

Caderno de Formação

Negociação Coletiva no Setor Público

VAMOS
NEGOCIAR!?



APRESENTAÇÃO

Esta publicação que lhe chega às mãos é resultado de um convênio desenvolvido entre entidades sindicais do setor público da CUT (FETAM-SP, CONFETAM e CNTSS) e a central sindical da Espanha Comisiones Obreras (CC.OO). Esta parceria proporcionou entre 2010 e 2012 o financiamento de atividades de formação para dirigentes sindicais: Programa de Formação em Negociação Coletiva e Orçamento Público, com dois módulos; e os cursos Negociação Coletiva: Espaço de Promoção da Igualdade de Gênero, Racial e da Saúde do Trabalhador; e Equidade de Gênero no Setor Público do Brasil.

Participaram deste processo aproximadamente 120 companheiros e companheiras de onze estados brasileiros, principalmente São Paulo, além de representantes das centrais do Uruguai, Argentina e Chile, países envolvidos no mesmo projeto.

Por esta razão, esse Caderno vai tratar da negociação coletiva no setor público, com foco no tema de gênero, na questão étnica/racial, e na saúde do trabalhador. O objetivo da publicação é que seja uma ferramenta para os dirigentes sindicais refletirem sobre a negociação coletiva e exercitarem habilidades técnicas através de

atividades pedagógicas propostas. Um segundo objetivo é que esta publicação estimule os (as) dirigentes sindicais a disseminar tais reflexões e práticas de negociação em seus sindicatos, contribuindo assim para a capacitação de outros (as) companheiros (as) no tema.

O caderno está organizado do seguinte modo: na introdução faremos uma reflexão breve sobre concepção pedagógica e metodológica da formação sindical para apoiar a organização de atividades de multiplicação nos sindicatos.

O capítulo 1 fará uma introdução à Negociação coletiva abordando a sua relação com a organização sindical, e as diversas dimensões que não são visíveis, mas impactam no resultado.

No capítulo 2 será abordada uma destas dimensões: o processo da Negociação Coletiva, desde a preparação até as técnicas que podem ser utilizadas nas rodadas em mesa de negociação.

O capítulo 3 traz como tema as especificidades da Negociação Coletiva no setor público.

Somente a partir do capítulo seguinte entraremos mais detalhadamente nos conteúdos da Negociação Coletiva que tem foco nessa publicação, dedicando o capítulo 4 ao tema de gênero; o 5 às questões étnicas/raciais; e o 6 à saúde do trabalhador. Em cada um destes, teremos uma parte para aprofundamento do conteúdo e outra para o exercício da negociação nos respectivos assuntos.

No capítulo 7 concluiremos com uma reflexão sobre o momento após a Negociação Coletiva e possíveis alternativas de ação sindical nos casos de descumprimento de acordos firmados.

Há ainda um bloco de anexos com outros textos de

apoio e materiais de caráter pedagógico para enriquecer a preparação nos temas abordados nos capítulos e, ao mesmo tempo, se necessário, reproduzir e distribuir em atividades de caráter formativo.

O desenvolvimento do projeto e a elaboração dessa publicação não teria sido possível sem a contribuição mais direta de vários profissionais, a quem agradeço o esforço e a dedicação: Celso de Andrade, Claudete Noronha, Elionara Souza Ribeiro (técnica em segurança no trabalho e assessora de saúde do trabalhador do SINDSEP-SP), José Eudes Silva de Lima (jornalista e Mestre em filosofia), Lenir Viscovini (Mestre em sociologia e educadora popular), Marco Antonio Dalama (sociólogo), Mário Henrique Ladosky (Doutor em sociologia e educador popular), Miguel Ferrazoni (advogado e assessor jurídico da FETAM-SP), Rita Fátima Leme (psicóloga), Rosângela de Oliveira Salles e Vera Lúcia Ciamponi (socióloga e educadora popular). Além destes, agradeço também a todos os diretores e funcionários do SINDSEP-SP que se envolveram no apoio para a realização dos cursos. Entre os companheiros da CC.OO. destaco as companheiras Carmela Carrillo e Mentxu que emprestaram toda a solidariedade e apoio à realização do projeto.

O avanço da organização do sindicalismo no setor público, em especial na negociação coletiva, é um desafio que exige inúmeras iniciativas, da qual o projeto e este caderno são uma singela contribuição nesta caminhada. Espero que a leitura seja prazerosa e dê uma contribuição importante na sua ação sindical.

ÍNDICE

Apresentação	1
Introdução – Considerações sobre a concepção pedagógica e metodológica da formação sindical	7
Capítulo 1 – Introdução à Negociação Coletiva	9
Capítulo 2 – Processo da Negociação Coletiva	20
Capítulo 3 – A Negociação Coletiva no setor público	33
Capítulo 4 – Negociação sobre as Relações de Gênero	44
Capítulo 5 – A Negociação Coletiva no combate à discriminação étnico-racial no Trabalho	60
Capítulo 6 – Saúde do Trabalhador e a Negociação por melhores condições de vida e trabalho	68
Capítulo 7 – Reflexões Finais: Fechamento da Negociação e cumprimento do Acordo.....	79
Anexos.....	87
Anexo 1 – Letra de música: Desesperar Jamais	87
Anexo 2 – Folha de Trabalho “Objetivos e argumentos”	88
Anexo 3 – Folha de Trabalho “Posições e Interesses”	89
Anexo 4 – Questionário: “Você é um bom negociador?”	90
Anexo 5 – Texto: Negociação Coletiva, Argumento e Estilo dos Negociadores.....	95
Anexo 6 – Texto: O conceito de Gênero	98
Anexo 7 – Texto: O que é ser Mulher? O que é ser Homem?	101
Anexo 8 – Legislação: Estatuto da Igualdade Racial	105
Anexo 9 – Convenção 151 da OIT	108
Anexo 10 – Convenção 100 da OIT	112
Anexo 11 – Convenção 111 da OIT	116
Referências bibliográficas	119

EXPEDIENTE

Caderno Negociação
Coletiva no Setor Público.

Maio de 2013.

Contatos Fetam

Rua Caetano Pinto, 575,
3º andar, Brás, São Paulo/
SP, CEP 03041-000.
Telefone: (11) 2108.9271

Internet

Site: www.fetam-sp.org.br
E-mail: fetamsp@uol.com.br

Imprensa

Coordenação do Caderno:
Paula Leite

Organização: Mário
Henrique Guedes Ladosky
Assessoria: Celso de
Andrade, Elionara de Souza
Ribeiro; Eudes Lima; Marco
Antonio Dalama Gonzalez;
Lenir de Fátima Viscovini;
Rosângela de Oliveira
Salles; Vera Lúcia Ciamponi;
Sidney Miguel Ferrazoni.

Edição: Eudes Lima
MTb 33.268

Estagiária: Isis Torres

Revisão: Telma Iara
Mazzocato

Diagramação: Marco Godoy

Charges: Oziel Ferrero

Direção da Fetam

Federação dos Trabalhadores na Administração e do
Serviço Público Municipal no Estado de São Paulo
Diretoria Executiva: quadriênio 2012 – 2016
(08 de junho de 2012 a 07 de junho 2016)



Presidente - Paula Francinete Costa Leite
Secretaria Geral - Maria Zelita dos Ramos
Secretaria de Finanças - Edmundo Roberto dos Santos
Secretaria de Política Sindical - Donizete Aparecido de Souza
Secretaria de Formação – Eunice Ruth de Araujo Lopes
Secretaria de Imprensa e Comunicação – Solange Cristina Ribeiro
Secretaria da Saúde e Segurança no Trabalho - Oldimar Sergio Alves dos Santos
Secretaria de Assuntos Jurídicos – Wilson Floriano da Silva
Secretaria de Organização – Pedro Wilson Tagliatela
Secretaria da Juventude - João Gabriel Guimarães Buonavita
Secretaria de Igualdade Racial – Carlos Roberto da Silva
Secretaria de Política para Mulheres – Ana Rosa Garcia da Costa
Secretaria dos trabalhadores na Segurança Urbana - Wilson Roberto dos Santos
Secretaria de Políticas para Aposentados - João Batista Gomes
Secretaria de Relação do Trabalho - Waldir de Caldas

Suplência da Diretoria Executiva:

2ª Suplência – Elcio Candido do Prado
3ª Suplência – Eudes Wesley Dias Melo
4ª Suplência – José Clovis Zambito
5ª Suplência – Ronildo Ferreira Silva
6ª Suplência – Nilza Anézio de Oliveira
7ª Suplência – Lourdes Estevão de Araujo
8ª Suplência – Conceição de Maria Aragão Novaes
9ª Suplência – Clovis Roberto Pereira
10ª Suplência – Roberto Alves da Silva
11ª Suplência – Djalma Maria Prado

Conselho Fiscal:

1ª Titular – Silvana Aparecida Ricardo Arado
2º Titular – Edson Aparecido Afonso
3º Titular – Giovani Chagas

Suplência do Conselho Fiscal:

1ª Suplência – Maria Teresa Moreira Marcondes
2ª Suplência – Railda Maria dos Santos
3ª Suplência - Amarildo Mendes Araujo

CNTSS - Confederação Nacional dos
Trabalhadores em Seguridade Social



TRIÊNIO – 2010-2013

EXECUTIVA DA DIREÇÃO NACIONAL

Presidente

Maria Aparecida do Amaral Godói de Faria – Sindsaude/SP

Vice-presidente

Terezinha de Jesus Aguiar – Sintfesp GO

Secretário Geral

Renato Almeida de Barros – Sindsaude MG

Tesoureira

Francisca Alves de Souza – Sindsprev PE

Primeira Tesoureira

Nelci Dias da Silva – Enfermeiros RS

Secret. Relações Internacionais

Terezinha Perissinotto – Saúde Privada de Passo Fundo/RS

Secretária De Formação

Margarete Alves Dallaruvera - FENAS

Secretário de Comunicação

Sandro Alex de Oliveira Cezar – Sintsauáde RJ

Secretária de Organização

Miraci Astun – Sinsprev SP

Secretário de Política Social

Cícero Lourenço da Silva – Sindprev AL

Secretaria de Mulheres

Célia Regina Costa – Sindsaúde SP

Secretário de Relações do Trabalho

Maria de Fátima Veloso Cunha – Sindsaúde GO

Secretaria de Políticas de Combate ao Racismo

Raimundo Rodrigues Cintra – Sinsprev BA

Direção Nacional:

José de Ribamar Santos de Assis – SINDSAÚDE/PA

Ademir Portilho – SAÚDE PRIVADA DE GUARULHOS/SP

Fernando Cândido Nascimento – SINDACS/AL

Genilson Duarte – SINDSPREV/MS

Julio Cesar das Neves – SINDSAÚDE/MS

Luis Carlos Vilar – SINDSPREV/SE

Cleidenir Francisca do Socorro – SINDSAÚDE/AM

Edílson Alves Espindola – SINDPREV/DF

Reynaldo de Souza Ramos – SINDSAÚDE PE

Arlindo da Silva Lourenço – PSICÓLOGOS DE SP

Antonio Raimundo Teixeira Carvalho - SAÚDE PRIVADA DA BA

Natanael da Costa – SIND. ENFERMEIROS SP

Suplentes Da Direção Plena:

1º. - Marcos Freitas Sá – SAÚDE INDÍGENA RR

2º. - Jorge Alberto da Silva – SINDACS PE

3º. - Francisco Batista Júnior – RIO GRANDE DO NORTE

4º. - Raquel Cabral Silva – SINDACS AC

5º. - Tânia Freitas de Melo – SINDSPREV BA

6º. - Lucilene da Silva – SAÚDE PRIVADA BA

Conselho Fiscal:

Fernando de Oliveira Rocha – SINTSPREV MS

Maria Júlia Reis Nogueira – SINDSPREV MA

Domingos da Silva Santos – SITRAEMFA SP

SUPLENTES DO CONSELHO FISCAL

Fabiano Vargens Lima - SINDSAÚDE PA

Marcos Antonio da Silva – SINDSAÚDE MG

Maria do Livramento de Souza – SINDACS CE

Diretores/as da CONFETAM

Confederação dos Trabalhadores no Serviço **CONFETAM**

Publico Municipal - CUT

2009 - 2012

DIREÇÃO EXECUTIVA

Presidente - Maria das Graças Costa

SINDSEP – Quixadá / CE

Vice-presidente - Alci Inácio Klein

SINDSEP S.Pedro do Butiá/RS

Secretário Geral - Leandro Valquer Justino Leite de Oliveira

São Paulo

Secretário de Finanças - Misael Élson Borges

SINTBERPI – Ipatinga/MG

Secretário de Políticas Públicas e Sociais - Lizeu Mazzioni

Santa Catarina

Secretária de Relações Internacionais - Vilani de Sousa Oliveira

Ceará

Secretário de Comunicação e Imprensa - Geraldo Pereira de Sousa

Bahia

Secretária da Mulher Trabalhadora - Cícera Isabel Batista de Melo

Paraíba

Secretário de Relações de Trabalho - Sidney Lopes da Silva

SINDSEP Maceió/AL

Secretária de Formação e Assuntos Jurídicos - Teresa Cristina

Ribeiro Gonçalves

SINDSEP São Luis/ MA

Secretário de Organização e Política Sindical - Mário Alves de

Oliveira

SINDSERV – Londrina/PR

Secretária pela Igualdade Racial - Jucélia Vargas Vieira de Jesus

Santa Catarina

Secretária da Saúde do Trabalhador - Irene Rodrigues dos Santos

Paraná

Secretário do Meio Ambiente - Jorge Alberto Pereira Barbosa

Mato Grosso do Sul

Secretária da Juventude - Maria de Lourdes Coelho Souza

Pernambuco

Suplentes da Direção Executiva

1º Suplente - Júlio César Leite - São Paulo

2º Suplente - Sanny Lima Braga - São Paulo

3º Suplente - Carlos Henrique Maciel - Alagoas

4ª Suplente - Eliene Martins Braga - Goiás

5º Suplente - Wilson João Weber - Rio Grande do Sul

6º Suplente - Francisco de Assis Gomes Filho - Rio Grande do Norte

7ª Suplente - Clemilde Cortes Pereira - SINDSEP de Vitória/ES

8ª Suplente - Rita de Cássia de Oliveira Souza - Bahia

9º Suplente - Isaac Romão da Silva - Pernambuco

10ª Suplente - Edna Maria Serafim - Paraíba

11ª Suplente - Elivani Maria Sarri - Paraná

12º Suplente - Vlamir Lima - São Paulo

Conselho Fiscal

1º Titular - Antônio Humberto de Farias - São Paulo

2º Titular - Leive Maria Dallarosa - Rio Grande do sul

3ª Titular - Creuza Maria Vasconcelos Ferreira - Piauí

Suplentes do Conselho Fiscal

1º Suplente - Marcos de Jesus Leandro - Minas Gerais

2ª Suplente - Ana Maria do Nascimento - Sergipe

3º Suplente - Jonathan William Moreira Correia - Espírito Santo

INTRODUÇÃO

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONCEPÇÃO PEDAGÓGICA E METODOLÓGICA DA FORMAÇÃO SINDICAL PARA ATIVIDADES NOS SINDICATOS

Este caderno tem o objetivo de fazê-lo refletir sobre alguns aspectos pedagógicos que devem ser considerados na organização de atividades em seu Sindicato.

Primeiramente, procure se lembrar de experiências pessoais em processos educacionais pelos quais você já passou. Quais delas você considera mais positivas e enriquecedoras? Alguma vez você já saiu de um curso se sentindo fracassado e incapaz de compreender o assunto tratado? Por que você acha que isso aconteceu?

A proposta metodológica para o desenvolvimento das atividades de formação aqui apresentadas parte da crítica ao modo tradicional como a educação é realizada no país, onde o professor é o que detém a exclusividade do conhecimento e os alunos... ora, os alunos vão à escola para receber o conteúdo que o mestre tem a repassar. Paulo Freire referia-se a esse tipo de educação como uma educação bancária, pois o professor simplesmente depositaria seus conhecimentos sobre a cabeça ignorante de seus alunos.

A metodologia utilizada leva em conta alguns aspectos de fundamental importância: reconhece para desenvolvimento do percurso o saber dos educandos e parte desse saber para organizar as atividades e planejar o percurso, considerando os materiais a serem usados – textos, músicas, vídeos, dinâmicas e técnicas. A forma é tão importante quanto o conteúdo, uma vez que a maneira de estruturar o curso será determinante para a apreensão e compreensão.



Todo sujeito tem um conhecimento acumulado. E a construção do conhecimento será concebida como algo que se vai adquirindo ao longo da vida nos mais diferentes lugares, muito além dos bancos de escola: no trabalho, na comunidade em que se vive, enfim, na relação social com outros sujeitos com quem se partilha um mesmo contexto de vida. Cada sujeito tem a sua história e suas experiências; portanto, tem o seu processo de construção de conhecimento. Ao educador cabe direcionar esse processo, porque existe a possibilidade de mudança permanente, de construção e reconstrução; já que o conhecimento não é um produto imutável e acabado. Nesse processo de construção, as pessoas observam os fatos, comparam, analisam, refletem, pensam: retiram deles o que é importante e os confrontam com a realidade que a cerca.

É nesse sentido que a construção coletiva do conhecimento também se sedimenta na proposta metodológica, uma vez que partir do conhecimento do outro significa interagir com esse outro, com todo o seu conhecimento, com a lógica que o sujeito tem para construí-lo.

Por essa razão é que você, ao cumprir um papel formativo em sua entidade, deve proporcionar ao máximo um ambiente fraterno de debate e troca de ideias e experiências de vida. Não é necessariamente com você (ou com os conteúdos que você planejou para sua aula) que os demais dirigentes irão aprender.

Nas técnicas formativas durante o curso, deve ser fomentado o trabalho em grupo, o trabalho compartilhado. Por meio das várias vozes, não apenas do educador, deve ser construído um roteiro em que todos possam falar, ouvir, respeitar a fala do outro e aprender com todos os envolvidos. Isso se dá por meio de leituras reflexivas de textos, de músicas, de vídeos, de apresentações, de trabalhos lúdicos, como encenação de situações reais no cotidiano, com intensa reflexão dialogada com todos os participantes.

O papel do educador nas escolhas do conteúdo e da forma como abordá-los é o de sujeito ativo, bem como o do educando, que por meio de seu saber e de sua autonomia se vê como sujeito e também constrói o caminho com sua participação ativa; daí se educarem por meio da troca que estabelecem, em que cada um tem um determinado papel. Ambos são sujeitos responsáveis do percurso formativo, ainda que a função seja diferenciada; o educador tem a responsabilidade de conduzir esse processo, sendo primordial que tenha essa compreensão para que a proposta possa se materializar na prática. Não se trata, portanto, de ação espontaneísta do educador; a intencionalidade no fazer, a certeza do que quer fazer, aonde quer chegar é fundamental e não significa desconsiderar a experiência do outro, seus saberes, sua vivência cultural.

Assim, você e seus companheiros vão também reconhecendo suas identidades e suas diferenças, construindo um ambiente de respeito e de tolerância no convívio do dia a dia, fortalecendo os laços de solidariedade para a luta.

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Quando falamos em negociação e, principalmente, em negociação coletiva, percebemos um certo receio em muitos dirigentes sindicais, um certo medo de não saber negociar, de não se sair bem em um processo desse tipo, acreditando que a negociação é para especialistas. Quer ver que a coisa não é bem assim?

ATIVIDADE 1

Preencha o quadro seguinte com as experiências de negociação que você já teve. Coloque o tema negociado, com quem negociou, quando e onde ocorreu a negociação:

Tema negociado	Com quem negociou	Onde negociou	Quando negociou

Considerando que você é dirigente sindical e está começando a leitura de um caderno sobre negociação, é bem possível que você tenha se lembrado apenas de suas experiências com o empregador, seja ele o prefeito ou o diretor de sua unidade de trabalho. Talvez tenha até deixado o quadro em branco por não ter vivido essa situação ainda.

Neste texto procuramos desmistificar o tema negociação e mostrar que a negociação é um instrumento que é parte do nosso cotidiano.

Todos nós negociamos: em casa com os filhos, com o cônjuge, no trabalho, no sindicato etc. Por exemplo, a distribuição das tarefas domésticas entre membros da família passa, usualmente, por algum tipo de discussão e de acordo. As pessoas envolvidas nessas situações apresentam seus motivos, argumentam, contra-argumentam, fazem concessões, buscam caminhos, soluções e exigem algum tipo de reciprocidade.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

É evidente que há diferenças entre a negociação que fazemos em nossa vida particular e a que desenvolvemos como dirigentes sindicais.

Quando os envolvidos na negociação representam interesses de grupos sociais (por exemplo, trabalhadores, administração pública, prefeitura, usuários etc.), o processo torna-se bem mais complexo, assumindo a forma de uma negociação coletiva. O processo é muito semelhante: os representantes de cada lado ouvem, argumentam, contra-argumentam, são submetidos a algum tipo de pressão e as partes chegam ou não a um acordo.

A diferença a destacar é que o âmbito da negociação coletiva é um tanto mais complexo porque se dá em nome de outras pessoas, ou seja, envolve uma representatividade. Portanto, todos podemos ser negociadores porque é algo que se aprende e se aprimora.



Negociação coletiva e ação sindical

É claro que há pessoas que têm um talento individual maior para negociar. Mal comparando, é como no futebol: pode ser que uma pessoa jamais venha a jogar como um grande craque da Seleção Brasileira, por mais que treine, mas qualquer pessoa pode aprender a

jogar direito se treinar bastante. Assim acontece – guardadas as devidas proporções – com a negociação.

Com base nessa ideia, tem-se que a direção de um sindicato (ou federação ou confederação) deve funcionar como um time. Cada um contribuindo no lugar onde joga melhor: uns mais voltados para o trabalho de organização na base, conversando com os trabalhadores; outros dedicados à formação, ajudando no planejamento das campanhas; outros na comunicação, contribuindo na elaboração de jornais, panfletos, cartazes; outros, bons oradores, em carro de som e assembleia; e, evidentemente, outros na mesa de negociação propriamente dita. Todos são importantes e ninguém é melhor do que ninguém por causa da função que lhe cabe dentro desse time. E todos sabem que a qualquer momento podem precisar substituir aquele que tem mais talento na negociação.

Veremos no capítulo 2 que a mesa de negociação é apenas um momento de um processo mais longo de negociação. Ela faz parte de uma ação sindical que vai bem além, como a organização de base, a comunicação com a categoria, a formação sindical da militância, a mobilização da categoria etc. Portanto, o resultado de uma negociação coletiva não é obra do talento individual ou da habilidade do negociador na mesa, mas fruto de um planejamento coletivo e de uma organização/mobilização na base que dá condições para os negociadores terem mais força em uma mesa. Na ação sindical, o papel a ser exercido por um negociador não lhe dá exclusividade, ou privilégio, ou status maior que o dos demais companheiros de uma diretoria.

Além disso, precisamos refletir sobre um elemento que é da natureza da negociação coletiva já colocada anteriormente: a representatividade. Você já parou para pensar o que significa isso?

De forma simplificada, representatividade vem da palavra representar, ou seja, falar em nome de outro. Em nosso caso, dizemos que o sindicato representa os trabalhadores frente ao empregador, fala em nome deles, sobre seus anseios e interesses. Quais as condições necessárias para um sindicato representar bem os trabalhadores em uma negociação?

