

FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO SINDICAL

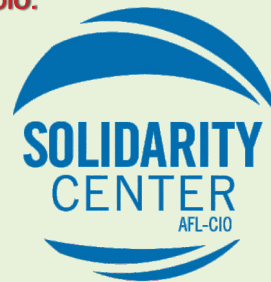
Resistência, Organização e Luta



Realização:



Apoio:



Módulo 2

Negociação Coletiva



PERIODIZAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

PERÍODO – 1978 – 1985

Contexto	<ul style="list-style-type: none">• abertura democrática aumenta espaço para movimentos sociais;• elevação da inflação e indexação da economia;• elevação das dívidas interna e externa; e• recessão entre 1981 e 1983.
Estrutura	<ul style="list-style-type: none">• criação da CUT em agosto de 1983;• negociações descentralizadas no ABC paulista em 1978; e• busca de negociações centralizadas em estruturas alternativas às estruturas tradicionais de negociação coletiva.
Processo	<ul style="list-style-type: none">• aumento de importância da negociação direta;• subutilização de todo o potencial da negociação coletiva por conta do recurso à Justiça do Trabalho; e• ressurgimento das greves.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• diversificação de pautas de reivindicação; e• acordos ainda restritos aos aspectos salariais.

PERÍODO – 1986 a 1989

Contexto	<ul style="list-style-type: none">• redemocratização e nova Constituição (1988);• planos econômicos: Cruzado (1986), Bresser (1987), Verão (1989);• economia estagnada; e• inflação alta ou elevando-se fortemente.
Estrutura	<ul style="list-style-type: none">• criação da CGT e racha em 1989; e• negociações centralizadas com grandes negociações por categoria (ex.: Sindicatos X Fiesp).
Processo	<ul style="list-style-type: none">• grandes mobilizações de trabalhadores: greve geral e por categoria;• marcado pela instabilidade das regras salariais;• concentração no reajuste salarial; e• regras gerais da negociação (reações da Justiça do Trabalho, punições por greves etc.) já são conhecidas.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• prioridade nos salários: reajuste salarial e a seguir as demais cláusulas econômicas (auxílio-refeição, alimentação) e sociais (estabilidades e condições de trabalho); e• processo de negociação deixa pouco tempo para negociar cláusulas não-econômicas.

PERÍODO 1990 – 1994

Contexto	<ul style="list-style-type: none">• planos econômicos: Collor 1– 1990, Collor 2 – 1991, PAI –1993;• recessão, hiperinflação e abertura econômica;• estruturas dos mercados alteram-se com abertura econômica e privatização; e• mercado de trabalho mudando:<ul style="list-style-type: none">- desemprego eleva-se; e- setor de serviços cresce.
Estrutura	<ul style="list-style-type: none">• criação da Força Sindical em 1991; e• início da descentralização das negociações.
Processo	<ul style="list-style-type: none">• negociações truncadas (rodadas não avançam); e• cai número de greves em 1992 e volta a crescer em 1996.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• salário é principal item (inflação alta); e• emprego começa a virar assunto e problema nas mesas de negociação.

PERÍODO 1994 – 1999

Contexto	<ul style="list-style-type: none">• Plano Real (junho/1994);• inflação cai persistentemente;• juros elevados;• Real sobrevalorizado (até o começo de 1999);• PIB cresce pouco;• renda média cresce no começo do período e cai depois;• privatização acelerada + entrada de capital estrangeiro;• estrutura de mercados continua mudando; e• desemprego eleva-se, precarização aumenta.
Estrutura	<ul style="list-style-type: none">• criação da CAT (1995) e da SDS (1997);• descentralização das negociações: das federações rumo aos sindicatos e dos sindicatos rumo às empresas; e• privatizações alteram estruturas de negociação: de nacionais para regionais e de negociações isoladas para negociações junto com outras empresas privadas.
Processo	<ul style="list-style-type: none">• novos processos (PLR e jornada de trabalho);• negociações fora da data-base;• negociações truncadas (rodadas não avançam);• cai número de greves e grevistas; e• mudam os motivos de greve.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none">• novidades nas relações de trabalho:<ul style="list-style-type: none">- flexibilização da legislação;- PLR (descentralização e negociação fora de data-base);- contrato de trabalho por tempo determinado; e- banco de horas.• suspensão temporária do contrato de trabalho;• salário continua como problema (perdas se acumulam);• emprego: é a “sombra” sobre a negociação; e• diminui número de cláusulas nos acordos.

Período 2000 – 2004

Contexto	Instabilidade econômica: <i>stop and go</i> , baixa taxa média de crescimento econômico e desemprego elevado: <ul style="list-style-type: none"> •2000: economia aquecida e início de recuperação; •2001: crise energética e internacional; •2002: instabilidade do Real e volta da inflação; •2003: recessão e inflação pela primeira vez acima dos 10% anuais; e •2004: retorno do crescimento econômico.
Estrutura	Tendências mantidas: <ul style="list-style-type: none"> a) descentralização das negociações (rumo às empresas); b) setores privatizados: alteração das estruturas de negociação. Tentativas de campanhas conjuntas.
Processo	<ul style="list-style-type: none"> •2000 negociações menos truncadas; •2001 e 2002: negociações defensivas e truncadas; e 2003: <ul style="list-style-type: none"> - fevereiro a abril: negociações de antecipações salariais fora da data-base; e - restante do ano: retorno às negociações defensivas.
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none"> • Tentativa de renovação dos acordos por parte dos sindicatos. • 2003: <ul style="list-style-type: none"> antecipações salariais (no começo do ano); parcelamento de reajustes na data-base; existência de abonos; e escalonamento. • 2004: retorno dos acordos com reajustes salariais com grande proporção de acordos iguais ou acima da inflação.

TENDÊNCIAS PARA AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Contexto	Condicionamento das negociações: <ul style="list-style-type: none"> • campanhas salariais pelo ritmo de crescimento da economia e do controle da inflação; • negociações institucionais pelo grau de abertura dos governos à participação do movimento sindical na discussão de políticas públicas; • negociações internacionais de acordo com o ritmo de abertura e o intercâmbio da economia brasileira; e • a espera da reforma sindical e trabalhista: transição.
Estrutura	Questionamento da representação dos trabalhadores pelo crescimento explosivo do número de sindicatos. Negociações centralizadas: representação institucional (políticas públicas) por meio das centrais sindicais. Negociações descentralizadas por empresas, mas com representação unificada de sindicatos nacionais, estrangeiros e internacionais para as negociações internacionais (integração econômica, empresas multinacionais e empresas brasileiras no exterior).
Processo	Novos processos de negociação: negociações internacionais, novos temas. Presença esporádica da Justiça do Trabalho (desregulando a contratação coletiva).
Conteúdo	Novos temas: raça, gênero, deficientes, códigos de conduta e responsabilidade social.

O novo desmonte dos direitos trabalhistas: a MP 905/2019

Introdução

Esperado desde o início do mandato do governo de Jair Bolsonaro, o pacote para geração de emprego decepcionou: não deve criar vagas na quantidade e qualidade necessárias e, ao contrário, pode promover a rotatividade, com o custo adicional de reduzir direitos e ter efeitos negativos para a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras. Abaixo, é apresentado um quadro geral das medidas presentes na Medida Provisória (MP) 905/2019, que será detalhado em futuras publicações.

A MP, sob o pretexto de estimular o primeiro emprego de jovens, decreta mais uma reforma trabalhista: cria a modalidade de contrato de trabalho precário; intensifica a jornada de trabalho, que pode resultar em aumento do desemprego; enfraquece os mecanismos de registro, fiscalização e punição às infrações; fragiliza as ações de saúde e segurança no trabalho; reduz o papel da negociação coletiva e da ação sindical; ignora o diálogo tripartite como espaço para mudanças na regulação do trabalho; e, por fim, beneficia os empresários com uma grande desoneração em um cenário de crise fiscal, impondo aos trabalhadores desempregados o custo dessa “bolsa-patrão”.

