

***Prezado Leitor,***

Faça já sua assinatura dos **CADERNOS EBAP** por 5,87 URVs e receba, ao longo do ano, seis exemplares. Você terá, sem dúvida, a oportunidade de refletir sobre importantes temas da administração pública brasileira.

*A Editora*

~~~~~Corte aqui~~~~~

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div data-bbox="557 918 742 1172" style="border: 1px solid black; width: 124px; height: 112px; margin: 0 auto;"></div> <p><b><i>CADERNOS EBAP</i></b></p> <p>Escola Brasileira de Administração Pública<br/>da Fundação Getulio Vargas</p> <p>Departamento de Pesquisa e Publicações</p> <p>Praia de Botafogo, 190, Sala 508</p> <p>Botafogo - Rio de Janeiro - RJ</p> <p>22 253 - 900</p> | <p><b><i>CADASTRO: CADERNOS EBAP</i></b></p> <p>Nome:.....</p> <p>Instituição:.....</p> <p>Endereço:.....</p> <p>Cidade:.....</p> <p>País:.....</p> <p>Código postal:.....</p><br><p>Data:...../...../.....</p> <p style="text-align: right;"><b>Assinatura</b></p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

~~~~~Corte aqui~~~~~

## **CADERNOS E B A P**

Publicação da **ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA** da **FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS** para divulgação, em caráter preliminar, de trabalhos acadêmicos e de consultoria sobre Administração Pública.

### **DIRETOR DA EBAP**

Armando S. Moreira da Cunha

### **CHEFE DO DEPTº DE PESQUISA E PUBLICAÇÕES**

Fernando Guilherme Tenório

### **EDITORA RESPONSÁVEL**

Deborah Moraes Zouain

### **COMITÊ EDITORIAL**

Corpo docente da EBAP

### **EDITORACÃO**

Grupo Editorial da EBAP

O texto ora divulgado é de responsabilidade exclusiva do(s) autor(es), sendo permitida a sua reprodução total ou parcial, desde que citada a fonte.

### **CORRESPONDÊNCIA:**

#### **CADERNOS EBAP**

Praia de Botafogo, 190, sala 508

Botafogo - Rio de Janeiro - RJ

CEP 22.253-900

Telefones: (021) 551-1542 - Ramal 145

551-8051

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS**

**ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**CADERNOS EBAP**

**Nº 69**

**MAIO DE 1994**

**FATORES FACILITADORES E FATORES  
INIBIDORES DA APLICAÇÃO  
DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO  
NAS EMPRESAS ESTATAIS**

**CARLOS F. O. MARTINS, DILMAR M. SOUZA,  
GILDASIO A. FILHO, LUCIA R. S. REIS, NEWTON L. DUARTE,  
OSWALDO H. S. NEVES, PAULO C. F. MALHEIROS**

**CADERNOS EBAP**

**Nº 69**

**Rio de Janeiro - Brasil**

RR-00053763-0

|                                       |
|---------------------------------------|
| BIBLIOTECA<br>FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS |
| <u>96/95</u>                          |
| 28.09.95                              |

AC. 02404  
ID 64558

## SUMÁRIO

- I. Conceito de Contrato Coletivo de Trabalho - CCT
- II. Estágio Atual da Estrutura Sindical Brasileira
- III. Condições Necessárias para adoção do CCT
- IV. O CCT na Alemanha, Itália e Estados Unidos
  - IV.1 - Liberdade Sindical (Convenção 87)
  - IV.2 - Legislação
  - IV.3 - Sindicatos
  - IV.4 - Organização por Local de Trabalho
  - IV.5 - Representação por Local de Trabalho
  - IV.6 - Contratação Coletiva
  - IV.7 - Vigência dos Contratos
  - IV.8 - Conteúdo dos Contratos
  - IV.9 - Fiscalização dos Contratos
  - IV.10- Greve
  - IV.11- Papel do Estado
  - IV.12- Conflitos Individuais do Trabalho
  - IV.13- Conflitos Coletivos
- V. O CCT na Visão dos Empresários
  - V.1 - Visão da CNI
  - V.2 - Visão da FIESP
  - V.3 - Visão do PNBE
- VI. O CCT na Visão da Central Única dos Trabalhadores - CUT
  - VI.1 - Sistema Democrático de Relações Trabalhistas
  - VI.2 - Proposta Básica de Transição
  - VI.3 - Considerações sobre o Período de Transição
- VII. Fórum Nacional de Debates sobre CCT
- VIII. Facilitadores e Inibidores da Adoção do CCT
- IX. Histórico das Negociações nas Empresas Estatais
- X. O Decreto Nº 908
- XI. A Instrução Normativa 04/93 do TST
- XII. O CCT nas Empresas Estatais
  - XII.1 - Facilitadores específicos para as Estatais
  - XII.2 - Inibidores específicos para as Estatais
  - XII.3 - Observações finais

## Bibliografia

## **DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM**

### **Artigo XXIII:**

1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.



## **REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA** **- R A P -**

***ASSINATURA DE REVISTA TÉCNICO-ACADÊMICA INDICA  
PROFISSIONALISMO***

**VOCÊ TERÁ A OPORTUNIDADE DE LER IMPORTANTES MATÉRIAS  
SOBRE:**

- ***GESTÃO INTEGRADA DE PROGRAMAS PÚBLICOS***
- ***POLÍTICAS PÚBLICAS: SAÚDE, SOCIAL, MEIO AMBIENTE ETC.***
- ***PROCESSO DECISÓRIO***
- ***GERÊNCIA DE ORGANIZAÇÕES E EMPRESAS PÚBLICAS***

***VISITE A LIVRARIA DA FGV.  
DISPOMOS DE NÚMEROS AVULSOS.***

### **INFORMAÇÕES E ASSINATURAS**

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS - ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
- E B A P -  
PRAIA DE BOTAFOGO, 190 - 5º ANDAR  
TEL. 551.1542 - RAMAL 145  
551-8051**

## **PROCURE-NOS**

*O primeiro passo é o  
reconhecimento de suas necessidades.*

**A Escola Brasileira de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas oferece seus 41 anos de experiência ao Setor Público e Privado.**

**DCT - Departamento de Consultoria Técnica  
Praia de Botafogo, 190, 5º andar - CEP: 22.253-900 - RJ  
Tel: 551-4299 / 551-1542 - Ramal 146**



# **FATORES FACILITADORES E FATORES INIBIDORES DA APLICAÇÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NAS EMPRESAS ESTATAIS\***

*Carlos Fernando Otton Martins  
Dilmar Miranda de Souza  
Gildasio Amado Filho  
Lucia Regina dos Santos Reis  
Newton Leão Duarte  
Osvaldo Henrique de Souza Neves  
Paulo Cesar da Fonseca Malheiros*

## **I - CONCEITO DE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO - CCT**

Contrato Coletivo de Trabalho - CCT está mais para uma nova concepção das relações do trabalho do que para um contrato na acepção do termo, uma vez que, em sua essência, propõe substituir o ultrapassado e repressivo modelo sindical brasileiro em vigor por um processo de negociação dinâmico, permanente, sem limitações e, fundamentalmente, soberano em sua liberdade de ação.