Quanto mais a entidade estiver afinada com o que pensa a maioria dos trabalhadores, melhor ela os representará. Daí a importância da organização na base, para saber o que pensam os trabalhadores sobre determinado assunto e qual o grau de disposição deles em lutar por aquele ponto. Assim, o sindicato tem que abrir espaço para a manifestação das diversas opiniões existentes na categoria e debater politicamente qual a melhor posição a tomar quando for apresentar a reivindicação ao patrão.

A representatividade pressupõe, então, canais de participação e uma postura

democrática, de construir propostas que sejam debatidas amplamente com a categoria e acordadas antes de serem levadas à mesa de negociação.

Um sindicato será mais representativo quanto mais ele tiver o envolvimento do conjunto da Diretoria e dos trabalhadores nas discussões e deliberações políticas tomadas coletivamente. Isso só reforça que o papel do dirigente negociador é tão importante quanto o de qualquer outro membro da Diretoria, pois nesse time ou todo mundo ganha ou todo mundo perde.

TOQUE METODOLÓGICO

Se você quiser refletir sobre o que vem a ser negociação, os aspectos que a diferenciam no âmbito da vida pessoal e profissional, e a negociação coletiva em relação à ação sindical, ouça e estude a música “Desesperar, Jamais”, de Ivan Lins e Vitor Martins. Reproduza a canção e apresente sua letra (veja em Anexos), para que todos possam acompanhar e cantar. Ao final, abra uma discussão para que os companheiros presentes na atividade coloquem suas reflexões acerca da música e sua relação com o tema tratado.

ATIVIDADE 2

Considerando as questões sobre representatividade, reflita sobre o quanto sua entidade (sindicato, federação ou confederação) realmente expressa a vontade coletiva dos trabalhadores nos momentos de negociação. Debata com seus companheiros se a ela, de fato, fala em nome dos trabalhadores. Anote os aspectos positivos que ela já desenvolve para representar bem os trabalhadores e que aspectos podem ser melhorados para que seja mais bem representativa.

Aspectos positivos da ação sindical que tornam a entidade mais representativa	Aspectos que podem ser melhorados para ampliar a representatividade da entidade

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CONFLITO DE CLASSES NA SOCIEDADE CAPITALISTA: QUAL DEVE SER A POSTURA DO SINDICATO?

Vivemos em uma sociedade capitalista. De forma um tanto simplista, podemos dizer que temos na sociedade diferentes classes sociais com interesses inconciliáveis. Por exemplo, na relação entre patrões e empregados, o interesse de um patrão é o lucro; enquanto o dos empregados é a melhoria dos salários e das condições de trabalho. O aumento do lucro se dá em detrimento dos salários; um aumento de salários significa que parte do lucro do empregador será transferida como pagamento aos trabalhadores. Interesses inconciliáveis, portanto.

Embora haja muitos outros elementos que tornam o quadro um tanto mais complexo, essa é e continuará sendo a natureza da sociedade capitalista de classes: a exploração do Capital (patrões) sobre o Trabalho. É por isso que defendemos o fim do capitalismo.

Partindo desse ponto de vista, inúmeros dirigentes sindicais tomam uma atitude contra a negociação coletiva, pois entendem que se sentar em frente ao empregador e negociar com ele é o mesmo que abrir mão da luta dos trabalhadores.

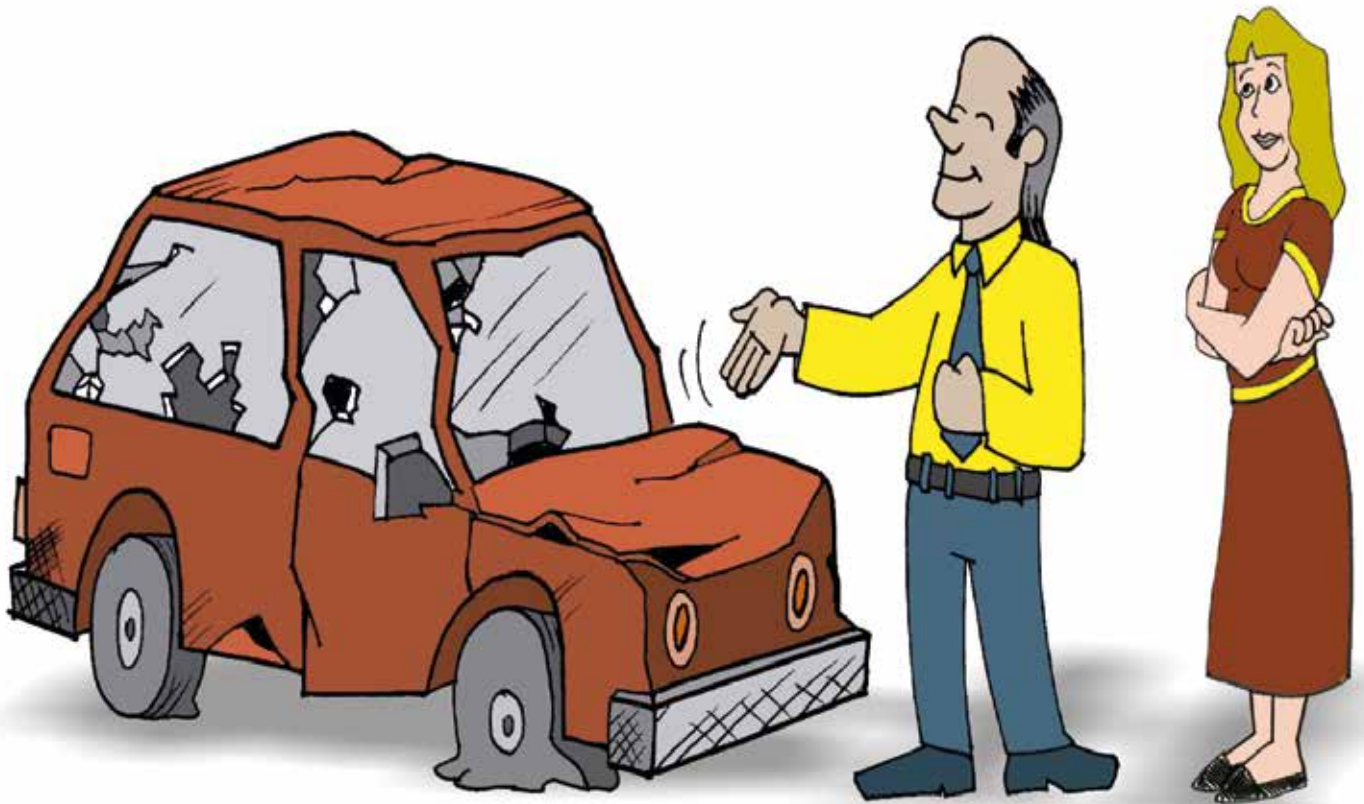
Não negamos a ideia do conflito de classes na sociedade (muito pelo contrário, partimos dessa ideia, a de que a sociedade se move pelo conflito de classes, dada a exploração do capital sobre o trabalho), mas ficar nessa postura ideologicamente correta não ajuda na negociação, pois não é na mesa de negociação que se vai transformar a sociedade de classes. Nós, da CUT, somos anticapitalistas, mas em um processo de negociação temos que chegar a um acordo com o patrão.

A negociação só ocorre quando há conflito de interesses; portanto, a negociação pressupõe o conflito, mas ela não é o conflito. Ao contrário, ela deve ser o momento da trégua, de se chegar a um ponto comum que agrade da melhor forma possível ambas as partes.

Negociação deve ser esse processo de diálogo permanente; um momento da diplomacia para construir a paz. O que caracteriza a negociação é a busca de entendimento entre as partes a respeito de determinada questão. Se o resultado for um acordo, supomos ter havido explicitação de pontos de vista ou de interesses, ter sido feita alguma concessão ou exigido algum tipo de contrapartida.

E negociação não é peleguismo, mas uma forma de fazer a luta de classes, ou seja, de defender os interesses dos trabalhadores. Nossa força na negociação não está em bater na mesa, gritar ou falar alto. Está no trabalho cotidiano de visita aos locais de trabalho para a conscientização, está em mobilizar os trabalhadores e em organizá-los. Isso é que é fazer uma verdadeira luta de classes. Só assim podemos ter alguma chance de êxito na negociação, assegurando conquistas que melhorem

concretamente a vida dos trabalhadores, bem mais do que um bom discurso que serve apenas para “encher a cabeça dos trabalhadores” com blá-blá-blá.



CONSTRUÇÃO DE UMA RELAÇÃO PERMANENTE E POSITIVA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A maioria das pessoas, quando vai comprar um carro, por exemplo, faz dele apenas um evento, pois provavelmente só irá trocar de carro alguns anos depois, muito provavelmente em outra loja, com outro vendedor. Talvez você nunca mais encontre aquela pessoa que te vendeu o carro.

Mas como você se sente ao sair derrotado ou humilhado de uma mesa de negociação com o gestor de sua unidade? Não fica uma vontade de “dar o troco” na próxima negociação a ser feita? Tenha certeza que, se você tiver condição de se vingar na próxima oportunidade, na ocasião seguinte será seu empregador que virá com gana de te derrotar.

A negociação coletiva envolve a construção de uma relação duradoura. Na semana seguinte ou no mês seguinte, você reencontrará a mesma pessoa para negociar novamente. Por isso, dada a natureza da negociação coletiva, que envolve uma relação permanente, deve haver um esforço em construir uma relação de respeito entre as partes, levar em conta o interesse da outra parte (não colocá-la de joelhos), encontrar soluções que satisfaçam, na medida do possível, ambas as partes.

Seu “opponente” em uma mesa de negociação coletiva não é seu inimigo pessoal. Ele simplesmente vai defender o interesse da parte contrária a sua. Não leve isso para o campo pessoal nem tente anulá-lo, mas envolvê-lo na construção de uma solução que seja a melhor possível aos trabalhadores, ao mesmo tempo aceitável aos olhos do empregador.

Porém, não sejamos ingênuos. Nem sempre o gestor de um equipamento público ou um secretário tem uma postura de negociação baseada no respeito e na relação duradoura com a direção do sindicato. No Brasil, infelizmente, isso ainda é algo um tanto raro. Em algumas situações extremas prevalece a coerção acerca de determinada questão, o uso da força como meio para fazer prevalecer os interesses de uma das partes envolvidas. E nesse caso os elementos da negociação estão ausentes, pois uma das partes foi subjugada e obrigada a ceder.

O que fazer nesses casos, que parecem ser tão comuns?

Entendemos que o movimento sindical deve cumprir um papel “civilizatório” perante seus empregadores. Se a estratégia do empregador for a de buscar a guerra sem trégua até subjugar o sindicato, nós devemos nos preparar para a guerra e usar toda nossa capacidade de luta até convencer o empregador que o melhor caminho a ser tomado, para o bem de todos, é o da negociação coletiva baseada no respeito e na boa-fé entre as partes. O movimento sindical tem o papel de modernizar as relações de trabalho no país fortalecendo a democracia nessas relações. Isso não se consegue da noite para o dia. Trata-se de uma conquista a ser obtida pelo movimento sindical. Veremos no capítulo 3 alguns elementos que explicam por que ainda temos esse tipo de relação trabalhista no setor público e como começar a virar esse jogo a médio e longo prazos.

ATIVIDADE 3

Considerando as relações de trabalho que você mantém com seu empregador, reflita sobre as seguintes questões e registre suas ideias.

a) Como você caracteriza a relação com seu empregador nos processos de negociação coletiva? (respeitável, amistosa, autoritária, truculenta etc.) Explique.

b) Que ações seu sindicato deveria fazer para “convencer” o empregador de que uma relação de trabalho baseada no respeito e na boa-fé é o melhor caminho a ser tomado?

QUATRO DIMENSÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA



Fonte: Dieese, no Seminário de Negociação Coletiva

De acordo com material pedagógico preparado pelo Dieese, a negociação coletiva envolve quatro dimensões, que se articulam formando um sistema que estrutura as condições em que ela se desenvolve.

Sistema de Relações de Trabalho/Estrutura Sindical

Trata-se da estrutura jurídica e política sobre a qual se constitui o sistema de relações de trabalho no país. No caso brasileiro, a existência de uma estrutura corporativista herdada da CLT de Getúlio Vargas, da década de 1930, até hoje dificulta uma organização sindical que dê suporte à luta, uma vez que o pressuposto é a colaboração e a conciliação dos interesses de classes: a unicidade sindical, a fragmentação da organização em inúmeras entidades pequenas, o corporativismo são alguns dos aspectos a serem ressaltados. No setor público, destaca-se também a inexistência de uma regulamentação da negociação coletiva. Esses são fatores de ordem mais estrutural que dificultam a ação sindical e precisam ser superados por meio de uma atuação conjunta.

Cenário/Conjuntura

Toda negociação acontece em uma dada conjuntura, que pode jogar a favor ou não para a mobilização da categoria nos momentos de negociação coletiva. Quando há cenário econômico positivo e aumento do emprego, os trabalhadores ficam com maior disponibilidade de atender ao chamado do sindicato para ir às ruas. Do contrário, nos momentos de crise econômica e desemprego, fica mais difícil mobilizar os trabalhadores. Toda direção sindical tem que se preparar para fazer uma análise de conjuntura que lhe permita identificar a correlação de forças e a possibilidade real de avanços, balizando sua ação na negociação coletiva.a.

Processo da Negociação Coletiva

Esse foi o aspecto central abordado nos cursos do convênio com as Comissões Obreras (CCOO). O processo envolve questões como estratégia de negociação; construção de um argumento; planejamento de campanha; alta ou baixa mobilização da categoria; dificuldade em negociar novas cláusulas; boa ou má comunicação do sindicato com a base; dificuldades ou facilidades em negociar novas cláusulas; boa ou má preparação por parte dos negociadores etc. O próximo capítulo focará esses aspectos, que também serão tratados ao longo de todo o caderno.

Conteúdo da Negociação Coletiva

Em uma negociação coletiva é fundamental que o sindicato desenvolva bem todas as etapas desse processo. Mas isso não é tudo. O negociador que vai se sentar à mesa deve ser conhecedor do tema que será objeto de negociação. Por exemplo, se o ponto do debate é sobre saúde do trabalhador, o representante da bancada sindical deve dominar bem esse assunto para não ser “enrolado” pelo seu “oponente”. Neste caderno serão abordados três conteúdos nos capítulos 4, 5 e 6 – gênero, raça/etnia e saúde do trabalhador – para que você tenha mais segurança ao negociar com o empregador.

ATIVIDADE 4

Considerando as reflexões provocadas neste capítulo de introdução à negociação coletiva, aproveite o momento para fazer um balanço bem verdadeiro de como têm se desenvolvido as negociações conduzidas pelo sindicato. Faça uma síntese aproveitando tanto as anotações da Atividade 2 (sobre o grau de representatividade de sua entidade) quanto as da Atividade 3 (acerca das relações de trabalho com o empregador) e agregue sua reflexão sobre o impacto que os condicionantes da negociação coletiva têm tido sobre a atuação da entidade. Quais os êxitos e as dificuldades que sua entidade têm enfrentado? Quais os desafios a serem superados nas próximas negociações?

CAPÍTULO 2



PROCESSO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No capítulo anterior procuramos enfatizar que a Negociação Coletiva (NC) vai muito além das mesas de negociação e se insere em um contexto bem mais amplo de ações que um sindicato desenvolve. Não é exclusivo para nenhum Super-Homem nem para uma Mulher-Maravilha, mas principalmente é o fruto da força coletiva do sindicato; de sua capacidade de organização, planejamento e mobilização, que se sustenta no trabalho de outras áreas da entidade, como a comunicação, a formação, a saúde do trabalhador, as políticas sociais... enfim, com toda sua organização.

Neste capítulo vamos focar a reflexão sobre um dos condicionantes mais importantes da NC: o processo.

ETAPAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Diversos autores classificam de forma distinta as etapas de um processo de negociação. Alguns deles abordam a negociação em um sentido amplo, como a negociação comercial, por exemplo. Neste caderno preferimos analisar as etapas de um processo de negociação coletiva dividido em cinco momentos:

- 1- Avaliação do processo anterior;
- 2- Preparação;
- 3- Organização e mobilização sindical;
- 4- Negociação na mesa;
- 5- Resultado e avaliação.

Antes de estudar cada uma das etapas, é bom esclarecer que elas não são momentos estanques, separadas uma da outra. Ao contrário, estão o tempo inteiro interagindo e podem até acontecer em outra sequência, ou ser realizadas de forma simultânea.



PRIMEIRA ETAPA: AVALIAÇÃO DO PROCESSO ANTERIOR

A Atividade 4, realizada no capítulo anterior, trata de “esquentar os motores para uma negociação”. Veja atentamente o que significa isso no enunciado, relembrando o exercício: fazer um balanço bem verdadeiro de como têm se desenvolvido as negociações conduzidas pelo sindicato; identificar os êxitos e as dificuldades; e identificar as correções de rota para a experiência seguinte, ou seja, os desafios a serem superados nas próximas negociações.

A primeira etapa de uma negociação coletiva se inicia com o final da negociação anterior, avaliando os resultados positivos, os negativos e as necessidades de mudança para a próxima vez. A Diretoria do seu sindicato já fez alguma avaliação desse tipo ao final de uma negociação?

ATIVIDADE 5

Retome suas anotações da Atividade 4 e reflita se elas se aplicam à experiência anterior de NC pela qual sua entidade passou. O que deu certo? O que deu errado? O que é necessário mudar? Discuta com seus companheiros e registre as conclusões nas linhas a seguir.

SEGUNDA ETAPA: PREPARAÇÃO

Essa é uma etapa fundamental, a que uma boa parte dos sindicatos, infelizmente, não se dedica. Alguns até consideram que a avaliação da negociação anterior faça parte da etapa de preparação.

São vários os elementos a ser observados, mas a principal característica dessa etapa é que ela se processa internamente, dentro da Diretoria, com envolvimento da militância de base e representantes nos locais de trabalho

Objetivos ideais

Comece estipulando coletivamente alguns objetivos que a entidade (Diretoria e militância) pretende alcançar na campanha que terá início. Esse é um importante balizador para a avaliação final: se chegamos perto ou se ficamos longe do pretendido inicialmente. Se superamos ou ficamos aquém. Aqui é fundamental ter um referencial da representatividade do sindicato na categoria. Nossos objetivos serão alcançados com mais êxito à medida que eles refletirem a real vontade dos trabalhadores. Normalmente se traduzem na pauta que será entregue ao empregador (prefeito, governador, secretário, diretor da unidade etc.). Contudo, observe se não há outros objetivos a serem alcançados que vão além da pauta de reivindicação, por exemplo, conseguir um aumento na sindicalização em determinado setor.

Perceba que esse momento não é apenas dedicado para a Diretoria dizer aos

militantes qual é a pauta e os objetivos a serem alcançados. Ao contrário, é a hora de ouvir a militância e o conjunto da Diretoria para construir uma pauta, ouvindo as diferentes opiniões e entrando em consenso sobre os pontos da reivindicação.

Alguns sindicatos convocam Encontros ou Seminários de Planejamento com militantes de base para fazer essa discussão. O importante é que o resultado expresse a vontade da maioria.

ATIVIDADE 6

Proponha na pauta da próxima reunião da Diretoria uma discussão sobre a construção das reivindicações que serão apresentadas na próxima campanha do sindicato. Decidam a melhor forma de fazer essa discussão com os trabalhadores (lembre-se que não é ainda uma atividade de massa, é apenas com a militância). Nesse momento, a qualidade da participação é mais importante que a quantidade de pessoas a serem convocadas. Identifique alguns pontos que a Diretoria gostaria de colocar na lista de reivindicações para aferir com a militância qual o grau de importância e de viabilidade. Anote nas linhas a seguir as principais resoluções da reunião, seja em relação às reivindicações, seja em relação à organização do encontro com a militância.

TOQUE METODOLÓGICO

No anexo do caderno há a ficha “Posições e Interesses”, elaborada pela OIT. Quando for fazer a discussão na Diretoria, reproduza essa ficha e tome-a como base. Assim será mais fácil debater a viabilidade do que está sendo reivindicado, a possibilidade de aceitação pela outra parte e as razões que essa parte teria para aceitar o pedido.

“Se você conhece o inimigo E conhece a si mesmo,
Não precisa temer o Resultado de cem batalhas.
Se você se conhece, Mas não conhece o inimigo,
Para cada vitória ganha Sofrerá também uma derrota.
Se você não conhece Nem o inimigo nem a si mesmo,
Perderá todas as batalhas.”

Sun Tzu
(A arte da Guerra – 500 AC)



O outro também joga

Sun Tzu foi um general chinês que viveu no século IV a.C. e que, no comando do exército real de Wu, acumulou inúmeras vitórias, derrotando exércitos inimigos e capturando seus comandantes. Sua mensagem é clara e permanece válida nos dias atuais.

Não adianta a Diretoria estabelecer junto com a militância os objetivos ideais a serem alcançados por meio da pauta de reivindicações. Esse ideal deve ser analisado e trazido para o mundo daquilo que é possível e factível; não apenas ficar no mundo do desejo.

ATIVIDADE 7

Conhecer a si e ao inimigo significa reconhecer, por um lado, quais as reais forças do sindicato. Com quantos militantes contamos? Como anda nossa relação com a base? Qual o grau de mobilização com que podemos contar? A situação financeira do sindicato permite um processo adequado de mobilização? Como anda

nossa comunicação com a categoria? Nossos meios de comunicação são eficientes em passar nossa mensagem?



LEVANTAMENTO DE INFORMAÇÕES E ANÁLISE DA CONJUNTURA

Por outro lado, seguir as palavras de Sun Tzu implica em a Diretoria e a militância discutirem sobre a organização do empregador e sobre as reais possibilidades de ele atender a pauta de reivindicação.

A análise de conjuntura econômica e política do país e da prefeitura (ou do governo estadual) é parte do momento de preparação. Para tanto, deve-se fazer um levantamento de informações. Não fique imaginando a situação da administração pública. A melhor forma de conseguir informações estratégicas para a negociação é lançar mão de uma rede de militantes de base que possam levantar informações relevantes de dentro do governo, em secretarias e outros órgãos. O conhecimento do orçamento público também é fundamental.

ATIVIDADE 8

Preencha o quadro seguinte para organizar um roteiro com as informações necessárias e indique a melhor forma de obtê-las. Tudo isso ajuda a dar uma base real aos objetivos ideais traçados anteriormente.

Informações necessárias	Possibilidade de obtenção das informações

CONSTRUÇÃO DO ARGUMENTO

Esse é outro momento fundamental da preparação. Construa dentro da Diretoria os argumentos a serem usados na mesa de negociação para cada ponto reivindicado. Levante possíveis objeções que o outro lado vai apresentar aos seus argumentos. Imagine que resposta você dará se as objeções imaginadas forem realmente postas à mesa.

ATIVIDADE 9

Reproduza a ficha sobre objetivos e argumentos que se encontra no anexo deste caderno e preencha-a discutindo com seus companheiros de Direção quais itens devem ser apresentados.

