lei ou verificada com violação aos direitos fundamentais e liberdades públicas do trabalhador.

A dispensa anulada acarreta a reintegração imediata do trabalhador com o pagamento dos salários que deixou de perceber. A Lei Orgânica de Liberdade Sindical - LOLS (art. 15) e a Lei de Procedimento Laboral (art. 180 1.1) da Espanha indicam as medidas que o Juiz do Trabalho deve adotar quando for reconhecida a violação à liberdade sindical.

Na América do Sul, o Código do Trabalho do Chile identifica os atos antissindicais com as práticas desleais e no art. 289 conceitua esses atos como sendo as ações que atentam contra a liberdade sindical, arrolando os comportamentos que constituem infração, o que será objeto de exame mais adiante.

Finalmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como atos antissindicais “aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva”. Os atos de discriminação anti-sindical e atos de ingerência estão tipificados na Convenção Internacional 98 da OIT, ratificada pelo Brasil.

É possível tipificar os atos de discriminação antissindicais como aqueles que:

1. Discriminam o trabalhador pelos seus vínculos ou ações relacionadas às ações sindicais (reuniões, eventos, práticas de negociação, assembleias e outras práticas);
2. Desconhecem o direito à sindicalização;

3. Obstruem a livre organização e filiação dos trabalhadores à sindicatos e órgãos superiores de representação sindical;

4. Negam o reconhecimento da personalidade jurídica sindical;

5. Restringem a negociação coletiva;

6. Provocam ataques à integridade física dos trabalhadores sindicalizados, representantes e dirigentes e/ou ao patrimônio sindical;

7. Restringem o exercício de greve;

8. Cometem ingerência no livre e autônomo processo de decisão do trabalhador no que tange à organização trabalhista e sindical;

9. Restringem ou inibem a liberdade de reunião;

10. Restringem ou inibem a liberdade de expressão.

Há, contudo, situações menos evidentes cujo resultado desarticula a categoria profissional e sua relação com sua entidade sindical, intimidando ou desqualificando suas práticas e proposições. Subordinar admissão, preservação de emprego ou cargo ou até mesmo a promoção de carreira em virtude da filiação sindical ou sugerindo sua des-

filiação é uma dessas práticas comuns. Conceder favorecimento com caráter discriminatório em virtude do envolvimento sindical ou induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical também são práticas antissindicais. Situações que se completam com constrangimentos para que o sindicalizado não participe de eventos programados pelo sindicato.

Nesta segunda modalidade, mais sutil, emergem discriminações e intimidações, muitas vezes constituindo atos de assédio moral ou político, alguns velados ou que procuram criar ambiente de constrangimento ao filiado, seu sindicato, coibindo participação em eventos sindicais.

Assim, se atos de perseguição são facilmente identificados (como demissão, sanções ou punições; ruptura de contratos, impedimento explícito do direito sindical, ação do sindicato e direito de greve, de manifestação ou participação em eventos sindicais), o assédio moral e o assédio político necessitam de atenção maior, justamente por insinuar.

O assédio moral, no caso das práticas antissindicais, se constitui em assédio negativo, de punição discriminatória em função da postura ou filiação sindical do trabalhador. Envolvem exigências não justificadas, de caráter discriminatório e/ou repreensão pública ao trabalhador, mas também dispensa, suspensão, aplicação de medidas disciplinares injustas, alteração de local e jornada de trabalho em virtude de sua participação em atividades sindicais, inclusive em greves.

O assédio político, ao contrário, muitas vezes se constitui em assédio positivo, ou seja, que sugere uma postura ou posição político-ideológica ou impede à um alinhamento partidário ou sindical específico. Envolve pressão ou coação para adoção de postura em assembleias e eventos trabalhistas; ofensas e humilhações às práticas da direção sindical.

