



Organização Internacional do Trabalho
Brasil

Ministério do Trabalho
MTb



NEGOCIAÇÃO
E REDAÇÃO DE
UM CONTRATO
COLETIVO

1993

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

**NEGOCIAÇÃO
E REDAÇÃO DE
UM CONTRATO
COLETIVO**

Harold DUNNING

Brasília
1993

*Esta obra se edita no
âmbito de um convenio entre o Secretariado da
Organização Internacional do Trabalho
e o Ministério do Trabalho do Brasil.*

Copyright© (1993) Organização Internacional do Trabalho.

As publicações da Organização Internacional do Trabalho estão amparadas pelo Protocolo 2 da Convenção Universal de Direitos Autorais. Permite-se, todavia, a reprodução de breves extratos, desde que citada a fonte. Para direitos de reprodução ou tradução, dirigir-se ao Setor de Publicações (Direitos e Licenças), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211, Genebra 22, Suíça. Essas solicitações são bem-vindas.

Título do original: *Negotiating and Writing a Collective Agreement.*

As designações usadas nas publicações da OIT, todas segundo a praxe das Nações Unidas, e a apresentação de matéria nelas incluídas não significam, da parte da OIT, qualquer juízo com referência à situação legal de qualquer país ou território, ou de suas autoridades, ou à delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade por opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outras contribuições recai exclusivamente sobre seus autores, e sua publicação não constitui endosso da OIT às opiniões ali constantes.

As publicações da OIT podem ser obtidas no escritório para o Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35 - 70.800-400 - Brasília DF - Brasil - Tel: (061) 225-8015, ou na Organização Internacional do Trabalho, CH-1211, Genebra 22, Suíça. Catálogo ou lista de novas publicações podem ser também enviados a quem os solicitar.

Esta publicação pode ser obtida também no Ministério do Trabalho, Esplanada dos Ministérios, Brasília, DF.

Impressão: Raízes Artes Gráficas.

Capa e Projeto Gráfico: Zélio Alves Pinto.

Tradução: Edilson Alkmim Cunha.

ÍNDICE

I. Introdução	04
II. A Base Jurídica	05
Convenção nº 87	05
Convenção nº 98	05
Reconhecimento	06
Objetos de negociação	06
Alcance dos contratos	06
Registro	06
Outros assuntos	07
III. O Conteúdo de Contratos Coletivos	08
Termos de emprego	08
Salários	08
Horas de trabalho	09
Férias remuneradas	10
Seguridade social	10
Estabilidade do emprego	10
Condições de trabalho	11
Local de trabalho	11
Prevenção de acidentes	11
Bem-estar	11
Relações trabalho-gerência	13
Consulta	13
Participação	13
Reclamações	14
Conflitos	15
IV. A Redação Final do Contrato	16
Redação	16
Educação e treinamento	16
Precauções	17
V. Algumas Idéias para um Exercício de Treinamento	18
Roteiro de Contrato	18
Preâmbulo	18
Termos de emprego	18
Condições de trabalho	19
Relações trabalho-gerência	19
Interpretação	20
Prazo	20
Emendas	20
VI. Apêndice	21
VI. Referências Bibliográficas	22

I. INTRODUÇÃO

Os sindicatos têm muitas funções e prestam uma ampla variedade de serviços a seus filiados. Mas, provavelmente, a maioria dos trabalhadores concorda em que o papel mais importante de um sindicato é negociar com o empregador. A assinatura de um contrato coletivo culmina um processo que, às vezes, pode ser longo e difícil. Por isso, deve ficar bem claro, no decorrer desse processo, que, no final da discussão, o que importa é o que entra no contrato.

O que podemos pôr no contrato? A resposta a esta pergunta depende inteiramente das circunstâncias de cada caso; por exemplo, se os trabalhadores têm um objetivo claro e prioritário, como um aumento salarial, ou se reivindicam um longo elenco de benefícios. Isso, por sua vez, depende das condições gerais em que se desenvolve o processo da negociação coletiva. Está o sindicato atuando numa economia muito simples, em que a primeira prioridade é a de satisfazer às necessidades básicas de seus membros e de suas famílias, ou atua numa situação complexa, como seria o caso de sociedades altamente industrializadas? O estágio de desenvolvimento de um sindicato é outro fator importante. Um sindicato novo e recém-fundado seria provavelmente obrigado a se concentrar em objetivos limitados, enquanto outro, dotado de uma eficiente estrutura operativa e gerido por dirigentes esclarecidos e experientes, poderia querer apresentar uma longa lista de itens para discussão à mesa de negociação.

A conclusão óbvia, talvez, a ser tirada é de que não existe o que se poderia chamar de modelo de contrato coletivo. O que convém às necessidades de um grupo de operários pode não ser do interesse de outros. Todavia, pode ser sugerida, em termos gerais, uma série de itens suscetíveis de serem incluídos.

Por isso, estudaremos neste manual, antes de tudo, a base jurídica em que se desenvolve a negociação coletiva – pois essa pode ter uma influência direta sobre o próprio processo de negociação; em seguida, delinearemos as três áreas principais da negociação coletiva, que são condições de emprego, condições de trabalho e relações trabalho-gerência, e, finalmente, trataremos da redação final do contrato coletivo, visto no contexto dos capítulos anteriores.

NOTA: O tratamento masculino dispensado às questões operárias foi adotado por este manual simplesmente por razões de conveniência, ficando, desde já, bem entendido que as mulheres trabalhadoras têm direito de participar de uma negociação coletiva, em igualdade de condições com os homens.

II. A BASE JURÍDICA

Muitos contratos coletivos são, com efeito, minutados por advogados. Isto, porém, não significa que as pessoas que tomam parte numa negociação coletiva devam ter qualificações jurídicas. Todavia, é recomendável que tenham um certo conhecimento geral do que diz a lei sobre esse assunto. Caso contrário, podem enfrentar sérias dificuldades, além do fato de que estarão, nesse sentido, menos bem informadas do que aqueles que as defrontam do outro lado da mesa.

Muitos sindicatos objetariam que quanto menos interferir a lei nas negociações coletivas, melhor; que convém deixar que os dois lados negociem livremente. Há uma certa sabedoria nisso, mas a matéria merece um estudo mais acurado. A área referente a direitos sindicais é, naturalmente, a que mais requer a existência de princípios firmemente expressos em lei. Trabalhadores em todo país parecem unânimes em reivindicar a garantia de seu direito de filiar-se a sindicato e concordam em que a melhor maneira de assegurá-lo está na adoção e no cumprimento de lei nesse sentido. A Organização Internacional do Trabalho tem várias convenções sobre direitos sindicais, sendo as mais importantes as de nº 87 e 98. Vejamos o que contém.

A **Convenção nº 87**, sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical, estabelece que "trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha e ou de filiar-se a elas, sob a única condição de observar seus estatuto". Até à época em que este manual estava sendo elaborado, noventa e sete governos tinham ratificado essa Convenção, isto é, tinham assumido o solene compromisso de pôr em vigor suas disposições. A maneira mais prática de fazê-lo seria a promulgação de lei nesse sentido, e muitos governos assim procederam, embora isso não lhes seja exigido pelos termos da própria Convenção. Em alguns casos, seus efeitos são obtidos pela aprovação de regulamentos, em outros, pela adoção de práticas adequadas. Alguns países até transpuseram para sua Constituição as disposições essenciais da Convenção.

Os sindicalistas precisam saber, por conseguinte, se essa Convenção, juntamente com a Convenção nº 98, que analisaremos a seguir, foi ratificada por seu próprio país, e se o foi, o que tem sido feito para a pôr em vigor. (Se as convenções não foram ainda ratificadas, compete aos sindicatos procurar persuadir o governo a fazê-lo o mais breve possível).