Desmonte dos direitos e a continuidade da crise no mercado de trabalho brasileiro

No Brasil, uma ampla reforma trabalhista foi realizada em 2017, com o objetivo de reduzir, desregulamentar ou retirar diversos direitos relativos às condições de trabalho. A reforma instituiu um cardápio de contratos de trabalho precários, seja pela insuficiência de horas trabalhadas ou pela possibilidade de redução de direitos; alterou a extensão da jornada de trabalho a partir de diversos mecanismos, inclusive de negociação individual; reduziu garantias relativas ao salário, às férias, à isonomia salarial e proteção às mulheres lactantes; e incluiu medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade de o trabalhador e a trabalhadora reclamarem os direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho. Além disso, aprovou pontos com repercussão

negativa na organização sindical e no processo de negociação coletiva.

A justificativa do governo e de setores do Congresso Nacional que aprovaram essa reforma foi de que o emprego voltaria a crescer. Com as novas regras, a expectativa era de criação de 6 milhões de empregos e da promoção da formalização dos trabalhadores.

Passados dois anos da implantação das medidas, os empregos não foram gerados e o mercado de trabalho continua se deteriorando, com crescentes informalidade e precarização das condições de trabalho, problemas que se agravaram em função justamente da Reforma. Como consequência de toda essa situação, a concentração de renda e a pobreza no país aumentaram.

Esse período contrasta com o vivenciado a partir dos primeiros anos da década passada, quando o mercado de trabalho iniciou um processo de estruturação. Até 2015, houve ampliação de empregos com carteira e da remuneração média, redução das ocupações por conta própria e ou sem carteira de trabalho. O crescimento econômico foi acompanhado por medidas que colaboraram com a melhoria da qualidade dos vínculos empregatícios, como o aumento da fiscalização e a política de valorização do salário mínimo, além de políticas de ampliação do acesso à educação. Nesse cenário, os jovens exerceram menor pressão sobre o mercado de trabalho, aproveitando as oportunidades de acesso à educação (via expansão da rede de escolas técnicas e a programas como o Pronuni e o Fies), já que a expansão do emprego e dos salários dos adultos sustentava a renda familiar.

Com a crise, a partir de 2015, voltou a crescer a precarização no mercado de trabalho brasileiro. Desde então, novas e antigas formas de precarização se expandiram (os trabalhadores em aplicativos). A precarização no Brasil assume várias formas: informalidade (trabalhadores assalariados sem registro e grande parte dos ocupados por conta própria), subocupados por insuficiência de horas, contratos formais precários (intermitentes e por tempo parcial), condições instáveis de emprego mesmo para aqueles com carteira assinada. Somam-se isso o enorme contingente de trabalhadores desempregados, em grande parte, por longos períodos.

O crescimento da precarização no mercado de trabalho é reflexo (1) da redução dos direitos, com a reforma trabalhista em 2017; (2) do fraco desempenho da atividade econômica, incapaz de gerar quantidade suficiente de postos de trabalho adequados e que atendam aos anseios dos trabalhadores, principalmente no que se refere à remuneração; (3) da falta de políticas públicas ativas de proteção ao desempregado e de geração de empregos de qualidade.

Ao invés de combater esses elementos, o governo Bolsonaro editou a MP 905/2019, que, mesmo nas projeções oficiais, não é capaz de gerar empregos na quantidade necessária à reversão da crise no mercado de trabalho, ainda que à custa da supressão de direitos dos trabalhadores. O governo promete gerar 4 milhões de novos postos de trabalho. No entanto, a MP é, na verdade, uma nova reforma trabalhista, que retira direitos e pode ampliar a precarização em curso.

A medida mais propagandeada pelo governo é a criação do contrato chamado de “Verde e Amarelo” (VA), que visa a atender trabalhadores e trabalhadoras jovens, de 18 a 29 anos de idade, na modalidade de “primeiro emprego”.

É um contrato que, além de prever a desoneração dos encargos sociais e trabalhistas pagos pelos empregadores (os encargos sobre a folha são quase que totalmente eliminados!), reduz valores da remuneração dos jovens que forem contratados. Isso porque são diminuídas drasticamente as verbas relativas ao adicional de periculosidade (também restringe os casos em que o adicional é devido), ao depósito na conta do FGTS e à multa rescisória, que também constituem salário, ainda que diferidos no tempo.

Este tipo de contrato só poderá ser firmado para aumentar o número médio de empregados na empresa entre janeiro e outubro de 2019. Os contratados poderão ter prazo determinado de até 24 meses. O contrato de trabalho “verde e amarelo” estabelece isenções para as empresas contratantes mesmo em cenário de crise fiscal. O novo contrato desconstrói o direito à remuneração das férias, à gratificação de férias, ao 13º salário e ao FGTS, incorporando-os ao pagamento mensal. Além disso, o desenho da política não veta todas as possibilidades de rotatividade da mão de obra, com a troca de trabalhadores e trabalhadoras com contratos por prazo indeterminado por jovens contratados pela carteira verde e amarela, desde que respeitado o limite máximo de 20% em contratos VA sobre a média de empregos existentes entre janeiro e outubro de 2019.

A medida provisória segue a inspiração ultraliberal e de desmonte de direitos do governo Bolsonaro e do ministro da economia, Paulo Guedes: redução do papel do Estado na economia; desregulamentação e supressão de direitos; fortalecimento da Desoneração de encargos sociais patronais incidentes sobre a folha de salários: contribuição previdenciária, salário educação e contribuição social para o Sistema S, Sebrae e Incra.

Como salientado pelo Diap (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar em Nota Técnica específica (SANTOS, 2019)), a medida pode acarretar no achatamento dos salários - a oferta de emprego com baixos salários será mascarada pelo adiantamento mensal das verbas legais e na supressão disfarçada dos benefícios esfera privada em detrimento da pública e da ação do indivíduo em detrimento da ação coletiva.

É importante destacar que a MP apresentada está em desacordo com o preconizado pela Convenção 144 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que determina o diálogo tripartite efetivo para alteração das normas trabalhistas. E o Estado brasileiro já havia sido incluído na lista dos países que não cumprem as recomendações da

Organização por essa mesma razão, na reforma trabalhista de 2017. Também está em desacordo com as regras que regem o uso de Medida Provisória, pois este tipo de mecanismo requer a comprovação de urgência e relevância sobre a questão. Ademais, inclui uma diversidade de temas que nem têm relação com a geração emergencial de empregos.

Por fim, retoma propostas já rejeitadas pelo Congresso Nacional em outras MPs editadas nesse ano, como é o caso da liberação total do trabalho aos domingos e feriados.

O desemprego atinge 12,5 milhões de pessoas. Entre as ocupadas, 44% estão na informalidade; 26% são trabalhadores e trabalhadoras por conta própria; entre os ocupados, 8% estão subocupados por insuficiência de horas; entre os que estão fora da força de trabalho, 7,3% são desalentados (jul/ago/set, 2019, PnadC/IBGE).

A MP 905/2019 não tem instrumentos que possam intervir positivamente nesse cenário para reverter a crise do mercado de trabalho brasileiro. Ao contrário, tem potencial para aumentar o desemprego e a precarização.

Principais pontos da nova reforma trabalhista

Em relação às outras medidas dessa nova reforma trabalhista, pode ser destacado que:

1. Desonera as empresas, mas onera os desempregados com o pagamento da contribuição previdenciária para aqueles que acessarem o seguro-desemprego.

2. Ao invés de promover empregos, facilita a demissão de trabalhadores e pode estimular a informalidade (sem carteira de trabalho assinada), a depender da classificação das multas, do enquadramento por porte econômico do infrator e da natureza da infração, que serão definidos posteriormente pelo Executivo federal. A proposta enfraquece mecanismos de registro, fiscalização, punição e determina a redução de custos com demissão.

3. Aumenta a jornada de trabalho no setor bancário para todos os trabalhadores e trabalhadoras, exceto para os que trabalham na função de caixa. Em relação a esse setor, também libera a abertura das agências bancárias e o trabalho aos sábados. O aumento da jornada de trabalho para bancários e bancárias tem potencial de ampliar o desemprego: a cada 2 trabalhadores com jornadas de 44 horas semanais, um poderá ser demitido.

4. Amplia a desregulamentação da jornada de trabalho instituída na reforma trabalhista de 2017 com a liberação do trabalho aos domingos e feriados, sem pagamento em dobro, pago apenas se o trabalhador não folgar ao longo da semana.

5. Promove a negociação individual e a fragmentação das normas por meio de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs).