Norberto Bobbio, em seu "**Dicionário de Política**", define Contrato Coletivo de Trabalho como sendo "o processo mediante o qual, em grande parte dos países industrializados do Ocidente, são ajustadas de comum acordo as condições de emprego da força de trabalho. Os atores desta 'regulação conjunta' são os empregados, individualmente ou através de suas associações, e os sindicatos dos trabalhadores. Pressupõe o reconhecimento dos sindicatos por parte das empresas: quanto maior for o reconhecimento e aceitação, tanto mais intensa (em termos de quantidade) e extensa (em termos de áreas e matérias abrangidas pelo acordo e de número de trabalhadores envolvidos) será a atividade contratual."<sup>1</sup>

Basicamente, o Contrato Coletivo de Trabalho compreende os seguintes princípios:

1. negociação permanente;

2. negociação articulada por categoria ou intercategoria, a nível nacional, estadual, regional, municipal e por empresas;
3. negociação sem limites;
4. escolha, de comum acordo, de árbitro ou mais de um para atuar nos impasses que, por ventura, venham a ocorrer;
5. permanência das disposições vigentes até a celebração de novo Contrato Coletivo de Trabalho;
6. fiscalização do cumprimento dos Acordos pelas partes contratantes.

## **II - ESTÁGIO ATUAL DA ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA**

O sistema corporativo da organização sindical e de negociações até então em vigor no país data da década de 30, tendo sido inspirado na legislação trabalhista da "Carta del Lavoro", introduzida na Itália, em 1927, pelo regime facista de Mussolini.

Em síntese, a base deste sistema consiste no fato de o Estado possuir o poder de interferir nas disputas entre empre'sarios e trabalhadores, sempre que as discussões levem ao impasse, ou mesmo não atendam os interesses da nação, segundo a ótica do governo, lógico. O conflito Capital versus Trabalho, bem como a explicitação dos interesses das classes sociais distintas não têm espaço neste sistema corporativista, sendo que o conflito é tido como uma doença a ser eliminada.

Dentro desta linha, o que ocorreu com o direito de greve foi significativo. A Constituição de 1937, outorgada durante a ditadura do Estado Novo, entendeu a greve como um "recurso anti-social" e, simplesmente, a proibiu.

Com o fim do Estado Novo, a Constituição de 1946 assegurou o exercício do direito de greve, porém, o Supremo Tribunal Federal reconheceu como válido o Decreto-

lei nº 9070, daquele mesmo ano, o qual restringia, consideravelmente, o exercício do direito de greve.

Em 1964, a restrição ao direito de greve fez-se maior ainda.

Somente a Constituição de 1988 consegue assegurar o direito de greve de forma ampla. No entanto, em menos de nove meses, o Congresso Nacional, contrariando o termo constitucional, baixa nova lei de greve - a Lei 7783/89, que vigora até os presentes dias, e novamente restringe-se o direito de greve.

Além da restrição ao direito de greve, o sistema corporativo brasileiro concedeu ao Estado rigoroso controle sobre a organização sindical.

Para se ter uma idéia, até 1988, em síntese, os sindicatos eram entendidos como entidades de direito público, enquanto o Estado fiscalizava o processo eleitoral nos sindicatos, controlava a aplicação das contas bancárias com poderes de bloqueio e decidia sob a elegibilidade dos candidatos à direção sindical, podendo nomear interventores.

Após a Constituição de 1988, ainda prevaleceram dois grandes resquícios do atrelamento sindical ao Estado: a unicidade e o imposto sindicais, que garantem a existência de sindicatos sem praticamente qualquer representatividade.

Apesar de muito restritiva quanto aos direitos do trabalhador, a tendenciosidade da legislação fica marcante ao se verificar que não limita o poder empresarial da demissão imotivada - pelo contrário, o facilita com a lei do FGTS - como também não concede a menor garantia para a organização sindical se estabelecer por local de trabalho.

Se a CLT vem sendo criticada pelo seu corporativismo e inadequação ao dinamismo atual, a pujança da Justiça do Trabalho ultrapassou todos os limites. Seu poder é de tal ordem que lhe permite estabelecer, à revelia das partes, decisões e normas a serem respeitadas. É o famoso poder normativo da Justiça do Trabalho.

### III - CONDIÇÕES NECESSÁRIAS PARA ADOÇÃO DO CCT NO BRASIL

Conforme afirma Pastore, as condições econômicas dos países em que "os contratos coletivos prosperaram se caracterizaram pela conjugação de crescimento acelerado, inflação contida, desemprego baixo e pouca competição internacional."<sup>2</sup>

As condições brasileiras atuais são, simplesmente, opostas, pois, se existe crescimento da economia é coisa recente de alguns setores e em níveis ainda discretos; a inflação atinge cifra superior a 3500% a.a; o desemprego é elevado, da ordem de 5,8%, conforme dados oficiais, e existe muita competição internacional.

Alie-se a esses aspectos uma persistente recessão, uma política de arrocho salarial das mais perversas e a maior dívida externa, que se chega a um retrato mais realista da conjuntura econômica nacional.

A queda da participação do trabalho na renda nacional - de 64,9% em 1965 para 30% em 1992 - é extremamente significativa, mormente porque a redução do consumo interno tinha por objetivo a geração de excedentes exportáveis em moeda forte, a fim de se promover o pagamento de parte da dívida externa.

Segundo essa linha de raciocínio, a adoção do Contrato Coletivo de Trabalho no Brasil dificilmente ocorrerá a curto prazo.

Por outro lado, se o entendimento objetiva a manutenção de um equilíbrio de forças entre Capital e Trabalho, não somente existe solução como até mais de uma.

A preocupação que deve balisar uma linha de ação dentro deste enfoque leva a se procurar a solução através da manutenção do equilíbrio de forças. A conquista deste estágio, ao se implantar o CCT, pode representar o avanço modernizador das relações Capital versus Trabalho. Em compensação, como alerta o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar - DIAP, "se a implantação do CCT não se der no momento oportuno e se não forem adotadas, previamente, todas as providências necessárias à sua implantação, a exemplo de modificações nas leis relativas à constituição e ao funcionamento dos Sindicatos e nas que impõem a nulidade de cláusulas em desacordo

com normas impositivas de políticas econômicas" poderá haver violento retrocesso no Direito do Trabalho.

Em síntese, a implantação do CCT no país deve prever, além dos seis princípios relacionados anteriormente:

- a) liberdade e autonomia sindical e;
- b) organização livre por local de trabalho.

Por outro lado, complementando essas condições, é fundamental que o direito de greve, em toda sua plenitude, se imponha como fator de equilíbrio nas relações Capital/Trabalho.

Como afirma Siqueira Neto: "Para que se viabilizem os contratos coletivos de trabalho, é necessário que se estabeleça, inicialmente, um certo e indispensável equilíbrio de forças. Ao poderio econômico do empregador se deverá opor a capacidade de pressão social da classe operária. E não se pode falar em pressão sem o efetivo direito de greve. Em outras palavras: Não é possível a contratação coletiva de trabalho com a permanência das rígidas leis salariais vigentes".<sup>3</sup>

Aliás, a eliminação da rigidez das leis vigentes deve servir de exemplo para como se tratar a hipocrisia existente na legislação, haja visto o termo constitucional que trata do salário mínimo.

Não se constitui novidade o engodo que é o valor do salário mínimo calculado pelo governo na tentativa de atender o preceito constitucional quanto a ser "salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim".<sup>4</sup>

O tamanho desta farsa pode ser mensurado pela diferença entre o valor oficial do salário mínimo, neste mês de setembro - Cr\$9.606,00 - e o valor do salário mínimo Necessário, calculado pelo DIEESE, segundo os preceitos constitucionais, para o mesmo período considerado: Cr\$56.652,25.

## **IV - O CONTRATO COLETIVO NA ALEMANHA, ESTADOS UNIDOS E ITÁLIA**

O conhecimento de experiências sobre contratação coletiva de trabalho em outros países em muito contribui para uma melhor compreensão das suas características básicas. Dentro deste espírito, e a título de ilustração, apresenta-se, a seguir, algumas características dos CCT em vigor na Alemanha, Estados Unidos e Itália.