A **Convenção nº 98**, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, estabelece que "os trabalhadores gozarão de proteção contra atos de discriminação anti-sindical com respeito a seu emprego" e que "as organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra quaisquer atos de ingerência de uma na outra ou de agentes ou membros de umas nas outras, em sua formação, funcionamento ou administração". Na ocasião em que este manual estava sendo redigido, cento e dezoito governos já tinham ratificado a Convenção nº 98.

Leitores que desejarem saber mais sobre essas e outras convenções sobre direitos sindicais, e sobre o sistema especial de controle da OIT, poderão obter exemplar de outro manual da Organização sobre educação de trabalhadores, intitulado *Liberdade Sindical*.

Há, naturalmente, mais disposições legais com relação a sindicatos do que com relação à proteção do direito à liberdade sindical e do direito de negociação com empregadores. Alguns países têm uma legislação relativamente fragmentária, outros têm longos códigos trabalhistas, detalhados e complexos, enquanto a maioria encontra-se entre os dois extremos. A OIT não tem um "modelo" de código trabalhista. Cabe a cada país adotar e executar as leis que convêm às suas necessidades, subentendido, porém, que a liberdade sindical deve ser protegida em todos os Países-membros, por se tratar de princípio incorporado à Constituição da OIT.

Oponto importante para os sindicalistas, neste esboço da base jurídica, é que os negociadores sindicais devem conhecer tudo quanto estabelecem as leis e normas do seu próprio país. Num mundo ideal, os sindicatos deveriam estar livres de dominação e ingerência; deveriam elaborar e adotar suas constituições e regulamentos, eleger seus próprios dirigentes e tomar suas próprias decisões políticas. Mas este mundo não é o ideal. Num estudo geral e diversificado, levado a efeito

II. A BASE JURÍDICA

Muitos contratos coletivos são, com efeito, minutados por advogados. Isto, porém, não significa que as pessoas que tomam parte numa negociação coletiva devam ter qualificações jurídicas. Todavia, é recomendável que tenham um certo conhecimento geral do que diz a lei sobre esse assunto. Caso contrário, podem enfrentar sérias dificuldades, além do fato de que estarão, nesse sentido, menos bem informadas do que aqueles que as defrontam do outro lado da mesa.

Muitos sindicatos objetariam que quanto menos interferir a lei nas negociações coletivas, melhor; que convém deixar que os dois lados negociem livremente. Há uma certa sabedoria nisso, mas a matéria merece um estudo mais acurado. A área referente a direitos sindicais é, naturalmente, a que mais requer a existência de princípios firmemente expressos em lei. Trabalhadores em todo país parecem unânimes em reivindicar a garantia de seu direito de filiar-se a sindicato e concordam em que a melhor maneira de assegurá-lo está na adoção e no cumprimento de lei nesse sentido. A Organização Internacional do Trabalho tem várias convenções sobre direitos sindicais, sendo as mais importantes as de nº 87 e 98. Vejamos o que contêm.

A **Convenção nº 87**, sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical, estabelece que "trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha e ou de filiar-se a elas, sob a única condição de observar seus estatuto". Até à época em que este manual estava sendo elaborado, noventa e sete governos tinham ratificado essa Convenção, isto é, tinham assumido o solene compromisso de pôr em vigor suas disposições. A maneira mais prática de fazê-lo seria a promulgação de lei nesse sentido, e muitos governos assim procederam, embora isso não lhes seja exigido pelos termos da própria Convenção. Em alguns casos, seus efeitos são obtidos pela aprovação de regulamentos, em outros, pela adoção de práticas adequadas. Alguns países até transpuseram para sua Constituição as disposições essenciais da Convenção.

Os sindicalistas precisam saber, por conseguinte, se essa Convenção, juntamente com a Convenção nº 98, que analisaremos a seguir, foi ratificada por seu próprio país, e se o foi, o que tem sido feito para a pôr em vigor. (Se as convenções não foram ainda ratificadas, compete aos sindicatos procurar persuadir o governo a fazê-lo o mais breve possível).

A **Convenção nº 98**, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, estabelece que "os trabalhadores gozarão de proteção contra atos de discriminação anti-sindical com respeito a seu emprego" e que "as organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra quaisquer atos de ingerência de uma na outra ou de agentes ou membros de umas nas outras, em sua formação, funcionamento ou administração". Na ocasião em que este manual estava sendo redigido, cento e dezoito governos já tinham ratificado a Convenção nº 98.

Leitores que desejarem saber mais sobre essas e outras convenções sobre direitos sindicais, e sobre o sistema especial de controle da OIT, poderão obter exemplar de outro manual da Organização sobre educação de trabalhadores, intitulado *Liberdade Sindical*.

Há, naturalmente, mais disposições legais com relação a sindicatos do que com relação à proteção do direito à liberdade sindical e do direito de negociação com empregadores. Alguns países têm uma legislação relativamente fragmentária, outros têm longos códigos trabalhistas, detalhados e complexos, enquanto a maioria encontra-se entre os dois extremos. A OIT não tem um "modelo" de código trabalhista. Cabe a cada país adotar e executar as leis que convêm às suas necessidades, subentendido, porém, que a liberdade sindical deve ser protegida em todos os Países-membros, por se tratar de princípio incorporado à Constituição da OIT.

O ponto importante para os sindicalistas, neste esboço da base jurídica, é que os negociadores sindicais devem conhecer tudo quanto estabelecem as leis e normas do seu próprio país. Num mundo ideal, os sindicatos deveriam estar livres de dominação e ingerência; deveriam elaborar e adotar suas constituições e regulamentos, eleger seus próprios dirigentes e tomar suas próprias decisões políticas. Mas este mundo não é o ideal. Num estudo geral e diversificado, levado a efeito

em 1983, observam-se melhorias em certos países, mas se constatou também, com preocupação, que em muitos outros a situação tinha-se tornado difícil ou se tinha mesmo deteriorado e que a lei e/ou a prática não correspondiam às exigências das convenções (*Estudo geral sobre a aplicação das convenções sobre a liberdade sindical, o direito de sindicalização e de negociação coletiva e da convenção e recomendação relativas a organizações de trabalhadores rurais*, Relatório III (Parte 4B), Conferência Internacional do Trabalho, 69ª Reunião, 1983, Parágrafo 413).

Nada na Constituição da OIT ou nos termos de qualquer convenção autoriza o trabalhador a ignorar a lei; se a considera injusta ou inadequada, deve lutar para que seja corrigida; mas enquanto isto, a ela está sujeito, e deve estar certo de que seus líderes sindicais cumprem a lei referente a negociação coletiva, entre outras matérias.

De que maneira pode a lei afetar a negociação de contratos coletivos? A resposta completa a esta questão exigiria um livro especial sobre o assunto, mas algumas indicações podem ser dadas aqui brevemente:

Reconhecimento. A lei pode estipular que um sindicato só poderá ser reconhecido para fins de negociação coletiva, se um certo percentual de trabalhadores de uma fábrica ou de outra unidade negociadora for de membros desse sindicato. Se o número for pequeno, digamos, 20 por cento, pode não apresentar grande dificuldade; mas se estiver acima de 50 por cento, como acontece em alguns casos, essa norma poderá efetivamente impedir toda negociação. Por outro lado, em determinadas circunstâncias, o empregador pode ser obrigado por lei, quer queira quer não queira, a reconhecer um sindicato e ser, além disso, obrigado a entrar em negociação. A existência dessa espécie de lei é outra boa razão para se estar familiarizado com a base jurídica.