6. Estimula a exclusão do sindicato das negociações de PLR com a não obrigatoriedade da presença de representante sindical quando o processo negocial é realizado por comissão paritária e com a inclusão, na legislação que diz respeito à PLR, de regras para pagamento de prêmio, que pode ser ato unilateral do empregador. Ao estabelecer a possibilidade de pagamento de prêmio em até quatro parcelas anuais, permite a ampliação da parcela variável do salário sem negociação com o sindicato.

7. Dificulta a fiscalização do trabalho, inclusive em situações de risco iminente. Retira do sindicato a autoridade para também interditar local de trabalho com risco iminente.

8. Institui o Conselho do Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes do Trabalho, sem participação das representações dos trabalhadores e trabalhadoras e nem mesmo do Ministério da Saúde, no contexto da recente flexibilização das Normas Regulamentadoras (NRs) da Saúde e Segurança do Trabalho promovida pelo governo. Além disso, esse Conselho entra em conflito com a orientação da OIT, de criar espaços tripartites para tratar dos temas relativos à saúde do trabalhador.

9. Cria um Fundo que será gerido por esse Conselho. As fontes desse Fundo serão as condenações de ações civis públicas trabalhistas e os valores arrecadados nas condenações por dano moral coletivo constantes nos TACs (Termos de Ajuste de Conduta). O Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes do Trabalho se restringe ao ambiente do trabalho, deixando de fora as demais situações como trabalho escravo, trabalho infantil, fraudes nas relações de trabalho, irregularidades trabalhistas na administração pública, liberdade sindical, promoção de igualdade de oportunidades, combate à discriminação no trabalho, entre outras. Apesar do escopo restrito, parte dos recursos que constituem o fundo são de ações oriundas desse escopo mais abrangente, por exemplo, recursos de infrações relacionadas a trabalho infantil, e que no novo desenho não serão utilizados em ações de reparação sobre esse tema.

10. Altera a regra para concessão do auxílio-acidente: incluindo no texto um vago “conforme situações discriminadas no regulamento”, que será definido por meio de uma lista a ser elaborada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (Sept/ME). Muda o valor do auxílio-doença de 50% do salário-benefício (com a reforma, a média de todas as contribuições) para 50% do benefício de aposentadoria por invalidez.

11. Institui multas que variam de R\$ 1.000,00 a R\$ 50.000,00 por infrações que atinjam os trabalhadores de forma coletiva (o que será modulado pelo porte da empresa) e multas entre R\$ 1.000,00 a R\$ 10.000,00 para situações em que o fato gerador da infração esteja relacionado a um trabalhador específico. A gravidade da infração será definida posteriormente, o que pode enfraquecer a capacidade de punição às empresas que cometem infrações trabalhistas.

12. Revoga 86 itens da Consolidação das Leis do Trabalho, entre os quais, direitos e medidas de proteção ao trabalho, como o artigo 160, que estabelece que “Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho”.

Considerações finais

Sob a justificativa de gerar empregos em um cenário de forte crise no mercado de trabalho, o governo Bolsonaro editou uma nova reforma trabalhista com o conteúdo que retira mais direitos. Mesmo a única medida que pretensamente poderia gerar empregos, o contrato Verde e Amarelo, apresenta diversos problemas: pode promover rotatividade mesmo com os limites estabelecidos na MP, além de reduzir a remuneração indireta do trabalhador. Não há nenhuma medida

pensada para outros grupos populacionais que também são mais vulneráveis no mercado de trabalho, como aqueles maiores de 55 anos, que ficaram de fora da proposta final.

Apesar de uma taxa de desemprego maior do que a média do mercado de trabalho, o emprego formal de jovens na faixa etária selecionada pelo Programa, em 2018, representava 30,6% do total de vínculos no ano e 34,2% dos vínculos celetistas.

Isso quer dizer que os jovens têm elevado peso no emprego formal atualmente. Pode se questionar se uma política voltada apenas este segmento populacional, de fato, vai alterar o grave problema de desemprego e subutilização vivido por todas as camadas da população.

O movimento sindical tem defendido propostas que consideram a diversidade do mercado de trabalho, sem, com isso, precarizar as condições de trabalho. Continua sendo necessária e urgente a adoção de medidas que efetivamente gerem crescimento econômico pela ampliação do poder de compra dos trabalhadores. Entre essas iniciativas estão o aumento do salário mínimo e a ampliação dos benefícios sociais, além da revogação das medidas deletérias da Reforma Trabalhista de 2017.

REFLEXÕES SOBRE OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS:

É a partir deste cenário de asfixia da capacidade de financiamento de políticas públicas e de ataques diretos aos instrumentos de organização da classe trabalhadora, que o Brasil vivencia a crise da Pandemia do Coronavírus.

A crise sanitária e econômica decorrente do Coronavírus provocou e exigiu radicais mudanças na dinâmica da vida humana, mudanças estas que foram aplicadas e geridas de maneira desigual no mundo, mantendo as hierarquias de poder, as desigualdades regionais, sociais, de gênero, raça entre outros marcadores discriminatórios que estruturam as relações internacionais.

No Brasil, o enfrentamento da pandemia pelo governo federal foi marcado por controvérsias, com orientações muitas vezes em desalinhamento com as recomendações pela OMS e pelo próprio Ministério da Saúde, que passou por uma dança das cadeiras, com ministros se retirando e sendo retirados ao longo da crise. Houve uma completa falta de coordenação junto aos entes federativos na gestão da crise e o descompromisso do estado brasileiro com medidas que assegurassem o isolamento e a manutenção da vida, minimizando assim, os impactos sobre a economia, especialmente no que se refere ao emprego e à renda, fundamentais tanto para os trabalhadores como para as empresas e o a recuperação de algum desenvolvimento nacional.

Em entrevista dada a Breno Altman, o presidente da CUT Brasil, Sérgio Nobre, falou sobre as mobilizações durante a pandemia e afirmou: “Quem está morrendo na pandemia é a classe trabalhadora”.

A CENTRALIDADE DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO CONTEXTO DE CRISE PANDÊMICA

Esse contexto desolador nos faz chegar numa realidade com uma taxa de desemprego em 14,2%, segundo IBGE e apesar da esperança despertada com a chegada da vacina ao Brasil, o país segue mergulhado em crises diversas e incertezas geradas por uma atuação de descompromisso com a compra de vacinas em massa e relações internacionais desastrosas.

Apesar dos indicadores do mercado de trabalho estarem extremamente desfavoráveis às negociações coletivas neste cenário, os processos de negociação coletiva ganharam uma centralidade crucial para o movimento sindical e para o conjunto da classe trabalhadora durante a Pandemia. São um dos mais importantes instrumentos para assegurar conquistas em temas que afetam diretamente a vida dos trabalhadores.

Vivemos um contexto que combina a fragilização financeira das entidades sindicais de trabalhadores, a grave crise sanitária com uma profunda crise econômica, esse cenário vem exigindo dos sindicatos novas estratégias que envolvam as negociações.

As negociações coletivas e a implementação de políticas para a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores foram frutos da pressão da sociedade, em especial do Movimento sindical, sobre o Poder Executivo e patronal. Foram negociados acordos de redução de jornada e salários e/ou de suspensão de contratos de trabalho, pagamento de benefícios compensatórios complementares e adoção de estabilidade provisória.

Os sindicatos buscaram rapidamente alternativas para preservar a vida, as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores. A partir de levantamentos qualitativos feito pelo DIEESE, notou-se deslocamento da negociação do reajuste salarial, tema principal das negociações coletivas, para a negociação de outras questões, estas relativas à pandemia. Foram negociadas diversas cláusulas relacionadas à crise sanitária, que abordavam temas, como:

- Regras sanitárias nos locais de trabalho;
- Licenças remuneradas;
- Trabalho remoto (home office);
- Férias individuais ou coletivas;
- Suspensão temporária do contrato de trabalho (MP 936 ou regime de layoff);
- Redução de jornada de trabalho e salários;
- Licenças não remuneradas.

O distanciamento social impôs ao Movimento sindical desafios quanto à mobilização das bases para as campanhas negociais. Foi preciso repensar formas de interlocução com a base, e em algumas categorias foi possível desenvolver discussões e aprovações de acordos coletivos durante a pandemia através de ferramentas online, assim como todo o processo negocial, rodadas de negociações, assembleias, encontros, consultas aos trabalhadores, reuniões, entre outros.