ESTILO DOS NEGOCIADORES

Os argumentos elaborados pela Diretoria em cada item da pauta de reivindicação podem ser muito bons, mas como apresentá-los na mesa de negociação? É preciso conhecer o outro negociador.

Partindo do princípio de que você já conhece a pessoa interlocutora que representa a outra parte na negociação, identifique se é um negociador mais duro ou mais maleável. Ele gosta mais de falar ou de ouvir? É metódico? Conhecer o estilo do seu interlocutor lhe ajudará a moldar seu argumento de forma mais convincente e sedutora no momento que você for apresentá-lo na mesa de negociação.

ATIVIDADE 10

Leia o texto “Negociação Coletiva, Argumentos e Estilo dos Negociadores”, localizado na parte anexa deste caderno, para aprofundamento sobre a elaboração de argumentos. Em seguida, preencha o quadro seguinte com seus companheiros, identificando o estilo dos interlocutores com quem o sindicato costuma negociar. (Se houver necessidade, reproduza-o para discutir o assunto em sua atividade formativa de multiplicação).

Nome do interlocutor	Estilo preponderante

ESTABELEECER O PATAMAR MÍNIMO ACEITÁVEL

De posse dos cenários ideal e real em que a negociação vai se desenrolar, é chegado o momento de a Diretoria estabelecer um patamar mínimo aceitável para cada item apresentado na pauta. Em outras palavras: aproximar o ideal do real até viabilizar um acordo que seja bom aos trabalhadores. Daí a importância de a pauta de reivindicações ser balizada o máximo possível pelo “sentimento” dos trabalhadores. Quanto maior a distância entre o “ideal” e o “real” da negociação, maior será o risco de o sindicato cair em descrédito perante os trabalhadores.

Toda negociação coletiva envolve necessariamente uma margem de concessão a ser estabelecida internamente pela Diretoria para dar uma flexibilidade durante as negociações. Por exemplo, se o pedido é de um aumento salarial de 20% e sabemos que a situação financeira do governo realmente não é boa, qual é o mínimo aceitável? Em outras palavras, qual o grau de concessão que teremos para cada ponto reivindicado?

Infelizmente, muitas entidades sindicais e seus negociadores não refletem sobre a margem de concessão antes de sentar-se à mesa. Isso é um erro! Na preparação da negociação, os representantes já devem ir com alguma ideia de qual é o limite mínimo aceitável e ir construindo um Plano B.

Importante! Por mais que você, junto com a Direção, estabeleça uma margem de concessão, não ceda nada de graça. Procure fazer as concessões em troca de se

obter algo da outra parte. E faça-as aos poucos. Se você rapidamente aceitar abrir mão de um ponto reivindicado, deixará claro à outra parte que seu pedido não era tão importante.

ATIVIDADE 11

Retome as atividades 6, 7, 8, 9 e 10. Relembre os objetivos estabelecidos coletivamente; as principais forças e debilidades do sindicato; as informações obtidas; a análise sobre o empregador com quem será negociada a pauta, seu estilo, os argumentos e as objeções que serão feitas. Ao rememorar esse percurso da preparação da negociação coletiva, volte à ficha sobre objetivos e argumentos já parcialmente trabalhada na Atividade 9. Discuta e preencha coletivamente qual é o mínimo aceitável em cada item da pauta elaborada na Atividade 6, considerando as questões debatidas nas demais atividades.

TÁTICAS E ESTRATÉGIAS

Tática e estratégia são dois conceitos de origem militar que foram apropriados por diversas áreas, política, esporte, relações amorosas, mundo do marketing. Em geral, a estratégia é associada a um movimento de mais longa duração, enquanto as táticas são as respostas operacionais de curto prazo. Um exemplo bastante conhecido é o de que uma boa estratégia serve para vencer uma guerra, e a tática é o conjunto de operações para vencer uma batalha. E de batalha em batalha, se vence uma guerra. Portanto, a tática está sempre a serviço da estratégia.

Após cumprir todos os quesitos de preparação de uma campanha reivindicatória – definir objetivos, identificar as forças e debilidades de si próprio e do adversário, fazer uma análise de conjuntura e o levantamento de outras informações, preparar argumentação, estabelecer margens de concessão, construir um plano B, identificar o estilo dos negociadores –, a Direção do sindicato já tem subsídios mais que suficientes para traçar um caminho da ação sindical, ou seja, uma estratégia: quais formas de pressão serão utilizadas e quais os pontos mais vulneráveis do interlocutor e do que ele representa.

TERCEIRA ETAPA: ORGANIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO

O momento da preparação é essencialmente interno à entidade, de preparação do time, envolvendo Diretoria e a militância de base. A terceira etapa já é diferente

porque requer o envolvimento do conjunto da categoria. É a hora de “botar o bloco na rua”: caminhão de som, panfletagem, pequenas paralisações, caminhadas, abaixo-assinados etc.

Os momentos de preparação e de organização e mobilização estão profundamente relacionados. Se a preparação não for bem feita, dificilmente a categoria estará mobilizada e disposta a ir à luta. A comunicação, então, é um aspecto essencial nessa etapa, não só da entidade com os trabalhadores, mas dentro da própria Diretoria. É preciso ter o time afinado em campo.

QUARTA ETAPA: NEGOCIAÇÃO NA MESA

Em consonância com esse processo de mobilização, iniciam-se as tratativas entre os atores da negociação. Normalmente em uma campanha essa etapa se inicia com a entrega protocolada de uma pauta reivindicatória. No retorno do empregador, se estabelece um calendário de reuniões (se for o caso), o local dos encontros, o tempo de duração e prazos, a aceitação das condições preliminares, garantia da data-base, liberação da comissão negociadora etc.

As negociações propriamente ditas têm início, com explicitação de pontos de vista, justificativas, argumentações, propostas e contrapropostas, num processo complexo em que cada parte vai recebendo e interpretando os sinais emitidos pela outra, de forma a identificar o que o outro pretende e até onde ele pode chegar; onde é possível que ceda e onde não existe disposição para avançar. É a fase da busca dos acordos.

ATIVIDADE 12

Na Atividade 10, você identificou o estilo de seu interlocutor na mesa de negociação. Mas você reconhece seu próprio estilo? Preencha o questionário “Você é um bom negociador?”, Anexo 4, e descubra seu estilo e seus erros na mesa de negociação. Em seguida, leia o texto “Pecados Capitais do Negociador”.

PECADOS CAPITAIS DO NEGOCIADOR

- Improvisa muito; planeja pouco; esquece que é fundamental prever as reações da outra parte, suas objeções, responder suas dúvidas, ter caminhos alternativos;
- Quando negocia em equipe, não se prepara adequadamente estabelecendo papéis, procedimento e códigos de comunicação;
- Não segue uma linha sequencial, obedecendo à etapas específicas; por confiar

demais nas suas habilidades o negociador não obedece uma sequência nas negociações; as etapas precisam ser obedecidas: preparação (fixação dos objetivos), abertura (clima positivo), descoberta das necessidades e expectativas da outra parte, enunciação de sua proposta e benefícios, esclarecimento de dúvidas, e ação final (fechamento do negócio e acompanhamento da concretização do acordo).

- Tem extrema dificuldade de ouvir a outra parte; é importante não interromper a outra parte. Deixe-a acabar primeiro para começar a falar.
- Se concentra nas fraquezas do outro: tende a enfatizar as fraquezas do outro;
- Trabalha mais com opiniões do que com fatos;
- Ataca antes de ser atacado; fica defensivo;
- É manipulador; promete e não cumpre: a confiança entre os negociadores fica abalada;
- Tem baixa flexibilidade; margem estreita de negociação: uma negociação pressupõe que as duas partes cedam alguma coisa. É preciso definir objetivos realistas, inclusive para a outra parte e estudar as consequências de cada concessão.
- Tem dificuldade em fazer perguntas relevantes;
- Faz perguntas sem saber o propósito e as consequências;
- Tende a ver o seu lado, esquecendo o lado do outro (não procura descobrir expectativas e necessidades do outro e não faz ligação entre estes aspectos e sua proposta);
- Vai com muita sede ao pote (ter paciência para a assimilação das propostas);
- Aplica muitos truques, artimanhas e macetes; usa a estratégia de enganar o outro.



POSTURA E COMPORTAMENTO NA MESA DE NEGOCIAÇÃO

O “clima” em uma mesa de negociação depende do desenvolvimento do processo como um todo e do grau de tensão entre as partes. Isso pode levar a um acirramento dos ânimos. Com isso, queremos dizer que nem sempre é fácil manter-se frio na mesa.

Por outro lado, você já deve ter percebido desde que começou a

estudar esse caderno o tipo de postura que entendemos ser a mais adequada em uma negociação, que deve refletir-se no comportamento que se leva à mesa.

Frisamos mais uma vez: negociação não é guerra; ao contrário, é o momento de trégua para exercer o diálogo e a boa-fé a fim de se chegar a um entendimento. Se não há disposição para o diálogo, não há verdadeiramente uma negociação.

Com base nessa postura, oferecemos algumas dicas sobre condutas mais adequadas a serem seguidas e outras a serem evitadas:

COMPORAMENTOS ADEQUADOS DURANTE A NEGOCIAÇÃO

1. Trabalhe com uma agenda, para tornar a reunião mais eficiente. Seja pontual.
2. Escute com atenção. Esteja atento à linguagem não verbal da outra parte e da sua.
3. Crie um clima agradável para a negociação e seja uma pessoa de abordagem ampla e aberta para novas ideias. Cuidado com provocações e intimidações.
4. Tente descobrir qual é a posição da outra parte utilizando frases como: “O que acha se...”. Leve o outro a tomar, hipoteticamente, o seu lugar. Isso lhe ajudará a resolver um problema que você considerava sem solução.
5. Mostre convicção em seus argumentos, mas não inflexibilidade diante de novas ideias e condições. Seja flexível, de forma a adaptar-se à situação e às reações da outra pessoa. Lembre-se: a flexibilidade não é sinal de fraqueza ou insegurança, mas de estar alerta e compreender a questão.
6. Estabeleça metas e expectativas altas, mas realistas com possibilidades concretas de efetivação. Ao mesmo tempo esteja atento para a satisfação das metas do outro. Busque alternativas que tragam vantagens e benefícios para todos.
7. Seja habilidoso em fazer com que suas ideias aparentem ser do outro.
8. Fortaleça a necessidade de que as duas partes saiam ganhando na conversa.
9. Se durante as negociações forem ditas coisas “em off”, mantenha-as em sigilo.
10. Leve o tempo necessário para negociar e para pensar nas coisas. Se necessário peça recesso ou adie a negociação para acertar a posição dentro da bancada.
11. Se não conseguir mesmo aceitar um compromisso proposto, não hesite em recusá-lo. Não assuma compromissos antecipadamente.
12. Escolham um membro para ser o coordenador da bancada dos trabalhadores. Durante as rodadas de negociação, ele é quem fala pela bancada. Quando você quiser manifestar sua opinião na mesa, peça a palavra ao coordenador, evitando assim que mais de uma pessoa fale ao mesmo tempo.
13. Registre por escrito todo o desenvolvimento das rodadas de negociação,

principalmente as propostas feitas pelo representante do governo. É importante que essa tarefa fique sob responsabilidade exclusiva de uma pessoa da bancada dos trabalhadores.

COMPORTAMENTOS A SEREM EVITADOS NA NEGOCIAÇÃO

1. Evite começar a falar sem ter algo de relevante para dizer. As negociações já são demoradas por natureza, não tenha pressa, porém não as atrase ainda mais desnecessariamente.
2. Deixe as conversas sobre política e futebol para depois; elas podem acabar com tudo.
3. Evite interromper seu interlocutor. Deixe-o terminar seu raciocínio para depois começar a falar.
4. Evite usar artifícios para levar vantagem na negociação (golpe). Isso só prejudica o andamento do processo.
5. Evite tratar seu interlocutor como você não gostaria de ser tratado por ele; por exemplo, com arrogância, autoritarismo etc.
6. Evite ridicularizar a outra parte.
7. Evite fazer muitas concessões logo no início da negociação.
8. Evite fazer uma oferta inicial muito radical.
9. Evite ao máximo dizer “nunca”.
10. Evite fazer reuniões com mais de duas horas sem intervalo.
11. Não vá sozinho a reuniões de negociação.

Lembre-se das reflexões suscitadas neste Caderno quando você e sua Diretoria forem preparar uma campanha reivindicatória ou uma negociação específica. Você irá desenvolver mais habilidades nas atividades de simulação de mesa, a partir do capítulo 4, quando começar a se debruçar sobre o conteúdo de determinados temas – gênero, raça/etnia e saúde do trabalhador – que serão levados à negociação.



A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

Neste capítulo abordaremos mais um dos condicionantes da Negociação Coletiva, identificado no capítulo 1. Se o capítulo anterior foi dedicado ao processo da NC, este discutirá o sistema de relação de trabalho e a estrutura sindical que afeta mais diretamente o setor público.

HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO SETOR PÚBLICO

O setor público no Brasil agrega atualmente um conjunto de 8,2 milhões de trabalhadores, distribuído em três esferas – federal, estadual e municipal – e em três poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário. Podemos dizer que esses trabalhadores nunca tiveram o devido reconhecimento quanto a seu direito de atuar no campo da negociação, enquanto parte interessada emitindo seus pareceres sobre as relações

de trabalho com o poder público. Suas condições de trabalho sempre foram unilateralmente definidas por União, Estados Federados, Distrito Federal e Municípios.

Ao contrário da iniciativa privada, que teve nas décadas de 1930 e 1940, respectivamente, uma legislação sindical corporativista e os direitos trabalhistas da CLT, os trabalhadores do serviço público ficaram sem o direito de se organizar em sindicatos. As relações de trabalho passaram a ser regidas pelo Estatuto do Servidor. O sindicalismo era proibido no âmbito do Estado, não havia liberdade sindical nem direito de greve.

Porém, a ausência de um marco legal não impediu a formação de associações de caráter recreativo e assistencial ainda nos anos de 1940 e 1950. O rompimento dessa característica começou na década de 1970, com a atuação das associações em novos moldes, deixando de ter apenas a prática tradicional de entidades assistencialistas, recreativas e de integração profissional. O movimento sindical no setor público toma corpo ao transformar essas entidades associativas em espaços de luta e reivindicação.

A intensificação da organização e mobilização desse segmento foi o que tornou possível os avanços observados na Constituição Federal de 1988, assegurando aos servidores o direito de sindicalização (art. 37, VI).

Há um choque, então, entre a criação dos sindicatos de servidores que desenvolviam uma ação intensa de organização e luta e uma legislação estabelecida há mais de 50 anos na ocasião, inspirada no princípio da colaboração e harmonia entre as classes. Muitas das dificuldades que eram enfrentadas pela organização sindical da iniciativa privada foram trazidas para o sindicalismo do setor público, como, por exemplo, a fragmentação da classe através do enquadramento por categorias profissionais, o “espírito corporativo” que dificulta a solidariedade de classes e a unidade das lutas, entre outras. Por outro lado, houve alguns avanços, como a Organização nos Locais de Trabalho (OLT), mecanismo praticamente inexistente no sindicalismo da iniciativa privada, presente em inúmeros sindicatos do setor público. O contestado imposto sindical, que não era cobrado dos servidores, mais recentemente passou a ser descontado também desses trabalhadores.

A negociação coletiva, que já era algo consolidado na iniciativa privada, permaneceu sem regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro voltado aos servidores públicos, negando às entidades sindicais do setor o direito de celebrar convenções e acordos coletivos, bem como de ser parte em dissídio coletivo de natureza econômica.

Também o direito de greve encontra dificuldades para ser exercido, já que é marcado por uma série de impedimentos legais, uma vez que a natureza do serviço público é de caráter essencial à população.

A atuação sindical combativa dos trabalhadores do serviço público nas últimas décadas, organizados na CUT, possibilitou inúmeros avanços na conquista de novos direitos e ampliou a representatividade, exercendo atualmente forte presença política no país, principalmente no que diz respeito às relações de trabalho, impondo uma demanda pela institucionalização de negociações nesse setor.

ATIVIDADE 13

a. Conhecer o passado, avaliando os acertos e as dificuldades, é bastante importante para identificar os atuais desafios e organizar a luta no presente. Registre nas linhas seguintes um breve histórico de seu sindicato, com ano de fundação, principais movimentos já realizados, principais conquistas, entre outras questões que julgar pertinentes. Em seguida, reflita com seus companheiros alguns desafios importantes colocados para o próximo período. Que lutas devem ser feitas para superar tais desafios?

b. Que aspectos da estrutura sindical corporativa trazida da legislação da iniciativa privada se refletem em sua entidade? Como vocês têm enfrentado questões como corporativismo (fragmentação das lutas), imposto sindical e organização no local de trabalho (OLT)?

RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

A formação social brasileira é caracterizada por traços autoritários como a escravidão, no período colonial, que deixou marcas profundas que desafiam a consolidação da democracia e da cidadania entre nós. Muitos empregadores da iniciativa privada e gestores públicos ainda tratam os trabalhadores com a mesma mentalidade que o senhor tratava os escravos, negando os direitos mais elementares, contrários a uma cultura de negociação coletiva.

A organização e o funcionamento do aparelho estatal refletem e reforçam os traços da exclusão social, de modo que, de 1500 a 1930, aproximadamente, a máquina pública esteve atrofiada em sua função social, servindo exclusivamente à manutenção dos interesses da classe dominante. Os funcionários públicos eram, até então, em sua maior parte, membros da própria elite senhoriais ou indicados por esta por meio de uma relação clientelista.

Apenas a partir da década de 1930 o Estado brasileiro começou a se modernizar e constituir uma organização mais complexa com a criação de ministérios e diversos outros órgãos públicos, gerando a necessidade de contratação de muitos trabalhadores para o funcionamento da máquina pública. Começaram a se firmar a partir de então critérios da racionalização burocrática do Estado, e a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), em 1938, é um exemplo significativo. Os concursos públicos como uma forma de seleção e contratação de funcionários tiveram início nessa época.

Conforme mencionado na seção anterior, esses trabalhadores tiveram um modelo diferenciado na relação de trabalho, uma vez que dispunham de uma legislação própria – o Estatuto do Servidor Público – e não a CLT. Também foram negados a eles o direito de ter uma representação sindical e a negociação de convenções coletivas de trabalho.

A ditadura militar (1964 a 1985) aprofundou a exclusão social e a repressão política sobre os servidores.

Rompendo o medo e avançando na organização contra o autoritarismo dos gestores, vieram inúmeras conquistas obtidas nos anos de 1980, como a criação do Regime Jurídico Único (RJU).

Tais conquistas foram atacadas na década de 1990, período em que o movimento sindical brasileiro enfrentou grandes dificuldades nos campos econômico e político, com reflexos inevitáveis sobre os processos de negociação coletiva. Mais recentemente, a terceirização indiscriminada de atividades vem descaracterizando o serviço público, que vê ocorrer, desse modo, a privatização dos serviços públicos e a entrega do patrimônio do Estado a empresas cuja máxima se resume ao lucro.

Com o objetivo de enfraquecer o papel do Estado e retirar direitos sociais e trabalhistas, o então presidente Collor promoveu uma verdadeira campanha de desmoralização dos trabalhadores do serviço público, difamando-os como marajás e culpados pela crise financeira do Estado com seus “privilégios”, ataques que se mantiveram em diversos governos seguintes.

O autoritarismo, marca histórica fundamental da sociedade brasileira, permanece sendo uma realidade nas relações de trabalho em municípios, estados e na própria União. A ausência do direito de negociação coletiva é o maior exemplo disso.

ATIVIDADE 14

Quais as principais dificuldades existentes nas relações de trabalho em sua base de representação sindical?

CONVENÇÃO 151: A REGULAMENTAÇÃO DA NC E O DIREITO DE GREVE

Os sindicatos do setor público deram passos importantes na direção da consolidação da democracia e da cidadania, mas o caminho para uma efetivação desses direitos ainda é longo. Firmamos em lei uma série de direitos, mas as mudanças na gestão pública a partir dos anos de 1990 têm resultado em uma precarização do trabalho com a consequente sonegação daqueles direitos na prática.

Houve avanços dos sindicatos em sua organização, mas seu direito de negociação ainda não está regulamentado legalmente. Entre outras ações importantes para o avanço da organização dos trabalhadores públicos está a ratificação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da organização sindical e do processo de negociação do serviço público nos níveis municipal, estadual e federal.



Você já ouviu falar em OIT? Sabe do que se trata?

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um ramo da Organização das Nações Unidas (ONU) que trata de temas relativos ao trabalho. Uma das principais características da OIT é o tripartismo, ou seja, ela é formada por países-membros, que são representados por pessoas indicadas pelo governo (Ministério do Trabalho), pelas organizações sindicais de trabalhadores e por organizações de empregadores. Uma das principais funções da OIT é estabelecer normas (regras) internacionais referentes ao trabalho, que serve de orientação para que sejam adotados pela legislação nacional dos países-membros.

As normas da OIT são aprovadas com o nome de Convenções. Há inúmeras Convenções da OIT: a Convenção 87, por exemplo, trata da liberdade e autonomia sindical; a Convenção 100, dos direitos das mulheres; a Convenção 111 trata sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão e assim por diante.

O procedimento de um país adotar uma norma da OIT em sua legislação nacional é chamado de ratificação. Assim, a CUT e os sindicatos do setor público lutam há muitos anos pela ratificação da Convenção 151 da OIT, que trata do direito de negociação coletiva nesse setor. O Brasil já ratificou muitas Convenções da OIT e, desde o governo Lula, tem apontado na direção de ratificar mais essa também.

Segue um trecho da Convenção 151 da OIT: “estabelecem princípios que asseguram a proteção dos trabalhadores da Administração Pública no exercício de seus direitos sindicais, seja como filiados ou representantes de sindicatos, garantindo sua autonomia de atuação”. A ratificação da Convenção 151 estabelece um novo marco nas relações de trabalho.

Essa convenção prevê proteção contra os atos de discriminação que acarretem violação de liberdade sindical. Por exemplo, com sua ratificação, ninguém poderá ser perseguido ou transferido pelo fato de ser militante ou dirigente sindical. Ninguém pode ser demitido por se filiar voluntariamente a um sindicato. O governante não pode discriminar pessoas nem entidades sindicais – esses problemas afetam todo o funcionalismo.

No que se refere à greve, vale ressaltar que é um direito democrático e um instrumento legítimo de pressão. Em outras palavras, a manifestação dos trabalhadores por meio da greve deve ser visto como algo que “faz parte da relação patrão-empregado” e por essa razão não deveria ser combatido, mas, ao contrário, assegurado por lei, quando não se chega a um acordo na NC.

Dessa forma, é correto afirmar que a negociação coletiva viria a preencher o vácuo ou a ausência de instrumentos que, nos dias de hoje, precedem a deflagração da greve, sem, contudo, condicionar sua realização. Ou seja, a negociação consti-

tui-se em alternativa precedente – mas não impeditiva – do exercício do direito constitucional de greve.

NEGOCIAÇÕES PERMANENTES: UMA TENDÊNCIA NO SETOR PÚBLICO

Mesmo não tendo regulamentado em lei o direito à negociação coletiva, muitas entidades têm avançado na luta e conquistado, de fato, esse direito. As experiências existentes apontam para um modelo melhor que o da iniciativa privada, pois, em vez de ficar restrito ao período de uma data-base no ano, no setor público tem conseguido estabelecer espaços de negociação permanente.