Objetos de Negociação. Em alguns países, os sindicatos podem levantar a questão que quiserem na negociação de um contrato coletivo; em outros, as questões são especificadas por lei. Há muitas variações, mas não é raro que a lei estabeleça que certas matérias devem ser incluídas num contrato coletivo, e outras, não. Assim, por exemplo, algumas leis trabalhistas estipulam que as horas de trabalho devem ser incluídas em qualquer contrato, enquanto outras listam as matérias sobre as quais compete ao governo decidir; e isso pode incluir, mesmo se apenas como medida temporária, salários e remuneração.

Alcance dos Contratos. Há muitas maneiras de a lei limitar as categorias de trabalhadores que podem ser cobertas por contratos coletivos. Os trabalhadores na agricultura são, em geral, menos bem organizados do que os da indústria, e a lei às vezes não os favorece, quer lhes negando o direito de sindicalização, quer não lhes estendendo os direitos concedidos aos trabalhadores na indústria. Às vezes certos tipos de trabalhador agrícola são privados dos elementares direitos sindicais; ou, se lhes é permitido organizar-se, são proibidos de associar-se a trabalhadores industriais para fim de negociação coletiva. Membros de cooperativas, ou arrendatários e meeiros podem ser excluídos de leis que protegem o direito de sindicalização ou de negociação coletiva. Outra categoria de trabalhador que pode ser excluída é a do servidor público, caso em que pode ser afetada uma grande parcela da população trabalhadora.

Muitas exclusões da espécie acima mencionadas têm gerado alegadas violações dos direitos sindicais, e muitas referências a casos serão encontradas no Estudo Geral de 1983, há pouco referido.

Registro. Ao negar o direito de registro, a lei pode efetivamente impedir um sindicato de entrar em negociação coletiva. Restrições dessa espécie não são raras. Pode acontecer, porém, que um sindicato não-registrado – mas de atividade permitida – tenha tamanha representatividade que o empregador se veja obrigado a negociar. Por outro lado, um sindicato com um número de associados relativamente pequeno e que não goze do prestígio do registro pode enfrentar uma intransigente recusa do empregador.

O registro, em si mesmo, pode ser importante para alguns sindicatos e sem importância para outros. Daí porque onde o registro é voluntário, alguns sindicatos no passado não se preocuparam em requerê-lo, embora a tendência atual pareça ser a de registrar, devido a possíveis vantagens que

disso possam resultar. Em termos, porém, de direitos sindicais, é grave se o registro pode ser arbitrariamente negado, sem condições de apelação a um órgão independente. Isso é também incompatível com os princípios da liberdade sindical.

Outros Assuntos. Além das principais espécies de regulamentos acima esboçados, a lei pode cobrir várias outras matérias de importância secundária, como a fixação do período entre dois exercícios de negociação. Não há necessidade de entrar em detalhes, tendo sido ressaltado o que realmente importa: que os sindicatos devem estar familiarizados com a lei que diz respeito a suas atividades gerais e ao processo de negociação coletiva. Caso contrário, correm o risco de violar a lei, ficando, assim, eles próprios numa situação desfavorável; ou poderiam deixar de se beneficiar, por ignorância, de qualquer proteção que as leis trabalhistas possam prover.

III. O CONTEÚDO DE CONTRATOS COLETIVOS

A cada instante, milhares de contratos coletivos estão em andamento, mas é quase certo que deles nem dois são parecidos. Certamente, qualquer coleção internacional conteria contratos que variam de poucas a mais de mil páginas, cobrindo, em alguns casos, um simples punhado de itens, e em outros, quarenta ou cinquenta.

Pode-se observar, de passagem, que até seus títulos cobrem um amplo espectro. Possivelmente, o mais comum, é "Contrato", seguido das palavras "entre X (o nome do empregador) e Y (o nome do sindicato)". Em outros casos, o termo usado é "Acordo Coletivo", ou "Acordo", "Contrato Coletivo de Trabalho" ou até "Acórdão" – expressão que se aplica estritamente à decisão de um tribunal trabalhista ou de um órgão de arbitragem. Não há necessidade de discorrer sobre a correção de qualquer um desses possíveis títulos; o que importa é o que eles cobrem.

Como já foi dito, este manual não deve ser considerado como um modelo de planejamento de um contrato coletivo que deve refletir os desejos de ambas as partes. O que ele contém é uma lista de possíveis itens para inclusão, dispostos numa ordem razoavelmente lógica e com uma breve explicação da importância de cada um. Os negociadores poderiam achar interessante seu uso como um *check list*, do mesmo modo como as pessoas acham útil seguir uma lista de compras, em parte para se assegurar de não terem omitido nenhum item importante. Eis aqui, então os itens que merecem inclusão:

Termos de Emprego

A questão fundamental a ser regulada entre um empregador e um empregado são os termos de seu emprego; foi, em grande parte, por esse motivo que surgiram os primeiros sindicatos, há cerca de dois séculos. O trabalho, nos termos da Constituição da OIT, não é uma mercadoria. O trabalhador tem direito a justas condições de emprego e, para as conseguir, se filia a um sindicato na esperança de que ele negocie um contrato coletivo com seu empregador.

Todos os trabalhadores têm por definição um contrato individual com seu empregador, que pode ser ou não um contrato escrito. O contrato coletivo é algo mais, mas obriga o empregador a conceder, a todo trabalhador incluído no contrato, certos termos de emprego, de modo que as duas coisas são distintas, mas correlacionadas. Que espécie de matérias eles cobrem?

I Salários. Os membros de sindicatos esperam que suas organizações negociem para eles os melhores salários possíveis, e o mínimo que um sindicato pode fazer é tratar desse item básico. Embora a questão seja óbvia, as negociações salariais nem sempre são simples. Os salários podem ser semanais, mensais ou, em raros casos, horários. Em alguns casos, o "salário" pode ser parcialmente pago na forma de bens e serviços, embora, segundo uma convenção internacional do trabalho sobre o assunto, isso só deva ser feito na medida autorizada por lei nacional, contratos coletivos ou sentença de arbitragem, e deve estar sujeito a certas garantias. Em particular, a Convenção nº 95, de 1949, sobre a proteção dos salários, estipula que, nos casos de ser legal o pagamento parcial do salário na forma de bens, medidas adequadas deverão ser tomadas para assegurar que essas compensações sejam apropriadas para uso pessoal e benefício do trabalhador e da sua família, e que o valor atribuído ao bem seja justo e razoável; em nenhuma circunstância, pode o pagamento de salários ser feito na forma de bebida alcoólica ou de substâncias tóxicas). Quanto ao pagamento atual de salários, é uma questão, em grande parte, de costume nacional, embora se registre em alguns países, nestes últimos anos, a tendência de se pagar mensalmente, com cheque, a um número cada vez maior de trabalhadores, em vez de pagamento semanal, em moeda.

As tarifas de horas extras são geralmente negociadas na forma de pagamento de uma e um quarto, de uma e meia ou mesmo de duas horas

por cada hora trabalhada depois do horário normal, ou por trabalho aos domingos ou feriados. Deve-se ter cuidado para que a negociação de tarifas de horas extras não seja considerada como aprovação do sistema ou como um aspecto mais ou menos permanente do trabalho. O dinheiro não é mais importante do que a segurança e a saúde. Essa é a razão por que o trabalho extra é compensado, às vezes, com folgas, em vez de com dinheiro, ou com uma combinação dos dois.

O pagamento de incentivos pode desempenhar um papel muito importante na composição do salário total. De um modo geral, são bem aceitos por muitos trabalhadores que tendem a considerá-los como um ganho adicional, esquecidos de que podem também representar um maior ou menor grau de exploração. As opiniões variam entre os sindicalistas, mas é significativo que alguns grupos bastante numerosos de trabalhadores industriais tenham negociado a abolição de planos de incentivo e o retorno a tarifas fixas. Alternativamente, eles têm procurado substituir os planos de incentivo individual por planos de incentivo grupal, com vista à redução da tensão.