Referências:

- A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia / organização Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann. -- 1. ed. - Brasília : Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.
- Trecho notícia CUT Nacional: <https://www.cut.org.br/noticias/quem-esta-morrendo-na-pandemia-e-a-classe-trabalhadora-diz-sergio-nobre-6c3d>



CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO E CONTRATAÇÃO COLETIVA

Trechos de texto extraído do Curso de Negociação e Contratação coletiva da Escola Sindical sul e CUT Nacional.

A negociação é uma prática cotidiana e está em todas as esferas da nossa vida. Na vida particular, a negociação é uma forma de conciliar interesses diferentes entre as pessoas. Pode ser na família, na roda de amigos, no lazer e no trabalho. Na esfera pública é uma prática que expressa às relações de poder entre os diversos atores sociais e nos mais diversos campos, como na diplomacia, na política e nas relações de trabalho. É um instrumento de solução de conflitos nas sociedades contemporâneas, tendo como meios às diversas organizações representativas como: os sindicatos, as organizações dos movimentos sociais, os partidos políticos e as demais formas associativas. O nosso foco é o tipo de negociação que envolve as relações entre o trabalho e o capital, ou seja, a negociação coletiva que traduz os conflitos vigentes nas relações sociais de trabalho. Essas relações por natureza do capitalismo são historicamente constituídas entre aquele que vende a força de trabalho (trabalhadores e trabalhadoras) e aquele que compra força de trabalho, ou seja, os patrões (donos dos meios de produção).

Para iniciar uma análise sobre Negociação e Contratação Coletiva é fundamental discutir dois elementos essenciais para estratégia do processo de articulação da NCC: o conflito e o confronto.

O Conflito se dá quando há interesses divergentes entre trabalhadores e trabalhadoras com os patrões. O conflito iguala as ações dos (as) trabalhadores (as), nas relações de trabalho e no contexto da sociedade, pautando as relações entre sindicatos, empresários e Estado.

O Confronto é a prática de mobilizações e greves que demonstra a força política efetiva dos (as) trabalhadores (as). Representa um conjunto de reivindicações que prioriza os salários, os benefícios, as pautas sociais e a ação sindical.

Em uma negociação e contratação coletiva existem dois atores políticos: os representantes dos (as) trabalhadores (as) e os representantes dos empresá-

rios. O objetivo das duas partes na negociação é obter a maior vantagem possível. A complicação dessa negociação é que os interesses centrais das duas partes são antagônicos.

No lado dos empresários prevalece uma postura conservadora, tentando manter as condições vigentes. Por exemplo, negociando o menor índice de reajuste possível, evitando a inclusão de novos itens da pauta social, como auxílio-creche, plano de saúde, auxílio-educação e/ou outros benefícios, pois representa uma consequência direta no aumento de encargos e despesas e consequente redução da margem de lucro.

Já as representações dos trabalhadores e trabalhadoras buscam garantir os direitos adquiridos e conquistar novos direitos. Querem exatamente o oposto dos empresários, ou seja, o índice de reajuste justo que garanta o ganho real do poder aquisitivo do salário, além das reivindicações sociais, de melhores condições de trabalho e de liberdade de organização sindical, tentando diminuir a exploração da força de trabalho e valorizando o papel dos trabalhadores e trabalhadoras no processo de produção e trabalho. O desafio da negociação coletiva é a composição destes interesses antagônicos para estabelecer uma regulação dos conflitos existentes nessas relações de produção.

A negociação pode se dar no nível da empresa ou em âmbito nacional, isto é, em indústrias distintas ou para todas as indústrias.

A CUT aponta que a negociação e contratação coletiva devem ser articuladas nacionalmente, por ramo de atividade e com data-base unificada. Para a CUT, essa é uma questão estratégica para fortalecer e ampliar a representatividade dos (as) trabalhadores (as) no processo de negociação, superando as diferenças regionais e fortalecendo a luta e a consciência de classe.

Campanha salarial e negociação coletiva

Chegar à celebração de um acordo coletivo não é um processo simples. Há casos em que o acordo é resultado de um movimento espontâneo das/os trabalhado-

ras/es, no qual a participação do sindicato é pequena e a entidade limita-se a coordenar o movimento e o processo de negociação coletiva com a empresa. Em outras situações, o acordo é fruto de um trabalho sindical já enraizado no local de trabalho, parte de um plano mais amplo de ação que o sindicato desenvolve com trabalhadoras/es de empresas de sua base territorial.

O sindicato pode empregar grande parte de seus recursos e gastar parte considerável do trabalho de seus dirigentes e assessores na preparação e condução da negociação coletiva com as empresas. O conjunto de atividades que o sindicato desenvolve nesse processo faz parte da chamada campanha salarial. A negociação coletiva corresponde apenas a uma das etapas da campanha, que, por sua vez, é uma parte da ação sindical que se desenvolve permanentemente junto à categoria.

Etapas do planejamento de campanha

1. Avaliação da campanha anterior

Na fase de planejamento da campanha, uma série de medidas deve ser adotada. A diretoria do sindicato pode, como ponto de partida, avaliar a campanha anterior, destacando os saldos obtidos do ponto de vista das reivindicações, do processo de organização das/os trabalhadoras/es e da elevação do seu nível de consciência. Essa avaliação deve considerar, em todas as etapas, os objetivos previamente definidos da campanha anterior.

2. Definição dos objetivos estratégicos

É preciso definir com clareza os objetivos da campanha. Parte da diretoria do sindicato pode achar que o fundamental são os itens econômicos, particularmente a reposição das perdas salariais acumuladas desde a assinatura do último acordo. Outras/os diretoras/es podem querer estabelecer como principal objetivo testar a capacidade de paralisação das/os trabalhadoras/es das grandes empresas existentes na base do sindicato.

Parte da diretoria pode achar que o mais importante ainda é consolidar o processo de organização de base, por meio do reconhecimento das comissões de fábrica ou por local de trabalho.

Divergências tão acentuadas sobre os objetivos da campanha levarão, necessariamente, a problemas na tomada de decisões durante o seu desenrolar: o que fazer, até onde forçar, quando parar e, ao final, como avaliar se a campanha foi vitoriosa ou não. Por tudo isso, tais divergências devem ser resolvidas a tempo, com ampla discussão no interior da diretoria e com segmentos mais amplos da própria categoria. O debate deve considerar o projeto sindical que está sendo construído e que tem orientado toda a ação do sindicato nos anos anteriores.

3. Recursos disponíveis e necessários

Definidos os objetivos, é preciso saber com que recursos (materiais, financeiros, humanos e de informação) o sindicato poderá contar para desenvolver a campanha.

Qual a verba prevista no orçamento, com quantas/os militantes pode contar para mobilizar a categoria, que instrumentos de divulgação podem ser acionados, qual o trabalho a ser realizado pelas assessorias, entre outros.

Uma observação mais cuidadosa dessa fase do planejamento indica a necessidade de uma atenção especial à avaliação dos recursos, vistos não isoladamente, mas no seu conjunto. De que meios o sindicato realmente dispõe para deflagrar uma campanha com efetivas possibilidades de êxito?

4. Avaliação da correlação de forças

Neste momento, destaca-se a importância de se dar conta da correlação de forças existente entre as/os trabalhadoras/es e as/os empresárias/os. Onde se localizam os pontos fortes e os pontos fracos do lado das/os trabalhadoras/es? Onde acumularam maior experiência de luta, que setores estão mais organizados, quais são mais vulneráveis? O mesmo procedimento deve ser feito ao se analisar a situação dos patrões.

A análise dos pontos fortes e pontos fracos de uma parte deve ser feita em relação aos pontos fortes e pontos fracos da outra. Com isso, queremos dizer que a força obtida pelas/os trabalhadoras/es, num determinado momento, é sempre medida em relação à força também acumulada, no mesmo período, pelos patrões. Uma conjuntura de ascensão das lutas das/os traba-

lhadoras/es, marcada pelo crescimento do número de greves, por exemplo, pode favorecer a ação do sindicato. Numa fase de crescimento econômico, em que as empresas fecham acordos vantajosos de exportação, pode aumentar o poder de barganha do sindicato. Situação inversa geralmente ocorre em momentos de crise econômica, de recessão e desemprego.

