

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Eliane Palmeira Barros

**IDENTIFICANDO O PAPEL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E
EMPREGO NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

Porto Alegre

2010

Eliane Palmeira Barros

**IDENTIFICANDO O PAPEL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E
EMPREGO NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentada ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a
distância da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul como requisito para a
obtenção do título de especialista.

Orientador: Prof. Fernando Dias Lopes

Porto Alegre

2010

Eliane Palmeira Barros

**IDENTIFICANDO O PAPEL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E
EMPREGO NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentada ao Curso de Especialização em
Negociação Coletiva – modalidade a
distância da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul como requisito para a
obtenção do título de especialista.

Aprovada em 02 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra. Sueli Maria Goulart Silva

Prof. Dra. Rosimeri Carvalho da Silva

Identificando o Papel do Ministério do Trabalho e Emprego no Processo de Negociação Coletiva

Eliane Palmeira Barros¹

Orientador Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

RESUMO

A existência do novo papel das entidades sindicais traz como consequência a necessidade de utilização da negociação como instrumento valioso para melhorar as reivindicações e os conflitos advindos das relações de trabalho no setor privado. Neste sentido, este trabalho tem como objetivo identificar o grau de conhecimento e utilização dos procedimentos realizados no Ministério do Trabalho e Emprego relativos ao Sistema de Negociações Coletivas – Mediador, dentro do Sistema Integrado de Relações do Trabalho – SIRT, dos serviços prestados pela Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas. Este artigo não teve como foco a negociação no serviço público, portanto não se trata aqui da análise do processo de negociação do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão da administração direta federal, porém do trabalho desse ministério em apoio às atividades de negociação coletiva no setor privado. Para o atendimento deste objetivo foi realizada pesquisa com representantes das entidades sindicais no Estado de Alagoas, identificados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais e com servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas. Como resultado da pesquisa, há o desconhecimento por grande parte dos servidores do Sistema Mediador, isto é, de servidores que trabalham em setores diversos aos da Seção de Relações do Trabalho. Já como resultado da pesquisa entre as entidades sindicais há o conhecimento e utilização do Sistema Mediador. Vale salientar as principais sugestões da pesquisa em relação ao grau de conhecimento e utilização dos procedimentos realizados no Ministério do Trabalho e Emprego relativos ao Sistema de Negociações Coletivas – Mediador das dezenove entidades sindicais que utilizam frequentemente o Sistema de Negociações Coletivas – Mediador, demonstrando a crença que a maior divulgação entre os trabalhadores será benéfica na garantia de seus direitos, assim como a publicidade dos acordos e convenções coletivas, à

¹ Graduação em História, pós-graduação em Negociação Coletiva, servidora do Ministério do Trabalho e Emprego, agente administrativo, lotada na Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas.

segurança nas informações prestadas pelos servidores da Seret-Alagoas, sendo, no entanto necessária uma agenda permanente para as mediações, a realização de seminários por parte da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas, do encaminhamento das homologações de rescisões de contratos de trabalho para as entidades sindicais para que elas possam fiscalizar o recolhimento da contribuição sindical por parte do empregador, da resposta imediata as suas demandas, do aumento de servidores na Seção de Relações do Trabalho, de salas apropriadas para o atendimento às entidades com mais privacidade.

Palavras-chave: Administração Pública, Negociação, Mediação, Relações de Trabalho, Setor Público, Sindicatos.

1 INTRODUÇÃO

Com a promulgação da constituição cidadã a sociedade brasileira passou por muitas transformações, fato este que refletiu também na administração pública, e com isso mudando radicalmente a prestação dos serviços prestados, uma vez que surgia a necessidade de maior eficácia nos serviços públicos.

Dentro deste contexto não só a estrutura organizacional dos ministérios foi alterada como também a sua finalidade, motivando um novo posicionamento por parte dos órgãos, caso do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e suas representações regionais. Na estrutura organizacional da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas, temos a Seção de Relações do Trabalho-Alagoas, que tem entre suas atividades orientar o trabalhador quanto aos seus direitos trabalhistas, orientação aos interessados quanto ao pedido de registro sindical e o estímulo ao diálogo na execução de mediação de conflitos individuais e coletivos de trabalho.