Uma das experiências mais destacadas foi a criação do Sistema de Negociação Permanente na Prefeitura Municipal de São Paulo (SINP), durante a gestão da prefeita Marta Suplicy (PT), celebrado em fevereiro de 2002, que marcou uma nova etapa no debate acerca do direito à negociação coletiva dentro da administração pública.

O sucesso dessa experiência fez com que esse modelo se tornasse referência para o governo federal, na gestão do presidente Lula, quando se instaurou a Mesa de Negociação Nacional do SUS.

Com a mudança de concepção política durante a eleição de 2005 houve uma estagnação deste processo, diante da resistência dos novos administradores em estabelecer diálogo com os trabalhadores e seus representantes sindicais.

Com a eleição do prefeito Fernando Haddad houve a retomada desta experiência, num acordo assinado por diversas entidades associativas e sindicais, em maio de 2013. A negociação coletiva no setor público é ainda uma luta e um desafio a ser vencido. O modelo de negociação permanente no setor público, inaugurado com a experiência do SINP, pode representar uma tendência a se firmar, quando da regulamentação da Convenção 151 da OIT, dando início a uma fase mais promissora para a modernização das relações de trabalho no setor público brasileiro.

O PODER LEGISLATIVO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Uma característica específica da negociação no setor público é que, independente do modelo de Negociação Coletiva a ser adotado, o processo de negociação se conclui com um Projeto de Lei do Executivo a ser aprovado pelo Legislativo, ou seja, as câmaras de vereadores nos municípios; e as assembleias legislativas nos estados.

Portanto, a Negociação Coletiva envolve necessariamente pelo menos três atores: representantes dos trabalhadores (sindicatos e/ou federações), do Executivo, e do Legislativo. Estes últimos, em geral, aparecem em uma etapa posterior, quando a Negociação Coletiva propriamente dita já foi concluída. Mas isso não significa de modo algum que o Legislativo necessariamente vá aprovar o negociado sem propor alterações que alterem o acordo feito inicialmente. Além da pressão dos trabalhadores sobre o Executivo, é necessário que os sindicatos fiquem atentos aos trâmites que correm no Legislativo.

Alguns sindicatos articulam com parlamentares aliados a convocação de Audiência Pública sobre a política salarial do funcionalismo ou sobre a política de recursos humanos para determinado segmento. O tema da relação com o Legislativo será retomado no capítulo final do Caderno.



LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL (LRF) E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A ratificação da Convenção 151 da OIT certamente inaugurará uma nova fase nas relações de trabalho, permitindo grandes avanços na conquista de direitos pe-

los trabalhadores. Porém, não vamos nos iludir. Muitos desafios permanecerão exigindo a organização e mobilização dos trabalhadores pelos sindicatos.

Uma questão é a situação financeira precária da administração pública em muitos municípios e estados pelo Brasil afora. A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), Lei Complementar 101, de 2000, trata das despesas públicas, e em seus artigos 18 a 23 são estabelecidas as regras sobre o controle da despesa com pessoal – impõe limitação no aumento salarial dos trabalhadores e “induz” a terceirização de serviços prestados pelo poder público para empresas privadas.

Diz a Lei, no art. 19:

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

- I - União: 50% (cinquenta por cento);
- II - Estados: 60% (sessenta por cento);
- III - Municípios: 60% (sessenta por cento).

Dentro dos percentuais, estão os servidores do Executivo, do Legislativo e do Judiciário, tornando o limite de despesa com pessoal mais apertado ainda.

Apesar de tudo, fique esperto! Há municípios e estados que gastam bem menos com o funcionalismo que o limite imposto pela LRF. Nesse caso, use a LRF a seu favor. Exija que o aumento chegue, pelo menos, até o teto do percentual estabelecido na Lei.

ATIVIDADE 15

No capítulo anterior, este Caderno insistiu exaustivamente que você e sua Diretoria, como bons dirigentes que são, devem levantar informações no processo de preparação de uma negociação para não serem enrolados na mesa de negociação. Levante a informação referente ao seu município ou estado acerca do gasto com pessoal. Anote a seguir:

Previsão de gasto com pessoal: R\$

Custeio do quadro de servidores ativos: R\$

Custeio do quadro de servidores inativos
(aposentados e pensionistas): R\$.....

Em seguida, paute esse ponto em uma próxima reunião da Direção Sindical. Qual a situação de seu estado/município em relação à LRF? Há espaço para ampliar o gasto com pessoal? O que a entidade pode sugerir para aumen-

tar o ganho dos trabalhadores no caso de o estado/município encontrar-se no limite da LRF?

ORÇAMENTO PÚBLICO

Você sabe como é o processo de elaboração do orçamento de seu município/estado? Não durma no ponto! Se sua entidade perder o prazo para intervir nas etapas de construção do orçamento, vai ter que ouvir do governo que não há possibilidade de aumento salarial naquele ano porque não foi previsto no orçamento. Então fique por dentro:

Etapa	O que é	Prazo e duração
Plano Plurianual (PPA)	O PPA contempla as ações governamentais, desdobradas em programas e metas. Com a adoção desse plano, tornou-se obrigatório o Governo planejar todas as suas ações e também seu orçamento de modo a não ferir as diretrizes nele contidas.	Deve ser elaborado no primeiro ano de governo e encaminhado até 31 de agosto. Tem duração de 4 anos.
Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO)	Tem como principal finalidade orientar a elaboração dos orçamentos fiscal, da seguridade social e de investimento do Poder Público, incluindo os poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e as empresas públicas e autarquias. Busca sintonizar a Lei Orçamentária Anual (LOA) com diretrizes, objetivos e metas da administração pública, estabelecidas no Plano Plurianual.	Deve ser enviado pelo Poder Executivo ao Legislativo até o dia 15 de abril de cada ano (8 meses e meio antes do encerramento da sessão legislativa).
Lei Orçamentária Anual (LOA)	Possibilita a concretização das situações planejadas no Plano Plurianual. Obedece a Lei de Diretrizes Orçamentárias, estabelecendo a programação das ações a serem executadas para alcançar os objetivos determinados, cujo cumprimento se dará durante o exercício financeiro.	O Governo é obrigado a encaminhar o Projeto de Lei Orçamentária Anual ao Congresso Nacional até o dia 31 de agosto de cada ano (4 meses antes do encerramento da sessão legislativa). Acompanha o projeto uma mensagem de prefeitos, governadores e presidente da República, na qual é feito um diagnóstico sobre a situação econômica do país e suas perspectivas.

ATIVIDADE 16

Paute o assunto do Orçamento Público e organize-se com a Diretoria de seu sindicato para definir como será o acompanhamento do processo orçamentário. Não se esqueça de definir um ou mais dirigentes que sejam responsáveis por isso. Se necessário, busque uma assessoria técnica para ajudar no acompanhamento. Independentemente da organização que seu sindicato tiver, com antecedência, procure os parlamentares e os membros do Governo que elaboram a proposta a ser debatida no Legislativo para fazer sua pressão. Participe das audiências públicas. Registre nas linhas seguintes as principais ações e os responsáveis do sindicato por cada uma.

Etapa da elaboração do orçamento	Prazo	Dirigentes responsáveis	Ação sindical

Este Caderno abordou alguns temas que estão entre os mais importantes quando o assunto é a relação de trabalho do serviço público brasileiro. A complexidade de tal assunto é reconhecida por todos, especialistas ou não. A intenção aqui não é a de esgotar os temas, nem ter a pretensão de fazer uma discussão aprofundada sobre eles. O propósito foi o de, simplesmente, sinalizar alguns pontos fundamentais que não podem ser negligenciados quando se trata da negociação coletiva no setor público. Então, a recomendação é que as entidades sindicais (sindicatos, federações e confederações), junto com a CUT e as Escolas Sindicais, promovam atividades de formação que aprofundem o tema, preparando uma ação unitária que possibilite o avanço de tais questões na agenda sindical.

CAPÍTULO 4



“Não se nasce mulher, torna-se mulher. Nenhum destino biológico, físico ou econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade. É o conjunto da sociedade que elabora esse produto.”

Simone de Beauvoir

NEGOCIAÇÃO SOBRE AS RELAÇÕES DE GÊNERO

A preparação para uma NC requer o conhecimento sobre o tema que é objeto de reivindicação. Quando os membros da Direção sindical desconhecem determinado assunto da pauta reivindicada, não há clareza quanto aos objetivos que se pretende alcançar naquele item; assim, a argumentação para justificar o pedido fica sem consistência. Nesses casos, normalmente o interlocutor patronal simplesmente diz “não” ao que está sendo pedido e a bancada de representantes dos trabalhadores na mesa deixa de insistir no item, como se aquilo não tivesse importância.

Este capítulo vai introduzir o tema das relações sociais de gênero, chamando a atenção para a sua importância na sociedade e a sua pertinência nas relações de

trabalho, tornando-o objeto de NC. Não se pretende organizar nestas páginas um curso sobre gênero propriamente dito, mas provocar algumas reflexões em você e seus companheiros de Direção, de modo que se discuta coletivamente o assunto. Esse é o sentido das atividades aqui propostas. Considerando a vasta abrangência do tema, é necessário que se aprofunde mais o assunto nos programas de formação sindical em sua entidade.

O QUE SÃO AS RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO?

Quando uma mulher fica grávida e a barriga começa a crescer, as pessoas a sua volta sempre perguntam, felizes: “Já sabe o que vai ser? Menino ou menina?”. No mundo natural só há essas duas alternativas, não é mesmo? Mas no mundo social a resposta torna-se mais complexa porque vai além do sexo do bebê e envolve a relação entre homens e mulheres. O que é ser homem? O que é ser mulher?

O conceito de gênero diz respeito ao conjunto das representações sociais e culturais construídas a partir da diferença biológica dos sexos. Enquanto o sexo diz respeito ao atributo anatômico, no conceito de gênero toma-se o desenvolvimento das noções de “masculino” e “feminino” como construção social. O uso desse conceito permite abandonar a explicação da natureza como a responsável pela grande diferença existente entre os comportamentos e os lugares ocupados por homens e mulheres na sociedade. Essa diferença historicamente tem privilegiado os homens, na medida em que a sociedade não tem oferecido as mesmas oportunidades de inserção social e exercício de cidadania a homens e mulheres. Mesmo com a grande transformação dos costumes e dos valores que vêm ocorrendo nas últimas décadas, ainda persistem muitas discriminações, por vezes encobertas, relacionadas ao gênero.

TOQUE METODOLÓGICO

Para aprofundar o tema, veja a respeito o Texto 1 “O conceito de gênero”, anexo 6.)

ATIVIDADE 17

Refleta sobre qual é o papel e quais as atribuições de homens e mulheres na sociedade atual em nosso país.

- a) Crie na parede ou papel duas colunas para aquilo que as pessoas vão colo-

car como sendo masculino e feminino. (Use tarjetas para esse exercício: escreva “Homem” e cole todas as características masculinas ali; da mesma forma, escreva “Mulher” e cole as destinadas às mulheres que os grupos construíram).

Neste momento, compare as ideias que foram colocadas. O que há de semelhante e de diferente entre as várias pessoas? Será que se pode afirmar facilmente quais são os atributos masculinos e femininos em nossa sociedade?

b) Após verificar por meio da leitura o que foi atribuído aos homens e às mulheres, proponha que se inverta os títulos das colunas. O atribuído anteriormente para as mulheres vai ser destinado aos homens e vice-versa.

c) Reveja junto com o grupo como ficou cada coluna e debata:

- Quais as características que são exclusivas das mulheres e quais são apenas dos homens? (Risque com pincel vermelho.)

- Quais características apontadas pelo grupo são biológicas e quais são fruto da cultura? (Destaque de formas diferentes.)

- Dentre as características assinaladas, quais podem se modificar?

Mulher	Homem

TOQUE METODOLÓGICA

Se você desenvolver essa atividade coletivamente com a Direção de sua entidade, propomos como reflexão após a organização do quadro, que o grupo perceba que as únicas características que não podem ser mudadas são as relativas a reprodução, gestação, parto, amamentação, fecundação; as demais são relativas ao plano da cultura, portanto sofrem alterações com o tempo e devem ser mudadas para se evitar as desigualdades. Vale ressaltar também que, mesmo no caso da amamentação, a mamadeira é feita e dada por homens também. Caso necessário, use o Texto 2 “O que é ser mulher? O que é ser homem? Subsídios para uma discussão das relações de gênero”, anexo 7.

Papel da mulher	Papel do homem



A CONSTRUÇÃO SOCIAL E HISTÓRICA DOS PAPÉIS DE GÊNERO

O aprendizado das relações sociais e culturais de gênero é parte da nossa socialização na família, na escola e em outras instituições sociais das quais participamos durante a vida. Os brinquedos na infância, os jogos na adolescência, nosso vestuário, os gestos e o palavreado que nos são ensinados e as relações estabelecidas com os grupos e com as pessoas adultas nos informa sobre como é ser mulher e homem na sociedade e nos levam a distinguir, muitas vezes de maneira estereotipada, quais atitudes são as mais apropriadas a cada gênero.

Assim como são construídos socialmente, por meio do aprendizado em escolas, na família etc., os atributos do que é “ser homem” e “ser mulher”, eles são também históricos, mudam com o passar do tempo. Em outras palavras, os papéis do que é ser mulher no século XIX e na atualidade são bem diferentes, concorda?

Os avanços na medicina que possibilitaram a invenção de pílulas anticoncepcionais e de preservativos mudaram completamente a forma como homens e mulheres se comportam em relação à sexualidade, impactando também a educação dos filhos no ambiente familiar.

TOQUE METODOLÓGICO

Para aprofundar o tema, veja a esse respeito o Texto 2 “O que é ser mulher? O que é ser homem? Subsídios para uma discussão das relações de gênero”, anexo 7.)

AS RELAÇÕES DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Como as relações sociais de gênero impactam o mundo do trabalho?

Nas sociedades modernas, atualmente, as mulheres ingressam maciçamente no mercado de trabalho. Aquele que era o espaço dos homens passa a ser também o delas. No entanto, as mulheres vivenciam essa realidade numa situação de alta vulnerabilidade, pois formam parte dos setores mais desprotegidos: seus salários são mais baixos; elas se inserem, em sua maioria, no setor informal da economia; têm menos oportunidades de formação profissional; e



suas taxas de desemprego são superiores às masculinas. As mulheres são 70% dos pobres no mundo, segundo a Secretaria Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) – fenômeno identificado como a “feminização da pobreza”.

No setor público, a realidade da desigualdade para as mulheres não é diferente. Uma pesquisa realizada nessa área desmistificou a ideia de que, por haver concursos públicos para contratação de trabalhadores em vários setores, e por haver a obrigação legal da isonomia salarial, não haveria diferenças de remuneração entre homens e mulheres (Internacional de Serviços Públicos – ISP Brasil, Comitê Nacional de Mulheres, 2003). Ao contrário dessa ideia, identificou-se que em praticamente todos os setores dos serviços públicos as mulheres ganham menos do que os homens e que, quanto maior a presença de mulheres em determinado setor, menor é a remuneração média do conjunto – a isso podemos dar o nome de discriminação salarial de gênero.

Por que isso acontece? Será um fenômeno natural ou faz parte das relações sociais de gênero, conforme analisado nas seções anteriores deste Caderno?

Homens e mulheres não entram da mesma forma no mercado de trabalho. Diante do conservadorismo da sociedade brasileira, o trabalho da mulher será visto como aquele que, no seio da estrutura familiar, serve somente para ajudar e colaborar com o ganho real (ainda que explorado) do marido, ou, então, simplesmente para que as mulheres possam comprar seus apetrechos femininos. Nessa concepção, fica para o homem o papel de provedor do lar. Visão esta que até bem pouco tempo atrás ainda era fortemente difundida na sociedade e que ainda perdura, embora em menor grau, na cabeça de homens e mulheres em várias regiões do Brasil.



CAUSAS DA DESIGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO TRABALHO

Mesmo considerando todos os avanços conquistados pelas mulheres no mercado de trabalho, a diferença de remuneração entre homens e mulheres é enorme e tem várias causas.

Uma delas é a diferença na experiência de trabalho, pois

muitas mulheres fazem pausas ao longo de sua carreira profissional para cuidar de filhos e/ou de membros da família; outras ganham menos por terem empregos ocasionais, temporários ou em tempo parcial que lhes permitam realizar o trabalho e as funções na vida familiar.

Outro fator é a feminização de algumas ocupações. Em quase todos os países, a maioria das mulheres está concentrada em poucas ocupações do mercado de trabalho. As mais comuns estão nos serviços de educação, saúde e bem-estar social, em cargos administrativos da indústria e do setor público e na venda de produtos de consumo. Essas ocupações, ao menos em tese, permitiriam reproduzir o papel social atribuído às mulheres (a educação e o cuidado das crianças e de idosos) e, por essa razão, tendem a ser mais mal remuneradas que as ocupações consideradas masculinas.

TOQUE METODOLÓGICO

Para aprofundar o tema, veja em Anexos o item *Divisão sexual do trabalho do Texto 2 “O que é ser mulher? O que é ser homem? Subsídios para uma discussão das relações de gênero”, anexo 7.*

Um terceiro fator importante para a diferença de remuneração é a discriminação que as mulheres enfrentam no trabalho. As características da força de trabalho feminina (aptidões, experiência, educação e formação profissional) não explicam por si mesmas por que existe uma diferença entre o salário das mulheres e o dos homens. As diferenças salariais acontecem também nos casos em que a mulher tem experiência, formação e qualificações equivalentes às do homem. Realidade essa que não muda no setor público.

Apesar dos mecanismos institucionais do Estado, que em tese inibiriam a discriminação salarial de gênero no setor público, como o concurso público, vemos que as diferenças de remuneração surgem tanto no aspecto da subvalorização e sub-remuneração das profissões femininas, quanto no da dificuldade de acesso a cargos mais bem remunerados e da progressão de carreira. Isso acontece porque:

- O trabalho das mulheres é desvalorizado pelo fato de as aptidões e habilidades delas serem consideradas como características femininas naturais, e não como habilidades adquiridas. E por não serem consideradas habilidades adquiridas, não são valoradas na composição da remuneração.

- As mulheres são discriminadas também nos diversos processos de recrutamento, seleção, contratação, promoção, ascensão, capacitação/formação e treinamento;

- Há inúmeras barreiras que dificultam o desenvolvimento profissional das mulheres no mundo do trabalho: ausência de creches, cursos de capacitação fora do horário de trabalho, dentre muitas outras.

ATIVIDADE 19

Identifique com as trabalhadoras de sua base as barreiras que dificultam os avanços profissionais das mulheres. Escolha cinco ou seis mulheres que exercem trabalhos diferentes e faça as mesmas perguntas a cada uma delas, para que se possa comparar os resultados posteriormente. Você pode reuni-las no sindicato ou entrevistá-las no local de trabalho de cada uma.

a) Que obstáculos existem para o acesso das mulheres em relação a questões familiares, políticas, sindicais, de qualificação/formação?

b) Que obstáculos são enfrentados pelas mulheres frente as profissões consideradas masculinas?

c) Que obstáculos dificultam o acesso aos cargos de comando, como chefias, gerências e direções?

d) Que obstáculos dificultam a manutenção das mulheres nos postos de trabalho em sua carreira profissional?

e) Que obstáculos são evidenciados no processo de seleção, recrutamento, contratação, formação/capacitação e promoção para as mulheres?

Por meio das respostas das companheiras, organize um painel com tarjetas e analise, com elas e/ou com a Direção da entidades:

- Quais as possíveis propostas para a superação de cada barreira apontada pelas mulheres entrevistadas?

Teremos o seguinte quadro:

Obstáculo/barreira de acesso para as mulheres	Possibilidades: proposta para remoção/superação



MOBILIZAÇÃO DAS MULHERES TRABALHADORAS EM BUSCA DA EQUIDADE DE GÊNERO

Para começar a mudar a realidade das mulheres no trabalho, a Direção do sindicato, homens e mulheres, têm que começar a puxar essa discussão e elaborar uma pauta de reivindicação específica que enfrente as condições salariais e de trabalho mais precárias, bem como a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres ocupando o mesmo cargo e/ou realizando o mesmo tipo de atividade, atingindo as causas que estão na origem da desigualdade.

ATIVIDADE 20

a) Para organizar essa pauta – lembremos do capítulo 2 do Caderno –, é necessário levantar alguns dados que servirão à construção do argumento na mesa. Mãos à obra! Preencha o quadro seguinte com as informações de seu local de trabalho.

Setor:				
Cargo/função	Remuneração média de mulheres	Nº de mulheres envolvidas	Remuneração média de homens	Nº de homens envolvidos

b) Em seguida, reúna a Secretaria ou Coletivo de Mulheres do Sindicato para analisar os resultados da pesquisa na base. Qual a diferença salarial entre homens e mulheres na sua categoria ou local de trabalho? Qual seria nossa reivindicação sobre o tema de gênero? Quantas mulheres seriam beneficiadas com a conquista da igualdade de remuneração no setor? Considere também o resultado da pesquisa desenvolvida na Atividade 19, sobre as barreiras à ascensão profissional das mulheres.

c) Utilize a ficha sobre posições e interesses, em Anexos, para identificar o que queremos e que possíveis interesses levariam o gestor a aceitar nossa reivindicação. Em outras palavras, que tipo de vantagem ou ganho o gestor teria ao melhorar o nível salarial das mulheres, por exemplo?

Conceito de equidade para Negociação Coletiva em gênero

Para uma boa negociação em gênero, é fundamental termos claro o conceito de equidade.

Considerando equidade a igualdade nos resultados, precisamos ter em mente que por vezes se faz necessário um tratamento diferente entre homens e mulheres a fim de garantir igualdade nos resultados.

ATIVIDADE 21

Para entendermos melhor o conceito de equidade, vamos considerar estas duas imagens:



Com base nas imagens, solicite ao grupo a seguinte reflexão:

a) O que aconteceria se quiséssemos “fazer justiça” para tratar o cachorro e o pássaro com igualdade de tratamento?

- b) Como se sairia o passarinho bebendo água na vasilha do cachorro?
- c) Como se sairia o cachorrinho utilizando o bebedouro do pássaro?



É bem possível que, na discussão com a Diretoria ou com companheiras da base, uma hipótese tenha sido a de que teríamos que garantir que o cachorro e o pássaro tivessem uma vasilha igual para beber água.

Entretanto, o exemplo da Atividade 21 evidencia a necessidade de tratamento diferente para garantir igualdade nos resultados; garantir que os dois bebam água. Isso nos ajudará na seguinte reflexão: quando se fala em equidade de gênero, equidade de remuneração, é preciso estar atento ao objetivo de se obter resultados iguais.

No que diz respeito ao gênero, quando se diz que uma mulher não pode acessar determinado cargo considerado masculino, pode se pensar na maneira como o posto de trabalho sempre foi desenvolvido. Será que mudanças na forma e no conteúdo não poderiam alterar esse quadro e viabilizar a presença feminina nessa profissão?

É importante ter claro aqui que a mulher não tem que fazer igual ao homem para chegar ao mesmo resultado produtivo. Ela pode chegar aos mesmos resultados por outras vias.