Além de questões gerais, como o desempenho do conjunto da economia ou de determinado setor da indústria, dos movimentos que mobilizam o conjunto ou parte da classe trabalhadora, o sindicato deve considerar questões específicas, como o desempenho das empresas existentes na sua base territorial, o grau de organização das/os trabalhadoras/es no interior das empresas, as inovações tecnológicas que estão sendo introduzidas, as novas técnicas de gestão da mão-de-obra, entre outros.

5. Definição da estratégia e das táticas

O conjunto de informações levantadas pode levar a direção do sindicato a concluir que, a quatro meses da data prevista para a negociação, as/os trabalhadoras/es encontram-se numa situação de relativa fragilidade diante das empresas. O que fazer diante desse quadro? É possível revertê-lo?

É esse o desafio enfrentado quando se planeja a campanha. O planejamento deve prever um conjunto de medidas que deem conta de:

- neutralizar os pontos fracos do sindicato (onde as/os trabalhadoras/es estão mais desorganizados, onde é maior a pressão patronal, os efeitos desmobilizadores da propaganda das empresas contra o sindicato, por exemplo);

- explorar, no sentido de consolidar e potencializar, os pontos fortes identificados do lado das/os trabalhadoras/es.

Trabalho semelhante deve ser feito em relação ao campo dos empresários: depois do mapeamento de sua força relativa, como explorar debilidades e neutralizar a força deles?

A estratégia de ação do sindicato é o caminho escolhido para reverter uma correlação de forças desfavorável (situação mais comum) ou consolidar a posição num quadro no qual a força relativa das/os trabalhado-

ras/es é superior à dos patrões (situação excepcional, localizada em certas conjunturas). Esse caminho se concretiza num conjunto de medidas também previstas no planejamento: intensificar o trabalho em determinada empresa, incentivar paralisações de curta duração, promover cursos de formação para militantes, desenvolver greves simultâneas ou alternadas nas empresas de determinada região etc. Chamamos de táticas essas medidas que colocam em andamento (e ao mesmo tempo testam) a estratégia de ação do sindicato. Essa estratégia, dado o caráter dinâmico que se estabelece numa negociação na qual o outro ator também “joga”, deverá ficar sob constante avaliação e monitoramento, durante todo o processo.

Essa avaliação poderá levar à necessidade de mudanças parciais nas táticas ou na estratégia e, no limite, até mesmo à escolha de uma nova estratégia.

É importante considerar que as negociações com empresas isoladas ou com o conjunto de empresas da base territorial devem ser situadas no contexto mais geral do plano de ação e do planejamento estratégico traçado para o desenvolvimento da campanha. Em outras palavras, a negociação deve ser vista como parte, como momento da campanha. A estratégia e as táticas de negociação devem, neste sentido, subordinar-se ao planejamento estratégico geral elaborado pelo sindicato.

CONSTRUÇÃO DE UMA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA NCC

A construção de uma pauta de reivindicações para o processo de negociação é um grande desafio, pois essa pauta pelo menos em tese deve representar os anseios de toda uma categoria. A questão central da negociação sempre é o item do reajuste salarial. É o tema de interesse maior das/os trabalhadoras/es e detém grande capacidade de mobilização na base.

A conjuntura político-econômica influencia diretamente na negociação e contratação coletiva. Como nos mostra a história recente, nos anos 80 do século XX tivemos a hiper-Inflação, na década seguinte, com o projeto liberal, proliferou-se a terceirização e precarização do emprego e o ataque frontal a aos direitos trabalhistas. Em momentos de conjuntura com a economia estabilizada e a inflação sob controle, perde força a mobilização das/os trabalhadoras/es. Faz-se necessário ampliar essa pauta de reivindicação tanto

para garantir maiores vantagens e ampliação de direitos ao conjunto de trabalhadoras/es, bem como para ampliar os interesses e mobilização destes. Entretanto, os sindicatos podem e devem incluir na pauta de reivindicações um conjunto de cláusulas econômicas, sindicais, trabalhistas, benefícios sociais buscando a democratização das relações de trabalho. Neste capítulo iremos aprofundar todas essas pautas.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Nas Cláusulas Econômicas discute-se as reivindicações de cunho econômico como: reajuste salarial, pagamento, piso salarial, abono salarial, desconto descanso semanal, descontos salariais, gratificações, adicionais, auxílios adicional de hora-extra, adicional noturno e ajuda de custo, complementação de auxílio doença e auxílio morte e ou funeral, e equiparação salarial. E o acordo coletivo pode servir para definir padrões de procedimentos administrativos (formas de pagamento prazos, descrição de contra-cheque) referentes as questões acima. Evitando assim, atrasos e garantindo transparência nas relações de trabalho.

CLÁUSULAS SOCIAIS

São as demais cláusulas da Convenção, que apesar de não terem aparentemente reflexos diretos no bolso da/o trabalhadora/r, ajudam a melhorar a qualidade de vida e de trabalho das categorias. São cláusulas que dispõem sobre saúde do trabalhador, regulamentação de folgas e escalas, seguro de vida, atestados, garantia do emprego, entre outros.

Também são cláusulas que podem interferir em desigualdades estruturais de gênero, raça e etárias. Desigualdades que são materializadas na relação capital trabalho através de diferenças salariais, menos oportunidades de ascensão, condições de trabalho desfavoráveis ou que desconsideram algumas especificidades de determinado grupo, acarretando em riscos, desconfortos e relações de assédio. As cláusulas sócias podem e devem interferir nas consequências oriundas do racismo, do machismo e de outras tecnologias de opressão que geram e mantêm relações desiguais em toda a sociedade, inclusive no chão das fábricas e nos sindicatos.

CLÁUSULAS SINDICAIS

Nas cláusulas sindicais é reivindicado junto às empresas o respeito à liberdade e autonomia sindical. Pleiteia-se a liberdade e reconhecimento das organizações sindicais de base e do delegado sindical, o livre acesso do sindicato nos locais de trabalho, a liberação dos dirigentes sindicais, o combate às práticas anti-sindicais, o abono de falta para participar de atividades sindicais, a contribuição sindical, a contribuição assistencial, o recolhimento ou não da contribuição, entre outros.

Com as cláusulas sindicais podemos construir melhores condições para o trabalho de base das organizações sindicais, fortalecendo luta e organização sindical, mobilizando os (as) trabalhadores (as), mostrando a importância do sindicato.



A IMPORTÂNCIA DA ARGUMENTAÇÃO

Texto extraído do Seminário de Negociação do DIEESE
– A importância da Argumentação

A/o negociadora/r experiente sabe que fundamentar bem a defesa das reivindicações é muito importante durante a negociação. A falta de dados que justifiquem uma demanda ou demonstrem que há condições para seu atendimento pode comprometer o desempenho da comissão negociadora.

Sindicatos que se preparam bem para o processo geralmente solicitam da assessoria uma pesquisa que inclui informações sobre a situação da empresa, as tendências do setor ou do conjunto da economia e, inclusive, dados sobre o comportamento de outros grupos empresariais ou da Justiça Trabalhista, em relação às reivindicações semelhantes àquelas que vão negociar. Ao lado disso, procuram formar uma comissão negociadora integrada por elementos com capacidade de fundamentar, sob esses vários aspectos, os itens da pauta.

Uma comissão negociadora integrada pressupõe garantir a diversidade em sua composição, incluindo mulheres, jovens, negros e negras, pessoas com deficiência entre outras identidades que qualificam e fundamentam as reivindicações. A multiplicidade de olhares trás mais qualidade para a construção da pauta e mais elementos à argumentação.

ARGUMENTAR COM SEGURANÇA

A defesa de uma reivindicação pode ser feita considerando-se aspectos econômicos, políticos, jurídicos, éticos e sociais. Tomemos como exemplo a reivindicação pela redução da jornada de trabalho para quarenta horas semanais, sem redução de salários. Dados sobre o desempenho da empresa e sobre as tendências do mercado podem demonstrar uma crescente produtividade, com base na introdução de novas tecnologias, e perspectivas de ampliação da demanda pelo produto. Além disso, as/os trabalhadoras/es podem alegar que:

A redução da jornada de trabalho pode ser feita sem comprometer a produção e a competitividade da empresa, podendo ser compensada pelo aumento da produtividade;

A redução da jornada de trabalho poderá levar a uma melhora substantiva de suas condições de vida;

Há acordos feitos em outras regiões, onde trabalhadoras/es do mesmo ramo produtivo já conquistaram a jornada semanal de 40 horas.