Vale, todavia, observar que, qualquer que seja o plano de incentivo adotado – por exemplo, pagamento por resultados, bônus, trabalho por tarefa – o componente "incentivo" não deve ser grande demais em proporção à tarifa básica. Em alguns casos, trabalhadores têm visto seus pagamentos adicionais atingirem valor igual ao do salário básico, por isso têm negociado uma mudança que eleve a tabela básica e reduza o componente incentivo.

Quaisquer deduções de salários, e as condições em que podem ser feitas, devem constar também nos contratos coletivos; não porque se queiram deduções, mas porque os trabalhadores têm direito de saber o que pode ser corretamente deduzido de seu salário e por que razão. Isso faz parte de um princípio geral de que todo trabalhador deve saber tudo a que tem direito e ser capaz de checar, para sua própria satisfação, a correção de seu contracheque. Sua cópia pessoal do contrato coletivo deve ajudá-lo nesse sentido.

II Horas de Trabalho. Além de saber que salário lhe é devido, o trabalhador tem o direito de saber quantas horas terá de trabalhar para lhe fazer jus. A história do movimento sindical, no decurso do século XIX, é uma prova eloquente do anseio dos trabalhadores por horas razoáveis de trabalho; campanhas sucessivas foram desencadeadas por uma jornada de dez, nove e oito horas diárias de trabalho. Este é certamente um item essencial em todo contrato coletivo.

A tarefa se complica quando o horário de trabalho foge ao padrão comum das 8 às 17 horas, ou de uma jornada de trabalho de duração semelhante. A trabalhadores no transporte exige-se freqüentemente, por exemplo, que comecem a trabalhar muito cedo na manhã e terminem tarde da noite. Marítimos, enfermeiros, maquinistas de trem e muitas outras categorias de trabalhadores têm efetivamente um dia de 24 horas. O contrato coletivo deve especificar as condições que regem esses períodos de trabalho; por exemplo, quantas horas de repouso devem ser concedidas no final de um "turno". Em alguns casos, os trabalhadores têm não uma semana regular de trabalho, mas uma quinzena ou mês. Para eles, o conceito de "repouso semanal" é particularmente importante, especialmente quando estão envolvidas sua segurança e a segurança de terceiros – como é o caso de muitos trabalhadores no transporte.

III Férias Remuneradas. O conceito de férias remuneradas é relativamente novo, em termos históricos. Hoje, embora ocorram ainda muitas exceções, os trabalhadores podem reivindicar o direito a férias anuais remuneradas, que pode variar de uma a seis semanas. Não se trata de uma graciosa concessão do empregador, mas de um direito que nasce, em muitos casos, de um contrato coletivo ou, em outros, é dado por lei.

Nesse ponto também não existe um padrão universalmente aceito, embora haja convenções internacionais do trabalho sobre o assunto. Vários fatores influenciam em diferentes países: clima, crenças e práticas religiosas, a natureza sazonal do emprego, entre outros. A tendência, porém, na maioria dos países é a negociação, pelos sindicatos, de férias mais longas e remuneradas e a inclusão de disposições, em contratos coletivos, referentes ao pagamento de todos os feriados públicos. Além disso, muitos contratos coletivos prevêm a licença remunerada em várias circunstâncias. O luto é um exemplo óbvio; outro seria a licença com o objetivo de procurar emprego alternativo, quando se está de aviso prévio sob alegação de mão-de-obra ociosa. Em 1974, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 140 e a Recomendação nº 148 que tratam de um novo conceito, o da licença remunerada para fins de educação. Esses padrões são adotados em muitos países, por força de lei ou por contrato coletivo. Um número cada vez maior de trabalhadores está, assim, em condições de gozar de licença remunerada para uma ampla variedade de objetivos educacionais, inclusive treinamento profissional e sindical, e também educação geral.

IV Seguridade Social. No decurso de sua vida ativa, o trabalhador precisa de apoio financeiro em várias ocasiões como enfermidades, acidentes, luto, desemprego, maternidade, só para mencionar as mais comuns. No final de sua vida de trabalho, precisará de alguma espécie de renda para compensar a perda dos salários. Na maioria dos países, essa proteção é oferecida na forma de benefícios de seguridade social, de acordo com a lei. Quando esses benefícios não são considerados suficientes, ou quando se considera justo prover benefícios adicionais, essas questões podem ser incluídas na negociação de contratos coletivos. Na dependência de vários fatores, inclusive a prosperidade da empresa, a prática nacional e a habilidade dos negociadores sindicais, essa espécie de providência varia de simples planos de compensação a dispositivos altamente complexos que, em alguns casos, assumem a forma de contratos coletivos específicos, cobrindo quase toda eventualidade.

V Estabilidade do Emprego. Deve haver poucos trabalhadores que não tenham qualquer espécie de medo de perder o emprego, mas muitos que se sentem pelo menos parcialmente protegidos contra uma dispensa inesperada. Uma importante função de um sindicato é negociar a melhor segurança possível do emprego para seus membros e esse item não é o menos importante num contrato de emprego.

Um contrato coletivo deve prover, no mínimo, que todo trabalhador tenha direito a um razoável período de aviso prévio, no caso de ser dispensado por razões outras que não seja por justa causa. Isso, além de protegê-lo contra o choque psicológico envolvido numa demissão repentina, lhe permite procurar e achar outro trabalho. O período pode ser fixo ou variável, de acordo com o tempo de serviço. O contrato pode dispor também que um trabalhador demitido, sob a alegação de mão-de-obra ociosa, tenha direito à prioridade de readmissão com a melhoria das condições econômicas da empresa.

O pagamento no caso de mão-de-obra ociosa é também um importante elemento para o trabalhador em causa. Em alguns países, o direito a esses pagamentos é garantido por lei; em outros, são cobertos por contratos coletivos. De uma maneira ou de outra, esses trabalhadores encontram-se numa posição muito melhor do que aqueles que dependem, nesse sentido, exclusivamente da boa vontade do empregador. O trabalhador não deve ser objeto dessas formas de caridade.

Condições de Trabalho

Não é clara a distinção entre termos de emprego e condições de trabalho. Neste manual discutiremos as condições físicas e mentais em que as pessoas trabalham, seu efeito sobre o trabalhador e as maneiras como pode ser usado um contrato coletivo para introduzir melhorias.

I Local de Trabalho. As condições de trabalho de muitas indústrias deixam muito a desejar, apesar dos esforços de legisladores bem intencionados em muitos países. Não há motivo por que os trabalhadores não devam buscar, por meio de seus representantes eleitos, chegar a um acordo com empregadores sobre a necessidade de condições satisfatórias de trabalho; nem há qualquer razão para que os empregadores presumam ser da sua exclusiva responsabilidade a supervisão das condições de trabalho.

Muitos elementos entram na textura global. Um lugar de trabalho deve ser, tanto quanto possível, limpo, bem ventilado, adequadamente iluminado e livre de barulho excessivo; deve ser bastante amplo para o número de trabalhadores empregados e provido de todos os dispositivos para combater possíveis incêndios. Os trabalhadores devem ser protegidos contra o calor ou o frio excessivos, gases e emanções tóxicas e exposição e radiações nocivas.

II Prevenção de Acidentes. Estima-se que, em cada dez anos, cerca de um milhão de vidas se perdem em consequência de acidentes relacionados com o trabalho. Não é possível quantificar a ocorrência de acidentes não-fatais, pois inexistem suficientes estatísticas disponíveis, mas o número deve ser muito maior do que o registrado. Alta prioridade deve ser dada pelos trabalhadores à questão da prevenção de acidentes e sua importância a qualifica para inclusão num contrato coletivo.