### ***IV.1 - LIBERDADE SINDICAL (CONVENÇÃO 87)***

A convenção 87 da OIT - Organização Internacional do Trabalho - sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito Sindical foi ratificada pela Alemanha e pela Itália, mas não pelo Estados Unidos.

### ***IV.2 - LEGISLAÇÃO***

Existência, na Alemanha e na Itália, de legislação de sustento da liberdade sindical, inclusive por local de trabalho. Nos EUA, a existência da legislação não garante a liberdade sindical.

### ***IV.3 - SINDICATOS***

Na Alemanha, a Confederação dos Sindicatos Alemães - DGB agrupa sindicatos organizados nacionalmente, a partir do local de trabalho.

Na Itália, destacam-se três centrais: Confederação Geral Italiana dos Trabalhadores - CGIL, Confederação Italiana de Sindicatos Livres - CISL e União Italiana do Trabalho - UIL, organizadas por categorias e intercategorias, nacionalmente.

Já nos EUA, a Federação Americana do Trabalho - Congresso de Organizações Industriais - AFL-CIO é organizada nacionalmente e congrega sindicatos filiados por ramo de atividade.

#### ***IV.4 - ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO***

Na Alemanha e na Itália é livre; nos EUA é com base na negociação coletiva.

#### ***IV.5 - REPRESENTAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO***

***Alemanha:*** comitê de empresa independente dos sindicatos, com representantes eleito, os quais, em sua maioria, são filiados ao Sindicato.

***Itália:*** comitês de fábrica e sessões sindicais unificados, onde cada sindicato disputa suas vagas em eleições gerais.

***EUA:*** a representação por local de trabalho existe, apenas, onde estabelecido pelos contratos.

#### ***IV.6 - CONTRATAÇÃO COLETIVA***

Na Alemanha, é possível em todos os níveis, privilegiando a contratação nacional por ramo de atividade/categoria. A central não negocia.

Na Itália, também é possível em todos os níveis, ocorrendo contratação nacional por ramo de atividade/categoria. A central só negocia em pactos sociais.

Nos EUA, em função do sistema de relações de trabalho vigente, ocorre fundamentalmente por empresa.

#### ***IV.7 - VIGÊNCIA DOS CONTRATOS***

Na Alemanha e na Itália, a vigência média é de três anos, com validade até que o outro o substitua.

Nos EUA, a média também é de três anos, podendo, no entanto, ser prorrogado por 60 dias.

#### ***IV.8 - CONTEÚDO DOS CONTRATOS***

Nos três países em questão é amplo.

#### ***IV.9 - FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS***

Nos três países é feita pelas partes contratantes.

#### ***IV.10 - GREVE***

Na Alemanha, é assegurado amplo direito de greve, devendo ser obedecido um percentual mínimo de deliberação, estabelecido pelos próprios estatutos dos sindicatos.

Na Itália existe a Lei de greve para ser aplicada somente quando o próprio sindicato não possui código de auto-regulamentação.

Nos EUA há um amplo direito assegurado, com exceção de poucos setores; a greve pode ser lícita ou ilícita.

#### ***IV.11 - PAPEL DO ESTADO***

Organizador e estimulador na Alemanha e na Itália; regulador, não protegendo a organização por local de trabalho nos EUA.

#### ***IV.12 - CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO***

Na Alemanha, em primeira instância se dá no local de trabalho, através de comissão paritária. Após esta etapa, os conflitos vão para o Judiciário.

Na Itália, a maioria é resolvida no local de trabalho. Os impasses são submetidos ao Poder Judiciário.



Nos EUA, são preponderantemente resolvidos no local de trabalho e/ou pela arbitragem privada.

#### ***IV.13 - CONFLITOS COLETIVOS***

Na Alemanha, há a possibilidade de correlação de forças, conciliação, mediação e arbitragem privada, caso estabelecido no contrato.

Na Itália, correlação de forças, conciliação, mediação com aplicação reduzida de arbitragem privada e grande incidência da mediação oficiosa dos poderes públicos.

Nos EUA, possibilidade de correlação de forças, conciliação e mediação com incidência absolutamente preponderante da arbitragem privada.

### **V - O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA VISÃO DOS EMPRESÁRIOS**

São diversas as entidades representativas do empresariado nacional que têm se manifestado sobre a matéria. A fim de não ampliar, em demasia, o presente trabalho, são abordados, apenas e, mesmo assim, de forma resumida, três enfoques: o da CNI - Confederação Nacional da Indústria; o da FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo e; o do PNBE - Pensamento Nacional das Bases Empresariais.

#### ***V.1 - VISÃO DA CNI***

A CNI já tem-se posicionado favorável a que as relações de trabalho sejam mais negociais e flexíveis do que a legislação atual permite.

Defende a tese de que para a implantação do CCT, antes de mais nada, deve-se reduzir a legislação trabalhista em vigor e se acabar com o poder normativo da Justiça do Trabalho. Em suas alegações, enfatiza que como o CCT aborda todas as condições, a legislação deverá ter validade, apenas, para os que não sejam regidos por um desses instrumentos.

## **V.2 - VISÃO DA FIESP**

Já a FIESP entende que, sendo a lei omissa, o CCT só poderá ser implantado no país através de uma reforma constitucional e, claro, de uma posterior regulamentação ordinária.

A exemplo da CNI, defende a redução da legislação existente, deixando às partes as responsabilidades de criar o que seja de seus interesses, bem entendidos, os direitos e deveres.

É contrária à negociação articulada a nível nacional, não somente face às dimensões do país e às disparidades regionais, mas, principalmente, por entender que a negociação a nível nacional inviabiliza a flexibilização, solapando a economia das empresas e, em consequência, do país.

Entre outros aspectos, propõe uma limitação do número de dirigentes sindicais com garantia de emprego; prevalência do CCT sobre os direitos individuais, inexistência de política salarial, salvo para o salário mínimo; prazo determinado de validade do CCT; não obrigatoriedade da representação sindical na empresa; restrição ao direito de greve e reconhecimento de greves abusivas e; direito de "lockout" (paralisação defensiva das empresas).

## **V.3 - VISÃO DO PNBE**

Propõe a redução da participação do Estado nas relações Capital versus Trabalho. É favorável a liberalizar a forma de organização patronal e dos trabalhadores e defende a redução da legislação atual, através de uma Constituição que estabeleça os princípios e direitos gerais e de leis ordinárias que privilegiem a negociação. Também concorda com o direito de greve; que os direitos sejam flexibilizados e reduzidos via Acordo Coletivo e que a legislação seja válida, apenas, para os que não tenham um CCT, isto é, prevalência do CCT sobre a legislação.

## **VI - O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA VISÃO DA CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES -CUT**

Inúmeras são as entidades representativas dos trabalhadores que já se manifestaram a respeito do CCT. Dentre todas, inegavelmente, a proposta da CUT é a mais abrangente, analítica e, fundamentalmente, levanta questões, daí sua escolha para integrar o presente trabalho.

### ***VI.1 - SISTEMA DEMOCRÁTICO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS***

A proposta da CUT tem por base o estabelecimento de um Sistema Democrático de Relações Trabalhistas, no qual a adoção do CCT não se dará de imediato, mas através de um processo de transição, onde os princípios adotados deverão estar em perfeita consonância com aqueles consagrados pela OIT - Organização Internacional do Trabalho, os quais ficarão gravados na Constituição.

A instituição deste sistema "pressupõe o reconhecimento das seguintes condições básicas:

1. Existência de interesses legítimos e específicos dos trabalhadores;
2. Natureza essencialmente conflituosa das relações do trabalho;
3. Necessidade de instituição de canais de explicitação dos conflitos;
4. Direito de defesa e da manifestação de interesses dos trabalhadores, dentro ou fora do local de trabalho;
5. Disponibilização de instrumentos básicos de organização e autodefesa de interesse dos trabalhadores".