Outros argumentos de natureza diversa podem ser empregados para reforçar a argumentação em torno dessa situação hipotética. O objetivo da argumentação, nesse caso, é deixar claro que a reivindicação é justa e pode ser atendida, sem prejuízo significativo para as/os empresárias/os.

Ao pensar a defesa das reivindicações, a comissão das/os trabalhadoras/es deve considerar também os argumentos que poderão ser utilizados pelos patrões para atendê-las ou negá-las. Esse exercício ajuda a definir táticas de condução de negociação em que a argumentação tem um peso significativo.

Dados sobre as condições de trabalho e a saúde da/o trabalhada/or podem trazer o debate para um campo em que pesam sentimentos e valores. Da mesma forma, a comparação das diferenças existentes entre a empresa e outras concorrentes, onde as condições de trabalho são inegavelmente melhores, pode deixar os patrões em situação embaraçosa. Explorar os aspectos menos defensáveis da argumentação dos patrões ou até mesmo eventuais contradições entre os membros de sua comissão pode conferir às/aos trabalhadoras/es relativa vantagem na mesa, o que pode ser explorado junto à categoria ou através da imprensa.

Trazer o debate para o campo considerado propício, que as/os trabalhadoras/es conhecem melhor, ou mudar o debate quando se sente que ele tende a se desenvolver num terreno onde é menor sua segurança, utilizando-se bem de elementos surpresa e de iniciativa, são táticas que também podem conferir à comissão de trabalhadoras/es uma posição vantajosa na negociação.

ARGUMENTAÇÃO: POTENCIALIDADES E LIMITES

Outro aspecto importante de uma boa argumentação é sua função voltada para a opinião pública e para a própria categoria. No primeiro caso, especialmente quando a campanha envolve o interesse de outros grupos sociais que não estão participando diretamente da negociação (consumidoras/es, destinatárias/os de serviços públicos ou privados, contribuintes, etc.), uma boa argumentação pode ser utilizada para assegurar o apoio desses setores ou, ao menos, para neutralizar uma postura contrária ao movimento. Quanto ao papel da argumentação junto à própria categoria, é fundamental que esta esteja consciente da justeza de cada reivindicação, para que se mobilize por ela durante a campanha.

Conhecer a dinâmica da negociação e saber usar a

argumentação para atingir seus objetivos estratégicos é importante para a comissão das/os trabalhadoras/es. É a partir desse conhecimento, que se atribuem aos membros da comissão funções específicas no debate (quem coordena, quando cada um deve falar, qual argumento utilizar, etc.).

Embora o emprego de determinada tática possa reverter, num momento específico, uma situação considerada desfavorável, e embora a qualidade da argumentação utilizada possa conferir uma posição de relativa vantagem às/aos trabalhadoras/es na mesa, é importante lembrar que o resultado do processo depende, fundamentalmente, da capacidade de alterar a seu favor o poder de barganha acumulado fora do espaço restrito onde se desenrolam as negociações.

Dicas práticas para uma negociação eficaz*

Um simples ato impensado ou uma piada fora de hora podem detonar uma negociação que tinha tudo para dar certo. Confira alguns toques do que deve e o que não deve ser feito em uma negociação:

O que fazer	O que não fazer
Cada um tem um estilo pessoal, que deve ser valorizado e estudado antes da negociação começar.	Tratar todo mundo como VOCÊ não gosta de ser tratado.
Escute com atenção.	Fazer muitas concessões logo no início da negociação.
Fortaleça a necessidade de que as duas partes saiam ganhando na conversa.	Não tentar levar vantagem na negociação. Isso só prejudica o andamento do processo.
Crie um clima agradável para a negociação, seja uma pessoa de abordagem ampla e aberta para novas idéias.	Não ser preconceituoso ou muito 'apaixonado' nas suas colocações. Deixe as conversas sobre política e futebol para depois, elas podem acabar com tudo.
Deixe espaço suficiente para manobra nas suas propostas.	Não fazer uma oferta inicial muito radical.
Se não conseguir mesmo aceitar um compromisso proposto, não hesite em recusá-lo.	Nunca dizer 'nunca'. Leve o seu tempo necessário para negociar e para pensar nas coisas – se necessário peça recesso ou adie a negociação.
Tente descobrir qual é a posição da outra parte: utilizando frases como: "O que acha se ...".	Não ridicularizar a outra parte.
Seja flexível de forma a adaptar-se à situação e às reações da outra pessoa. Lembre-se: a flexibilidade não é sinal de insegurança ou fraqueza, mas de estar alerta e compreender a questão.	Não começar a falar se não tiver algo de relevante para dizer. As negociações já são demoradas por natureza, não tenha pressa, porém não as atrase ainda mais desnecessariamente.
Se durante as negociações forem ditas coisas 'em off', mantenha-as em sigilo.	Não interromper a outra parte. Deixe-a acabar primeiro para começar a falar.
Trabalhe com uma agenda para tornar a reunião mais eficiente.	Nunca fazer reuniões com mais de duas horas sem intervalo.

TÁTICA DO BODE

Esta é uma das táticas mais antigas utilizadas em negociações. Também é conhecida como a "tática do bode". Acredito que você já tenha passado pela experiência que vou descrever a seguir:

"Era uma vez um homem sábio que vivia num pequeno vilarejo. Uma mulher infeliz foi até ele em busca de conselho. Ela vivia numa pequena choupana, onde mal cabiam seu marido e as duas crianças. Acontece que os pais de seu marido ficaram numa situação difícil, não tendo mais onde viver. Sendo boa, ela deixou que eles se mudassem para a já lotada cabana. Não demorou muito para que a situação ficasse complicada. "O que devo fazer?", perguntou ela ao sábio.

Ele alisou a barba, pensou um pouco e perguntou: "A senhora tem um bode?". "Sim", ela disse, "mas o que isso tem a ver com o meu problema?". "Eu sei o que fazer - leve o bode para a choupana por uma semana e depois volte aqui". Ela seguiu o conselho relutantemente, mas já que ele era um sábio...

Passada uma semana as coisas pioraram. Cada vez que o bode se virava, os seis moradores tinham que mudar de lugar. Era impossível dormir. A senhora em prantos, resolveu voltar ao sábio. "Estou muito pior do que antes" disse ela e lhe contou toda a história.

Ele mais uma vez alisou a barba, pensou um pouco e perguntou: "A senhora tem galinhas?". "Sim", ela disse, "mas o que isso tem a ver com o meu problema?". "Eu sei o que fazer - leve as galinhas para a choupana por uma semana e depois volte aqui". Mais cética do que nunca, ela novamente seguiu o conselho do sábio.

Após uma semana, histérica, ela retornou. "Você é louco", disse ela. "Seu conselho não vale nada. Agora é impossível viver na minha choupana. O bode se vira, as galinhas voam, os hóspedes tosem, as crianças acham penas na sopa e eu brigo todos os dias com meu marido. É tudo culpa sua!".

Calmamente o sábio alisou sua barba, pensou mais um pouco e disse: "Cara senhora, tente mais uma coisa quando voltar para casa. Retire as galinhas. Retorne aqui em uma semana". "Esse homem é meio bobo", ela pensou. Mas por via das dúvidas, ela decidiu seguir o conselho pela última vez.

Após uma semana ela retornou. "Como se sente, minha senhora?" ele perguntou. "Isto é ridículo, mas me sinto um pouco melhor agora que as galinhas estão fora da choupana". Ele ouviu o comentário e disse: "Tenho a solução final para seu problema. Tire o bode". A senhora tirou o bode e viveu feliz para sempre com seu marido, crianças e sogros."

É desta maneira que negociadores experientes conseguem levar vantagem em seus negócios. Eles criam dificuldades artificiais (o bode), e lentamente vai retirando uma por uma, dando a impressão que está fazendo uma concessão dolorosa. Esta é a tática mais utilizada em negociações sindicais. Se pede muito para se conseguir aquilo que é realmente o desejado.