Como isso pode ser feito? Em parte, dando aos representantes dos trabalhadores um papel a desempenhar. Há muitas teorias sobre acidentes, mas é praticamente indiscutível a importância da educação e do envolvimento na promoção da conscientização da segurança. Alguns contratos prevêm a nomeação de funcionários de segurança, sob a supervisão da administração, e a eleição de comitês de segurança entre os trabalhadores. Alguns chegam a estabelecer que, em determinadas circunstâncias, os trabalhadores terão direito de se recusar a trabalhar em condições inseguras, sem risco de serem punidos por descumprimento de uma ordem. Há muitas maneiras de melhorar o ambiente de trabalho, de modo que o local de trabalho se torne mais agradável e seguro. Nesse sentido, a importância da saúde não deve ser subestimada, principalmente porque a fadiga excessiva e a tensão podem facilmente levar a indisposições e acidentes.

III Bem-Estar. Esta palavra cobre uma ampla variedade de questões, das quais qualquer uma poderia ser incluída num contrato coletivo. Alguns sindicatos não gostam da palavra "bem-estar", por parecer sugerir idéia

de paternalismo ou de benevolência. Por outro lado, poderia ser considerado como parte do direito normal dos trabalhadores, e da parte do empregador, um bom investimento. Por conseguinte, ao incluir na pauta de uma negociação coletiva um item de bem-estar, os trabalhadores não devem achar que estão pedindo favores.

Os termos "benefícios do empregado" ou "suplementações salariais" parecem menos paternalistas. Fazem todos parte do que pode ser devidamente chamado de "remuneração indireta". Esse termo sugere que esses benefícios são, muitas vezes, melhor considerados como um substitutivo parcial do pagamento direto do que uma simples adição. Como tal, é óbvio que os vários elementos da remuneração indireta, longe de constituir casos esporádicos de paternalismo ou de benevolência de um empregador arbitrário, são objetos eminentemente adequados de uma negociação coletiva.

A provisão de instalações para se fazerem refeições e lanches é um dos elementos básicos de um programa de bem-estar. Em muitos casos, isso é feito pelo empregador – tanto por razões sociais como de economia – sem consulta aos trabalhadores interessados. Em outros casos, os sindicatos participam da organização desses serviços e não são obrigados a aceitar, sem discussão, alternativas de alimentação e de bebida. Num contrato coletivo, poderia ficar estabelecido que os serviços de cantina estejam sob o controle de um comitê representativo de empregados e do empregador.

Se o bem-estar é visto como um todo, e o principal objetivo é a saúde e o conforto dos trabalhadores, o item seguinte é uma decorrência lógica: serviços de esportes e recreação. A prática varia de país para país e de sindicato para sindicato. Alguns trabalhadores acolheriam com satisfação a oportunidade de ter seu próprio time de futebol e um campo de esportes de propriedade da empresa; outros não, só desejam no final do dia estar o mais longe possível de seu local de trabalho. A tarefa de um sindicato democrático é assegurar-se da opinião da maioria e agir de acordo com ela.

Trabalhadores com filhos pequenos apreciam, em geral, ter um lugar para deixá-los durante as horas de trabalho e, em muitos países, especialmente naqueles de economias centralmente planejadas, é comum a provisão de creches ou jardins de infância ligados à empresa em que a força do trabalho é suficientemente numerosa.

A habitação do trabalhador pode ser também um importante aspecto de um programa de bem-estar, especialmente nas áreas rurais e fazendas. Há muitas maneiras de se oferecer habitação por preço adequado e a uma distância conveniente do local de trabalho. Há um instrumento da OIT sobre o assunto, a Recomendação nº 115, de 1961, sobre a Habitação de Trabalhadores, que, juntamente com outras informações úteis, pode ser obtida junto à Organização.

Os parágrafos anteriores indicam os mais importantes aspectos do bem-estar e, sem dúvida, outros ocorrerão ao leitor. O ponto essencial é que o bem-estar é um item tão significativo como salários e condições de trabalho e deve ter seu lugar em todo contrato amplo e coletivo.

Relações Trabalho-Gerência

Nos primórdios do movimento sindical, os contratos coletivos – onde os havia – eram, em geral, limitados a termos de emprego e a condições de trabalho. A partir da década de 30, teve lugar uma notável expansão com referência às relações trabalho-gerência. Antes disso, os empregadores faziam uso freqüente da expressão "prerrogativa da Gerência", significando com isso o direito do empregador de admitir, demitir ou alterar os termos de emprego dos trabalhadores, conforme lhe conviesse. A expressão é usada ainda ocasionalmente, mas a idéia é desafiada pelos sindicatos que buscam ampliar os direitos do trabalhador.

Já analisamos os mais importantes desses direitos: o direito de filiar-se a sindicatos e de participar de negociação coletiva, que são geralmente reconhecidos na maioria dos países, embora ocorram muitas violações. Outros direitos, que podem ser de importância fundamental, estão sendo progressivamente reconhecidos e têm sido expressos em várias convenções e recomendações internacionais do trabalho. Não há espaço, num simples manual, para uma detalhada descrição desses instrumentos, mas uma lista deles figura no Apêndice e seus textos podem ser obtidos junto à OIT.

I Consulta. Existe uma diferença fundamental entre um trabalhador agrícola e o cavalo que puxa o arado: o trabalhador é um ser humano dotado da faculdade de pensar e de falar; tem direito de ter suas opiniões levadas em conta e de ser consultado.

Os contratos coletivos oferecem a oportunidade de expressão desses direitos e muitos contratos contêm, de fato, cláusulas nesse sentido, por exemplo, dispondo sobre a eleição, por trabalhadores, de membros de um comitê ou conselho consultivo.

Consulta não deve ser confundida com negociação, que é um processo pelo qual são fixados salários e outros termos de emprego. Normalmente, o órgão consultivo misto funciona independentemente de outros órgãos; sua tarefa é facilitar a expressão das opiniões de trabalhadores e da administração sobre uma ampla gama de assuntos. É geralmente considerado como um meio de introduzir um certo grau de democracia na indústria e de estabelecer o bom relacionamento entre trabalhadores e empresa.

II Participação. Este é um passo além da consulta (e para muitos empregadores, e mesmo para alguns trabalhadores, um passo avançado demais, embora as opiniões venham mudando paulatinamente). Trabalhadores que conquistaram o direito de serem consultados procuram, em geral, influenciar concretamente na tomada de decisões da empresa. A "consulta" pode ser interpretada de várias maneiras e, se for adotada uma interpretação muito restrita, o processo pode não ter nenhuma significação efetiva. Nessas circunstâncias, torna-se uma formalidade e os trabalhadores tendem a perder o interesse.

Este não é o caso quando um contrato coletivo prevê a participação nas tomadas de decisão, como é hoje comum em muitos países. Participar significa colaborar, num maior ou menor grau, no processo de tomadas de decisão da empresa. Em casos extremos, a participação aplica-se a todo tipo de decisão, até na nomeação de gerentes e na distribuição de lucros da empresa, mas isso é raro.

Poder-se-ia observar, de passagem, que a participação é uma atividade difícil para os trabalhadores, com muitas armadilhas, uma delas a de seus representantes perderem o contato com a opinião de suas bases, depois de passarem a freqüentar a sala de reuniões da Diretoria e a se sentar ao lado

dos administradores. O remédio para isso é não deixar que um representante permaneça, por períodos longos demais, em diferentes órgãos de participação e insistir na apresentação de relatórios periódicos.