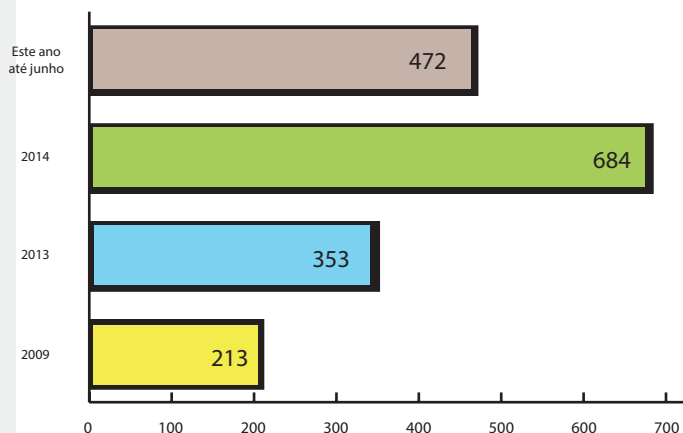
Um tema vasto e dos mais significativos para consolidarmos a democracia brasileira.

Trata-se do direito à organização autônoma e coletiva dos profissionais.

3. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é a humilhação sofrida por um funcionário e pode ocorrer de muitas maneiras: bronca, ameaça, espalhar boatos contra o funcionário ou mesmo tirar objetos de trabalho, como a mesa ou o telefone, para constranger. Pode ser em público, ou não.

Segundo o MPT-SP (Ministério Público do Trabalho em São Paulo), as denúncias de assédio moral têm aumentado nos últimos anos. Neste ano, foram 472 até junho. Em 2014, foram 684, contra 353 em 2013. No dado mais antigo, de 2009, foram 213.



O MPT afirma que o aumento não significa que há mais casos, mas que as pessoas estão mais conscientes do problema, e denunciam mais. O órgão também diz que nem todas as denúncias têm fundamento.

Principais reclamações de assédio moral, segundo MPT-SP

- Não dar nenhuma tarefa
- Dar instruções erradas, com o objetivo de prejudicar
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador
- Fazer brincadeiras de mau gosto ou críticas em público
- Impor horários injustificados
- Transferir o trabalhador de setor para isolá-lo ou colocá-lo de castigo
- Forçar a demissão do empregado
- Tirar seus instrumentos de trabalho, como telefone, computador ou mesa, para gerar constrangimento
- Proibir colegas de falar ou almoçar com o trabalhador
- Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador
- Submeter o trabalhador a humilhações públicas ou particulares
- Perseguições da chefia aos subordinados
- Punições injustas e ilegais
- Não passar informações necessárias para a atividade

Ivandick Rodrigues, especialista em direito do trabalho, afirma que, em geral, o assédio moral precisa ser um episódio repetido várias vezes, não apenas uma bronca que saiu do controle, por exemplo. Mas isso deve ser analisado caso a caso. Se é dado um prêmio ao pior funcionário do mês, em frente a todos os colegas, já é possível ser considerado um assédio moral, sem precisar se repetir, por causa da humilhação pública. Da mesma maneira, não se pode confundir assédio moral com práticas da empresa para controle de erros. Ela tem meios legais para punir, como a advertência ou mesmo a demissão por justa causa. Nesses casos, são práticas formais da empresa, que o funcionário pode conhecer e se defender, caso seja punido.

A prevenção e punição ao assédio moral exigem algumas posturas por parte do trabalhador e sindicato:

- Impor limites
- Reunir provas
- Alertar o RH
- Denunciar junto ao Ministério Público
- Ação Judicial

Ivandick Rodrigues aconselha, porém, a não pedir demissão antes de entrar na Justiça. Isso porque o funcionário perde uma série de direitos que tem quando é mandado embora, como a multa de 40% do saldo do FGTS. Na Justiça, é possível conseguir a rescisão indireta do trabalho, que garante esses direitos

ao funcionário, como se ele tivesse sido mandado embora. Rodrigues afirma, porém, que processos podem ser longos e desgastantes.

ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

A Organização por Local de Trabalho (OLT) tem sua origem nas comissões de segurança, criadas pelo Estado da Inglaterra, como resultado dos protestos dos trabalhadores contra as péssimas condições de trabalho.

Os pontos críticos em que ocorria grande número de acidentes era na mineração subterrânea e na indústria têxtil. Porém os acidentes eram vistos pelos trabalhadores, neste período, como “castigo”.

1662 – 1º ato importante de protesto dos mineiros contra os patrões, exigindo a instalação de sistemas de ventilação nas minas e proteção contra acidentes. Os trabalhadores romperam com a noção de que os acidentes eram castigo;

1864 – Nasce em Londres a Primeira Associação Internacional Operária;

1895 – Instituição dos primeiros Delegados de Segurança nos locais de trabalho, na Bélgica;

1906 – Os mineiros britânicos também conquistaram o direito de designar representantes como inspetores de segurança do trabalho.

A Constituição de 1988 assegura a eleição de um representante de pessoal nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11), mas esta não é uma prática muito difundida, devido à falta de regulamentação. Prevalece a ausência de organização no local de trabalho e mesmo a implantação sindical nas empresas é muito frágil.

Importância dos Conselhos de Fábrica, que Gramsci (no início do século XX) encarou como bases para uma possível nova estrutura dos sindicatos e como uma nova maneira de “fazer política”. Ainda que tal perspectiva pareça ter envelhecido, os trabalhadores, nos intercâmbios entre si e diante de realidades que se armam e que são condensadas pelas estratégias do capital cada vez mais globalizado, tendem a redimensionar suas ações. Os relatos dos operários italianos, no início do século XX, sobre os Conselhos de Fábrica, parecem ainda fazer sentido para os trabalhadores nos quais se foca esta investigação, quando aqueles reconheciam ter adquirido “mais liberdade e mais poder”, e o que mudou “foi a maneira de pensar dentro

CIPA's – Organizando o Local de Trabalho à partir das Comissões.

De acordo com os dados da EMBRAPA, a Comissão Interna de Acidentes do Trabalho surge a partir da Revolução Industrial, na segunda metade do século XVIII, quando chegam as máquinas nas empresas, aumentando o

número de acidentes e lesões. Cresce então a necessidade de um grupo que pudesse apresentar sugestões para corrigir possíveis riscos de acidentes no trabalho.

No Brasil detectamos o surgimento da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em 1944 mas, precisamente no dia 10 de Novembro, durante o governo Getúlio Vargas. Foram os primeiros passos para a implantação da Segurança do Trabalho no Brasil.

Já existiam CIPA nas empresas estrangeiras que atuavam no Brasil em São Paulo e no Rio de Janeiro. Desta experiência nasce a CIPA no Brasil. Em 1953, a Portaria Nº 155, que regulamentou as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de fato.

O objetivo das ações da CIPA é “observar e relatar as condições de risco no ambiente de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos”.

Mais importante é o papel de estabelecer uma relação de diálogo e conscientização entre os integrantes da empresa. É a forma criativa e participativa do trabalhador opinar sobre a realização dos trabalhos, para melhorar as condições de trabalho, possibilitando um trabalho mais humanizado e conseqüente melhoria nas condições do mesmo.

O Mapa de Risco é um instrumento para proteger os funcionários no local de trabalho. Nele delimita-se de forma

clara os riscos que o ambiente de trabalho pode apresentar. Para se chegar a ele é preciso ter uma visão total da empresa, chegando a um diagnóstico que aponte os perigos de cada setor.

Data-se da década de 60 a primeira utilização e criação deste instrumento pelos italianos. No Brasil ele foi introduzido já no final da década de 70. A partir do aumento da produção industrial e do aumento dos índices de acidentes, o método começa a ser utilizado nas fábricas e ambientes de indústrias, mas apenas em 1992, se torna obrigatório. O Mapa de Risco assim passou a ser exigido em todos os países em que a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) está presente e sua ausência pode acarretar em multas de alto de valor.