Da mesma forma, podemos pensar, ainda utilizando o exemplo do cachorro e do pássaro, com relação a equidade de remuneração. Quando falamos que as profissões tradicionalmente femininas são subvalorizadas, deve-se entender que as profissões consideradas femininas têm peculiaridades que precisam ser vistas, consideradas e valorizadas na composição da remuneração.

Que tipo de cláusula pode ser debatida em um programa de equidade de gênero? Veja o quadro com alguns exemplos:

Temas	Tipos de cláusula para negociação
Instâncias do município que cuidam da questão de gênero em busca da equidade	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de Valorização da Servidora Municipal, bem como do Servidor; - Participação da Prefeitura no Programa Pró-Equidade de Gênero do Governo Federal; - Plano de Trabalho do Comitê no Orçamento Plurianual do Governo Municipal; - Temática de gênero nos cursos de formação de servidoras; - Garantias contra a discriminação
Saúde da mulher	<ul style="list-style-type: none"> - Prevenção ao câncer ginecológico e à aids; - Licença-aborto; - Estabilidade pós-aborto; - Retorno da licença-maternidade.
Licença-maternidade/paternidade	<ul style="list-style-type: none"> - Extensão de alguns benefícios, como vale-alimentação, para a gestante no período de afastamento devido à licença-maternidade; - Direito à creche; - Extensão do direito de licença aos homens; - Estabilidade do pai; - Garantias à lactante; - Auxílio-natalidade; - Garantias de adoção.
Cursos de formação relativos a discriminação de gênero no município	<ul style="list-style-type: none"> - Garantia à qualificação profissional da mulher.

UMA EXPERIÊNCIA CONCRETA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA CIDADE DE QUIXADÁ/CE:

Um exemplo concreto na luta pela equidade e na tentativa de enfrentamento à discriminação de gênero é a experiência do Sindicato dos Municipais de Qui-

xadá/CE. Nessa cidade, após uma ação do Sindicato, foi organizado um comitê de equidade de remuneração, que tem entre suas finalidades corrigir injustiças cometidas contra as mulheres trabalhadoras no que se refere à remuneração e contribuir diretamente para a realização dessas correções. Foram criados na cidade a lei de equidade de gênero, o Sistema de Avaliação de Postos de Trabalho sem Viés Discriminatório de Gênero, Linguagem não discriminatória na legislação e a Lei Municipal de Negociação Coletiva, dentre outras. Foram também criadas instâncias de gênero: Coordenadoria de Mulheres, Centro de Referência Mulher e Cidadania, Conselho da Mulher, Casa Abrigo, Delegacia Especializada da Mulher (Pacto Nacional de Enfrentamento à violência contra a Mulher (em processo), Secretaria da Juventude. A negociação do sindicato com a Prefeitura de Quixadá passou a pautar o tema de gênero, além das questões sindicais de interesse geral da categoria.

O conhecimento dessa experiência e de outras é importante principalmente para que se veja que é possível ter conquistas nessa temática, com a compreensão da busca por equidade de gênero ou equidade de remuneração em gênero.

A elaboração de uma pauta reivindicatória é o primeiro passo para enfrentar as desigualdades de gênero. Superado esse momento, a Direção deve protocolar a pauta na Administração e dedicar suas energias à preparação para a NC, à organização e à mobilização específica desse segmento da categoria, planejando uma campanha de maior fôlego, se quiser ver a reivindicação chegar com força à mesa de negociação.

ATIVIDADE 22

Atendendo a fins meramente de exercício da habilidade de negociação coletiva, vamos concluir este capítulo com a simulação de duas mesas hipotéticas de negociação, em que três ou quatro membros da Diretoria vão fazer o papel de bancada patronal, e outros companheiros cumprirão o papel de representação da bancada dos trabalhadores. Embora seja apenas uma simulação, leve o exercício a sério! Quanto mais a Direção se dedicar; mais esse exercício ajudará na vida real.

Aos que farão o papel de bancada do governo, sugerimos que questionem sempre o porquê do pedido feito pelos empregados, testando nossos dirigentes a apresentar bons argumentos e convencerem seus oponentes quanto às vantagens em aceitar a proposta. Como subsídio da preparação da mesa, reveja a parte do capítulo 2 que trata desse tema e use as fichas 1 e 2, respectivamente “Objetivo e argumentos” e “Posições e interesses”, anexos 2 e 3.

Considere, para efeito pedagógico, as seguintes situações:

Um levantamento feito em determinada administração pública municipal identificou que as mulheres, em geral, recebem salários 10% menores em relação aos homens, considerando mesmo cargo e tarefas que são cumpridas.

Diante dessa constatação, o Sindicato enviou uma pauta solicitando tratar a questão, abrindo assim um processo de negociação com a Secretaria responsável pelos recursos humanos na prefeitura.

O exercício de simulação tratará dessa primeira reunião entre o Sindicato e o RH da prefeitura. Prepare seus argumentos no trabalho em grupo por escrito (separados dos representantes do governo) utilizando a ficha que se encontra no anexo deste Caderno.

O sindicato preparou uma pauta com quatro itens reivindicando a criação de um programa de equidade de remuneração de gênero entre os trabalhadores do serviço público.

- a) Criar instâncias do município que cuidam da questão de gênero;
- b) Negociar questões relativas à saúde da mulher;
- c) Negociar questões relativas à licença-maternidade/paternidade;
- d) Criar cursos de formação relativos à discriminação de gênero no município.

O setor de RH chamou o sindicato para debater a criação de um programa de equidade de gênero considerando os itens da pauta enviada.

A duração de cada mesa será aproximadamente de 10 a 15 minutos. Durante o exercício, coloque seus argumentos com clareza.

Ao final, faça uma rodada de avaliação da simulação com algumas das seguintes questões:

1. A bancada de trabalhadores conseguiu apresentar com clareza seu pedido e os argumentos que dão base a ele?
2. Qual foi a distância entre o planejado na preparação e o realizado na simulação da mesa?
3. Todos falaram ou houve quem monopolizasse a fala? Por que isso aconteceu?
4. Alguém ficou irritado na mesa ou até ofendeu ou ridicularizou a outra parte na mesa?
5. O que pode ser melhorado na próxima simulação e, principalmente, na negociação real em uma mesa sobre o tema?



A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ÉTNICO-RACIAL NO TRABALHO

A busca por uma sociedade justa e igualitária no Brasil perpassa, necessariamente, pela questão étnico-racial. Em um setor historicamente comprometido com uma cultura de subordinação e autoritarismo como é o setor público brasileiro, a discriminação étnico-racial ainda impacta as relações de trabalho. Pesquisas indicam que um grande número de negros ocupa os piores cargos do setor público, em profissões subvalorizadas, com salários inferiores, condições de trabalho precárias e possibilidades de ascensão profissional limitadas. Sem contar que os negros nas mesmas funções ganham menos que os brancos, e que as mulhe-

res negras se encontram em uma situação de dupla desvantagem: por sua condição de gênero e por sua condição étnico-racial.

Para enfrentar essa situação, os sindicatos precisam estar sensibilizados para as questões específicas que caracterizam a discriminação racial no trabalho, organizar esse segmento da categoria e se preparar para negociações que assegurem conquistas e direitos aos trabalhadores afrodescendentes.

Este Caderno vai apresentar algumas questões básicas que possibilitam a construção de uma argumentação consistente em mesa, reconhecendo que essa contribuição deve fazer parte de um trabalho mais amplo do sindicato na temática racial.

ATIVIDADE 23

Proponha a seguinte reflexão aos membros da Direção e/ou a militantes de base:

a) Exibição para os participantes do vídeo “O xadrez das cores” (<http://portacurtas.org.br/curtanaescola/Filme.asp?Cod=2932#>), que retrata a questão da diferença por meio de suas múltiplas manifestações, com enfoque na diferença racial.

b) Após a exibição, os integrantes são convidados a sistematizar individualmente em filipetas as seguintes questões:

- O que eu senti ao assistir esse vídeo?
- Quais questões ele suscita?

c) Socialização por meio de debate no “grupão”.

TOQUE METODOLÓGICO

Busque o filme na página <http://portacurtas.org.br/curtanaescola/Filme.asp?Cod=2932#>. Prepare as filipetas com antecedência e coordene a discussão sobre o filme, mediando as inscrições, garantindo a palavra a todos. Ao final, procure construir junto com o grupo uma síntese sobre o assunto. Não se preocupe em chegar a um consenso. É importante que o grupo perceba a existência de diferentes opiniões.



EXISTEM DIFERENTES RAÇAS?

O preconceito social existente contra negros vem da afirmação de que eles pertenceriam a uma “raça inferior” às demais, principalmente em relação à população branca de perfil europeu, justificando assim até mesmo a escravidão. Eis a primeira desmistificação a ser feita neste Caderno.

As teorias que sustentavam tais afirmações discriminatórias e racistas – que afirmavam a existência de hierarquia entre diferentes grupos étnico-raciais humanos e a pretensa superioridade de certas “raças” sobre outras – caíram por terra já no começo do século XX, a partir de importantes contribuições científicas. Uma contribuição relevante para acabar com a ideia de “raças superiores e raças inferiores” foi a dada pelo antropólogo Franz Boas (1858-1942), que afirmou a independência das questões sociais e culturais em relação aos chamados “determinantes biológicos”. A contribuição de Boas foi decisiva para que o próprio conceito de raça fosse descartado pela ciência: conforme comprovado pela genética moderna, a noção biológica de raça não pode ser aplicada a seres humanos por não existirem genes ou conjuntos de genes que “determinem as raças” dentro da nossa espécie. Pesquisas apontaram que em muitos casos pode haver maior semelhança entre os genes de um “ser humano branco” e os genes de um “ser humano negro” do que semelhança entre os genes de dois “seres humanos negros”. Desse modo, podemos afirmar que a ideia de raça é muito mais um conceito social do que um conceito científico.

Posto que não há uma diferença genética entre as chamadas raças – que faça com que determinados grupos tenham naturalmente habilidades e competências maiores do que outros grupos –, as razões para as desigualdades de colocação e remuneração dos negros no setor público brasileiro podem ser encontradas na ausência de igualdade de oportunidades socioeconômicas entre os diferentes grupos étnicos brasileiros. Retaliações econômicas e sociais que não se encerraram no passado dão a negros e indígenas uma desvantagem no presente.



A ORIGEM DAS DESIGUALDADES RACIAIS NO BRASIL

A eficácia da abolição da escravidão, em 1888, foi limitada pela falta de obrigatoriedade de educação dos filhos dos negros libertos e dos indígenas, assim como pela falta de integração dos ex-escravos à economia e ao mercado de trabalho exist-

tente na época. Enquanto espanhóis, italianos e japoneses ganhavam garantia de transporte, apoio e até doações de terras para “embranquecer” a “raça brasileira”, aos recém-libertos e aos indígenas que perderam suas terras restava o refúgio em quilombos e mocambos, o trabalho semiescravo nos campos para os antigos escravocratas e o início do processo de favelização no entorno das cidades. Logo, se de fato há desigualdades de colocação e remuneração para os negros no setor público brasileiro, isso se deve a um círculo vicioso econômico, social e cultural muito difícil de ser quebrado.

Há processos e características que são comuns na pobreza de homens e mulheres, negros e brancos, mas existem processos históricos e culturais que geram dificuldades e desvantagens adicionais para alguns grupos. Em muitos indicadores sociais — educação, emprego, trabalho, moradia etc. — existe uma desvantagem sistemática do grupo de negros de ambos os sexos em relação aos brancos, evidenciando a permanência de um conjunto de estruturas discriminatórias. Apesar da queda do conceito biológico de raça, a exclusão econômica do negro no Brasil ainda vem acompanhada de uma série de adjetivos para justificar a pobreza e o racismo: o negro ainda é identificado com o criminoso, o desonesto, o ocioso, o ignorante, o imoral etc. A desigualdade racial permanece como um dos mais perversos traços da desigualdade social no país.

ATIVIDADE 24

Insistimos na ideia de que a elaboração de uma pauta de reivindicações deve ser fruto do conhecimento da realidade, para que possamos obter conquistas de direitos que venham realmente ao encontro das necessidades e anseios dos trabalhadores, e não de uma demanda que está apenas na imaginação dos dirigentes sindicais.

Por isso, esta atividade propõe que você e seus companheiros façam um levantamento de informações com a base quanto à situação da população negra no serviço público, com o propósito de provocar uma percepção subjetiva da discriminação existente nos locais de trabalho.

a. Veja se é possível obter o número de funcionários de acordo com a cor no setor em que você trabalha. Em seguida, organize as informações no quadro:

- Quantos são “pretos”? Quantos são “pardos”?

Obs.: utilizamos a classificação de cores usada oficialmente no Brasil a partir do IBGE, que são “preta”, “parda”, “branca”, “indígena” e “amarela”.

- Em que lugar essas pessoas trabalhavam? Quais funções estavam desempenhando?

- Qual o salário médio desses trabalhadores?

Setor:			
Cor	Nº de funcionários	Cargo/função	Salário médio
“Preto” (homens)			
“Preta” (mulheres)			
“Pardo” (homens)			
“Parda” (mulheres)			

b. Analise os dados obtidos por você e os compare ao levantamento feito por outros dirigentes. Discuta quais as conclusões possíveis sobre os seguintes aspectos:

- Situações de discriminação étnico-racial na base do sindicato.
- A presença ou ausência em determinados espaços públicos (ex.: balcão de atendimento ao público).

c. Discuta quais propostas de ação, mobilização ou regulamentação temos para sanar ou melhorar essa situação.

OUTROS REFERENCIAIS PARA A ELABORAÇÃO DE UMA PAUTA NO TEMA ÉTNICO-RACIAL

Os direitos trabalhistas com recorte étnico-racial devem expressar as conquistas gerais existentes na sociedade.

Um dos principais instrumentos é o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que tem como objetivo, de acordo com seu Artigo 1º, “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”. O Estatuto da Igualdade Racial é a forma legal para que sejam asseguradas as possibilidades de acesso aos bens econômicos e culturais a toda a nação de maneira igualitária. No capítulo V, o Estatuto aborda os direitos referentes ao trabalho.

Outra ferramenta importante é a Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que trata sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil desde 1965.

Embora atualmente existam em nossa legislação diversas fontes e recursos de combate à discriminação e ao racismo, é necessária a implicação de todos para avançar no estabelecimento de novas convenções (como a adoção de políticas de cotas raciais, proporcionais à representação da população negra, no mercado de trabalho e na administração pública), assim como é preciso organização e mobilização coletiva para que as legislações, ações afirmativas e políticas públicas existentes sejam verdadeiramente postas em prática. É imprescindível que aqueles que são discriminados estejam conscientes da discriminação sofrida e reajam firmemente contra seus discriminadores. Por outro lado, a sociedade brasileira deve criar uma consciência real das discriminações, deixando de negar a ocorrência deste problema sob a máscara de “comportamentos isolados”.

ATIVIDADE 25

Organize a Diretoria do sindicato para estudar coletivamente a Convenção 111 e o Estatuto da Igualdade Racial (capítulo V). Em seguida, discuta quais pontos contidos nessas normas devem ser acrescentados ao debate realizado na Atividade 23 para se tornar pauta em uma mesa de negociação.

ATIVIDADE 26

Vamos exercitar a habilidade de negociação coletiva a partir de uma mesa simulada. Três ou quatro membros da Diretoria vão fazer o papel de bancada patronal e outros companheiros cumprirão o papel de representação da bancada dos trabalhadores. Vale a mesma observação feita anteriormente: embora seja apenas uma simulação, leve o exercício a sério! Quanto mais a Direção se dedicar; mais esse exercício ajudará na vida real.

Aos que farão o papel de bancada do governo, sugerimos que testem a qualida-

de dos argumentos dos nossos dirigentes e a capacidade de convencerem a outra parte quanto às vantagens em aceitar a proposta. Recorra ao capítulo 2 e às fichas 1 e 2, “Objetivos e argumentos” e “Posições e interesses”, respectivamente anexos 2 e 3, para se preparar para a simulação.

Considere, para efeito pedagógico, a seguinte situação:

Determinado sindicato do ramo da saúde tem sido bastante atuante na questão racial e, mediante a expectativa de abertura de concurso público para a área da saúde, entrou em contato com o setor de RH do Hospital solicitando que conste no edital “medidas de promoção da igualdade nas contratações do setor público”, conforme o artigo 39 da Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial.

O exercício de simulação no curso tratará dessa primeira reunião entre o sindicato e o RH da prefeitura. Prepare seus argumentos no trabalho em grupo e coloque-os com clareza durante o exercício.

A duração da mesa será aproximadamente de 10 a 15 minutos. Durante o exercício, apresente sua posição e seus argumentos com clareza.

Ao final, faça uma rodada de avaliação da simulação com algumas das seguintes questões:

1. A bancada de trabalhadores conseguiu apresentar com clareza qual era seu pedido e os argumentos que dão base a ele?
2. Qual foi a distância entre o planejado na preparação e o realizado na simulação da mesa?
3. Todos falaram ou houve quem monopolizasse a fala? Por que isso aconteceu?
4. Alguém ficou irritado na mesa ou até ofendeu ou ridicularizou a outra parte na mesa?
5. O que pode ser melhorado na próxima simulação e, principalmente, para a negociação real em uma mesa sobre o tema?

CAPÍTULO 6

SAÚDE DO TRABALHADOR E A NEGOCIAÇÃO POR MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA E TRABALHO



A luta pela melhoria das condições de trabalho é uma das mais importantes que um sindicato pode promover. Por lidar com aquilo que é mais precioso a qualquer ser humano – a vida! – trata-se, mesmo de uma obrigação de toda entidade da classe.

Por esse motivo, neste capítulo vamos discutir algumas questões básicas que lhe servem de subsídio para montar uma pauta reivindicatória no tema e usar bons argumentos em uma mesa de negociação coletiva. Vamos questionar alguns mitos quando o assunto é saúde.

CONCEITO DE SAÚDE

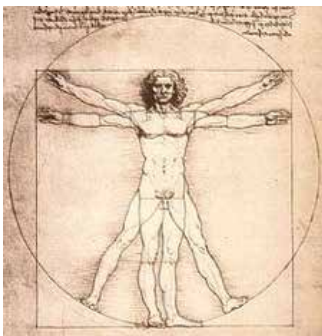
Quando alguém lhe pergunta se você, ou algum parente, está bem de saúde, que pensamento vem à sua mente? É natural que lhe ocorra dois tipos de resposta: “não tenho andado muito bem, pois tenho sentido muitas dores nas costas”. Ou, ao contrário: “estão todos bem de saúde, há muito tempo que não marco uma consulta para meus filhos”. Repare que em ambos os casos a reflexão sobre saúde está associada à doença. Será que ter saúde é o mesmo que não estar doente?

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), “saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença”. Longe de ser

uma realidade, o conceito adotado pela OMS em 1948 simboliza um compromisso, um horizonte a ser perseguido. Remete à ideia de uma “saúde ótima”, possivelmente inatingível e utópica já que a mudança, e não a estabilidade, é predominante na vida. Saúde não é um estado estável, que uma vez atingido possa ser mantido. Assumido o conceito da OMS, nenhum ser humano (ou população) será totalmente saudável ou totalmente doente. Ao longo de sua existência, você viverá condições de saúde e doença, de acordo com suas potencialidades, suas condições de vida e sua interação com elas.

ATIVIDADE 27

Discuta com a Diretoria do sindicato qual a relação entre o conceito de saúde da OMS – bem-estar físico, mental e social – e a saúde do trabalhador. Em outras palavras, como garantir um bem-estar físico, mental e social na vida dos trabalhadores?



AMPLITUDE DA SAÚDE DO TRABALHADOR NA VIDA DE QUEM VIVE DO SEU PRÓPRIO SUOR

É possível que sua Diretoria tenha chegado à conclusão, na atividade anterior, de que a saúde do trabalhador remete a um campo bastante amplo, que vai muito além da visão mais tradicional da ausência de doença. Afinal, como gozar de bem-estar se o salário recebido é muito aquém do necessário para ter uma vida mais confortável para si e sua família? Como é possível ter bem-estar mental diante da pressão no trabalho e a falta de equipamentos e roupas adequadas para sua realização?

Partindo do conceito da OMS, a saúde do trabalhador envolve questões como emprego, salário, jornada de trabalho, ritmo de trabalho, relação com a chefia e

com os colegas, condições adequadas de equipamentos e uniformes, instalação predial e layout do local de trabalho, enfim, a própria organização do trabalho.

Saúde é uma questão técnica?

Outro mito a ser desfeito é de que a saúde é uma questão meramente técnica, de domínio exclusivo dos profissionais da área. Quem pode afirmar que o barulho no setor lhe causa dor de cabeça ou que determinado procedimento no trabalho lhe dá dores nas costas? Você mesmo, que está naquele local diariamente, ou um médico que apenas passa por lá eventualmente? É preciso reconhecer que o ramo da medicina voltada ao trabalho segue uma orientação mais tradicional, ensinada na maior parte das faculdades e exercida pela maioria dos profissionais, que é voltada para o combate à doença, às dores. Ao contrário de algumas técnicas alternativas, que colocam o ser humano e sua subjetividade como parte fundamental do tratamento.

Portanto, a sua palavra, a sua sensação de mal-estar no ambiente de trabalho, é que deveria estar no centro da preocupação médica, mas normalmente não é assim que as coisas funcionam, não é mesmo? A depender da situação, podem ainda achar que você está querendo “enrolar” para não trabalhar.

Evidentemente que há algumas questões técnicas que os sindicatos da CUT devem dominar, mas essa não é a essência da saúde do trabalhador.

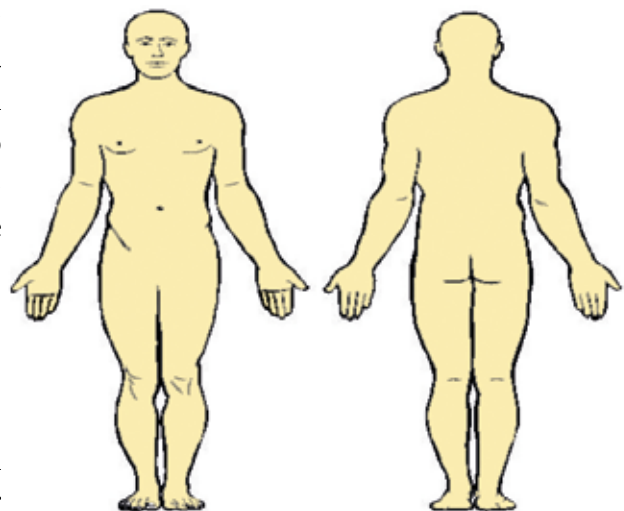
A legislação pertinente ao tema muitas vezes reforça a questão técnica, dando a entender que não há uma disputa de classes nessa área, apenas a aplicação de normas técnicas, como se estas fossem desprovidas de uma concepção política que não atende a uma visão da classe.

SAÚDE DO TRABALHADOR É COLETIVA POR SUA NATUREZA

Outro aspecto comumente relacionado à saúde é de que ela cuida do indivíduo. Afinal, sempre quem adoce é o indivíduo e, portanto, o tratamento deve ser individualizado. Vejamos mais de perto como é essa questão.