Dois exemplos ilustram as espécies de decisão que podem representar boa oportunidade de participação: produtividade e treinamento. Por produtividade se compreende, em geral, a "produção por trabalhador", e há várias maneiras de poder melhorá-la. Os trabalhadores podem ser estimulados, por exemplo, a trabalhar mais intensamente ou por períodos maiores, com pagamento de incentivos ou tarifas de horas extras; nova maquinaria pode ser instalada, conduzindo possivelmente à redução da mão-de-obra; métodos de produção podem ser melhorados ou nova tecnologia introduzida.

Qualquer que seja o meio de melhorar a produtividade, ele terá impacto, positivo ou negativo, sobre os trabalhadores. Um empregador prudente terá isso sempre presente e não tomará decisões arbitrárias que possam indispor os trabalhadores. Se uma decisão vai ter um impacto de longo alcance sobre os trabalhadores e levar mesmo à perda de alguns empregos, é certamente razoável que os trabalhadores devam poder participar dessa decisão.

O treinamento é uma questão igualmente importante, em que os trabalhadores têm muito a ganhar e muito a perder com uma boa ou má decisão. Um trabalhador não-treinado ou insuficientemente treinado não tem probabilidade de ser muito útil ao empregador; seu salário provavelmente é baixo e, em algumas circunstâncias, pode representar um risco em matéria de segurança e saúde. Nem todos os trabalhadores estão convencidos do valor do treinamento, às vezes porque um trabalhador não-qualificado pode receber bônus de produção que o põe no mesmo nível salarial de um trabalhador qualificado. Os sindicatos têm certa responsabilidade nisso, do mesmo modo que o direito de participar, e muitos têm negociado contratos coletivos nos quais o treinamento é controlado por um comitê do qual fazem parte representantes eleitos dos trabalhadores. É óbvio que isso atende aos melhores interesses dos trabalhadores, uma vez que os países, cuja economia tem melhor sobrevivido a uma recessão mundial, são precisamente aqueles em que uma elevada proporção dos lucros foi alocada em programas de treinamento e reciclagem.

III Reclamações. Um contrato coletivo pode conter cláusulas referentes ao tratamento de reclamações e, em alguns, essa matéria ocupa todo um capítulo ou seção. É comum se observar que em todos os locais de trabalho, uma vez ou outra, um trabalhador objetará à maneira como é tratado – ou até à maneira de se lhe dirigir – ou achará que está sendo vítima de discriminação ou de aplicação injusta de normas de trabalho. Onde não existem disposições adequadas, incidentes que, às vezes, um observador poderia considerar triviais, podem ter sérias consequências como desordem ou uma súbita greve não-oficial.

Para prever meios de um trabalhador queixoso pode fazer uma adequada reclamação, e ter sua queixa ouvida, o sindicato e o empregador podem criar, nos termos de um contrato coletivo, um sistema de reclamações. Esse sistema consiste normalmente de uma série de providências, geralmente dentro de uma estipulada seqüência cronológica, começando pelo direito de consulta a um representante sindical que deve conversar com o chefe de turma dos trabalhadores queixosos. Se não se chegar a uma solução, a reclamação subirá a uma instância superior, terminando possivelmente numa reunião entre um administrador superior e um

funcionário graduado do sindicato. É manifesta a vantagem, para ambos os lados, de se ter um processo adequado e rápido em seu desenvolvimento. Quando ocorre uma reclamação, provavelmente é tarde demais para se improvisar; por isso é melhor prever a possibilidade de sua ocorrência e contemplá-la no contrato.

IV Conflitos. O termo "reclamação" é normalmente aplicado a indivíduos. Uma situação mais grave pode surgir no caso de um conflito que envolva vários trabalhadores e possivelmente toda a força de trabalho.

Funciona também aqui um argumento paralelo a esse usado na seção anterior: por serem humanos, tanto os trabalhadores como os administradores, podem surgir disputas, e quando surgem, as chances de se chegar a um entendimento podem ser maiores se as duas partes tiverem acordado, de antemão, sobre como tratá-las.

Em alguns países, é comum haver acordos gerais para manter a paz industrial, isto é, para que cada lado se abstenha de uma ação para pressionar a outra. Assim, é teoricamente impossível que seja declarada uma "greve relâmpago" por descontentamento com uma decisão administrativa ou que um administrador ameace trabalhadores com demissão porque, na sua opinião, estavam-se comportando mal. Essas "cláusulas de paz", não eliminam automaticamente os conflitos, mas, sem dúvida alguma, exercem uma considerável influência de contenção.

Graves conflitos podem surgir no decurso de uma negociação coletiva e há muitos meios de lidar com eles. Aqueles meios que envolvem a intervenção do governo estão fora do alcance deste manual, mas não é raro que contratos coletivos contenham disposições para solução de conflitos, como a conciliação e a arbitragem a pedido de ambas as partes. Os governos tendem a favorecer essas provisões em contratos coletivos e a pôr vários serviços à disposição das duas partes para que cheguem a um acordo sem transtorno para a indústria.

IV. A REDAÇÃO FINAL DO CONTRATO

A redação de um contrato coletivo fica, às vezes, a cargo do assessor jurídico da administração. Embora possa não haver motivo para supor que esse assessor não fará um serviço honesto e competente, esse não parece ser o procedimento ideal quando negociações se desenvolvem entre duas partes. Redigir um contrato é diferente de escrever uma carta: não é algo para ser escrito de imediato, mas o resultado de negociações às vezes prolongadas, envolvendo provavelmente muitas propostas, contrapropostas e discussões.

Tem-se afirmado com frequência que um comitê não pode redigir, e de fato é muito mais difícil trabalhar coletivamente do que só; todavia, grande parte do processo de negociação é um exercício de redação, em termos gerais e até palavra por palavra. Convém, por isso, que negociadores sindicais dominem tanto quanto possível a arte de redigir, de modo que sua participação possa ser tão efetiva quanto possível.

Neste capítulo final, consideraremos, então, alguns dos pontos principais que devem ser observados e alguns erros comuns que devem ser evitados.

I Redação. Deixando de lado os termos básicos do contrato, como tabelas salariais e horas de trabalho, os requisitos essenciais de um bom acordo são clareza, precisão, concisão e simplicidade. Os erros a evitar são ambigüidade, imprecisão e o uso desnecessário de frases latinas e outras que ponham o texto fora do alcance daqueles cujos termos de emprego estão em causa.

Tomemos como exemplo uma cláusula proposta que declare que "a administração pode conceder licença remunerada a trabalhadores que tenham mais de um ano de serviço, por ocasião de todos os feriados públicos". Essa formulação não deveria ser aceita sem questionamento pelo sindicato. A palavra "pode" deixa a administração livre para conceder a licença ou para negá-la; a frase no futuro – "concederá" – é melhor. Além disso, como está, a formulação não responde à pergunta "os trabalhadores recebem a licença adicional remunerada se um feriado público coincide com um dia que não é um dia normal de trabalho?" Uma sentença deveria ser proposta para esclarecer a questão.

Na redação de um documento a que simples sindicalistas irão se referir de vez em quando, sentenças e parágrafos curtos são sempre preferíveis aos longos. Cláusulas subordinadas, inseridas no meio de uma longa sentença, podem obscurecer o sentido, mesmo se gramaticalmente corretas. É muito melhor expressar as mesmas idéias em duas ou mesmo três sentenças, se o objetivo é simplificar o texto.

Este manual não é propriamente um manual de redação. Como está sendo publicado em várias línguas, cada uma com suas próprias exigências gramaticais e de estilo, é evidentemente impossível fazer mais do que oferecer uma diretriz geral e indicar o que precisa ser feito para assegurar que um contrato reflita, com precisão, o entendimento alcançado.

II Educação e Treinamento. À luz das observações acima, deve ficar claro que a educação dos trabalhadores tem um papel vital a desempenhar. Além de treinar para a negociação coletiva, atenção especial deve ser dispensada ao uso correto da língua. O objetivo não deve ser o de produzir literatura, mas um documento que diga exatamente o que o autor ou autores querem dizer, livre de construções gramaticalmente erradas, mas também claras, inequívocas, diretas e não mais longas do que o necessário.