**Mapa de Risco
– Protegendo
os funcionários e
funcionárias da
empresa.**

Este instrumento deve estar bem explícito para os trabalhadores e trabalhadoras, pois é uma ferramenta importante para o seu dia-a-dia, uma vez que o mesmo deve ser revisitado e reformulado se houver qualquer alteração na dinâmica de estrutura e logística da empresa.

Ele passa a ser um instrumento também controlado pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

<http://falandodeprotecao.com.br/mapa-de-risco-aprenda-como-fazer-e-descubra-seus-beneficios/>

Alguns dados históricos:

- A história sindical brasileira foi marcada por forte influência do movimento comunista que organizava nas empresas as chamadas “células”, onde só era permitido a participação de trabalhadores (as) filiados ao partido.
- Foco principal de atuação era a luta política e ideológica de classe, sem estar voltada para a atuação e intervenção no sindicato, até porque eram controlados por agentes da polícia política para mantê-los a serviço do desenvolvimento capitalista.
- Com a reorganização do sindicalismo independente do Estado e dos patrões e a derrocada do regime militar que governou o Brasil de 1964 a 1984, formas de OLT independentes – como Comissões de Fábrica – voltaram a ser organizadas, enfrentando todo tipo de resistência e repressão dos patrões e do Estado;
- Na Constituição Federal promulgada em 1988 conquistamos a garantia da obrigação de eleição de um delegado sindical nas empresas com mais de 200 empregados.
- Fonte: História da Organização por Local de Trabalho - <http://www.appsindicato.org.br/adm/multimidia/coletivos/caminhoarquivo/18.pdf>
- As comissões de fábrica no Brasil surgiram no período do estado novo no pós-1945. Foi no bojo do ressurgimento do movimento operário e sindical, na conjuntura de “democratização” dos anos 45-47, que apareceram os primeiros indícios de comissão de fábrica no Brasil.
- O Ascenso do movimento operário grevista entre 1945-47, em São Paulo, trouxe à luz a questão das organizações nos locais de trabalho, principalmente nas categorias metalúrgicas, têxteis e ferroviárias. Grande número de greve ocorridas eclodiu à revelia das direções sindicais e políticas do período, fato que se deu à existência, já naquele período, de embriões de comissões de fábrica. De trinta e três greves ocorridas em São Paulo (1946), treze delas foram decididas por fora do sindicato e em quinze destes movimentos constatou-se a presença das comissões de fábrica como elemento organizador.
- A direção do PCB percebendo o quanto estava errado a política de organizações paralelas voltaram-se para a organização do movimento operário, com a retomada da atividade sindical pelos militantes de base desse partido no início da década de 50, o movimento operário, fortalecido pela experiência das comissões dos anos anteriores reiniciou um processo de mobilização e rompimento com a estrutura sindical, que desde o início de sua origem visava controlar e coibir a autonomia da classe operária.
- Fortalecendo assim as organizações de base em 1952 tudo isso criou as condições para a eclosão da greve dos trezentos mil, em 1953, em São Paulo.

5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é uma das funções mais significativas da ação sindical. Trata-se de um processo altamente técnico, mas que alia aspectos políticos (de mobilização da base sindical para poder criar força política para negociar).

Por ser parte da razão de ser da função sindical, todo dirigente sindical necessita a) compreender as relações de Trabalho e Negociação; b) compreender Formas e Preparação da negociação e; c) compreender o desenvolvimento e desfecho da Negociação. Sem este conhecimento, a negociação passa a ficar ao sabor das emoções.

Os números oficiais comprovam que a negociação está presente nas relações do trabalho no Brasil, na forma de acordos e/ou convenções coletivas (veja as tabelas a seguir). Pode-se dizer que empresas e seus empregados, por meio de seus sindicatos, buscam permanentemente acordos para ajustar interesses e estipular as condições e rotinas de trabalho para os dois anos seguintes.