ATIVIDADE 28

Essa atividade faz parte de um projeto sobre saúde do trabalhador



desenvolvido por entidades sindicais, chamado Vida Viva. Siga os passos da orientação:

a. Reúna um grupo, que pode ser os dirigentes de sua entidade ou trabalhadores de base.

b. Coloque na sala uma grande folha de papel craft com o desenho de uma silhueta de uma pessoa (frente e verso).

c. Distribua 3 ou 4 bolinhas adesivas com cores diferentes para cada participante. Se possível, as cores devem ser comuns aos trabalhadores de um mesmo setor de trabalho.

d. Em seguida, peça a cada um deles que cole as bolinhas na região do corpo que são afetadas pelo trabalho. Próximo do desenho do corpo humano, faça uma “nuvem” e peça que colem as bolinhas ali se o maior desgaste for mental (stress, irritação etc.).

e. Ao final, anote no quadro quais as doenças/dores relacionadas às bolinhas e faça uma análise do “mapa do corpo humano” retratado pelos presentes na atividade.

- Há algum lugar do corpo que reúne maior indicação de desgaste ao final do dia de trabalho?

- As indicações mais comuns vêm de setores semelhantes (bolinhas de mesma cor) ou de setores diferentes?

- Discutam se há coincidência entre tipos de adoecimento e tipos de trabalho realizado. Tais coincidências aparecem no “mapa do corpo humano”?

- Em caso afirmativo na questão anterior, debata por que isso acontece.

TOQUE METODOLÓGICO

Para desenvolver essa atividade você vai precisar ter em mãos: papel craft e/ou folhas de flip chart; fita crepe; bolinhas adesivas de diversas cores; pincel atômico. Veja na foto um exemplo de como fica o mapa do corpo humano após o desenvolvimento da atividade.



ALGUMAS PALAVRAS INICIAIS SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO

Uma das conclusões do “mapa do corpo humano” a que o grupo vai chegar facilmente é que, embora o adoecimento ou a dor se manifestem no corpo de um indivíduo, o fato é que a coincidência entre os casos de diferentes trabalhadores submetidos ao mesmo tipo de trabalho descarta a possibilidade de que o problema seja individual.

Por essa razão, dizemos que a organização do processo de trabalho é a principal causa do adoecimento entre os trabalhadores. Vejamos isso mais de perto.

Por processo de trabalho entendemos a forma como se organiza o fluxo para produção de determinado produto, que pode ser tanto um bem material (físico, palpável) como um serviço. Funciona como uma cadeia de elos em que cada etapa deve funcionar adequadamente para que o todo seja realizado.

Por exemplo, em um hospital, o processo começa com a entrada de um paciente, a abertura de uma ficha e todos os procedimentos que devem ser realizados até que ele saia com a alta médica. Em uma praça de atendimento ao público, o processo de trabalho se inicia com o atendimento no balcão, que dispara demanda ou ordem de serviço para outros setores até que o cidadão contribuinte saia com seu problema resolvido ou encaminhado para uma solução. Um refeitório em creche envolve o processo de preparação e cozimento dos alimentos e também a organização para a distribuição entre as crianças que devem sair com sua necessidade por alimento satisfeita. E, assim por diante, há uma enorme quantidade de exemplos em cada atividade de trabalho.



O SENTIDO DA ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

A organização do processo de trabalho serve para dotar a “empresa” de maior eficiência e eficácia, obtendo o maior e melhor resultado possível com o menor custo, considerando-se o uso do trabalho, dos equipamentos e das matérias-primas. A produtividade, na iniciativa privada, serve ao aumento do lucro e da competitividade contra os concorrentes no mercado.

Mas o setor público não tem propriamente finalidade de lucro. Neste Caderno, defendemos a ideia de que a busca de maior eficiência e produtividade na prestação de serviços públicos tem atendido à demanda por uma redução de gastos da máquina pública, que poderia resultar, no limite, em redução da carga de impostos aos contribuintes.

Evidentemente que não defendemos o aumento de impostos nem o desperdício nas administrações públicas. Muito ao contrário! As administrações públicas devem ter a organização do processo de trabalho mais eficiente e produtiva possível, objetivando prestar melhores serviços, sobretudo à população de mais baixa renda – sendo fundamental para isso uma condição de trabalho digna aos servidores.

Mas será que esse tem sido o interesse dos gestores na eficiência e produtividade da máquina pública? Ou será que ela tem se voltado prioritariamente ao interesse pela redução do peso tributário para as grandes empresas, que, em tempos neoliberais, defendem um “Estado mínimo”, enxuto?

Qual a relação disso com a saúde do trabalhador?



A ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

Já foi colocado neste Caderno que há uma infinidade de processos de trabalho, considerando cada atividade com sua heterogeneidade e diversidade, seja no setor público ou privado.

Entretanto, há alguns aspectos comuns dentro da enorme diversidade: em todos os casos há uma divisão do trabalho, ou seja, necessariamente há relação com colegas e com níveis hierárquicos diferentes (chefes, encarregados, supervisores etc.). A relação de trabalho entre os trabalhadores envolve uma comunicação, que pode ser escrita (uma ordem de serviço, uma ficha, um e-mail etc.), visual (placas, painéis etc.) ou oral. Em todos há também um contato com equipamentos, máquinas e ferramentas; bem como com os mais variados produtos (entre insumos como óleo e graxa lubrificante, matérias-primas e outros, tais como medicamentos, giz, papéis, formulários etc.).

Na iniciativa privada, pode-se afirmar que o processo de trabalho é organizado para atender ao interesse maior pelo lucro. Por isso é a principal fonte de acidentes e adoecimentos no trabalho.

Embora os interesses no setor público sejam distintos dos da iniciativa privada, vemos que também nele o processo de trabalho tem sido fonte da degradação do trabalho, do adoecimento e da dor.

O número reduzido de funcionários em diversos setores, o aumento da terceirização, as precárias condições dos equipamentos nas repartições e em todo o local de trabalho, e a relação com chefias autoritárias que assediam moralmente os trabalhadores são parte do retrato do “Estado mínimo”, enxuto, que afetam dramaticamente a saúde dos trabalhadores e o atendimento ao público.

ATIVIDADE 29

Pense no trabalho que você realiza diariamente e organize no quadro a seguir quais as etapas do trabalho em seu setor. Você pode fazer essa atividade individualmente ou em diálogo com os colegas que trabalham lá. Identifique os riscos que podem afetar a saúde do trabalhador que lá permanece a maior parte da vida.

Etapa do processo de trabalho em seu setor	Riscos à saúde do trabalhador

Veja se os participantes que fizeram a atividade consideraram tanto os riscos de acidente e adoecimento em relação a equipamentos como também os riscos advindos da relação autoritária com chefias, como o assédio moral. Apresente os resultados e discuta com a diretoria – e principalmente com os trabalhadores daquele setor – quais as propostas para enfrentar os riscos da atividade.



ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO: O MELHOR REMÉDIO À SAÚDE DO TRABALHADOR

Já foi colocado neste Caderno que a manipulação ideológica da organização do processo de trabalho é uma das principais causas do adoecimento entre os trabalhadores. Portanto, a principal ação de um sindicato é intervir na organização do processo de trabalho, para que ele satisfaça a vida mais do que aos interesses capitalistas, mesmo no setor público. Esta é uma luta árdua, pois o empregador, qualquer que seja, até aceita a contragosto negociar os salários e outras questões se o sindicato tiver força para obrigar a fazê-lo. Mas discutir como vai ser organizado o trabalho, qual o ritmo, o número necessário de funcionários, a renovação de máquinas etc. é algo tido como inaceitável para a imensa maioria dos gestores, pois é considerado uma intromissão indevida em algo visto como de sua exclusiva competência. O Processo de Trabalho não é negociado; é visto como uma prerrogativa, um direito do empregador.

Por isso, a principal resposta do sindicato deve ser o fortalecimento da organização nos locais de trabalho, as OLTs. Cipas, representantes sindicais nas unidades, conselheiros, delegados sindicais, são muitas as formas que diversas entidades sindicais do setor público têm criado para estar permanentemente presentes no dia a dia do trabalhador, representando-o e defendendo-o ali onde ocorre a exploração e as más condições de trabalho. Estas são as ferramentas fundamentais para a ação sindical intervir na organização do processo de trabalho em defesa da saúde do trabalhador.

OUTROS CAMINHOS PARA A AÇÃO SINDICAL NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Muito embora os direitos à saúde e segurança estejam inscritos na Constituição Federal e, teoricamente, sejam destinados a todos os trabalhadores, na prática esses direitos estão restritos àqueles regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, os servidores contratados sob outros regimes devem ter esses direitos regulamentados nos seus estatutos.

E neste ponto iniciam-se os problemas. Poucos foram os municípios que previram em seus estatutos ações de promoção e prevenção de doenças e acidentes de trabalho. Assim, programas de prevenção já previstos e amplamente divulgados pelas Normas Regulamentadoras (NRs), como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

(PPRA), o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), exigidos e cobrados nas empresas privadas, sequer são citados ou conhecidos pelos trabalhadores do serviço público.

Em alguns municípios, a partir da organização dos trabalhadores, algumas leis foram apresentadas e aprovadas pelo legislativo. Por exemplo, no município de São Paulo foi instituída a Lei 13.174/2001 – estabelecendo que todas as unidades que compõem a Prefeitura com mais de 20 servidores devem constituir uma Cipa.

Veja leitor, leis e normatizações por si só não trarão qualquer benefício aos trabalhadores, mas são instrumentos importantes a serem utilizados em ações sindicais, especialmente aquelas que levem à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho e, com isso, à mudança nos processos de trabalho.

ATIVIDADE 30

Algumas considerações são importantes para identificarmos se estamos de fato buscando melhorias nos ambientes de trabalho. Discuta com a Diretoria as seguintes questões:

- a) Seu sindicato possui secretaria ou departamento de saúde do trabalhador?
- b) O departamento jurídico do seu sindicato está atento para o atendimento aos trabalhadores lesionados ou adoecidos em razão dos ambientes de trabalho?
- c) O seu município/estado possui legislação específica para o atendimento, encaminhamento e proteção a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público?
- d) Existe algum instrumento de negociação permanente entre o sindicato e a administração que busque a solução ou o encaminhamento de casos como assédio moral, acidentes de trabalho e não preenchimento das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT)?
- e) O sindicato participa de forma efetiva dos conselhos, fóruns e debates sobre a saúde do trabalhador do município/estado?
- f) Existe alguma forma de OLT, como a CIPA, por exemplo?

Bem, se sua resposta foi “não” para pelo menos três destas perguntas, é preciso definir em seu sindicato como se estabelecerá uma Política de Saúde do Trabalhador. Não podemos lidar com a saúde dos trabalhadores no serviço público da mesma forma que lidamos com os trabalhadores das empresas privadas, e o sindicato tem papel fundamental para a valorização da saúde dos trabalhadores.

Precisamos buscar rapidamente melhoras nos ambientes de trabalho, principalmente pelas mudanças em que as relações de trabalho estão se estabelecendo.

ATIVIDADE 31

Chegamos ao final deste capítulo com um exercício de simulação de uma negociação coletiva no tema da saúde do trabalhador. Advertimos mais uma vez: leve a sério essa atividade, pois ela pode ser bastante útil na construção de argumentos para serem levados à mesa em uma negociação real. As já conhecidas fichas 1 e 2 – “Objetivo e argumento” e “Posições e interesses” – são importantes tanto aos dirigentes, que farão o papel de “representante dos trabalhadores”, como àqueles que serão “representantes do governo” no exercício. Se houver necessidade, volte ao Capítulo 2, onde foi abordado o tema da mesa de negociação.

O cenário da simulação é o seguinte:

A Cipa recém-eleita na Secretaria de Saúde está firmemente disposta a melhorar as condições de trabalho no setor. No levantamento de problemas, ela identificou algumas das seguintes questões e as encaminhou ao supervisor responsável pela solução:

- Os equipamentos estão obsoletos e exigem aplicação excessiva de força pelo trabalhador no seu manuseio, além de postura inadequada na realização das tarefas.
- Têm ocorrido muitos afastamentos devido ao adoecimento dos trabalhadores.
- As instalações elétricas encontram-se em mau estado, gerando risco de curto circuito e incêndio no setor.
- Algumas funcionárias reclamaram de assédio moral.

O exercício de simulação no curso tratará da primeira reunião entre a Cipa e o supervisor.

Prepare seus argumentos em grupo e coloque-os com clareza durante o exercício. A duração da mesa será aproximadamente de 10 a 15 minutos.

REFLEXÕES FINAIS: FECHAMENTO DA NEGOCIAÇÃO E CUMPRIMENTO DO ACORDO



Chegamos ao último capítulo deste Caderno de formação em negociação coletiva.

Até o momento nosso foco foi a negociação, abordada sob diversos aspectos: preparação, concepção sindical, organização e mobilização dos trabalhadores, posturas, estratégias e argumentação em mesa, sobretudo nos temas de gênero, etnia/raça e saúde do trabalhador.

Neste capítulo vamos tratar do momento pós-negociação, tanto no fechamento do acordo como no seu cumprimento. Mas terá uma cara diferente dos anteriores, sem exercícios, apenas provocações que lhe ajudem na reflexão política. Vamos lá!

O FIM E O COMEÇO DA NEGOCIAÇÃO

Muitos dirigentes sindicais pensam que uma campanha reivindicatória se encerra quando as partes chegam a um bom termo na mesa de negociação. Esquecem que, na verdade, eles são apenas representantes dos trabalhadores e, portanto, o acordo só pode ser fechado após o sindicato convocar uma assembleia e esta aprovar a proposta.

Se a Direção do sindicato (tanto os representantes na mesa como os demais companheiros) tiver a compreensão de que a negociação chegou ao limite e não é possível obter conquistas nas próximas rodadas, ela tem que avaliar se o ponto a que se chegou é satisfatório em relação aos objetivos inicialmente colocados ou não.

Caso entenda que a proposta é boa, a Direção deve comprometer-se em defender a assinatura do acordo perante os trabalhadores.

No entanto, discutimos no capítulo 1 do Caderno que o resultado de uma negociação não é fruto exclusivo da qualidade dos representantes na mesa, mas, sim, um retrato da capacidade de pressão da mobilização da categoria em uma dada correlação de forças que a conjuntura permite.

Então, quando a proposta construída em mesa não atender às expectativas iniciais do sindicato, a Diretoria deve fazer uma avaliação muito sincera quanto às reais possibilidades de a mobilização da categoria permitir avanços em novas rodadas de negociação. Cuidado! Não vale o blefe! Se os trabalhadores realmente atenderem ao chamado da Direção do sindicato, o governo perceberá que a insatisfação é grande e poderá ficar mais sensível a ceder e propor algo melhor nas rodadas seguintes de negociação.

Do contrário, se não houver disposição da categoria em ir à luta para obter um acordo melhor, é mais prudente a Direção levar à assembleia uma posição em defesa da assinatura do documento, mesmo reconhecendo que ele não satisfaz totalmente as reivindicações dos trabalhadores. Rejeitar uma proposta de Acordo em assembleia e não ter mobilização suficiente para avançar em conquistas pode levar a categoria a uma derrota política sem tamanho! A depender da postura do representante do governo, pode haver até mesmo um retrocesso em algumas cláusulas e o resultado final, sem mobilização dos trabalhadores, ser um acordo ainda pior do que aquele inicialmente rejeitado! Além do estrago político que uma atitude inconsequente da Direção pode causar na imagem do sindicato entre os trabalhadores...

Então, a Direção deve refletir muito bem sobre a situação: se não há capacidade de pressão da categoria, o melhor a fazer é defender na assembleia a assinatura do acordo. Encerrada a negociação, o sindicato deve “alinhar a tropa” e se preparar para uma ocasião futura com o fortalecimento da organização da categoria, para que exista maior capacidade de mobilização e seja possível conseguir um bom acordo.

Vale retomar duas reflexões provocadas no início do Caderno: o interlocutor do governo durante a negociação não é seu inimigo pessoal. Ele simplesmente representa interesses opostos ao que você defende. Assim, independentemente de o desfecho da negociação ser satisfatório ou não, o melhor que se tem a fazer é manter uma relação amistosa, que permita um canal de diálogo aberto em negociações futuras.

Não se esqueça de outro toque que demos. A próxima negociação se inicia no desfecho da anterior. Uma grande derrota ou o fechamento de canais de diálogo aparecerão como dificuldades futuras.

ASSINATURA DO ACORDO

Uma negociação termina sempre com a assinatura de um documento pelas partes divergentes. No caso do serviço público, não é exatamente um acordo, mas um protocolo que será transformado em Projeto de Lei a ser aprovado no Legislativo.



Muitas vezes, a responsabilidade pela redação é do empregador. Daí a importância de a bancada de trabalhadores ter um registro seu sobre o curso da negociação, sobretudo das propostas. Portanto, faça uma leitura bastante atenta para ver se o que está no papel realmente expressa o que foi conversado durante as rodadas de negociação e proponha alterações na redação final do protocolo onde identificar diferenças entre o que foi dito e o que está escrito.

Tenha sempre em mente que o texto final não envolve uma questão meramente de linguagem, mas trata-se de um documento com conteúdo político. Assim, pode ocorrer que uma cláusula tenha uma redação que dê margem a dupla interpretação: a depender de quem lê pode haver uma interpretação mais favorável ao funcionário ou ao empregador.

Isso acontece quando nem o sindicato nem o governo têm força política para deixar o texto claro a seu favor. É melhor deixar um texto dúbio do que com interpretação claramente favorável à outra parte, não é mesmo? Assim, se em algum momento um trabalhador for reclamar seu direito na Justiça, o advogado do sindicato que o defende pode fazer uma defesa usando o texto da Lei, procurando convencer o juiz com uma determinada interpretação.

OS TRÂMITES LEGISLATIVOS DO ACORDO NEGOCIADO

Já foi colocado no capítulo 3 do Caderno que o Protocolo, fruto da Negociação Coletiva com o Poder Executivo, deve seguir à casa Legislativa (Câmara ou Assembleia) sob a forma de um Projeto de Lei para ser aprovado e sancionado pelo Prefeito/Governador. Enquanto não se tornar lei, não há conquista na negociação.

Muitas vezes, começa uma nova batalha! E dessa vez, é fundamental que o Sindicato tenha capacidade de pressão sobre os parlamentares, recorrendo não só à mobilização da categoria em manifestações de massa, mas também fazer um lobby, percorrendo os gabinetes e acionando parlamentares favoráveis às bandeiras do funcionalismo.

Esta é uma das razões pela qual as entidades sindicais do setor público devem procurar eleger pelo menos um parlamentar (vereador ou deputado estadual) no

período eleitoral comprometido com os servidores públicos e que venha a atuar nesses momentos.

Em primeiro lugar, o Sindicato tem a luta de evitar que o projeto fique engavetado em meio a outras prioridades do Legislativo. Além disso, deve ficar atento para que o texto da lei corresponda com o que foi negociado em mesa, considerando a questão da possibilidade de dupla interpretação mencionada na seção anterior.

O parlamentar aliado do Sindicato deve atuar em três vertentes, a depender do caso em questão: 1) ser um canal para apresentação de emendas que reponham o conteúdo originalmente negociado com o governo no Projeto de Lei; 2) combater e rejeitar emendas de outros parlamentares que desvirtuem os termos negociados em mesa no Projeto de Lei; 3) propor emendas que avancem na lei, em conquistas que não foram possíveis na Negociação Coletiva.

Eventualmente a convocação de uma audiência pública pode sensibilizar outros atores a apoiar a luta dos servidores.

Nesse sentido, é importante também articular o apoio de outros segmentos da sociedade que entendam a importância da valorização do serviço público para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à população, como o movimento popular de saúde, de moradia, educação, entre outros.

A luta dos servidores não pode ter um sentido apenas corporativo, de olhar exclusivamente seus interesses específicos, mas ser expressão da sociedade que queremos ter.

A FORÇA DA GREVE NO CUMPRIMENTO DO ACORDO

O que fazer quando, encerrada a negociação e promulgada a Lei, o governo não cumprir o que está no documento? Como forçá-lo a cumprir?

Uma primeira forma de pressionar o governo pelo cumprimento da Lei está na mobilização da categoria, podendo até mesmo chegar a uma greve. O que diz a lei em um caso desses?

O direito de greve no serviço público está colocado no artigo 37 da Constituição Federal, inciso VII, onde se lê: “o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar”.

Passados todos esses anos da promulgação da Constituição, não há ainda uma regulamentação do direito de greve no setor público, o que permitiu ao Supremo Tribunal Federal (STF) a decisão de aplicar a Lei nº 7.783, de 28/6/1989, voltada à iniciativa privada, também ao serviço público.



Diz a lei, no art. 14:

Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisito que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Destacamos no texto a parte que afirma a legitimidade da greve quando motivada pelo cumprimento de acordo firmado previamente. Nenhum juiz vai julgar abusivo um movimento com esse caráter.

No entanto, se você observar o caput, os sindicatos devem cumprir regras para não caracterizar a “abusividade” da greve, entre elas, a notificação do empregador sobre a paralisação com antecedência mínima de 48 horas, elevando para 72 horas nos chamados serviços essenciais; e a exigência de manutenção de equipes de trabalho que garantam a continuidade de uma prestação naqueles setores.

OUTRAS ALTERNATIVAS PARA A AÇÃO SINDICAL

Além da greve e outros tipos de pressão, o sindicato tem três caminhos possíveis para atuar no campo jurídico. Antes de passarmos a eles, é importante você saber que, ao descumprir-se a Lei resultante da negociação (como qualquer outra Lei), a administração pública incorre em crime de responsabilidade e um atentado ao princípio da probidade administrativa na medida em que submete o interesse público ao interesse da pessoa que ocupa o poder, ou seja, o prefeito fere a motivação do ato administrativo e comete crime de improbidade administrativa.

Nessa circunstância, o sindicato pode tomar as seguintes medidas:

- 1- Entrar com representação no Ministério Público do Trabalho (MPT).
O Ministério Público do Trabalho tem por missão a defesa dos interesses da



sociedade em geral, tais como a ordem jurídica, o regime democrático, os direitos e garantias individuais etc.

Pode-se dizer que a sociedade e os representantes dos trabalhadores têm o maior interesse na solução pacífica das questões trabalhistas, logo a negociação coletiva é de interesse público e não deve ser prejudicada, obstaculizada ou desestimulada, mas, sim, fomentada. O não cumprimento de um acordo fere não só os direitos da categoria, mas também o da população, uma vez que esta ficaria sujeita a não ter a prestação de um serviço adequado, visto que, a desmotivação dos servidores e a consequente paralisação teria respaldo legal, desde que cumpridas as normas da Lei de Greve.

Diante disso, o MPT poderá entrar com uma Ação Civil Pública contra o agente público (prefeito, governador, secretário etc.) por improbidade administrativa.

Improbidade administrativa é a conduta incorreta, desonesta, ilegal, abusiva e com enriquecimento ilícito do agente público, com prejuízo ao erário ou com infringência aos princípios da Administração. Diz a Constituição Federal, no artigo 37, parágrafo 4º, que “os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública”. O descumprimento de um acordo coletivo pode ser classificado como uma conduta incorreta do agente que assinou o documento, fruto da negociação entre as partes.