Como resultado das transformações ocorridas na administração pública houve implicações no âmbito das relações de trabalho, principalmente refletindo nas organizações sindicais, que de repente, passaram do dia para a noite, de uma situação de total controle estatal, para uma liberdade que nem os sindicatos nem o Estado sabiam como concretizar. Contudo, esta liberdade não foi completa, pois houve a permanência da unicidade sindical – sindicato único na base mínima de um município; da representação por categoria, além da famigerada contribuição sindical, imposto que atrela os sindicatos à sustentação financeira estatal.

A existência do novo papel das entidades sindicais trouxe como conseqüência a necessidade de utilização da negociação como instrumento valioso para melhorar as reivindicações e os conflitos advindos das relações de trabalho no setor privado.

Este artigo não tem como foco a negociação no serviço público, portanto não se trata aqui da análise do processo de negociação do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão da administração direta federal, e sim do trabalho desse ministério em apoio às atividades de negociação coletiva no setor privado.

Neste sentido, este artigo tem como objetivo identificar o grau de conhecimento e utilização dos procedimentos realizados no Ministério do Trabalho e Emprego relativos ao Sistema de Negociações Coletivas – Mediador, dentro do Sistema Integrado de Relações do Trabalho – SIRT, dos serviços prestados pela Seção de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas. Para o atendimento deste

objetivo foi necessário contextualizar o sindicalismo no Brasil com as transformações da Administração Pública, apresentar os serviços prestados pela Seção de Relações do Trabalho em Alagoas e realizar pesquisa com representantes das entidades sindicais no Estado de Alagoas, identificados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais e com servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas, lotados em sua maioria na área administrativa, em setores diversos.

Este artigo está estruturado em cinco seções. No capítulo que segue abordaremos a contextualização do sindicalismo no Brasil com as transformações na administração pública. Em seguida veremos eficácia no trabalho, depois método, e por último a apresentação e análise dos dados com as sugestões das entidades sindicais.

2 AS TRANSFORMAÇÕES NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Neste capítulo apontaremos as transformações ocorridas na administração pública federal, em especial aquelas vivenciadas tanto no Ministério do Trabalho como na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas, como reflexo de todo um processo que transformou a administração pública e refletiu também nas relações de trabalho do país.

Mesmo no Brasil, cuja evolução administrativa foi marcada pela herança colonial – que inibia certas funções, como as Relações Exteriores – a tendência verificada ao longo da história pós-independência não foi muito diferente daqueles países europeus. À época do início da República, em 1889, o aparelho administrativo do Estado já contava com sete ministérios: Guerra, Marinha, Relações Exteriores, Justiça, Fazenda, Obras Públicas e Agricultura. Até o governo de Vargas, iniciado em 1930, esse quadro não muda muito. Mas a partir daí, surgem os Ministérios do Trabalho, da Indústria e do Comércio, da Educação e da Saúde. Com a Segunda Guerra Mundial, cria-se o da Aeronáutica. Depois, outras três pastas são criadas, como resultado de desdobramentos e reestruturações. Em 1962, é criado o Ministério Extraordinário do Planejamento, que João Goulart entregou a Celso Furtado. Ao final do governo de José Sarney, o Brasil contava com 23 pastas em seu gabinete ministerial, depois de já ter tido 28, no início do mandato previsto para Tancredo Neves. Collor varreu do organograma do Estado uma série de pastas, mas não suas funções, que foram agregadas num menor número de ministérios e de secretarias diretamente ligadas à Presidência da República. Passado o vendaval demolidor, a estrutura do Estado volta a ter um desenho muito parecido com o precedente (BURSZTYN, 1998, p.148).

Em 1988, a Constituição abriu caminhos para as modificações que afetaram vários setores da sociedade, dentre eles também a administração pública, que começa a passar do antigo sistema patrimonialista e burocrático ao receptáculo instrumental da nova Constituição Social. Esta situação resultou em contradições no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, que sentiu o reflexo das reformas necessárias ao estado eficiente e das mudanças

constitucionais, e acaba sofrendo em sua estrutura organizacional com a falta de funcionalidade de alguns dos setores.