INSTRUMENTOS COLETIVOS FIRMADOS NO BRASIL E NA INDÚSTRIA

INSTRUMENTO	2012	2013	2014	2015
Acordos coletivos	40.974	41.387	40.703	34.092
Indústria	17.794	17.977	18.497	15.615
Convenções coletivas	8.442	8.328	7.812	6.619
Indústria	2.399	2.290	2.184	1.764
Total	49.416	49.715	48.515	40.711
Total Indústria	20.193	20.267	20.681	17.379

INSTRUMENTOS COLETIVOS: NÚMEROS MÉDIOS DE CLÁUSULAS NEGOCIADAS

INSTRUMENTO	2012	2013	2014	2015
Acordos coletivos	21,4	21,4	21,5	22,3
Indústria	20,9	21,9	21,7	22,4
Convenções coletivas	43,3	44,2	45,1	45,2
Indústria	42,6	44	43,7	43,8
Média	23,8	23,9	24	24,8
Média Indústria	22,4	23,2	23,1	23,6

Contudo, os impasses no cumprimento de acordos coletivos impõem organização e mobilização permanente da base sindical para fazer valer o acordado (algo que será de suma importância no próximo período em virtude da reforma trabalhista, que define que o acordado se sobreponha ao legislado). Segundo o ministro do STF Luís Roberto Barroso (voto no julgamento do RE 590415):

“O reiterado descumprimento de acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores. “

Assim, a negociação social pode ser definida como aquela que se passa entre os grupos de interesses, a diversos níveis, buscando rearranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadram as relações de trabalho e o espaço social. Estando profundamente enraizada num contexto de relação social, essa ação visa, de forma particular, ao ajustamento de regras referentes a essa relação. A negociação coletiva será institucional se se desenrola através de instâncias oficialmente definidas, podendo, e devendo, no entanto, ocorrer a nível do quotidiano como prática ou exigência das situações de trabalho.

O objetivo explícito de uma negociação coletiva é de se chegar a um acordo. Isto não equivale à criação de uma harmonia ou consenso, mas principalmente colocar-se de acordo sobre um mínimo aceitável por uns e um máximo tolerado pelos outros. Além do mais, a negociação social não pode ser reduzida a uma negociação de contrato ou ao ajustamento de posições divergentes sobre um dado problema. Ao centro dessa atividade, situa-se uma relação definida pela posse ou não dos meios de produção e/ou de decisão, e por uma organização do processo de trabalho.

Não existe um modelo de negociação social. Cada negociação se inscreve dentro de realidades particulares e se explica segundo a situação concreta de cada caso. Cada negociação, então, é única, não se repetindo, seja na sua forma ou no seu resultado. Essa situação é decorrente de alguns fatores básicos:

NÚMEROS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

EM 2014

O Brasil tinha **49,5 milhões de trabalhadores** no mercado formal.

Na Justiça do Trabalho, tramitavam **8,4 milhões de processos** sendo:

47,6% de casos novos;
52,4% pendentes de anos anteriores. formal.

Isso equivale a **1 processo trabalhista** para cada **6 trabalhadores** com carteira assinada.

a) todo processo de negociação social é caracterizado por variáveis ideológicas, contextuais e institucionais. No campo das variáveis ideológicas, as posições se situam entre os polos da ideologia da luta de classes e da gestão racional dos conflitos, resultando em negociação à dominante distributiva (idéia de regulação) até a negociação à dominante integrativa (ideia de conciliação). As variáveis contextuais são as mais estudadas, apontando a influência de certos dados exteriores sobre a instauração e o desenrolar da negociação. Quanto às variáveis institucionais, elas determinam o enquadramento jurídico e regulamentar, influenciando ao mesmo tempo os procedimentos e as práticas. Neste ponto é bom lembrar que não existe uma possibilidade real de se concretizar uma negociação coletiva sem o pleno direito do exercício de greve;

b) a negociação social tem como uma disputa generalizada o poder, seja para conservá-lo ou acrescentá-lo. O que se busca, na verdade, é a melhoria das partes ou dos grupos de interesse em questão, na sua relação de força;

c) a negociação é um processo dinâmico, constituindo-se na última fase das etapas de manifestação do conflito nas relações de trabalho, o que significa que imediatamente após a assinatura do

acordo, ou mesmo antes dele, haverá um retorno ao estado inicial de manifestação do desacordo ou divergência de interesses.¹⁰