## **VI.2 - PROPOSTA BÁSICA DE TRANSIÇÃO**

A viabilidade de se superar o sistema corporativista e instituir o Sistema Democrático de Relações Trabalhistas exige uma legislação de apoio, com características de transição, que "deve cumprir as seguintes formalidades:

1. remover todas as restrições e obstáculos ao exercício das liberdades sindicais, inscrito na Constituição Federal (atual) e na legislação ordinária (CLT), atacando, especialmente, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a unicidade sindical, a contribuição sindical, a configuração do sistema confederativo e a inadequação legislativa sobre a negociação coletiva do setor público;
2. proporcionar a ratificação e/ou adequação legislativa das convenções da OIT: Convenção 11 - Direito de Associação e Coligação dos Trabalhadores Agrícolas; Convenção 87 - Liberdade Sindical e Proteção de Direito Sindical; Convenção 98 - Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva; Convenção 110 - Condições de Emprego dos Trabalhadores nas Plantações; Convenção 135 - Proteção aos Representantes dos Trabalhadores e Facilidades para firmar Acordos; Convenção 141 - Orientação Profissional e Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos; Convenção 151 - Proteção do Direito de sindicalização e Procedimentos para Determinar as Condições de Emprego na Administração Pública e; Convenção 154 - Promoção de Negociação Coletiva;
3. consignar, na Constituição Federal, os princípios básicos que caracterizam o sistema proposto, com base nas convenções da OIT;
4. formular legislação ordinária que garanta regras e procedimentos que dêem funcionalidade ao sistema proposto e que evitem prejuízos aos trabalhadores, na transição de um sistema para o outro, ou seja, manter assegurados, em lei, preceitos mínimos de proteção do trabalho;
5. assegurar, em legislação específica de transição:
  - a) vigência e o atual sistema de acordos e convenções coletivas;

- b) as datas-base atuais das categorias;
- c) os outros registros das entidades sindicais existentes, com a configuração da representação atual das categorias profissionais e o patrimônio das entidades sindicais.

Estas condições devem estar garantidas até que, com base nas novas regras a serem introduzidas, os trabalhadores interessados promovam as alterações desejadas;

- 6 - celebrar um contrato de negociação coletiva para estabelecer, mesmo antes da conclusão das alterações legislativas, os princípios, regras e procedimentos definidos."<sup>5</sup>

### ***VI.3 - CONSIDERAÇÕES SOBRE O PERÍODO DE TRANSIÇÃO***

Entre outros aspectos, a Justiça do Trabalho deve perder, de imediato, suas prerrogativas atuais de interferência nos conflitos de interesse, devendo ser extinto seu poder normativo.

Também está prevista a democratização do poder judiciário, através da discussão, pela sociedade, de suas perspectivas futuras.

São inúmeros os demais detalhes que compõem a proposta da CUT para a adoção do CCT, os quais deixam de ser abordados, pois não comprometem a filosofia da proposta global que já foi devidamente focalizada.

## **VII - FORUM NACIONAL DE DEBATES SOBRE O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO**

Com o objetivo de "elaborar amplo diagnóstico das Relações de Trabalho no Brasil", está sendo promovido pelo Ministério do Trabalho um Fórum Nacional de Debates sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil, que conta com a participação de 33 representações entre entidades governamentais, sindicais e patronais.

Instalado oficialmente pelo Ministério do Trabalho, em 22 de setembro do presente ano, no Rio de Janeiro, o Fórum tem sido transmitido, via EMBRATEL, para diversas partes do país, sendo descentralizado em Fóruns Regionais nas Delegacias de Trabalho de Manaus (Região Norte), Ceará (Região Nordeste), Goiás (Região Centro-Oeste), Espírito Santo (Região Sudeste) e Paraná (Região Sul).

Este Fórum representa a segunda etapa de um processo que objetiva discutir a viabilidade de se adotar no país o Contrato Coletivo de Trabalho, cujo primeiro passo o Ministério do Trabalho deu em novembro do ano passado, ao solicitar a todos os interessados que representassem suas propostas, até 15 de dezembro último.

Sem a menor dúvida, este Fórum contribuirá para divulgar a idéia do Contrato Coletivo de Trabalho, bem como para avançar a discussão sobre o conflito Capital versus Trabalho que vem sendo realizada, agora de forma direta, entre os principais atores interessados: representantes dos empresários e dos trabalhadores.

A proposta do Ministério do Trabalho para este Fórum engloba, ainda, a realização de um Seminário Internacional, sucedendo o Fórum Nacional, congregando delegações de 12 países: Portugal, Espanha, França, Alemanha, Itália, Japão, Estados Unidos, México, Chile, Paraguai e Argentina.

## **VIII - FATORES FACILITADORES E FATORES INIBIDORES DA ADOÇÃO DO CCT NO BRASIL**

Pelo exposto, e de forma sucinta, relaciona-se, a seguir, uma série de fatores inibidores da adoção do CCT no Brasil:

1. intervenção excessiva dos Estados nas relações Capital versus Trabalho;
2. direito de greve, o qual, para conceder ao CCT toda pujança, como indica Siqueira Neto, "deve embutir em seu exercício uma potencialidade de poder causar prejuízo aos empregadores."<sup>6</sup>

Quando muito não seja, o direito amplo de greve tem de existir, a fim de promover o já mencionado equilíbrio de forças;

3. unicidade sindical;
4. poder normativo e o gigantismo da Justiça do Trabalho que impedem qualquer perspectiva de adoção do CCT;
5. detalhamento exagerado das normas constitucionais e legais que regem as relações trabalhistas, de forma a impedir a adoção do CCT;
6. condições econômicas adversas como, por exemplo, elevada inflação, processo de recessão persistente, falta de crescimento econômico, alto índice de desemprego, política salarial de arrocho, dívida externa elevada e grande competição internacional;
7. legalidade repressiva, abortando o processo do CCT;
8. resistência às mudanças por parte das representações patronal e dos trabalhadores;

9. posição do Tribunal Superior do Trabalho - TST contrária à adoção do CCT, a exemplo, aliás, de todo o Poder Judiciário;
10. falta de organização dos trabalhadores, em particular, por locais de trabalho;
11. desequilíbrio nas relações de trabalho, quanto à distribuição geográfica irregular;
12. fragilidade, heterogeneidade e fator de representatividade dos sindicatos e associações de classe, tanto a nível dos trabalhadores quanto patronais, diante da significativa parcela de não sindicalizados;
13. monopólio da representação sindical que impede a participação e a integração do conjunto dos trabalhadores;
14. fragilidade de organização, que impede até que algumas entidades tenham condições de cobrar o cumprimento de Acordos;
15. cultura existente baseada nos modelos estatutários;
16. restrição numérica de dirigentes sindicais, cujo limite máximo era de 24 até a Constituição de 1988, mas cuja limitação, a partir daí continua prejudicada "pela escassez de quadro dirigente decorrente da repressão dos empregadores".<sup>7</sup>
17. a data-base como limitador da validade contratual, contrariando a filosofia do CCT de ter validade até assinatura do próximo;
18. tamanho do mercado de trabalho informal: cerca de 52% sem carteira assinada.

Enfim, como, inclusive, se depreende da orientação de Siqueira Neto, pode ser paradoxal, porém a atual estrutura do sindicalismo brasileiro constitui entrave à implantação da Contratação Coletiva do Trabalho.