Experimente utilizar esta técnica e você ficará surpreendido com os resultados.



GREVE E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Referência:

Trechos de texto extraído do Curso de Negociação e Contratação coletiva da Escola Sindical sul e CUT Nacional.

Artigo: As greves escravas, entre silêncios e esquecimentos. por ANTONIO LUIGI NEGRO E FLÁVIO DOS SANTOS GOMES. Publicado no dia Publicado 14/07/2016 às 15:47 – Outras palavras: [HTTPS://OUTRASPALAVRAS.NET/SEM-CATEGORIA/ENTRE-SILENCIOS-E-ESQUECIMENTOS-AS-GREVES-DOS-TRABALHADORES-NEGROS/](https://outraspalavras.net/sem-categoria/entre-silencios-e-esquecimentos-as-greves-dos-trabalhadores-negros/)

CONCEITO DE GREVE

A Greve é instrumento legítimo de luta das/os trabalhadoras/es, que se caracteriza pela paralisação coletiva e voluntária do trabalho realizada por trabalhadoras/es, com o propósito de reivindicar o aumento de salário, a melhoria de condições de trabalho, a garantia e ampliação dos direitos trabalhistas. Por extensão, pode se referir à cessação coletiva e voluntária de quaisquer atividades, remuneradas ou não, para protestar contra algo (de conformidade com a “Consolidação das Leis do Trabalho - CLT”).

ORIGEM DA GREVE

Os movimentos paredistas e reivindicatórios datam de épocas primitivas, segundo o episódio bíblico narrado no Êxodo (capítulo V), referindo-se aos das/os trabalhadoras/es egípcios no Primeiro Império e os que se repetiram, anos depois, entre os que laboravam na construção da pirâmide de Ramsés III, que teria uma similitude com a resistência às más condições de trabalho, que obrigaram Moisés a orientar e liderar a fuga do país da escravidão. Outros fatos grevistas da pré-história do Direito do Trabalho são registrados, tais como: o dos mineiros de "Sunium e Laurium", 650 a.C.; as reivindicações da plebe romana, século V a.C.; as atitudes de rebeldia e sedição eclodidas em 997, na Normandia e, em 1.008 e 1.024, na Bretanha.

No Brasil do século XIX, antes dos imigrantes, negros escravizados e trabalhadores livres já faziam “pare-

des”, paralisações por melhores condições de vida e trabalho. Esta origem das “paredes” no Brasil, como fruto da organização de africanos, índios, brasileiros e posteriormente também de imigrantes não é contada nos livros de história e por muitos anos o Movimento sindical também repercutiu a ideia que não haviam escravizados dentro das fábricas. Esse apagamento histórico tem o objetivo de excluir do imaginário coletivo os/as trabalhadores/as negros/as da formação da classe trabalhadora brasileira. No entanto, são cada vez mais reveladas pela pesquisa histórica, que quem expulsou os escravizados e negros ex-escravizados das fábricas não foram os patrões, mas sim a historiografia.

“Dos operários registrados nas manufaturas do Rio de Janeiro entre os anos de 1840 a 1850 — em particular nas fábricas de vidro, papel, sabão, couros, chapéus e têxteis —, 45% eram escravos. Além disso, o recenseamento de 1872 apontou que, no Rio de Janeiro, havia mais de 2 mil cativos empregados como trabalhadores em pequenas fábricas.(...) No final da década de 1820, cativos, africanos livres e outros trabalhadores pararam a Fábrica de Pólvora Ipanema, controlada pela monarquia. Reivindicavam melhorias nas condições de trabalho, incluindo diárias e dieta alimentar. No Rio de Janeiro, em abril de 1833, um levante numa caldeiraria trouxe apreensão quando os escravos enfrentaram a força policial, sucedendo tiros e mortes”.

Este apagamento reforça até os dias de hoje o mito do imigrante radical x o negro dócil. De um lado a imagem do trabalhador estrangeiro, branco, anarquista e rebelde, inaugurando as greves no Brasil e do outro a do trabalhador brasileiro (negros libertos, negros escravizados, indígenas) longe das lutas, acomodados. Essa reflexão é crucial, pois precisamos quebrar com esse mitos que até os dias de hoje aparecem nas nossas falas e condicionam a maneira que nos enxergamos enquanto classe.

A palavra greve origina-se do francês greve, com o mesmo sentido, proveniente da Place de Greve, em Paris, na margem do Sena, outrora lugar de embarque e desembarque de navios e, depois, local das reuniões de desempregados e operários insatisfeitos com as condições de trabalho. O termo greve significa,

originalmente, "terreno plano composto de cascalho ou areia à margem do mar ou do rio", onde se acumulavam inúmeros gravetos. Daí o nome da praça e o surgimento etimológico do vocábulo, usado pela primeira vez no final do século XVIII.

Originalmente, as greves não eram regulamentadas, eram resolvidas quando vencia a parte mais forte. O trabalho ficava paralisado até que ocorresse uma das seguintes situações: ou os operários retornavam ao trabalho nas mesmas ou em piores condições, por temor ao desemprego, ou o empresário atendia total ou parcialmente as reivindicações para que pudesse evitar maiores prejuízos devidos à ociosidade.

TIPOS DE GREVE

São vários tipos e motivos para greve, o mais tradicional é a greve de cunho reivindicatório por reajustes salariais, melhorias de condições de trabalho, garantia de direitos conquistados e ampliação de direitos, normalmente as greves são por categorias profissionais e ou por ramos econômicos. Existem, ainda, outros tipos de greve, como a:

Greve branca: Mera paralisação de atividades, desacompanhada de represálias;

Greve de braços cruzados: Paralisação de atividades, com o grevista presente no local de trabalho, postado em frente à sua máquina ou atividade profissional, sem efetivamente trabalhar;

Greve de fome: O grevista recusa-se a alimentar-se para chamar a atenção das autoridades ou da sociedade civil para suas reivindicações;

Estado de greve: Alerta para uma possível paralisação.
Greve de ocupação: Quando as/os trabalhadoras/es ocupam as fábricas e locais de trabalho e garantem que a produção cesse.

Greve geral: é um instrumento de luta sindical de âmbito nacional. Caracterizada pela paralisação de uma ou mais categorias de trabalhadoras/es. A greve geral normalmente tem um caráter conjuntural, político e econômico mais amplo. As motivações para uma greve geral podem ser o arrocho salarial, a recessão, o desemprego, o projeto neoliberal, entre outras.

DIREITO DE GREVE

No Brasil, a Constituição Federal, em seu artigo 9º e através da Lei nº 7.783/89, assegura o direito de greve a todas/os trabalhadoras/es, competindo-lhe a oportunidade de exercê-lo para defender os seus interesses.

Mas, ao mesmo tempo, no mesmo art. 9.º, no seu §1º, dispõe: "A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento de necessidades inadiáveis da comunidade". Assim, de forma contraditória, nota-se que esse parágrafo condiciona o exercício do direito de greve em serviços ou atividades essenciais ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Podemos entender que, nesses serviços ou atividades, um mínimo tem de continuar em funcionamento, a fim de possibilitar o atendimento de necessidades essenciais.

Considera-se legítimo o exercício de greve, com a suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços, quando o empregador ou a entidade patronal correspondente tiverem sido avisadas com 72 horas de antecedência, nas atividades essenciais, e 48 horas nas demais. Assim sendo, não é considerada lícita a greve surpresa.

Consideram-se atividades essenciais:

- Tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- Assistência médica e hospitalar;
- Distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- Serviços Funerários;
- Transporte coletivo;
- Captação e tratamento de esgoto e lixo;
- Telecomunicação;
- Guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- Processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- Controle de tráfego aéreo;
- Compensação bancária.

Portanto, não se pode esquecer que o direito de greve não é absoluto, estando o grevista obrigado a atender as necessidades inadiáveis da comunidade, sujeitando-se às penas da lei quanto aos abusos cometidos.

AGREVE E ANCC

Há uma relação direta entre a greve e o processo de Negociação e Contratação Coletiva - NCC. A greve é o instrumento de pressão das/os trabalhadoras/es sobre os patrões e entidades sindicais patronais para reivindicar o atendimento da pauta de negociação.