A negociação coletiva, seja curta ou prolongada, passa por um certo número de fases que se repetem, como se seguissem algumas regras, compondo uma espécie de liturgia com seus ritos próprios. Pode-se distinguir na negociação as fases de inventário dos pontos de litígio, de reconhecimento das possibilidades de negociação, do desenlace do processo e da conclusão ou do momento onde os negociadores sentem ter atingido um ponto de não-retorno.

Também há de se considerar que o desenvolvimento e o resultado de uma negociação, em termos de processo, são diretamente influenciados pela confrontação das estratégias utilizadas no curso da ação. A estratégia se articula em torno dos seguintes fatores de base: a questão em divergência (ou a disputa), as tensões e as relações de força. As questões divergentes (ou as disputas entre os grupos de interesses) no processo de negociação determinam o grau de engajamento, de motivação e de energia das partes, e ainda definem a lógica da negociação. Para Dupont, o ponto importante não está em saber se os atores sociais em face de uma negociação adotam ou não estratégia(s) consciente(s), mas em examinar a relação da estratégia com os fatores determinantes apontados acima.¹¹ De maneira rápida, pode-se dizer que as técnicas e táticas utilizadas na negociação coletiva se referem a processos de

coerção, de dissimulação, de persuasão e de acomodação.

Um dos elementos importantes do processo de negociação é a reivindicação. A compreensão da configuração reivindicativa pede que se estabeleça a relação entre a reivindicação e as condições nas quais tais reivindicações foram produzidas. A reivindicação não é isolável, nem do conjunto que constitui as características do sistema de relações de trabalho nem das circunstâncias econômicas, sociais e políticas que favoreceram a sua aparição. Elas são, ainda, ao mesmo tempo, moduláveis na sua expressão imediata e representativa das aspirações de categoria, ou da classe trabalhadora, fornecendo dados de tendência indicativa do conjunto reivindicativo.

Enquanto componente central do processo de negociação, as disputas entre os grupos de interesse raramente são totalmente reveladas, pois, além de seu conteúdo explícito, combinam entre si a realidade e o simbolismo, o instante presente e o projeto futuro. Outro ponto de análise refere-se à transformação das disputas (manifestadas explicitamente nas reivindicações) no curso da negociação. Acontece mesmo que certas disputas chegam a se deslocar numa variação e com uma imprevisibilidade surpreendentes. Esses deslocamentos podem surgir do desenrolar espontâneo da negociação, como podem fazer parte de uma elaboração estratégica.

Em síntese, a negociação social se instala num espaço onde sua originalidade está na ambiguidade de seus fins, na

legitimidade da própria negociação enquanto prática de regulação de conflito, na sua instabilidade, e, consequentemente, numa grande indeterminação. Trata-se, portanto, de um procedimento social suficientemente imbuído de ideologia e de história, e por isso contínuo, inacabado e sempre renovável.

Importante destacar que a aprovação da Reforma Trabalhista traz dificuldades para a negociação coletiva, uma vez que, junto a ela, a terceirização do trabalho fragmenta a representação das categorias na representatividade de organização sindical, o que prejudica um acordo coletivo e a unicidade da classe.

Desta forma, a terceirização reforça a pulverização e a fragmentação. Fragilizam os Sindicatos com histórico e bases organizadas, dando espaço cada vez maior para entidades frágeis em organização e capacidade de reivindicações.



contato

Rudá Ricci
| Direção Geral

Franciele Alves
| Direção Adjunta

Juliana Velasco
| Secretária Executiva

contato@cultiva.org.br
www.institutocultiva.com.br