De forma análoga, apresentam-se os fatores facilitadores do CCT no país:

1. política atual do Ministério do Trabalho em promover debate nacional sobre a adoção do Contrato Coletivo de Trabalho;
2. crise do modelo atual que se mostra inadequado à solução de conflitos, sobrecarregando, mais ainda, a Justiça do Trabalho;
3. supremacia de interesse que propugna a desregulamentação como forma de desmantelamento dos organismos e conseqüente viabilização da exploração livre do trabalho;
4. o consenso entre as partes envolvidas quanto à necessidade de serem modernizadas as relações de trabalho e as formas de negociação.

## **IX - HISTÓRICO DAS NEGOCIAÇÕES NAS EMPRESAS ESTATAIS**

Durante a década de 80, a dinâmica nas relações salariais nas empresas estatais foi dada pelos sindicatos, uma vez que conseguiram promover significativo aperfeiçoamento de sua organização, enquanto as empresas continuavam a se caracterizar pela tradição autoritária e despreparo de suas direções.

Foi nesta época que se produziu a integração entre as entidades sindicais dos trabalhadores em empresas estatais através de congressos, encontros e trabalhos conjuntos em comandos e fóruns. Daí uma grande socialização das experiências acumuladas e um aumento da democratização interna do movimento. Como conseqüência, negociar passou a ser uma constância no cotidiano dos sindicalistas.

Em contrapartida, o Estado enfrentava forte crise política na disputa de espaços e pelo poder. Envolvidos nesse contexto, os dirigentes das empresas estatais não tinham condições, tempo e, provavelmente, interesse para trocarem informações entre si, nem mesmo a respeito de acordos coletivos e planos de cargos e salários.

Uma tentativa frustrada para controlar as empresas estatais foi realizada pelo governo Sarney, com a criação do Comitê Interministerial de Salários das Empresas Estatais - CISEE.

Porém, se o Comitê chegou a se consolidar como órgão controlador da gestão dessas empresas, em pouco tempo desestruturou-se. Um dos motivos resumiu-se à sabotagem das próprias empresas que não admitiam um intermediário entre elas e o poder central.

Outro fator que contribuiu para o desgaste do CISEE diz respeito à prática que as empresas passaram a realizar, assinando com os sindicatos cartas-compromissos, ou algo do gênero, a fim de consubstanciar complementações por fora do Acordo Coletivo assinado.

Em terceiro lugar, o poder do CISEE era mais técnico do que político. Pelo menos, os dirigentes das estatais demonstravam possuir sustentações políticas bem mais sólidas do que o pessoal do Comitê.

Um exemplo típico foi a constituição do Dissídio Coletivo instaurado pelos empregados do Grupo INB, em 1986 - na época NUCLEBRÁS, por causa de uma diferença de 9,6% na reposição salarial. A empresa concordou com a proposta de Acordo; o ministro das Minas e Energia assim também o fez, porém, o CISEE foi contra. Resultado: dissídio, greve e decisão judicial obrigando a empresa a pagar os 9,6% de reposição salarial.

## **X - DECRETO Nº 908**

Uma das grandes restrições à implantação do CCT nas Empresas Estatais, inegavelmente, é o Decreto nº 908 que "fixa diretrizes para as negociações coletivas de trabalho de que participam as entidades estatais que menciona e dá outras providências."

Dentro da conceituação de Contrato Coletivo de Trabalho, três são os aspectos relevantes das limitações impostas por este decreto:

1. inibe os dirigentes das empresas estatais de negociarem com os representantes dos empregados;
2. impede a manutenção de conquistas, uma vez que impõe que todas as cláusulas "deverão ser objeto de negociação a cada nova data-base."
3. fixa, em 12 meses, o prazo máximo de validade do Acordo, coibindo que a validade se prorrogue até a elaboração do próximo Acordo.

Claro que a inibição para o dirigente de estatal de negociar diretamente com os sindicalistas, segundo este Decreto é um fato, uma vez que, para negociar acima dos limites dos índices legais, é necessário consultar o Comitê de Coordenação das Empresas Estatais - CCE, nova versão do antigo CISEE do governo Sarney. Ora, o que sobra para se negociar é nada, visto que abaixo dos índices legais não se negocia, cumpre-se.

Baixado no último dia de agosto, este decreto integra a política de arrocho salarial do governo, nitidamente, visando tolher as negociações coletivas, a começar pelas das grandes categorias com data-base logo em setembro, como petroleiros e bancários.

O cumprimento deste Decreto tem gerado intensa medição de forças entre dirigentes de estatais e o próprio Ministro do Planejamento. Os jornais de grande circulação têm noticiado, constantemente, a tentativa do governo de punir dirigentes e até mesmo de demiti-los, por acordarem com sindicatos cláusulas que deveriam, primeiro,

passar pelo CCE. Entre os dirigentes das empresas citadas estão os da PETROBRÁS, BNDES, CEF, BASA, BNB, BNCC, CONAB e Meridional.

Até agora, o CCE vem revelando alguma vantagem na queda de braço pelo poder. Enquanto o Acordo assinado pela direção do Banco do Brasil com os empregados continua sob análise e sujeito a alterações pelo CCE, o Acordo da PETROBRÁS, aprovado pelas partes, já foi modificado pelo CCE, que impediu que se aplicasse a política salarial válida para o setor privado em todas as faixas. A limitação deu-se em faixa relativamente alta: CR\$ 480 mil, em setembro, porém, marcou a posição do Comitê de fazer observar o prescrito no Decreto nº 908.

## **XI - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 4/93 do TST**

Um adendo digno de nota às dificuldades de negociações visando ganhos salariais ou mesmo recuperações inflacionárias impostas pelo Decreto nº 908 é dado pelas complicadas e rígidas normas impostas pela Instrução Normativa nº 4/93, do Tribunal Superior do Trabalho, que "uniformiza o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho".

A quantidade de detalhes e ritos a se observar com base nesta IN 4/93 do TST exige extrema acuidade e prudência dos mais experientes advogados trabalhistas acostumados com as sutilezas processuais da Justiça do Trabalho.

Assim, se uma negociação não for exeqüível, a opção pelo dissídio também não encontrará facilidades, pelo contrário!

Da fusão do Decreto nº 908 com a IN 4/93 do TST resta a impressão de que a burocracia de um une-se a do outro e os poderes executivo e legislativo irmanam-se para dar curso à política de inviabilizar a adoção do Contrato Coletivo de Trabalho no país.

## **XII - O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NAS EMPRESAS ESTATAIS**

No item VIII, relacionou-se quatro fatores facilitadores e dezoito fatores inibidores da adoção do Contrato Coletivo de Trabalho no país.

Claro que a implantação do CCT nas empresas estatais, além de contar com estes fatores gerais conta, ainda, com outros que lhe são específicos, conforme indicado a seguir.

### ***XII.1 - FATORES FACILITADORES ESPECÍFICOS DA ADOÇÃO DO CCT NAS ESTATAIS***

1. Existência de sindicatos fortes representando os empregados das empresas estatais;
2. Vontade política de alguns abnegados interessados em melhorar as relações de trabalho nessas empresas.

### ***XII.2 - FATORES INIBIDORES ESPECÍFICOS DA ADOÇÃO DO CCT NAS ESTATAIS***

1. A cultura corporativista existente entre os dirigentes, empregados e sindicalistas dessas Empresas, acostumados ao paternalismo do Estado Protetor, implicando recuo de se ir à luta.
2. Uso das estatais como instrumento político, num verdadeiro leilão de cargos.
3. Indefinição de uma política tarifária que assegure a lucratividade das estatais.
4. Pouca autonomia das direções das estatais em negociar itens como política salarial, contratação de mão-de-obra, plano de cargos e salários e demais atribuições que lhe deveriam estar afetas.