O uso adequado da linguagem escrita é um campo fértil para a cooperação com órgãos de educação de adultos. Em quase toda língua há livros que podem ser aceitos como autorizados e que devem figurar na biblioteca do sindicato; muitos desses livros são escritos especialmente para ensinar uma redação simples e direta, coisa aparentemente tão elementar, mas tão raramente encontrada na prática.

III Precauções. O conteúdo de um contrato coletivo foi explicado em capítulos anteriores, mas é necessário mencionar alguns pontos adicionais que merecem atenção.

Muitos acordos começam com um preâmbulo ou prefácio. Isto não é essencial, mas os dois lados podem achar conveniente fazer algumas considerações gerais por meio de uma introdução. Assim, o preâmbulo pode dizer que as partes se comprometem a aplicar os termos do contrato em boa fé, nos limites de sua possibilidade, ou enfatizar a importância que atribuem a princípios básicos como a liberdade sindical ou o direito de negociação coletiva. Essa introdução pode ser considerada edificante ou, na melhor das hipóteses, inofensiva, mas não é muito útil. Não obstante, se deve haver um prefácio, é importante analisar cuidadosamente a redação assim como os artigos substantivos.

A edição do contrato merece também atenção. As seções devem ser claramente dispostas numa ordem lógica e, quando necessário, tabelas ou apêndices podem ser dispostos no final do contrato, principalmente por duas razões: reduz o texto, o que representa uma clara vantagem e, além disso, possibilita emendas posteriores, sem afetar os termos básicos do contrato. De fato, considera-se, em geral, muito conveniente a existência de uma cláusula que preveja a possibilidade de emendas no futuro.

O prazo de vigência de um contrato não deve ser omitido. Pode ter "prazo ilimitado", em outras palavras, o contrato estará em vigor até o momento em que uma parte ou outra manifeste o desejo de reabrir a negociação (geralmente especificado em cláusulas mais ou menos assim: "este acordo expirará 30 dias (ou 60 dias, ou três meses) após uma das partes ter notificado a outra nesse sentido").

Finalmente, é normal se prever, no caso de interpretação conflitante do contrato, que o assunto seja referido a uma terceira parte, para dar parecer sobre a matéria ou decidir a questão em discussão; enquanto pendente, os dois lados concordam em que se absterão de fazer pressão um sobre o outro com relação à matéria. Essa é uma provisão sensata, mas a escolha da terceira parte é fundamental.

O lado dos trabalhadores deve assegurar-se de que a pessoa ou instituição envolvida seja autenticamente neutra e plenamente qualificada para ajudar a resolver o problema.

Aqui terminam nossas diretrizes básicas, mas no Apêndice será encontrada uma lista de convenções e recomendações internacionais do trabalho de utilidade para negociadores e que devem fazer parte de qualquer centro de educação de trabalhadores ou de biblioteca de sindicato.

V. ALGUMAS IDÉIAS PARA UM EXERCÍCIO DE TREINAMENTO

Muitos negociadores de sindicato são enviados, com pouca ou nenhuma preparação, a reuniões com empregadores e têm de aprender com os seus próprios erros. Essa não é a melhor maneira de exercer essa ou qualquer outra função.

Se o tempo e os recursos permitem, é muito melhor dar às pessoas envolvidas oportunidade de se exercitarem antecipadamente; afinal de contas, ninguém mandaria um time de futebol para o campo sem um preparo adequado e a realização de pelo menos algumas partidas de treinamento em seu próprio campo.

O desempenho de um papel funciona da mesma maneira. Um grupo, digamos, de 12 pessoas pode ser dividido em dois, representando os empregadores e trabalhadores. Neste manual concentramo-nos na redação do contrato coletivo e, embora seja impossível separar a redação do processo de negociação, deve-se concentrar a atenção no produto final, isto é, o contrato coletivo propriamente dito, em vez de nos argumentos a serem usados em apoio às reivindicações dos trabalhadores.

O seguinte *check-list* poderia ser útil nesse sentido. Não é provável que os usuários deste manual achem que ele possa ser usado como está, porque as circunstâncias são diferentes em cada caso, mas é de esperar que possa servir como ponto de partida. Participantes de um curso de educação de trabalhadores poderiam ser solicitados a preparar uma minuta de contrato coletivo que listasse todos os objetivos que tivessem em mente, fazendo uso do *check-list*. Essa minuta poderia, então, ser discutida e emendada, possivelmente com alguns membros desempenhando o papel de empregadores e um educador sindical atuando como presidente e assessor independentes.

Roteiro de Contrato

Preâmbulo

1. É necessário?
2. Se necessário, precisaria dizer mais do que, por exemplo "Este contrato cobrirá todos os empregados manuais e burocráticos, mas não o estafe administrativo e supervisor..."?
3. Devem os dois lados declarar sua intenção de respeitar o contrato e de agir segundo os melhores interesses da empresa, com vista a benefícios mútuos?

Termos de Emprego

1. Que salário básico deve ser reivindicado?
2. Quais pagamentos adicionais: bônus/incentivo; pagamento por tarefa/resultados; trabalho por tarefa; tarifas de horas extras?
3. O contrato especificará que o pagamento deve ser feito em espécie; semanal ou mensalmente; sujeito apenas às deduções previstas em lei?
4. O que devem ser horas semanais normais de trabalho? Serão fixas ou flexíveis? Deve o contrato estabelecer um número máximo de horas extras? Os períodos de repouso serão especificados?
5. Que período de férias anuais remuneradas deve ser reivindicado?
6. Haverá um período de qualificação de, digamos, 12 meses? Se houver, o trabalhador terá direito a férias menores remuneradas, digamos, depois de seis meses?
7. Um trabalhador teria direito a licença não-remunerada, se assim o desejasse?
8. Que espécies de licença remunerada especial seriam disponíveis – por exemplo, maternidade, educação, problemas domésticos, férias extras remuneradas para trabalhadores mais jovens ou mais velhos?
9. Deve o contrato prever benefícios suplementares de seguridade social, por exemplo, para doença, desemprego, danos, maternidade, luto?
10. Se deve, o plano será pago exclusivamente pelo empregador ou com recursos de um fundo constituído por contribuições do empregador e dos empregados?

11. Que deve dizer o contrato sobre a estabilidade do emprego? Devem os trabalhadores ter direito a um período mínimo de aviso prévio?
12. No caso de excesso de mão-de-obra, haverá um procedimento acordado a ser seguido, por exemplo, estabelecendo que a maior parte dos trabalhadores recém-admitidos devem ser os primeiros a serem despedidos, ou que, melhorada a situação, os trabalhadores despedidos têm prioridade na readmissão?
13. Deve o contrato prever indenização por excesso de mão-de-obra e se deve, obedeceria a uma escala, de acordo com o tempo de serviço?

Condições de Trabalho

1. O ambiente do trabalho deve ser referido no contrato?
2. Se deve, referir-se-ia a matérias específicas como temperatura, umidade, iluminação, barulho, qualidade do ar?
3. A melhoria das condições de trabalho deve ser objeto de uma ação conjunta do empregador e dos trabalhadores? Como deve ser abordado esse assunto?
4. Do mesmo modo, deve haver uma ação conjunta para promover práticas de segurança no trabalho e para eliminar possíveis causas de acidentes?
5. O contrato deve referir-se a serviços de primeiros socorros?
6. O contrato assegurará aos trabalhadores direito a vestimentas de proteção gratuitas, se seu trabalho os expuser a riscos de saúde ou de segurança?
7. O que reivindicam os trabalhadores em termos de serviços de refeições, lanches, higiene? O contrato deve prever a criação de comitês mistos sobre assuntos de bem-estar?
8. Creches e jardins de infância devem ser oferecidos pelo empregador?
9. De que esportes precisam os trabalhadores?
10. O contrato deve prover assistência do empregador com relação à habitação dos trabalhadores? Se deve, de que forma?
11. Haverá exames médicos periódicos para todos os trabalhadores, ou apenas para determinadas categorias – e se houver, quem paga?