Considerando a natureza diversa do setor público no que se refere à consecução das finalidades administrativas, é fundamental ter claro que a transparência administrativa, o comprometimento e a participação dos trabalhadores nas decisões que dizem respeito ao serviço público constituem elementos fundamentais e estruturais desse processo. Assim a garantia e o respeito ao direito de organização dos trabalhadores do Serviço Público, estabelecida pela Constituição Federal de 1988 e pela lei 8.112 de 1990, representa o reconhecimento das conquistas sociais obtidas na luta pelos interesses classistas e serão absolutamente respeitados. [...] Os interesses da cidadania na prestação dos serviços públicos qualificados devem constituir referências obrigatórias nas discussões desse tema, seja por que tais interesses devem se constituir na razão de ser da administração Pública e do próprio Estado, seja por coerência política, uma vez que almejamos a construção de um Estado garantidor do pleno exercício de cidadania ao conjunto da população (Protocolo da MNNP, 2003)

Estas mudanças refletiram no seio das entidades sindicais primeiramente, como a inovação insculpida no artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que instituiu a liberdade sindical no Brasil. Assim, acaba-se também com o Departamento Sindical, que realizava o controle estatal dos sindicatos, federações e confederações, e conseqüentemente com a Seção de Assuntos Sindicais, que foi a precursora da Seção de Relações do Trabalho atual.

O novo serviço público tem como fundamentos a teoria política democrática, que se preocupa com a conexão entre cidadãos e seus governos; e a tradição humanística que orienta a teoria da administração pública. Segundo os autores, o modelo deve reafirmar os valores da democracia, da cidadania e do interesse público como valores proeminentes da administração pública a serem compartilhados através do diálogo e pelo engajamento dos cidadãos (DENHARDT; DENHARDT, 2003, p.4).

Temos vivenciado como a organização pública brasileira tem alterado a sua prestação de serviços aos cidadãos, permitindo que a transparência seja inserida em seu bojo para que a sociedade possa ser mais bem servida.

Entre a crescente especialização e a necessidade de coordenação eficiente, deve-se situar a busca de um tamanho “ótimo” de gabinete. Os países desenvolvidos parecem ter encontrado um certo equilíbrio quanto a esse número, pois nos últimos anos são relativamente pequenas as mudanças que empreenderam. Ainda que tenha havido uma redução de estrutura do estado não tem apresentado transformações substanciais naqueles países. E não poderia ser diferente, em se tratando de processo caracterizado por uma redivisão do trabalho entre os setores público e privado, mas não de uma eliminação de funções do Estado (BURSZTYN, 1998, p.150).

No Direito brasileiro, são considerados normalmente três tipos de atividades a cargo do Estado: **os serviços administrativos**, necessários para o estado alcançar seus fins; **os serviços comerciais e industriais**, prestados como serviços públicos (de forma direta ou via de concessão/permissão, conforme art. 75 da Constituição) ou como atividade econômica (própria da iniciativa privada, cf. arts. 177 e 173 da Constituição); e **os serviços sociais do Estado**, que atendem a necessidades coletivas em áreas em que a atuação do Estado é essencial, mas que convivem com a iniciativa privada, como ocorre nas áreas da saúde, educação, previdência, cultura, meio-ambiente e outras (MARENCO; PINHEIRO; KLERING, 2009, p. 101).

O fato de que há uma necessidade por parte do Estado de suprir a demanda de reivindicações dos cidadãos torna-se imperioso que sejam elencadas as dificuldades que atrasam este processo, permitindo que sejam tomadas as providências necessárias para um atendimento qualificado.

Não basta mudar a estrutura dos órgãos, nem tão pouco, suas finalidades, o importante neste processo é que para se prestar um serviço de qualidade a sociedade é imprescindível que os servidores sejam qualificados, treinados, motivados e correspondidos em suas expectativas de saber desenvolver suas habilidades resultando assim em eficiência do serviço público. Toda a atividade desenvolvida dentro do serviço público deve ser acima de tudo para beneficiar a população, e de forma que este benefício seja com o menor custo possível.

2.1 O SINDICALISMO NO BRASIL

Segundo Siqueira Neto (2000, p. 298),

A primeira lei sindical brasileira foi o Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Tinha por escopo mais o cooperativismo e o sindicalismo misto”, tratando especificamente sobre os profissionais da agricultura e industriais rurais.

E tinha algumas peculiaridades, eram pessoas jurídicas de direito privado, o processo de constituição era bastante simplificado, e o número de sete sócios era suficiente para dar vida à entidade.