5. Existência de um Comitê de Coordenação das Empresas Estatais.
6. Decreto nº 908 que impede os dirigentes das empresas estatais de negociarem alguma cláusulas - as econômicas acima de certos parâmetros; que proíbe a manutenção de conquistas e coíbe a prorrogação da validade de Acordo por mais de 12 meses.
7. Instrução Normativa do TST que estabelece inúmeras normas e procedimentos para os Dissídios Coletivos, complicando-os.

### ***XII.3 - OBSERVAÇÕES FINAIS***

As questões referentes à compreensão, ao estudo e à prescrição de modelos que sirvam para a solução dos problemas inerentes às relações de trabalho no mundo contemporâneo não podem fugir a uma abordagem multidisciplinar, sob pena de se incorrer numa situação em que, por trás da discussão de propostas de mudanças na relação Capital versus Trabalho, possa existir, apenas, a intenção de desregulamentar ou desorganizar as partes e seu contexto negocial, a fim de se garantir supremacias unilaterais.

A abordagem interdisciplinar implica trazer para a discussão a universalidade do conhecimento, garantindo, assim, para o objeto em estudo, o tratamento adequado a sua perfeita conceituação, análise e avaliação no contexto sócio-econômico-político em que se insere.

As formas adotadas para a gestão das relações de trabalho, ao definirem a capacidade das partes firmarem com equilíbrio direitos e deveres, sobretudo, quanto à remuneração do trabalhador, têm, seguramente, conseqüências notáveis na distribuição de renda de uma nação e, portanto, profunda influência em seu desenvolvimento e qualidade de vida.

Conforme Aloisio Campelo Jr. e Regis Alimandro, "em 1992, as empresas, preocupadas em prepararem-se para uma nova conjuntura interna, numa economia mais aberta e competitiva, buscaram a modernização de seus processos produtivos, o que provocou demissões de mão-de-obra, mormente nas camadas menos qualificadas de

trabalhadores. A implantação de novo comportamento organizacional, com práticas modernas de gerenciamento e controle de qualidade, terminou por contribuir para a crítica situação da oferta de emprego. Ampliou-se, também, o grau de informalização do mercado de trabalho, em prejuízo da arrecadação tributária e contribuições sociais das empresas. O desemprego avançou de uma taxa média de 4,8%, nas seis principais regiões metropolitanas, em 1991, para 5,8% em 1992, segundo o IBGE."<sup>8</sup>

Fernando Guilherme Tenório, em "O Mythos da Razão Administrativa", conclui sua análise de forma peculiar:<sup>9</sup>

"Por outro lado, se aceitarmos a tese de Fukuyama, 'de que a humanidade atingiu o ponto final de sua evolução ideológica com o triunfo da democracia liberal ocidental...', as teorias organizacionais, pelo que até agora têm demonstrado, vêm desenvolvendo suas explicações e prescrições para atender o mercado, ficando cada vez mais dependente da racionalidade instrumental, filha predileta do capital.

"Assim, o motivo que nos levou de volta a uma leitura antiparadigmática, isto é, a recorrer à mitologia grega para uma vez mais provocar o marasmo da razão administrativa, é que persiste o ceticismo quanto a qualquer tipo de saída. Quem garante, por exemplo, que não existe autoritarismo por trás do processo de automação flexível? Uma das idéias centrais desse novo sistema de produção é a eliminação do operário de execução do tipo taylorista, substituído pelo operário qualificado (polivalente) de controle de equipamentos. Isso não significa absolutamente que o empregado passe a ser mais livre ou menos alienado do que o primeiro.

"Tal sistema de produção vem bem a gosto da onda liberal: os robos não têm conflitos, não reivindicam aumentos salariais, não fazem greve, estão livres de quaisquer problemas familiares, da influência de sindicatos e da Justiça do Trabalho.

"Que teremos de sacrificar perante o oráculo de Zeus em Dodona, no Épiro, para minorar o sofrimento de Sísifo? O que se tem sacrificado nos últimos anos é o taylorismo-fordismo e colocado à disposição de Sísifo robôs, na tentativa de aliviá-lo da pesada e repetida tarefa de (e)levar a pedra para cima do montes Hades. Será que a simples substituição da automação rígida pela automação flexível alivia o castigo que Zeus determinou? Não será mais este um novo artifício da toda poderosa razão instrumental de mais uma vez impedir a emancipação do homem?"

## NOTAS DE RODAPÉ

(\*) Trabalho elaborado, em outubro/93, para a disciplina Gestão de Recursos Humanos e Relações do Trabalho, do Curso Intensivo de Pós-Graduação em Administração Pública - CIPAD da EBAP/FGV.

1. BOBBIO, Noberto. *Dicionário de Política* - vol. 1. 4ª edição, Editora Universidade de Brasília, 1992, p. 269.
2. PASTORE, José. *O Contrato Coletivo no Brasil. Que Tipo? Em que Condições?* Documento apresentado no Primeiro Seminário Nacional de Relações Sindicais, promovido pela CNI e com a participação da CUT, São Paulo, novembro de 1992.
3. SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato Coletivo de Trabalho: Perspectiva de Rompimento com a Legalidade Repressiva*. São Paulo, LTR, 1991, p. 31.
4. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Art. 7º, IV.
5. DIEESE. Contrato de Trabalho, a Proposta da CUT. Boletim DIEESE, nº 146, Ano XII, maio de 1993, p. 45.
6. SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Op. cit.*, pp. 163-164.
7. Id. *ibid.*, p. 162.
8. CAMPELO Jr., Aloisio e ALIMANDRO, Regis. Crise Política Paralisou Economia. *Conjuntura Econômica*, Rio de Janeiro, FGV, 47(8): 33-35, agosto de 1993.
9. TENÓRIO, Fernando Guilherme. O *Mythos* da Razão Administrativa. *Revista de Administração Pública - RAP*. Rio de Janeiro, FGV, 27(3): 5-14, jul./set. de 1993.



## **BIBLIOGRAFIA**

**BOBBIO, Norberto. Dicionário de Política, Volume 1.** Editora Universidade de Brasília, 4ª edição, 1992.

**DIAP - Contrato Coletivo: o que é, como e onde funciona.** Boletim do DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, nº 10, outubro de 1992.

- **Radiografias das Convenções da OIT no Brasil.** Boletim do DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, nº 11, novembro de 1992.
- **Contrato Coletivo: vantagens e desvantagens de sua adoção no Brasil.** Boletim DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, nº 12, dezembro de 1992.
- **O Contrato Coletivo da Classe Trabalhadora.** Boletim DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, nº 5, junho de 1993.

**DIEESE - Contrato Coletivo ou Novo Sistema de Relações de Trabalho?** Boletim DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - nº 141, ano XI, dezembro de 1992.

- **Contrato Coletivo de Trabalho, a Proposta da CUT.** Boletim DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, nº 146, ano XII, maio de 1993.
- **A Proposta de Contrato Coletivo da Força Sindical.** Boletim DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, nº 148, ano XII, julho de 1993.
- **A CGT e o Contrato Coletivo.** Boletim DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, nº 149, ano XII, agosto de 1993.

- **Acordos Coletivos nas Empresas Estatais.** Pesquisa DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, nº 6, novembro de 1992.

**ESCOLA SINDICAL SETE DE OUTUBRO.** **Proposta de Contrato Coletivo,** constante do Curso sobre Contrato Coletivo de Trabalho, publicada pela Escola Sindical Sete de Outubro, Belo Horizonte, 1992.

**IBASE/CUT/CGIL.** **Contrato Coletivo de Trabalho dos Comerciários da Itália 1990-1994.** Editado, em português, pelo IBASE - Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, em convênio com a CUT - Central Unica dos Trabalhadores e com a CGIL - Confederação Geral Italiana dos Trabalhadores. Rio de Janeiro, 1991.