Entretanto, o MPT pode deixar de ajuizar ação civil pública caso a Administração concorde com a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Um eventual descumprimento do TAC pelo agente público renderia uma ação na Justiça.

Um exemplo de representação promovida por um Sindicato junto ao MPT por descumprimento de Acordo foi no município de Itabuna no Estado da Bahia. Lá o prefeito se comprometeu a resolver as pendências relacionadas às horas extras, vale transportes, pontuação dos servidores que trabalham na fiscalização, entre outras questões.

Provocada pelo Sindserv, a administração municipal simplesmente prometeu uma folha suplementar, o que não se concretizou. Uma demonstração de irresponsabilidade, má fé e improbidade administrativa.

Diante da pressão do MPT e do Sindicato (que já havia anunciado uma greve), o prefeito acatou um acordo judicial para regularizar o pagamento de salários atrasados dos servidores municipais. A prefeitura quitará o salário de dezembro e o décimo terceiro em seis parcelas mensais e não permitirá que ocorram novos atrasos no pagamento da folha, sob pena de multa.

2- Entrar com recurso ordinário em dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

Ao invés de entrar com representação no MPT, o sindicato pode acionar diretamente a Justiça do Trabalho, através do pedido de instauração de um dissídio coletivo junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT).

Essa foi a estratégia utilizada pela FETAM no município de Caçapava (SP), que entrou com o dissídio e fez o prefeito cumprir a correção constitucional a que os servidores tinham direito. A mesma linha foi seguida com êxito pelos sindicatos de municipais em Assis e Cabreúva, ambas no mesmo Estado.

3- Fazer denúncia administrativa de violação de princípios ao Poder Legislativo para possível instauração de Comissão Processante.

Caso a Direção adote essa via, o sindicato faria uma denúncia de descumprimento de princípios constitucionais para a Câmara, requerendo uma Comissão Especial de Inquérito e posterior cassação. Isso resultaria na perda dos direitos políticos por descumprimento da Constituição Federal.

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Lins adotou essa linha e obteve sucesso. A denúncia foi de que o prefeito infringiu a Lei Municipal e a Constituição Federal, que obriga a recompor, anualmente (e no mês de abril), os vencimentos dos servidores públicos municipais através de percentual acumulado na forma prevista em Lei. Ao pedir a cassação do Prefeito na Câmara Municipal de Lins/SP os vereadores acharam por bem negociar com o Prefeito o repasse conforme prevê a Constituição Federal e arquivar o pedido de Cassação.

Com esses exemplos concretos de ação pelo cumprimento do acordo assinado fica claro que há muitos caminhos possíveis – e que dão certo! – para os sindicatos mostrarem aos prefeitos e governadores que não vão aceitar esse tipo de situação, atuando com muita garra e disposição quando o que está em jogo é o direito dos servidores públicos. (Só não pode ser afoito e, na vontade de defender os servidores, acabar fazendo uma bobagem.)

O sindicato até pode entrar simultaneamente com duas ou três ações (ex.: entrar com representação no MPT e com dissídio no TRT), mas a melhor estratégia jurídico-política é esgotar uma via para entrar na outra. Isso evita uma situação que os advogados chamam de “litispêndia”, ou seja, ter vitória em uma e derrota em outra, por exemplo. Uma situação dessas daria força para o prefeito/governador protelar o cumprimento do acordo, agarrando-se a um resultado desfavorável mesmo tendo outro favorável. Qual decisão teria mais força? A do MPT ou a do TRT?

A Direção do sindicato deve consultar seu setor jurídico e traçar uma estratégia que tenha esse cuidado. Mas nunca é demais frisar: o caminho judicial não deve ser o principal meio de ação do sindicato. Ele deve ser um instrumento à mão, a

ser utilizado depois de esgotadas outras formas de ação, como a organização e a mobilização dos trabalhadores e a negociação coletiva.

Tente, em caso de descumprimento de acordo, fazer uma ação política direta com a base (greve, dia de mobilização, dia de se vestir de vermelho, entre outras formas criativas) e procure a administração, exercitando o canal de diálogo para fazê-los ver que tal atitude não ajudará em nada os processos negociais futuros e que o melhor a ser feito é o cumprimento do acordo, evitando o caminho do conflito mais aberto, seja no campo político ou no jurídico.

BOA SORTE NA LUTA!

A mensagem final deste Caderno é de esperança. Esperança que os sindicatos do setor público se fortaleçam e conquistem muitos direitos aos trabalhadores por meio da sua capacidade de organização, de mobilização e de negociação.

Esperamos também que a reflexão e os exercícios propostos tenham sido úteis à qualificação de sua prática política e que você consiga disseminar esse aprendizado entre seus companheiros com atividades formativas que promovam a discussão na Direção e na militância de base.

Por fim, deixamos como fonte de inspiração aos dirigentes e militantes sindicais do serviço público uma conhecida frase do presidente Lula, a nortear também nossa convicção política e nossa força na luta:



“...que ninguém nunca mais ouse duvidar da capacidade de luta dos trabalhadores brasileiros...”

ANEXOS

ANEXO 1

MÚSICA DESESPERAR JAMAIS

DESESPERAR JAMAIS

Compositor: Ivan Lins e Vitor Martins

Intérprete: Ivan Lins

Desesperar jamais

Aprendemos muito nesses anos

Afinal de contas não tem cabimento

Entregar o jogo no primeiro tempo

Nada de correr da raia

Nada de morrer na praia

Nada! Nada! Nada de esquecer

No balanço de perdas e danos

Já tivemos muitos desenganos

Já tivemos muito que chorar

Mas agora, acho que chegou a hora

De fazer valer o dito popular

Desesperar jamais

Cutucou por baixo, o de cima cai

Desesperar jamais

Cutucou com jeito, não levanta mais

Veja letra e música em vídeo em: <<http://letras.mus.br/ivan-lins/258963/>>.

ANEXO 2

FOLHA DE TRABALHO I: OBJETIVOS E ARGUMENTOS

AGENDA DE NEGOCIAÇÃO I	
Objeto da negociação:	
ANÁLISE DE OBJETIVOS	
Nossa equipe	Máximos: Posição mais favorável – PMF
	Mínimos:
Máximos: Em qual acreditamos ou qual sabemos que é seu PMF?	Outra parte
Mínimos: Em qual acreditamos ou qual sabemos que é seu mínimo aceitável?	
ARGUMENTOS	
nossos argumentos	possível resposta da outra parte
argumentos da outra parte	nossa resposta

ANEXO 3

FOLHA DE TRABALHO 2: POSIÇÕES E INTERESSES

AGENDA DE NEGOCIAÇÃO II	
Objeto da negociação:	
O CONTEÚDO DA NEGOCIAÇÃO E OS INTERESSES DAS PARTES	
O quê? Qual é o ponto central segundo a visão de cada parte?	
Nossa equipe	Outra parte
Por quê? Quais são as utilidades ou os benefícios que objetivam? Interesses.	
Nossa equipe	Outra parte
Para quê? Que necessidades satisfazem as partes com suas demandas?	
Nossa equipe	Outra parte
Existem outros interesses externos à partes? Terceiros na negociação.	

ANEXO 4

VOCÊ É UM BOM NEGOCIADOR?¹

Antes da apresentação das técnicas e habilidades interpessoais que podem ser desenvolvidas ao longo do processo de negociação, queremos convidar o leitor a fazer um diagnóstico de si mesmo como negociador.

Instruções

Vivemos negociando. Em nosso trabalho, com nossos amigos, nossa família etc. A vida é um constante exercício de negociação. Durante algum tempo, acreditamos que negociar era algo inato; hoje sabemos que, embora as pessoas possuam características que facilitam ou dificultam o processo de negociar, existem outras habilidades que podem e devem ser desenvolvidas.

Propomo-nos a ajudar o leitor no desenvolvimento de algumas dessas habilidades, levando-o a uma análise do seu comportamento, de suas estratégias e táticas como negociador.

Para tornar a experiência mais válida, solicite a outra(s) pessoa(s) que responda(m) o mesmo questionário relativamente a você.

As respostas devem refletir ações e comportamentos efetivos e não apenas intenções.

1. Durante as negociações, você busca apresentar suas ideias no “melhor momento”?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

3. Antes de iniciar a negociação você costuma estabelecer sua “margem de concessão”?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

2. Você procura também ver os interesses e necessidades do outro lado?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

4. Durante a negociação você ouve mais do que fala?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

5. Após apresentar cada uma de suas ideias, você procura certificar-se de que a outra parte as entendeu e/ou aceitou?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

6. Você procura conhecer preliminarmente alguma coisa do comportamento da pessoa com quem vai negociar? Forças, fraquezas?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

7. Durante a negociação você focaliza predominantemente as forças (aspectos positivos) do outro negociador?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

8. Por melhor que seja sua posição ou situação, você procura deixar uma “saída honrosa” para o outro negociador?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

9. Ao apresentar suas ideias você costuma relacioná-las aos interesses e expectativas da outra parte?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

10. Você costuma negociar com objetivos amplos (em oposição a ter apenas um único e específico intuito durante toda a negociação)?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

11. Caso o outro negociador não apresente dúvidas sobre sua proposição, você costuma tomar a iniciativa de fazê-lo, pois tem consciência de que mais tarde essas dúvidas poderão prejudicar o fechamento do negócio?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

12. Você costuma cumprir “à risca”, “ao pé da letra” suas promessas? Respeita prazos?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

13. Nos seus contatos com pessoas, você diz o que pensa sem maiores preocupações em agradar à outra parte (em oposição a “dourar a pílula”)?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

14. Você consegue conviver (não necessariamente concordar, mas aceitar) com pessoas que pensem e se comportem de maneira diferente de você?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

15. Se possuir informações relevantes para o andamento da negociação (não confidenciais) você as reparte com a pessoa com quem está negociando?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

16. Você costuma ver qualquer mudança ou situação nova como uma oportunidade para se desenvolver, crescer mais (em oposição a ver a mudança como algo ameaçador)?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

17. Depois de expor toda a sua argumentação, você costuma puxar, solicitar (sem pressão) pela decisão da outra parte?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

18. Você evita colocar contra a parede o outro negociador, pressionando-o, “forçando a barra”?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

19. Você inicia a negociação admitindo a possibilidade de que seus pontos de vista não prevaleçam (você não quer perder, mas admite perder)?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

20. Você consegue transformar uma situação adversa em oportunidade para novos negócios, serviços ou ideias?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

21. Você convive com situações de tensão (longas ou curtas), sem alterar significativamente seu comportamento e suas táticas como negociador?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

22. Você antes de apresentar qualquer argumentação procura se colocar no lugar do outro negociador, imaginando possíveis objeções ou falhas na sua proposição?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

23. As ideias apresentadas por você são objeto de análise prévia quanto a possíveis resultados e consequências (para você e para sua organização)?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

24. Seu comportamento durante a negociação costuma levar em conta o fato de que no futuro você poderá voltar a negociar com a mesma pessoa?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

25. Ao negociar com um subordinado e/ou numa situação em que você tenha qualquer tipo de ascendência sobre o outro negociador, você costuma tratar a outra parte em termos iguais, evitando evidenciar essa superioridade?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

26. Durante a negociação sua preocupação é de esgotar as fontes de fatos e informações sobre o tópico em questão, antes de emitir qualquer opinião ou avaliação?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

27. Você procura fazer perguntas ao negociador que demandam respostas além do simples SIM ou NÃO?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

28. Durante a negociação você espera a outra parte terminar sua argumentação para então iniciar sua resposta?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

29. Você transmite à outra parte profunda convicção sobre suas ideias ou propósitos (a certeza de que aquilo que você propõe é bom e útil para ambos)?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

30. Você procura negociar em todas as suas áreas de atuação (trabalho, lazer, família etc.), em oposição a negociar apenas em uma delas (trabalho, por exemplo) e nas outras partir para a imposição da hierarquia ou qualquer outro método que coloque a outra parte em posição desigual em relação a você?

- (a) RARAMENTE
- (b) ÀS VEZES
- (c) FREQUENTEMENTE

VOCÊ É UM BOM NEGOCIADOR?²

Confira a pontuação e verifique se você é um bom negociador.

Avaliação	Número de respostas	Pontos
FREQUENTEMENTE	--	3 pontos
ÀS VEZES	--	2 pontos
RARAMENTE	--	1 ponto
SOMAR O TOTAL DE GRAUS OBTIDOS		

²Este exercício foi elaborado por L. A. Costacurta Junqueira, vice-presidente do Instituto MVC, e retirado do site www.institutomvc.com.br.

Interpretação dos resultados

Entre 90 e 71 - Você é um excelente negociador; procura ver no processo onde e como os dois lados podem vencer, preocupa-se como o outro lado, inspira confiança, é flexível. Mas não se esqueça de que sempre é possível melhorar, especialmente nos itens que mereceram respostas ÀS VEZES ou RARAMENTE.

Entre 70 e 50 - Você é um negociador razoável; às vezes deseja vencer a qualquer custo, não se preocupando muito com as expectativas e necessidades da outra parte; nem sempre inspira confiança e sua flexibilidade é média. Ainda há muito o que melhorar, especialmente nos itens que receberam respostas ÀS VEZES ou RARAMENTE.

Entre 49 e 30 - Você realmente, precisa mudar seus métodos e comportamento na negociação. Eles não lhe estão ajudando a alcançar seus objetivos. Você raramente admite que seus pontos de vista não prevaleçam e deixa isso claro à outra parte. As expectativas e necessidades do outro negociador não lhe interessam. Você se relaciona com os outros na defensiva e eles não o veem como alguém confiável. É muito comum que você radicalize posições ou situações; qualquer alteração no status quo é vista por você como ameaça, independentemente de análise prévia. Há um longo caminho a percorrer para que você desenvolva seu processo de negociação; comece já a analisar os itens que você respondeu ÀS VEZES ou RARAMENTE.

Conclusão:

Durante uma negociação é extremamente importante a forma como os outros nos veem, como nossos comportamentos impactam os outros.

É importante que procuremos superar os pontos fracos evidenciados no questionário, qualquer que seja nossa área de atuação, vendas, compras, relações sindicais, contatos com o governo, com o chefe, subordinados, com a mulher etc. Identifique a área prioritária e comece por ela.

Em pesquisa realizada com 35.000 participantes dos seminários do Instituto MVC, ocupantes dos três primeiros níveis das organizações, predominância do setor privado (68%) entre 1978 e 2000, encontramos os resultados abaixo:

Média dos questionários respondidos: 66

Moda dos questionários respondidos: 68

Obs.: Registre aqui quais são seus pontos fortes como negociador e quais os aspectos que gostaria de desenvolver mais.

ANEXO 5

NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ARGUMENTO E ESTILO DOS NEGOCIADORES

Mario Henrique Ladosky

Educador do Programa de Formação da Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT (CNQ-CUT). Este texto foi elaborado para o Formaquim Negociação.

Argumento: Raciocínio pelo qual se tira uma consequência ou dedução.

Dedução: Processo pelo qual, com base em uma ou mais premissas, se chega a uma conclusão necessária, em virtude da correta aplicação das regras lógicas.

Dicionário Aurélio

Temos acima o significado da palavra “argumento”, segundo o dicionário Aurélio. De acordo com ele, percebemos que se trata de um raciocínio, ou seja, exige o uso da razão e não da emoção. Mas não é um raciocínio qualquer, pois envolve um método que parte de premissas (ou seja, um ponto de inicial) que dão base para se chegar a determinadas conclusões, dentro de uma sequência, como elos de uma corrente.

Por exemplo: partindo da premissa que o Rio de Janeiro é um lugar mundialmente famoso e conhecido como “cidade maravilhosa”, podemos chegar à conclusão lógica de que o turismo é um dos grandes atrativos e um setor econômico importante na cidade. Com isso, temos um bom argumento para convencer algum investidor a aplicar seu dinheiro construindo um hotel ou algum tipo de empresa de prestação de serviço voltado ao público de fora da cidade.

É claro que o fato de que a cidade tem vivido um clima de insegurança e violência urbana nos últimos anos (premissa), nos faz concluir que o turismo talvez ande um pouco em baixa, perdendo visitantes para outros lugares. Eis um argumento contrário (ou contra-argumento) que vai fazer o nosso investidor pensar duas vezes onde aplicar seu dinheiro...

Uma boa argumentação, então, está relacionada a ter boas razões para convencer outra(s) pessoa(s) a aceitar ou fazer aquilo que você acha que é o melhor. No nosso exemplo, se eu quero convencer um investidor a aplicar no setor turístico do Rio de Janeiro, preciso convencê-lo com boas razões para que ele aceite minha ideia, minha proposta, o meu argumento.

A força de um argumento será maior quanto melhor for a relação entre a premissa e a conclusão. Assim, é sempre bom que você coloque dados que justificam a conclusão. Em nosso exemplo, você poderia dizer que X milhões de pessoas vêm

ao Rio no período de férias; ou que o setor tem tido um aumento de X% nos últimos anos; que o governo tem procurado melhorar a questão da violência com medidas X, X, X; que a cidade foi escolhida como uma das sedes da Copa de 2014 e as perspectivas são muito positivas... E assim por diante. Isso tudo fortalece a sua conclusão (fortalece as razões) de que o Rio merece o investimento.

Assim, temos o seguinte esquema sobre a argumentação:



Argumento e negociação coletiva

Você já deve ter percebido o quanto uma boa argumentação é importante em uma mesa de negociação. Afinal, devemos “convencer” o lado patronal que há boas razões para ele aceitar aumentar o salário, melhorar as condições de trabalho, oferecer mais benefícios etc.

Mas é lógico que apenas uma boa argumentação em mesa não é suficiente para alcançar tantas conquistas. Por isso, em paralelo ao processo de negociação onde apresentamos nossos melhores argumentos, temos que ter na base os trabalhadores organizados e mobilizados. Esse é o nosso melhor “argumento” para convencer qualquer patrão!

No entanto, não podemos, por causa disso, achar que uma boa argumentação em mesa é desnecessária... Ela faz parte do processo de negociação, da mesma forma que a organização e mobilização também fazem... Cada um tem a sua função. Não é nada prudente já chegar em uma mesa afirmando que o patrão tem que dar o aumento reivindicado senão a fábrica vai parar. Como já dissemos, a negociação é o momento da trégua, do diálogo. Todos sabem (você e o patronato) que, havendo frustração da negociação, haverá a greve. Mas esse, justamente por ser nosso argumento mais forte, deve ser guardado como nosso último argumento, depois de vencidas todas as possibilidades pelo diálogo.

A argumentação em mesa está relacionada, enfim, a uma estratégia de convencimento do empregador sobre boas razões para ele aceitar as nossas reivindicações. Para isso ele deve ser convencido de que a empresa também tem algo a ganhar com a melhoria das condições de trabalho e remuneração dos empregados.

Argumento e estilo do negociador

Sun Tsu, o grande general chinês, famoso estrategista, já afirmava desde antes de Cristo que “se você conhece o inimigo e conhece a si mesmo, não precisa temer o resultado de cem batalhas”.

Por esse motivo, temos que estudar nosso adversário. De um lado, saber como está a empresa (ou as empresas): nível de vendas; se há algum pedido que manterá ou ampliará a produção; se está com estoque; se está à beira da falência... Mas além dessas questões da empresa, importantíssimas, precisamos também conhecer a pessoa que estará na mesa de negociação representando os interesses da(s) empresa(s).

Como é essa pessoa? É metódica? É estourada? É gente boa? É antipática?

Segundo Costacurta Junqueira, consultor em negociação coletiva, existem, grosso modo, quatro principais estilos que determinam algumas características a serem exploradas em um processo de negociação. Vejamos o que esse autor nos coloca:

Estilo	Características	Explorar na negociação aspectos que dizem respeito a...
Catalisador	Sujeito que está sempre aberto e gosta de ideias novas.	Maior rapidez, maior facilidade, exclusividade, inovação, coisas grandes (ficar no nível macro, sem entrar em detalhes). Ser reconhecido pelos outros como "ótimo", "único" em alguma coisa.
Apoiador	Visto como um anjinho, é amável, compreensivo, prestativo, "joga para o time".	Eliminar conflitos, aumentar competência interpessoal, satisfação dos outros, interesse grupal, trabalho em grupo.
Controlador	Decidido, eficiente, rápido, objetivo, assume riscos, crítico, insensível, "mandão", se apegava muito a metas.	Ganhar tempo, dinheiro, economizar, atingir metas/resultados, simplificação, racionalização.
Analítico	Sério, organizado, metódico, meticuloso, teimoso, se apegava muito a dados.	Obter todos os dados disponíveis (maior atenção ao nível micro, de detalhes), tomar decisões seguras, mais alternativas para análise, aumentar o grau de segurança, o nível de certeza, minimizar riscos.

Para ele, as características não são únicas, ou seja, cada um de nós tem um combinado de várias destas características, mas uma delas predomina. Para ele, também não há um estilo melhor do que outro. Apenas temos que estar atentos para conhecer o estilo do outro negociador. Não se trata de mudar o estilo, mas de adaptar a argumentação ao estilo do outro negociador.

ANEXO 6

O CONCEITO DE GÊNERO

Texto 1 – O Conceito de Gênero

Autor: Escola Sul (Vários autores)

Extraído da apostila produzida pela Escola Sindical São Paulo em 2006 para o Curso Formação de Formadores em Trabalho, Gênero e Raça.

O conceito de gênero, que procura explicar as relações entre mulheres e homens, surgiu após muitos anos de luta feminista e de formulação de várias tentativas de explicações teóricas sobre a opressão das mulheres.

A ideia de que existe uma construção social do ser mulher já estava presente havia muitos anos. Mas permaneciam dificuldades teóricas sobre a origem da opressão das mulheres, sobre como inserir a visão da opressão das mulheres no conjunto das relações sociais, sobre a relação entre essa e outras opressões; como, por exemplo, a relação entre opressão das mulheres e capitalismo. Não existia uma explicação que articulasse os vários planos em que se dá a opressão sobre as mulheres (trabalho, família, sexualidade, poder, identidade) e, principalmente, uma explicação que apontasse com mais clareza, os caminhos para a superação dessa opressão.

Nesse sentido, o conceito de gênero veio responder vários desses impasses e permitir analisar tanto as relações de gênero, quanto a construção da identidade de gênero em cada pessoa. O conceito de gênero foi trabalhado inicialmente pela antropologia e psicanálise, situando a construção das relações de gênero na definição das identidades feminina e masculina, como base para a existência de papéis sociais distintos e hierárquicos. Esse conceito coloca claramente o ser mulher e o ser homem como uma construção social, a partir do que é estabelecido como masculino e feminino e os papéis sociais destinados a cada um. Por isso, gênero, uma palavra emprestada da gramática, foi escolhida para diferenciar sexo biológico da construção social do masculino e feminino.

Gênero é um conceito relacional, ou seja, que vê um em relação ao outro e considera que essas relações são de poder e de hierarquia dos homens e das mulheres. Hoje em dia esse conceito é usado pelo conjunto do feminismo e de setores do meio acadêmico, o que proporcionou um salto coletivo e qualitativo na direção da discussão teórica. Ajudou a romper com as dicotomias antes colocadas: divisão

entre específico e geral, público e privado, produção e reprodução; porque busca compreender como as relações de gênero estruturam as práticas sociais nas diversas esferas. Ele permite trabalhar generalizações e particularidades porque podemos perceber o significado de gênero na sociedade como um todo, assim como na experiência individual ou em grupo.