A Segunda lei sindical, o Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907, tratou do sindicato urbano. Para isso, dispôs: É facultativo aos profissionais de profissões similares ou conexas, inclusive as profissões liberais, organizarem entre si sindicatos tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses profissionais de seus membros (art.1º)

Segundo Nascimento (2009, p. 184-214),

pode ser estranho falar em liberdade sindical brasileira porque a liberdade não tem nacionalidade, existe ou não existe, mas em legislação sindical comparada não é bem assim, porque os sistemas legais encontram-se em alguns países em fase de transição e não tem o mesmo grau de desenvolvimento do que o de outros países. [...] A organização dos trabalhadores, da qual a principal, mas não a única forma, é o sindicato, afeta o sistema de relações entre o trabalho e o capital, transpõe do plano individual para o coletivo o diálogo trabalhista, em proveito do trabalhador, que individualmente tem pouca ou nenhuma chance de negociar com o patrão. É uma decorrência da subordinação jurídica e da dependência econômica em que se acha o trabalhador diante da empresa. [...] No Brasil, os Tribunais julgam questões entre entidades sindicais sobre interesse próprio, como contribuição sindical: disputas de representação sindical; de deliberações de assembleias sindicais; de eleições sindicais como impugnação de chapas que se inscrevem para concorrer a eleição; de anulação das eleições; suspensão ou exclusão de sócios do sindicato; recusa de inscrição; divergências sobre estatutos da entidade; expedição de interditos proibitórios de ocupação de estabelecimentos pelos sindicatos, boicotagem e sabotagem e outras.

Já com a Constituição Federal de 1988, fica estabelecido o princípio da não intervenção nas organizações sindicais, e vejamos como ficou assim descrito:

Art. 8.º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. “As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Siqueira Neto (1999, p. 294) entende que, o Direito Sindical Brasileiro pode ser dividido em três fases: a pré-corporativista, a corporativista ou de manutenção dos traços fundamentais da influência corporativista, e a pós- Constituição de 1988.

Historicamente, sabemos que a fase pré-corporativista começa a partir do término do trabalho escravo que inicia uma nova fase nas relações de trabalho, precisamente com a chegada dos imigrantes que vieram substituir a mão-de-obra, e com eles uma nova mentalidade é criada dentro da sociedade brasileira que se estenderá até a Revolução de 1930.

Neste período surgem às primeiras regulamentações específicas que foram os Decretos de nºs 979, de 6 de janeiro de 1903 e 1.637, de 5 de janeiro de 1907, que criaram os sindicatos rurais e urbanos, respectivamente, permitindo assim que fossem formalizadas as primeiras organizações.

Com a ascensão do governo de Getúlio Vargas, as demandas existentes pelas corporações de ofícios foi uma oportunidade para que o Estado Brasileiro veja nos trabalhadores uma forma de aproximação e controle sobre os mesmos. Começa uma fase de padronização entre as entidades, fossem elas urbanas ou rurais. Os editais eram os mesmos, bastava à substituição do nome da entidade, endereço, pequenos acertos aqui e ali. As assembléias decidiam por mera formalidade.

2.1.1 A Negociação Coletiva

Historicamente e culturalmente os conflitos sempre foram tratados como empecilhos a quaisquer possibilidades de conversação entre os atores envolvidos nas relações de trabalho. Atualmente o processo de negociação coletiva é um instrumento imprescindível no âmbito das relações de trabalho, estabelecendo a ligação entre o ser humano, o trabalhador e a empresa, que corresponderá aos seus anseios, a partir do envolvimento entre os atores que resultará em beneficiamento das conquistas de uma categoria.

A negociação coletiva sempre será um processo que se constituirá em alcançar soluções lucrativas e bem-sucedidas em determinadas questões, envolvendo trabalhadores e empregadores, que partindo do princípio da boa fé desenvolvem a conciliação dos interesses econômicos e sociais abrangendo toda uma categoria. Entendemos a negociação coletiva como um progresso da categoria trabalhadora, uma vez que, por ser a parte mais fragilizada nesta relação, tem toda a motivação para buscar suas conquistas.

Com a negociação coletiva criam-se condições mais favoráveis para um melhor desempenho das empresas, uma vez que a partir da garantia dos direitos dos trabalhadores, há uma harmonização que torna todos os conflitos uma concretização na melhoria das relações de trabalho.

Na maioria das vezes para se chegar ao processo de negociação coletiva para a conquista de benefícios para os trabalhadores, existe uma desconfiança natural entre os atores envolvidos, é neste momento que o Ministério do Trabalho é convocado por uma das partes ou de comum acordo para seja o mediador entre a categoria profissional e econômica com o intuito de mediar às pendências existentes.