**OIT/MTb.** Organizado por DUNNING, Harold - **Negociação e Redação de um Contrato Coletivo.** Editado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho - em convênio com o MTb - Ministério do Trabalho, Brasília, julho de 1993.

- **Procedimentos para o Exame de Queixas Contra Alegadas Violações de Direitos Sindicais.** Editado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho em convênio com o MTb - Ministério do Trabalho, Brasília, julho de 1993.
- Organizado por HODGES-AEBERHARD, Jane e ODERO DE DIOS, Alberto. **Princípios do Comitê de Liberdade Sindical referentes a Greves.** Editado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho em convênio com o MTb - Ministério do Trabalho, Brasília, julho de 1993.
- **Princípios, Normas e Procedimentos da Organização Internacional do Trabalho Referentes a Liberdade Sindical.** Editado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho em convênio com o MTb - Ministério do Trabalho, Brasília, julho de 1993.
- **Manual de Procedimentos em Matéria de Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho.** Editado pela OIT - Organização Internacional do Trabalho em convênio com o MTb - Ministério do Trabalho, Brasília, julho de 1993.

**PASTORE, José - O Contrato Coletivo no Brasil. Que tipo? Em que Condições?**

Documentos apresentado no Primeiro Seminário Nacional de Relações Sindicais, promovido pela CNI e com a participação da CUT, São Paulo, novembro de 1992.

**SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato Coletivo de Trabalho: Perspectiva de Rompimento com a Legalidade Regressiva. São Paulo, LTR, 1991.**

67. PROJETO PM 2000  
DEZEMBRO, 1993  
Carlos Luiz dos Santos

68. GERÊNCIA PÚBLICA E PENSAMENTO ESTRATÉGICO EM SISTEMA  
DE RISCO: O CASO DA AIDS NA REGIÃO METROPOLITANA DO  
RIO DE JANEIRO  
DEZEMBRO, 1993  
Luciano Zajdsznajder

60. **A ORDENAÇÃO DO EFÊMERO**  
**Preceitos Elementares em Projetos Culturais**  
**OUTUBRO, 1992**  
**Hermano Roberto Thiry-Cherques**
61. **SUMÁRIO FUNDAMENTAL DE CONTROLE CONTÁBIL, ECONÔMICO, FINANCEIRO, ADMINISTRATIVO E JURÍDICO DE PROJETOS PÚBLICOS**  
**MARÇO, 1993**  
**Istvan Karoly Kasznar**
62. **SOBRE A INTUIÇÃO NA TOMADA DE DECISÃO**  
**MARÇO, 1993**  
**Sylvia Constant Vergara**
63. **A DIMENSÃO INTERORGANIZACIONAL E O EFEITO REDE NA CONSTRUÇÃO DO MERCOSUL**  
**MAIO, 1993**  
**Paulo César Negreiros de Figueiredo**
64. **DEBATE SOBRE ÉTICA E POLÍTICA**  
**JUNHO, 1993**  
**Luciano Zajdsznajder**
65. **DEBATE SOBRE ÉTICA E NEGÓCIOS**  
**JULHO, 1993**  
**Luciano Zajdsznajder**
66. **OS SISTEMAS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NOS PAÍSES DO MERCOSUL: ELEMENTOS FUNDAMENTAIS E BASES PARA SUA INTEGRAÇÃO**  
**AGOSTO, 1993**  
**Enrique Saravia**  
**Vera Lucia de A. Corrêa**

54. 100 DIAS DO GOVERNO COLLOR: AVALIAÇÃO DA REFORMA ADMINISTRATIVA  
AGOSTO, 1990  
José Cezar Castanhar
55. IMPACTO DAS NOVAS POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS NA IMAGEM DO GOVERNO  
SETEMBRO, 1990  
Rossi Augusta Alves Corrêa  
Ana Maria B. Goffi Marquesini
56. PRINCIPAIS TRANSFORMAÇÕES POR QUE TEM PASSADO A ORGANIZAÇÃO GOVERNAMENTAL BRASILEIRA, A PARTIR DA DÉCADA DE 30, EM CONSEQUÊNCIA DO MODELO DE DESENVOLVIMENTO E DAS POLÍTICAS PÚBLICAS ADOTADAS PELO PAÍS  
OUTUBRO, 1990  
Angela Maria Carneiro de Carvalho
57. A GUERRA SEM FIM: SOBRE A PRODUTIVIDADE ADMINISTRATIVA -  
SETEMBRO, 1991  
Hermano Roberto Thiry-Cherques
58. MÉTODOS DO PENSAMENTO OU CLAREZA DO PENSAMENTO -  
FEVEREIRO, 1992  
Luciano Zajdsznajder
59. A POLÍTICA INDUSTRIAL E DE COMÉRCIO EXTERIOR DO GOVERNO COLLOR  
JULHO, 1992.  
Célia Maria Franco dos Santos  
Cláudio Roberto Marques Gurgel  
Flávio Murilo Oliveira Gouvêa  
Renato Cesar Möller  
Sonia Lizabeth G. Fernández

48. ANÁLISE DE POLÍTICA URBANA - O CASO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO  
DEZEMBRO, 1989  
Carlos A. de Souza Ribeiro  
Heliana Marinho da Silva  
Mercy Escalante Ludeña  
Silvano José da Silva.mt5
49. GESTÃO PÚBLICA INTEGRADA: IMPLICAÇÕES PARA A FORMULAÇÃO DE TEORIAS. MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA E ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
MARÇO, 1990  
Bianor Scelza Cavalcanti
50. ADMINISTRANDO A SOBREVIVÊNCIA: INDICADORES DE DECLÍNIO E ESTRATÉGIAS DE REVITALIZAÇÃO ORGANIZACIONAL EM AMBIENTE ADVERSO  
ABRIL, 1990  
Hermano R. Thiry-Cherques
51. O BRASIL VERSUS A UNIVERSIDADE  
MAIO, 1990  
Paulo Emílio Matos Martins
52. TIPOS DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO  
JUNHO, 1990  
Sylvia Constant Vergara
53. MUDANÇA ORGANIZACIONAL NO SETOR PÚBLICO  
JULHO, 1990  
Bianor Scelza Cavalcanti  
Frederico José Lustosa da Costa

42. IMPLICAÇÕES DO CONCEITO DE AUTOGESTÃO DA PERESTROIKA  
DE GORBACHEV  
ABRIL, 1989  
Eneida Santos Correia Lima
43. DOMINAÇÃO BURGUESA NO BRASIL: VARIAÇÕES SOBRE O TEMA  
DE ESTADO E SOCIEDADE  
MAIO, 1989  
Rezilda Rodrigues Oliveira  
Ricardina Maria Menezes dos Santos
44. GERÊNCIA DE IDÉIAS NOVAS - COMO DESPERTAR A CRIATIVIDADE  
E VENCER A IMPOTÊNCIA DO DESEJO INOVACIONAL  
JUNHO, 1989  
Paulo Roberto Motta
45. RECURSOS HUMANOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL:  
MODELO GERENCIAL NA ÁREA DO BEM-ESTAR EM SÃO PAULO -  
OUTUBRO, 1989  
Maria Cecília Pimentel Bortoletto
46. A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA A DÉCADA DE  
90 NOVEMBRO, 1989  
Gilnei Mourão Teixeira  
José Eduardo Coelho Messeder
47. ESTUDO ECONÔMICO-FINANCEIRO-ADMINISTRATIVO DO SETOR  
SIDE-RURGICO  
SETEMBRO, 1989  
Istvan Karoly Kasznar