No Brasil, a lei não autoriza a greve sem a prévia tentativa de negociação. A lei prevê que a greve é deliberada em assembleia geral convocada pela entidade sindical e de acordo com as formalidades previstas no seu estatuto.

Na falta de entidade sindical, a assembleia será entre as/os trabalhadoras/es interessados, que constituirão uma comissão para representá-los, inclusive se for o caso, perante a justiça do trabalho.

Reprodução

ATEANDO FOGO



O MISSIONARIO — Ma vói, Diastino, ricorda la vita ! Que cosa e etchinco tostó pro uno hi carrigato co famiglia ? Lasciate la firramenta ! Andiamo a fare la rivulutione !

O OPERARIO — Ucé, só Paschoá, tá perdendo só tempo. Eu não comprendo lingua estrangeir.

A Negociação Coletiva na estratégia da CUT

Desde 2008, a grave crise internacional colocou, já há algum tempo, as maiores economias em recessão e trouxe para os trabalhadores desemprego, arrocho salarial e perda de direitos. No Brasil, inicialmente, a economia resistiu à essa conjuntura adversa e o emprego cresceu, o desemprego e a informalidade diminuíram, e o ambiente das mesas de negociação repercutiu o ganho de lucro por parte das empresas e a disposição dos trabalhadores para buscar melhores salários, benefícios e condições de trabalho. O desempenho da economia é a base para o avanço dos resultados das negociações coletivas.

Com o golpe em 2016 e a eleição de Bolsonaro, a classe trabalhadora tem sofrido um intenso ataque, seja na organização ou na retirada de direitos, via institucional ou negocial.

Mais recentemente, o governo acena com um projeto de reforma sindical que é, antes de tudo, uma desregulamentação. Para intervir nesse processo, a CUT formulou algumas diretrizes que objetivam fortalecer a estrutura sindical e o sistema de negociação coletiva, reafirmando que a liberdade de organização deve criar o espaço político necessário para que a regulação autônoma favoreça a uma alta representatividade e abrangente representação das entidades sindicais, induzindo o sistema sindical a ter entidades unitárias e fortes; levar em conta, além do contexto de mudança e os desafios do futuro, a história, valores e cultura do movimento sindical; que o financiamento de todos envolvidos na base da representação para a sustentação da estrutura sindical seja originária da delegação em assembleia da base de representação favorecida pela contratação coletiva (acordo ou convenção); a construção de instrumentos de solução de conflitos por meio da negociação e de mecanismos compartilhados e que a mediação ganhe prevalência sobre a arbitragem.

Visando fortalecer a organização sindical cutista, o 13º CONCUR aprovou uma resolução sobre negociação que visa articular essa importante ferramenta ao fortalecimento do nosso projeto organizativo, conforme abaixo:

“A Negociação Coletiva

O direito à negociação coletiva vem sofrendo pesado ataque. É o principal campo do embate entre capital e

trabalho, onde os trabalhadores/as organizados em sindicatos lutam por ampliação ou, em tempos de crise, pela manutenção de direitos. Esse é um dos principais pontos atacados na reforma trabalhista que acontece no Brasil e nas reformas que aconteceram em outros países, atendendo aos interesses do setor patronal.

A sobreposição do negociado sobre o legislado para rebaixar direitos, a legalização da terceirização sem regras, o fim da ultratividade dos acordos e convenções, a criação de novas possibilidades de negociação individual e a investida contra os sindicatos fragilizam a negociação coletiva e facilitam a retirada de direitos. A lógica das negociações coletivas foi invertida, de forma a assegurar a predominância do individualismo contra as alternativas coletivas.

O aumento da informalidade e da precarização no mercado de trabalho deixa um contingente cada vez maior de trabalhadores sem representação sindical e sem cobertura de negociação coletiva. Em um ambiente de estímulo à fragmentação, a defesa da liberdade sindical se torna ainda mais importante, dado que se por um lado há tentativas de enfraquecimento das organizações sindicais, a liberdade sindical poderia estimular o trabalhador/a aderir ao Sindicato mais “representativo”.

Assim, as diretrizes da CUT para a negociação coletiva são:

- 1.** Combater a pulverização que leva ao enfraquecimento da ação coletiva, através da unificação de data-base e de pauta, de negociações as mais amplas possíveis;
- 2.** Criar mecanismos de centralização das negociações, como a data base, por exemplo, no âmbito dos Ramos e Macrossetores, visando a construção de processos articulados de negociação coletiva, envolvendo diferentes categorias que desenvolvem a negociação coletiva num mesmo período. Da mesma forma, é urgente criar instrumentos de negociação coletiva para todos trabalhadores/as, independentemente da existência ou não de um vínculo formal de trabalho;
- 3.** Investir na adoção de um contrato coletivo nacional articulado em diversos níveis;

4. Responder às demandas concretas dos trabalhadores/as por melhoria das condições de trabalho (saúde e segurança, ergonomia, jornada, ritmo do trabalho), qualificação profissional e melhores salários, visando estabelecer patamares comuns de direitos coletivos;

5. Incluir cláusula de acesso a informações relativas aos tipos de contratos individuais de trabalho existentes nas empresas; aos contratos de trabalho terceirizados: empresas de prestação de serviços, PJs, entre outras, nos processos de negociações coletivas.

Levando em conta essas considerações e as contribuições enviadas pelas entidades, o 13^o CONCUT orienta que:

1. Os Sindicatos tracem estratégias visando priorizar e intensificar uma relação direta com todos trabalhadores/as na sua base, independentemente da existência ou não de vínculo formal, tendo em vista avançar na representação de todos/as nos processos de negociação coletiva;

2. Os Sindicatos envolvam PJs, MEIs, estagiários, terceiros, intermitentes e outros, isto é, deve-se encontrar formas de ampliar as garantias negociais para além dos trabalhadores/as formalmente contratados;

3. Os Ramos avancem na construção de pautas mínimas comuns, de unificação de data-base e de mobilização de seus sindicatos;

4. Os Ramos se articulem e se organizem de acordo com características que os unifiquem, tendo em vista fortalecer os processos de mobilização e negociação em conjunto;

5. As Estaduais da CUT se articulem com os Sindicatos e Federações, acompanhem os processos de negociação coletiva para que sejam espaço de construção de propostas de políticas públicas para garantir direitos e proteção social para os trabalhadores/as que se encontram na economia informal e em trabalho precário;

6. As Estaduais da CUT e a Nacional devam contribuir com os Ramos para o fortalecimento dos processos negociais e buscar a melhor articulação nas datas-bases de categorias e preparação de campanhas nacionalmente organizadas pelos ramos;

7. A CUT desenvolva um novo programa de formação em negociação coletiva (programa que compreenda: pesquisa, curso e acompanhamento de ações), considerando todas as novas formas de contratação de trabalhadores e trabalhadoras que estão em vigor no Brasil, voltado para a estrutura vertical. ”

No Plano de Lutas, também aprovamos algumas iniciativas importantes:

1. A CUT deve contribuir com os ramos para o fortalecimento dos processos negociais e buscar a melhor articulação nas datas-base de categorias e preparação de campanhas nacionalmente organizadas pelos ramos;

2. Criar instrumentos de negociação coletiva para todos trabalhadores/as;

3. A negociação coletiva é um espaço que deve ser valorizado na estratégia de envolver PJs, MEIs, estagiários, terceiros, intermitentes e outros, isto é, devem-se encontrar formas de ampliar as garantias negociais para além dos trabalhadores formalmente contratados;

4. Nas negociações coletivas, incluir cláusula de acesso a informações relativas aos tipos de contratos individuais de trabalho existentes nas empresas, aos contratos de trabalho terceirizados e empresas de prestação de serviços, PJ, entre outras;

5. Desenvolver ações, no âmbito do Macrossetor, visando a construção de processos articulados de negociação coletiva e de ações unitárias envolvendo diferentes categorias.

6. Que entidades filiadas desenvolvam ações voltadas a ampliar a participação das mulheres em seus espaços de direção e de representação, bem como nas mesas de negociação;

7. Promover a organização por ramo de atividade econômica com o objetivo de estimular processos articulados de negociação coletiva e de promover políticas setoriais de desenvolvimento que atendam aos interesses dos trabalhadores representados pelo ramo.