Neste momento o papel do Ministério do Trabalho é ser imparcial, partindo para convocação das partes envolvidas, explicando a legislação vigente, e após acordados os pontos em discussão é realizada uma ata onde são enumerados, sendo após assinatura dos representantes legais, inserido no Mediador por uma das partes para que tenha publicidade.

Quando existem pontos que não foram acordados no MTE as entidades pedem que seja realizada uma certidão de malogro e buscam então a Justiça do Trabalho para prosseguimento do entendimento.

A forma como as pessoas costumam resolver seus conflitos sejam eles pessoais, de relacionamentos, de relações de trabalho nem sempre chegam a um denominador comum, mas é um caminho a ser percorrido quando se busca alternativas. E isto só será possível

quando todos os envolvidos forem capazes de recuar diante de intenções individualizadas em prol de uma harmonia geral.

Eis algumas definições sobre negociação coletiva:

A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos (PINTO, WIND, CÉSPEDES, 1998, p.168).

Negociação coletiva é a que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem a intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes (RUPRECHT, 1995, p.265).

A negociação coletiva é o meio pelo qual a autonomia privada coletiva se exercita. A negociação coletiva é o processo democrático por meio do qual as partes buscam, diretamente, uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam. A negociação coletiva é, assim, o processo dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando a satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores e de equalizar os custos de produção (STOLL, 2007, p.26).

É evidente que o processo de negociação coletiva efetivamente em vigência no setor público é diferenciado daquela existente na atividade privada, onde tudo pode ser acordado desde que não fira a legislação vigente. Assim como uma das partes não pode se recusar simplesmente à negociação.

No setor público o processo de negociação coletiva é diferenciado em todos os sentidos, uma vez que o papel do Estado predomina em todas as esferas federal, estadual e municipal. Ela vem sendo construída a partir da Constituição de 88, donde o movimento sindical vem buscando se posicionar para dar uma resposta mais efetiva com a regulamentação do direito de greve para os servidores.

3.1.3 Eficácia no Trabalho

O suporte físico operacional dado as entidades sindicais pela SERET-AL com a inclusão de dados tanto no Mediador como no CNES, representa o entendimento de que estão sendo cumpridas as orientações e diretrizes idealizadas pela Secretaria de Relações do Trabalho/MTE.

Verificamos a eficácia no trabalho pelo retorno demonstrado pelas entidades sindicais na utilização e conhecimento do Sistema Mediador.

A eficiência da Administração Pública – a necessidade de reduzir custos e aumentar a qualidade dos serviços, tendo o cidadão como beneficiário – torna-se, então primordial. A Reforma do Aparelho do estado passa a ser orientada predominantemente pelos valores da eficiência e qualidade na prestação de serviços públicos e pelo desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações (MARENCO; PINHEIRO; KLERING, 2009, p. 99).

Presumimos eficiência da administração pública como resultado da construção da sociedade brasileira ao longo das duas últimas décadas que transformaram as buscas para um marco principal da eficiência nos serviços prestados.

As mudanças ocorridas na administração pública não vieram acompanhadas na mesma proporção do planejamento das ações a serem executadas, da ambientação participativa dos servidores, do suporte operacional necessário para as novas atividades serem desempenhadas, da falta de motivação, da questão salarial diferenciada entre os servidores do executivo federal, da falta de estrutura física condizente com o público que procura os serviços públicos.

Dentre todos os benefícios ocorridos com as mudanças na administração pública, as mais importantes com certeza estão na transparência e no controle social exercido pela sociedade.

4 MÉTODO

O estudo foi realizado com as entidades sindicais do estado de Alagoas e com os servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas.

O instrumento de coleta de dados foi composto de 15 questões, sendo 13 questões fechadas de múltipla escolha e 2 questões abertas. As questões foram relativas aos serviços prestados pela SERET de Alagoas e sobre o Sistema Mediador.

Consideramos para fins de população o número de 236 entidades sindicais no Estado de Alagoas, identificadas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais. Quando da consulta ao CNES observamos que alguns sindicatos tinham como e-mail o do próprio presidente da entidade, alguns, principalmente os rurais, não tinham endereço eletrônico, o que dificultou o acesso. Assim, foram enviados por e-mail, junto com o termo de consentimento, 82 questionários, e obtendo-se o retorno de 19 questionários.

Percebeu-se certa resistência por parte das entidades sindicais em responder ao questionário, acredita-se ser devido à falta de condições como a falta de computadores, acesso à internet, de habilidade para manuseio do computador, entre outros.