35. ADMINISTRAÇÃO DA POLÍTICA INDUSTRIAL NO BRASIL  
(RELATÓRIO FINAL)  
1987  
Bianor Scelza Cavalcanti  
Jorge Vianna Monteiro  
José Cezar Castanhar
36. MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA: PROPOSTAS ALTERNATIVAS  
PARA O ESTADO LATINO-AMERICANO  
1987  
Paulo Roberto Motta
37. RAZÃO E INTUIÇÃO: RECUPERANDO O ILÓGICO NA TEORIA DA  
DECISÃO GERENCIAL  
JUNHO, 1988  
Paulo Roberto Motta
38. PARTICIPAÇÃO DIRETA DO EMPREGADO NO PROCESSO DECISÓRIO  
E NÍVEL DE PRODUTIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES  
JULHO, 1988  
Ethel Valéria de Oliveira Raiser
39. IMPACTOS DA RACIONALIZAÇÃO ADMINISTRATIVA NA  
CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS  
OUTUBRO, 1988  
Maria Eliana Labra  
Lenaure de Vasconcellos C. Lobato
40. EM BUSCA DE UM MODELO INTEGRADO DE PLANEJAMENTO E  
DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
NOVEMBRO, 1988  
José Eduardo Coelho Messeder
41. AS ORGANIZAÇÕES E O FUTURO: OS ELEMENTOS UTÓPICOS -  
DEZEMBRO, 1988  
Gabriel Antonio Atalia

29. INVESTIGAÇÕES DE CIÊNCIAS SOCIAIS EM SAÚDE NO BRASIL  
1984  
Sonia Maria Fleury Teixeira
30. A PARTICIPAÇÃO DO CIDADÃO NAS DECISÕES DA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
1984  
Luis Carvalheira de Mendonça
31. ATENÇÃO PRIMÁRIA Á SAÚDE - RETROCESSO OU NOVOS RUMOS  
PARA A MODERNIZAÇÃO DO SERVIÇO?  
1984  
Gleisi Heisler Neves
32. FAMERJ VERSUS BNH: UM ESTUDO DE CASO SOBRE MOVIMENTOS  
SOCIAIS URBANOS  
1985  
Araci Machado  
Silvia Porto  
Sylvia Constant Vergara
33. A RELAÇÃO ESTADO E TRABALHADORES URBANOS NO BRASIL  
1985  
Carlos E. Rodriguez López  
Carmem Lúcia L. Veloso de Castro  
Maria Elide Bortoletto
34. NOTAS SOBRE A RELEVÂNCIA DA ELABORAÇÃO DE UM NOVO  
TEXTO CONSTITUCIONAL PARA A EFETIVIDADE DA DEMOCRACIA  
NO BRASIL - 1986  
José Martins da Silva

22. O SINDICALISMO NO GOVERNO DE GETÚLIO VARGAS  
1983  
Lucival José Siqueira Costa
23. PLANEJAMENTO, PESQUISA E APRENDIZAGEM  
1983  
Luciano Zajdsznajder
24. A INFORMAÇÃO DO SETOR PÚBLICO COMO FORMA DE OBTENÇÃO  
DE GANHOS SUBSTANCIAIS DE PRODUTIVIDADE  
1983  
José Osmir Fiorelli
25. ANÁLISE DA ESTRUTURA FORMAL DAS ORGANIZAÇÕES:  
CONSIDERAÇÕES PRÁTICAS  
1983  
Armando Bergamini de Abreu
26. ALGUNS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA AUTOMAÇÃO NO  
SETOR BANCÁRIO  
1983  
Samuel Levy
27. O PROGRAMA DE ESTUDOS PROSPECTIVOS SOBRE O IMPACTO  
SOCIAL DA TECNOLOGIA. UMA PROPOSTA INSTITUCIONAL  
1983  
Samuel Levy
28. PESQUISA: RELEVÂNCIA SOCIAL, COOPERAÇÃO E ABERTURA À  
APRENDIZAGEM  
1983  
Anna Maria Campos

15. AS DISFUNÇÕES DO PROGRAMA NACIONAL DO ÁLCOOL EM DECORRÊNCIA DA EXCESSIVA ÊNFASE NA CANA-DE-AÇÚCAR  
1982  
Fátima Bayma de Oliveira
16. SISTEMA DE INFORMAÇÃO DE SAÚDE: A VISÃO DE UM SANITARISTA - 1982  
Franz Rulli Costa
17. O "JEITINHO" BRASILEIRO COMO UM RECURSO DE PODER  
1982  
Clovis Abreu Vieira  
Frederico Lustosa da Costa  
Lázaro Oliveira Barbosa
18. FINSOCIAL: ANÁLISE DE UMA POLÍTICA GOVERNAMENTAL  
1983  
Paulo Emílio Matos Martins
19. AVALIAÇÃO DE EMPRESAS PÚBLICAS EM PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO: A PERSPECTIVA SOCIAL  
1983  
Paulo Roberto Motta
20. REFLEXÕES SOBRE O PROCESSO DE TECNIFICAÇÃO DA MEDICINA NO BRASIL  
1983  
Paulo Ricardo da Silva Maia
21. A CO-GESTÃO NO INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER: UMA ANÁLISE ADMINISTRATIVA  
1983  
Paulo Roberto Motta

08. A PROPOSTA DE PARTICIPAÇÃO NA TEORIA GERENCIAL: A PARTICIPAÇÃO INDIRETA  
1981  
Paulo Roberto Motta
09. PARTICIPAÇÃO NA GERÊNCIA: UMA PERSPECTIVA COMPARADA  
1981  
Paulo Roberto Motta
10. O RITUAL DA DESBUROCRATIZAÇÃO: SEUS CONTEXTOS DRAMÁTICOS E REPRESENTAÇÕES  
1981  
Maria Eliana Labra
11. ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO ATRAVÉS DE SERVIÇOS CONTRATADOS  
1981  
Valéria de Souza
12. MINHA DÍVIDA A LORD KEYNES  
1982  
Alberto Guerreiro Ramos
13. UMA PROPOSTA DE AVALIAÇÃO DO PÓLO NOROESTE  
1982  
Antônio de Pádua Fraga
14. REPARTINDO TAREFAS E RESPONSABILIDADES NAS ORGANIZAÇÕES: ALGUNS DILEMAS ENFRENTADOS PELA GERÊNCIA  
1982  
Anna Maria Campos

## **SÉRIE CADERNOS EBAP**

1. **FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR PÚBLICO: ALTERNATIVAS EM DEBATE - 1980**  
Bianor Scelza Cavalcanti
02. **EM BUSCA DE NOVOS CAMINHOS PARA A TEORIA DE ORGANIZAÇÃO - 1990**  
Anna Maria Campos
03. **TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO GERENCIAL: INFERÊNCIA SOBRE A EXPERIÊNCIA DAS EMPRESAS ESTATAIS NO BRASIL 1980**  
Paulo Roberto Motta
04. **ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS 1980**  
Luciano Zajdsznajder
05. **A INTERVENÇÃO ESTATAL NO SETOR SAÚDE: UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A PESQUISA "GASTO PÚBLICO EM SAÚDE" 1980**  
Equipe PROASA
06. **EDUCAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: RETROSPECTIVA E PERSPECTIVA DA EXPERIÊNCIA NORTE-AMERICANA E REFLEXÕES SOBRE O CASO BRASILEIRO 1980**  
Héctor Atilio Possiese
07. **PROJETO RIO: ANÁLISE DE UMA EXPERIÊNCIA DE PLANEJAMENTO PARTICIPATIVO 1981**

Hector Atilio Possiese

N.Cham. P/EBAP CE 69

Título: Fatores facilitadores e fatores inibidores da aplicação do contrato coletivo de trabalho nas empresas



FGV - BMHS

064558

42404

Nº Pat.:96/95

000064558