Assim, o que o uso de gênero traz de novo é uma outra maneira de discutir velhos problemas, saindo do campo biológico sobre o que determina a diferença entre os sexos e colocando-o no terreno simbólico, independente das bases “naturais” das diferenças entre os sexos.

Para a antropóloga Marta Lamas (1986), gênero refere-se às “diferentes participações de homens e mulheres nas instituições sociais, econômicas, políticas e religiosas, que incluem as atitudes, valores e expectativas que uma dada sociedade conceitualiza como femininos ou masculinos”.

De Barbieri propõe que se faça uma distinção nas diversas maneiras em que se emprega a categoria gênero e o conceito de gênero. Muitas autoras têm substituído a palavra sexo por gênero (exemplo dos estudos sobre a demografia, mercado de trabalho, educação). Segundo a historiadora Joan Scott, a utilização recente mais simples de “gênero é sinônimo de ‘mulheres’” (como, por exemplo, “gênero e História”, quando na realidade são estudos sobre mulheres).

Assim, “gênero” não implica necessariamente em uma tomada de posição sobre a desigualdade ou o poder, uma vez que o termo “história das mulheres” dá visibilidade às mulheres enquanto sujeitos históricos. O termo “gênero” apenas as inclui, sem as nomear, parecendo diminuir sua forte ameaça.

Um outro aspecto do termo “gênero”, para além da substituição do termo mulheres, é utilizado para sugerir que qualquer informação sobre as mulheres é necessariamente informação sobre os homens, que um implica no estudo do outro. Desta forma, o termo “gênero” se refere a uma forma de indicar “construções culturais” ao designar a esfera da cultura como a origem dos papéis adequados para homens e mulheres. Assim, “gênero” é uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado, tornando-se uma palavra muito útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens. “Gênero”, portanto, enfatiza todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina a sexualidade de forma direta.

Portanto, fica difícil falar que existe uma “mulher universal” e também um “homem universal”. Devemos pensar em mulheres e homens, no plural. Também é impossível relacionar o masculino e o feminino, como o “mundo dos homens” e o “mundo das mulheres”, isoladamente, pois um somente existe a partir do outro.

Quando se fala em relações de gênero, já está implícito o seu caráter relacional e que este permeia todos os aspectos da experiência humana e aponta, conforme coloca Lobo (1989) para os mais diferentes “espaços em que o gênero se constrói: o mercado de trabalho, as instituições (como partidos, sindicatos), a subjetividade”.

Pode-se considerar que o conceito de gênero surge no interior da teoria feminista, com o claro objetivo de “desnaturalizar e dessubstancializar a noção de feminino e masculino nas análises que vinculam os papéis sexuais ao seu substrato biológico” (GROSSI; MIGUEL, 1990).

A ideia de que gênero é um produto das relações sociais e culturais implica, segundo essas autoras, duas outras premissas:

1ª “a ideia de que as identidades de gênero se constroem de forma relacional”, ou seja, pelo contraste com o outro;

2ª “pelo fato de que as relações entre homens e mulheres não são estanques, mas dinâmicas”, constituindo-se o gênero como uma condição mutável e conjuntural.

Essa nova perspectiva dos estudos feministas leva à reflexão sobre a construção da feminilidade e da masculinidade de forma sistematicamente comparada. E é justamente a partir dessa demanda que surge a novidade nos estudos de gênero: são as pesquisas sobre o gênero masculino, inclusive, realizadas por muitos homens.

ANEXO 7

O QUE É SER MULHER? O QUE É SER HOMEM?

Texto 2 – O que é ser mulher? O que é ser homem? Subsídios para uma discussão das relações de gênero

Autoras: Nalu Faria³ e Miriam Nobre⁴

Extraído da apostila produzida pela Escola Sindical São Paulo em 2006 para o Curso Formação de Formadores em Trabalho, Gênero e Raça.

Quando uma criança nos pergunta por que a Terra é redonda ou por que o céu é azul, temos duas saídas. Responder “porque sim” ou pensar, procurar uma resposta, que só vai provocar novas perguntas. Este texto é para quem prefere o segundo caminho.

O que é ser mulher? O que é ser homem? Por que mulheres e homens vivem em condições de desigualdade? Por que se diz que algumas coisas são de mulheres e outras de homens? Por que as mulheres são consideradas inferiores e vivem situações de injustiça por serem mulheres? Onde é que isso tudo começa?

A construção social da desigualdade de gênero

Vamos começar pelos bebês. As pessoas nascem bebês machos e fêmeas e são criadas e educadas conforme o que a sociedade define como próprio de homem e de mulher. Os adultos educam as crianças marcando diferenças bem concretas entre meninas e meninos. A educação diferenciada dá bola e caminhãozinho para os meninos e boneca e fogãozinho para as meninas, exige formas diferentes de vestir, conta estórias em que os papéis dos personagens homens e mulheres são sempre muito diferentes. Outras diferenças aparecem de modo mais sutil, por aspectos menos visíveis, como atitudes, jeito de falar, pela aproximação com o corpo.

Educados assim, meninas e meninos adquirem características e atribuições cor-

³Psicóloga, especialista em sexualidade e formação feminista; consultora em gênero e avaliação interinstitucional de ONGs; coordenadora geral da SOF.

⁴Técnica da SOF, agrônoma, mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina – PROLAM/USP, da Coordenação Nacional e Internacional da Marcha Mundial de Mulheres.

respondentes aos considerados papéis femininos e masculinos. As crianças são levadas a se identificarem com modelos do que é feminino e masculino para melhor desempenharem os papéis correspondentes. Os atribuídos às mulheres não são só diferentes dos do homem, são também desvalorizados. Por isso, as mulheres vivem em condições de inferioridade e subordinação em relação aos homens.

Usamos as expressões “identidades de gênero” e “relações de gênero” para deixar bem claro que as desigualdades entre homens e mulheres são construídas pela sociedade e não determinadas pela diferença biológica entre os sexos. Elas são uma construção social, não determinada pelo sexo.

Compreender essa construção social não significa desconsiderar que ela se dá em corpos sexuados. Compreendemos que há uma estreita imbricação entre o social e o biológico. Como disse Guaeira Lopes Louro, gênero também tem uma dimensão e uma expressão biológica. Assim, mulheres e homens imprimem no corpo, gestos, posturas e disposições, as relações de poder vividas a partir das relações de gênero.

Os modelos de feminino em nossa sociedade são criados a partir de símbolos antagônicos: Eva e Maria, bruxa e fada, mãe e madrasta. Essas definições propõem o que é bom para as mulheres e culpam-nas quando não respondem a esse padrão.

A partir da consolidação do capitalismo, existe a ideia de que ocorre uma divisão entre as esferas pública e privada, sendo que a esfera privada é considerada como o lugar próprio das mulheres, do doméstico, da subjetividade, do cuidado. A esfera pública é considerada como o espaço dos homens, dos iguais, da liberdade, do direito.

Nessa compreensão, o papel feminino tradicional estabelece a maternidade como principal atribuição das mulheres e com isso também o cuidado da casa e dos filhos, a tarefa de guardiã do afeto e da moral na família. Ela é uma pessoa que deve sentir-se realizada em casa. O homem típico é considerado o provedor, isto é, o que trabalha fora, traz o sustento da família, realiza-se fora de casa, no espaço público. Para uma mulher, ainda é considerado mais adequado ser meiga, atenciosa, maternal, frágil, dengosa; e do homem, o que ainda se espera, é que tenha força, iniciativa, objetividade, racionalidade.

Esse modelo de vida, em que os homens trabalham fora e as mulheres só fazem o trabalho doméstico, nunca existiu, de verdade, desse jeito. Na realidade, só uma parcela muito pequena de mulheres vive essa situação.

As mulheres negras, por exemplo, sempre trabalharam fora de casa, primeiro como escravas e depois na prestação de serviços domésticos ou como vendedoras ambulantes, circulando por muitos espaços públicos. Para as mulheres camponesas, o que é chamado de cuidar da casa esconde o trabalho na roça, a produção de

artesanato, o cultivo da horta e a criação de animais, trabalho que produz mercadorias, cuja venda contribui para o sustento da família. Além disso, nas cidades, muitas mulheres vivem sozinhas com seus filhos e são as principais responsáveis por sua manutenção. E muitas, muitas outras trabalham fora e dividem com o marido o sustento da casa.

E por que ainda é tão forte a ideia de que a mulher deve seguir o modelo de mãe e dona de casa? E por que ainda é tão forte a ideia de que o trabalho fora de casa cabe apenas ao homem? A persistência nessas ideias tradicionais e nunca realizadas plenamente costuma ser justificada pela ideia de que esses papéis são naturais, isto é, homens e mulheres já nascem para ser desse jeito. Dizemos que a naturalização é o principal mecanismo de justificativa dessa situação.

A naturalização dos papéis e das relações de gênero faz parte de uma ideologia que tenta fazer crer que essa realidade é fruto da biologia, de uma essência masculina e feminina, como se homens e mulheres já nascessem assim. Ora, o que é ser mulher e ser homem não é fruto da natureza, mas da forma como as pessoas vão aprendendo a ser, em uma determinada sociedade, em um determinado momento histórico. Por isso, desnaturalizar e explicar os mecanismos que conformam esses papéis é fundamental para compreender as relações entre homens e mulheres e também o papel de cada um na construção do conjunto das relações sociais.

Se os papéis femininos e masculinos são uma construção histórica, as relações entre homens e mulheres que daí decorrem também variam ao longo da história. A nossa geração sabe que essas relações sofreram profundas mudanças nos últimos trinta anos, em grande parte como fruto da ação organizada das mulheres e do feminismo.

Divisão sexual do trabalho

As relações de gênero são sustentadas e estruturadas por uma rígida divisão sexual do trabalho. O papel masculino idealizado é de responsabilidade pela subsistência econômica da família e a isso corresponde designar o trabalho do homem na produção. A atribuição do trabalho doméstico designa as mulheres para o trabalho na reprodução: ter filhos, criá-los, cuidar da sobrevivência de todos no cotidiano.

O que se observa é que essa divisão entre trabalho reprodutivo e produtivo não é tão real assim. Há homens trabalhando no campo da reprodução e há muitas mulheres na produção.

No entanto, o mito que designa um tipo de trabalho para cada gênero influencia o real. Pode-se dizer que a divisão sexual do trabalho perpassa o conjunto das atividades realizadas por homens e mulheres. É comum ouvir dizer que tal serviço

é trabalho “de homem” ou que tal tarefa é “de mulher”.

No caso das mulheres, a tentativa é sempre de considerar o trabalho realizado fora da casa como uma extensão do seu papel de mãe. As mulheres se concentram em atividades consideradas tipicamente femininas, como serviço doméstico, ensino, enfermagem, assistência social. Em 1990, 30% das mulheres que se declararam como trabalhadoras na pesquisa do IBGE eram empregadas domésticas, costureiras e professoras primárias.

A maioria das professoras dá aulas para o primário, já são menos as que trabalham no nível secundário e muito poucas as da universidade. Quando estão na universidade, elas se concentram em determinadas áreas, como educação e psicologia, e têm menos acesso a promoção, a títulos etc. Esse exemplo mostra que, mesmo dentro de uma determinada categoria, formas de divisão sexual são recriadas. Um outro exemplo: as mulheres são minoria entre os escritores literários, mas a maioria das mulheres escritoras são autoras de literatura infantil.

Na indústria, as mulheres são embaladoras, montadoras e costureiras, funções que exigem habilidade manual, coordenação motora fina, paciência. As habilidades para exercer essas profissões foram sendo desenvolvidas no processo de educação das meninas: brincando de casinha, cuidando dos irmãos, bordando, ajudando a mãe no trabalho doméstico. As pessoas “esquecem” que as meninas precisam treinar para aprender tudo isso e agem como se toda mulher já nascesse com essas “aptidões”, como se fosse uma dádiva da natureza. Se é dádiva da natureza, não precisa ser reconhecida, nem devidamente remunerada. Porém, se os homens fossem treinados para realizar essas tarefas, seria necessário um grande investimento.

O trabalho das rurais também é menos valorizado que o dos homens. A pesquisadora Maria Inês Paulilo, ao comparar as etapas do trabalho agrícola com a cana-de-açúcar, em diferentes regiões do Nordeste, pôde perceber uma diferença significativa. Carpir, no sertão nordestino, era uma tarefa dos homens e era considerada um trabalho pesado. Carpir, no Brejo Paraibano, era tarefa das mulheres e era considerado trabalho leve. Como se vê, no cultivo da cana o que caracterizava um trabalho como leve ou pesado não era a força física necessária para executá-lo, mas o valor social de quem o fazia. Sempre que o trabalho é considerado de mulher, ele é leve, é coisinha à toa, é ajuda.

ANEXO 8

ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL, LEI N° 12.288, DE 2010 (FRAGMENTO)

Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI N° 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010 (fragmento)

Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1o Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II - desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;

IV - população negra: o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;

V - políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;

VI - ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Art. 2o É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

Art. 3o Além das normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, aos direitos e garantias fundamentais e aos direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto da Igualdade Racial adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

Art. 4o A participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;

II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;

III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;

IV - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;

V - eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

VI - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;

VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Parágrafo único. Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País.

Art. 5o Para a consecução dos objetivos desta Lei, é instituído o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir), conforme estabelecido no Título III.

CAPÍTULO V

DO TRABALHO

Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

I - o instituído neste Estatuto;

II - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965;

III - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção no 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;

IV - os demais compromissos formalmente assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

Art. 39. O poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.

§ 1o A igualdade de oportunidades será lograda mediante a adoção de políticas e programas de formação profissional, de emprego e de geração de renda voltados para a população negra.

§ 2o As ações visando a promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos.

§ 3o O poder público estimulará, por meio de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado.

§ 4o As ações de que trata o caput deste artigo assegurarão o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários.

§ 5o Será assegurado o acesso ao crédito para a pequena produção, nos meios rural e urbano, com ações afirmativas para mulheres negras.

§ 6o O poder público promoverá campanhas de sensibilização contra a marginalização da mulher negra no trabalho artístico e cultural.

§ 7o O poder público promoverá ações com o objetivo de elevar a escolaridade e a qualificação profissional nos setores da economia que contem com alto índice de ocupação por trabalhadores negros de baixa escolarização.

Art. 40. O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) formulará políticas, programas e projetos voltados para a inclusão da população negra no mercado de trabalho e orientará a destinação de recursos para seu financiamento.

Art. 41. As ações de emprego e renda, promovidas por meio de financiamento para constituição e ampliação de pequenas e médias empresas e de programas de geração de renda, contemplarão o estímulo à promoção de empresários negros.

Parágrafo único. O poder público estimulará as atividades voltadas ao turismo étnico com enfoque nos locais, monumentos e cidades que retratem a cultura, os usos e os costumes da população negra.

Art. 42. O Poder Executivo federal poderá implementar critérios para provimento de cargos em comissão e funções de confiança destinados a ampliar a participação de negros, buscando reproduzir a estrutura da distribuição étnica nacional ou, quando for o caso, estadual, observados os dados demográficos oficiais.

ANEXO 9

CONVENÇÃO 151 DA OIT

Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública

I — Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 206, de 07.04.2010, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 15 de junho de 2010;

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e congregada na referida cidade no dia 7 de junho de 1978 na sua sexagésima quarta reunião;

Recordando as disposições da Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948; da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, não é aplicável a certas categorias de empregados públicos e que a Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971, aplicam-se aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Tendo presente a considerável expansão dos serviços prestados pela administração pública em muitos países e da necessidade de que existam sadias relações de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos;

Observando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados-Membros e as diferentes práticas aplicadas por tais Estados (por exemplo, no concernente às funções respectivas das autoridades federais, estaduais e municipais; às empresas de propriedade do Estado e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semi-autônomos, ou no que diz respeito à natureza da relação do emprego);

Levando em conta os problemas particulares que apresenta a delimitação da área de aplicação de um instrumento internacional e a adoção de definições para os fins do instrumento em razão das diferenças existentes em muitos países entre o emprego público e o emprego privado, assim como as dificuldades de interpretação que foram expostas a propósito da aplicação aos funcionários públicos das disposições pertinentes da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e as observações pelas quais os órgãos de controle da Organização Internacional do

Trabalho assinalaram em diversas ocasiões que certos governos aplicaram tais disposições de forma tal que grupos numerosos de empregados públicos ficaram excluídos da área de aplicação da Convenção;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas à liberdade sindical e seus procedimentos de determinações das condições de emprego no serviço público, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da presente reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições tomem a forma de uma Convenção Internacional, adota, com data de vinte e sete de junho de mil novecentos e setenta e oito, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978';

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'empregado público' designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'organização de empregados públicos' designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Art. 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Art. 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os

destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

PARTE III FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS

Art. 6 — 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

3. A natureza e o alcance destas facilidades serão determinadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por qualquer outro meio apropriado.

PARTE IV PROCEDIMENTOS PARA A DETERMINAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO

Art. 7 — Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

PARTE V SOLUÇÃO DE DEFINIÇÕES

Art. 8 — A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

PARTE VI DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Art. 9 — Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções.

PARTE VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denun-

ciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 15 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 17 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.”

ANEXO 10

CONVENÇÃO N. 100 OIT

Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor -

I — Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.5.53.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 25 de abril de 1957;
- c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;
- d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

Adota, neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e um, a presente convenção, que será denominada ‘Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951’.

Art. 1 — Para os fins da presente convenção:

- a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;
- b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:

- a) seja da legislação nacional;
- b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;

- c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;
- d) seja de uma combinação desses diversos meios.

Art. 3 — 1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregados sobre a base dos trabalhos que eles comportam.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.

3. As diferenças entre as taxas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor.

Art. 4 — Cada Membro colaborará, da maneira que convier, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, a fim de efetivar disposições da presente convenção.”

Art. 5 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 6 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 7 — 1. As declarações que forem comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com o § 2 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão indicar:

- a) os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da convenção;
- b) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar as disposições da convenção com modificações, e em que consistem essas modificações;
- c) os territórios aos quais a convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;
- d) os territórios para os quais reserva sua decisão, esperando exame mais aprofundado da respectiva situação.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo primeiro do presente artigo serão reputados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas contidas em sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d, do parágrafo primeiro do presente artigo.

4. Todo Membro poderá, durante os períodos no curso dos quais a presente convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao

Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação dos territórios que especificar.

Art. 8 — 1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os §§ 4 e 5 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território, com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

2. O Membro, ou os Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro, ou Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando, em qualquer outro ponto, os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção.”

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé.”

ANEXO 11

CONVENÇÃO N. III OIT

Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação

I — Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64;

b) ratificação = 26 de novembro de 1965;

c) promulgação = Decreto n. 62.150, de 19.1.68;

d) vigência nacional = 26 de novembro de 1966.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada ‘Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958’;

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Art. 3 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;

e) assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Art. 4 — Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por motivos tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Art. 6 — Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização

Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé.”

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA, D. G.; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Entendendo o Sinp – Sistema de Negociação Permanente. 2005. Mimeografado.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. art. 7º, 8º e 37º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Capítulo V: da medicina e da segurança no trabalho – seção II. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria n.º 3.214, de 08 de junho de 1978: normas regulamentadoras. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-3-214-de-08-06-1978-1.htm>>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. Convenções OIT – Brasil. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/convencoesOIT.asp>. Acesso em: 29 abr. 2013.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado. In: ARAÚJO, Clara; PICANÇO, Felícia; SCALON, Celi de. Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada. São Paulo: Edusc, 2008.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). Convenção 151: pra lutar é preciso conhecer. Disponível em: <http://www.cut.org.br/sistema/ck/files/old/cartilha__151_PDF.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: Dieese, 2002.

_____. A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000. São Paulo: Dieese, 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS/ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO (DIEESE/CNTE). Negociação coletiva e orçamento público na área de educação. Brasília: CNTE, 2008. 56 p. (Programa de formação da CNTE, 5).

ESCOLA SINDICAL 7 DE OUTUBRO; ESCOLA SUL; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Curso de negociação coletiva. (MG); (SC); DIEESE. Mimeografado.

ESCOLA SUL. O conceito de gênero. Equidade de Remuneração entre Homens e Mulheres, São Paulo, p. 66-68, dez. 2009. Disponível em: <http://issuu.com/andrennf/docs/equidade_de_remunera__o>. Acesso em: 13 maio 2013.

FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam. O que é ser mulher? O que é ser homem? Subsídios para uma discussão das relações de gênero. Equidade de Remuneração entre Homens e Mulheres, São Paulo, p.

69-72, dez. 2009. Disponível em: <http://issuu.com/andrennf/docs/equidade_de_remunera__o>. Acesso em: 13 maio 2013.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cader- nos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set.-dez. 2007.

JUNQUEIRA, Luiz Augusto Costacurta. Negociação: dicas na crise. 2007. Disponível em: <http://www.sdr.com.br/professores/la_costacurta/Negociacao.htm>. Acesso em: 29 abr. 2013.

LOBOS, Julio. Manual de guerrilha trabalhista: para gerentes e supervisores. 10. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1990.

_____. Sindicalismo e negociação. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.

NEGOCIAÇÃO coletiva. Disponível em: <<< <<http://projetos.dieese.org.br/livroSituacaoTrabalhoBrasil/SiteCap16.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2013.

NEGOCIAÇÃO coletiva no setor público. 2012. Disponível em: <<http://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3227.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 110. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_110.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. Convenção n. 111. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.mp.pe.gov.br/uploads/ImMY2vEYfclXXXZC7pPMFJQ/LeKrIaIQnPLI8eahPh1-g/Conveno_OIT_111.doc>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. Convenção n. 151. Relativa à proteção do direito de organização e aos processos de fixação das condições de trabalho da função pública. Disponível em: <<http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/Conven%C3%A7%C3%A3o%20151%20da%20OIT.doc>>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. Convenção n. 155. Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_155.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. Convenção n. 161. Convenção sobre os serviços de saúde no trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rel_internacionais/conv_161.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2013.

ROHDEN, Fabíola. Em busca dos mesmos direitos. Sexualidade: corpo, desejo e cultura. Ciência Hoje na Escola, Rio de Janeiro, n. 11, p. 45-48, 2001.

SÃO PAULO (Município). Lei n. 13.174, de 05 de setembro de 2001. Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/chamadas/lei_cipa_1268140615.doc>. Acesso em: 29 abr. 2013.

_____. Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades para a prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Disponível em: <<http://www.radarmunicipal.com.br/legislacao/lei-13288>>. Acesso: 29 abr. 2013.

VILHENA, João Baptista. Pecados capitais do negociador brasileiro. 2006. Disponível em: <http://www.sdr.com.br/professores/joao_baptista/Os_7_pecados.htm>. Acesso em: 29 abr. 2013.

ZAJDSZNAJDER, L. Teoria e prática da negociação. Rio de Janeiro: José Olympio, 1985.



CONFEDERAÇÃO NACIONAL
DOS TRABALHADORES EM
SEGURIDADE SOCIAL
CUT



fundación paz y solidaridad
serafín aliaga