Relações Trabalho-Gerência

1. O contrato reconhecerá o direito dos trabalhadores de se filiar a sindicatos e tomar parte ativa em suas atividades?
2. Será reconhecido o direito de funcionários sindicais entrar no local de trabalho?
3. O contrato deve considerar o sistema de deduções, por meio do qual o empregador é autorizado a deduzir dos salários subscrições sindicais?
4. Haverá uma disposição com referência a consulta conjunta sobre todos os assuntos que afetem a empresa, e se houver, comitês permanentes devem ser criados para essa finalidade?
5. O contrato deve prover a eleição democrática dos representantes dos trabalhadores? Trabalhadores não-filiados ao sindicato têm direito de votar e ser votados?
6. Que direitos os trabalhadores reivindicam com relação à participação nas tomadas de decisão?
7. O contrato especificará que os trabalhadores têm direito de participar das decisões que dizem respeito a processos de produção, à introdução de tecnologia melhorada, à produtividade e a normas de trabalho?
8. Será incluída uma disposição para o adequado tratamento das reclamações? Que procedimentos propõem os trabalhadores?
9. No caso de conflito entre os trabalhadores e o empregador, que deve propor o contrato sobre possibilidades como conciliação, arbitragem e consulta a vários serviços oferecidos pelo Ministério do Trabalho?

Interpretação

O contrato estabelecerá o procedimento a ser observado no caso de divergências entre empregadores e trabalhadores quanto à correta interpretação do seu texto?

Prazo

O contrato deve permanecer em vigor por um determinado período ou até que uma das partes notifique sobre um prazo específico?

Emendas

Deverá existir disposição sobre futura emenda do contrato e, caso positivo, que procedimentos devem ser seguidos?

VI. APÊNDICE

Normas Internacionais do Trabalho Pertinentes

A grande maioria das convenções e recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho poderia ser considerada pertinente para uma negociação coletiva. Num manual de educação da OIT, **International Labour Standards**, Genebra, 1983, figura uma lista classificada dessas normas.

A relação a seguir é uma lista dos nomes e números de referência das normas de aplicação geral.

Liberdade Sindical

Convenção nº 87, de 1948, sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical.

Convenção nº 98, de 1949, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

Convenção nº 135 e Recomendação nº 143, de 1971, sobre Representação de Trabalhadores.

Convenção nº 141 e Recomendação nº 149, de 1975, sobre Organizações de Trabalhadores Rurais.

Convenção nº 151 e Recomendação nº 159, de 1978, sobre Relações de Trabalho (Serviço Público).

Igualdade de Oportunidade e de Trabalho

Convenção nº 100 e Recomendação nº 90, de 1951, sobre Igualdade de Remuneração.

Convenção nº 111 e Recomendação nº 111, de 1958, sobre Discriminação (Emprego e Ocupação).

Convenção nº 156 e Recomendação nº 165, de 1981, sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares.

Orientação e Treinamento Vocacionais

Convenção nº 142 e Recomendação nº 150, de 1975, sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Salários

Convenção nº 95 e Recomendação nº 85, de 1970, sobre Proteção dos Salários.

Estabilidade do Emprego

Convenção nº 158 e Recomendação nº 166, de 1982, sobre Fim do Emprego.

Horas de Trabalho

Recomendação nº 116, de 1962, sobre a Redução de Horas de Trabalho.

Licença Remunerada

Convenção nº 132, de 1970, sobre Férias Remuneradas (revista).

Convenção nº 140 e Recomendação nº 148, de 1974, sobre Licença Educacional Remunerada.

Segurança e Saúde no Emprego

Convenção nº 148 e Recomendação nº 156, de 1977, sobre Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Barulho e Vibrações).

Convenção nº 155 e Recomendação nº 164, de 1981, sobre Segurança e Saúde no Emprego.

Serviços Sociais, Habitação e Lazer

Recomendação nº 102, de 1956, sobre Serviços de Bem-Estar.

Recomendação nº 115, de 1961, sobre Habitação de Trabalhadores.

Recomendação nº 21, de 1924, sobre a Utilização da Folga.

Relações Industriais

Recomendação nº 91, de 1951, sobre Contratos Coletivos.

Recomendação nº 92, de 1951, sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias.

Recomendação nº 94, de 1952, sobre Cooperação no Âmbito da Empresa.

Recomendação nº 199, de 1963, sobre Fim do Emprego.

Recomendação nº 129, de 1967, sobre Comunicações dentro da Empresa.

Recomendação nº 130 de 1967, sobre Exame de Reclamações.

Convenção nº 154 e Recomendação nº 163, de 1981, sobre Negociação Coletiva.

Consulta Tripartite

Convenção nº 144, de 1976, sobre Consulta Tripartite.

Recomendação nº 152, de 1976, sobre Consulta Tripartite (Atividade da Organização Internacional do Trabalho).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Lista de Subsídios Básicos de Instrução para Sindicalistas e Educadores de Trabalhadores Principiantes

1. *Selected Methods in Workers' Education* - ISBN 92-2-100899-1 (Manual ilustrado, 210 páginas, acompanhado de flipchart).
2. *The Theory of Communication* - ISBN 92-2-100901-7 (Manual ilustrado, 55 páginas, acompanhado de um conjunto de símbolos para flanelógrafo).
3. *Lettering and Drawing-Do-it-Yourself* - (Manual ilustrado, 142 páginas).
4. *Projection Arrangements and Overhead Projector* - ISBN 92-2-100900-9 (Manual ilustrado, 100 páginas, acompanhado de um conjunto de slides OHP).
5. *The Use of Sound in Workers' Education* - ISBN 92-2-101118-5 (Manual ilustrado, 128 páginas, acompanhado de fita cassete).
6. *Simple Reproduction Techniques* (Manual ilustrado, 113 páginas).
7. *The Teacher's Tools* - ISBN 92-2-100897-5 (Manual ilustrado, 111 páginas).
8. *The Use of Photographs in Workers' Education* - ISBN 92-2-102075 (Manual ilustrado, 110 páginas. Pode ser adquirido um filme para projeção fixa, intitulado *How to Make a Slide Show*, acompanhado de fita cassete e de folheto com o texto).
9. *An ABC for Public Relations Officers in Trade Unions* - ISBN 92-2-102073-8 (Manual ilustrado, 70 páginas).
10. *Simple Methods of Data Storage and Retrieval* - ISBN 92-2-102074-6 (Manual ilustrado, 95 páginas). Esta parte da série de subsídios de treinamento é um trabalho de documentação, tratando de seus vários aspectos.
11. *Using Microfiches in Documentation Work* - ISBN 92-2-102175-2 (Manual ilustrado, 51 páginas).
12. *Making a Case* - ISBN 92-2-102246-3 (Manual, 59 páginas).
13. *A Guide to the Teaching of Collective Bargaining* - ISBN 92-2-102867-4.
14. *Trade Union Financial Administration* - ISBN 92-2-102711-2.
15. *Job Evaluation and Role of Trade Unions* - ISBN 92-2-102891-7.
16. *Suggestion Schemes* - ISBN 92-2103037-7.
17. *A Guide to Running a Union Meeting* - ISBN 92-2-103840-8.

Raízes Artes Gráficas
imprimiu 2.000 cópias deste caderno
em julho de 1993