Em relação aos servidores, foram aplicados entrevistados vinte e cinco servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas, entre os que responderam a pesquisa quatro exercem funções de nível superior, e os demais exercem cargos de nível médio, estão lotados em sua maioria na área administrativa, em setores diversos, tais como: Núcleo de Pessoal, Gabinete, Serviço de Administração, Núcleo de Execução Orçamentária e Financeira, Núcleo de Fiscalização do Trabalho, Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalhador, Núcleo de Serviços Gerais, Setor Médico e Setor Psicológico, com o objetivo de identificar o grau de conhecimento e utilização dos procedimentos relativos ao Sistema Mediador.

O instrumento de coleta de dados aplicado aos servidores foi composto de 10 questões fechadas de múltipla escolha, sem questões abertas. As questões foram relativas aos serviços prestados pela SERET de Alagoas e sobre o Sistema Mediador. Assim, foram enviados por e-mail institucional junto com o termo de consentimento 40 questionários, obtendo-se o retorno de 25 questionários.

Percebeu-se também entre os servidores resistência em responder ao questionário, pois muitos alegaram desconhecimento do tema e falta de tempo.

Os dados foram organizados em forma de tabelas e analisados tendo como referência os apontamentos da revisão da literatura.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

5.1 CARACTERIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

O Ministério do Trabalho e Emprego, em sua trajetória recebeu várias denominações desde sua criação em 1930, pelo então Presidente Getúlio Vargas. Quando nasceu recebeu o nome de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro e assumiu a pasta o Ministro Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor. Em 1940, as Inspetorias Regionais que era sua representação nos Estados foram transformadas em Delegacia Regionais do Trabalho por meio do Decreto-Lei nº 2.168, de 6 de maio de 1940. Passados mais vinte anos o Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da Lei nº 3.782, de 22 de julho de 1960. Mais uma vez o Ministério altera sua denominação passando a ser denominado Ministério do Trabalho, por meio da Lei nº 6.036, de 1º de maio de 1974. Em 1992, uma nova denominação para o

Ministério que passa a ser Ministério do Trabalho e da Administração Federal, por meio da Lei nº 8.422, de 13 de maio. Novamente uma nova alteração por meio da Lei nº 8.490, de 19 de novembro de 1992, que passa a denominar a pasta de Ministério do Trabalho. Novamente uma nova denominação em 1999, por meio da Medida Provisória nº 1.799, de 1º de janeiro, passando o Ministério do Trabalho a ser Ministério do Trabalho e Emprego. Em 2008, pelo Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro, se alterou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, das Subdelegacias do Trabalho para Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e das Agências de Atendimento para Agências Regionais. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego passaram a ser competentes pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010).

5.1.1 Seção de Assuntos Sindicais em Alagoas

No período de julho de 1984 a abril de 1988, a Seção de Assuntos Sindicais, hoje com uma nova denominação, tinha como atividade preponderante acompanhar desde a formação da organização sindical até o seu registro como sindicato, esse acompanhamento era em todos os sentidos. As categorias se organizavam e formavam uma associação, que para existir tinha que se registrar à época na Delegacia Regional do Trabalho. Após apresentarem um rol de documentos este era examinado e encaminhado para a sede do Ministério do Trabalho (MTE) em Brasília, onde seria deferido o registro. Com o registro a entidade passava a ser assistida diretamente pelo Ministério do Trabalho em todas as suas instâncias. Daí passava-se a outra etapa que era a transformação da associação em sindicato com o recebimento da Carta Sindical por parte da entidade.

Após as várias transformações surgidas dentro do Ministério do Trabalho, em especial após a Constituição de 1988, a Seção de Assuntos Sindicais ressurgiu com nova denominação, Seção de Relações do Trabalho. Com a publicação da Portaria nº 153, de 12 de fevereiro de 2009 a mesma, consta no Regimento Interno das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego dos Estados do ACRE, ALAGOAS, AMAPA, DISTRITO FEDERAL, MARANHAO, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL, PARAIBA, PIAUI, RIO GRANDE DO NORTE, RONDONIA, RORAIMA, SERGIPE E TOCANTINS, com as seguintes competências:

competem a execução, a supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego na sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda, execução do Sistema Público de Emprego, as de fiscalização do trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva, melhoria contínua nas relações do trabalho, e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010).

Dependendo da região do país a estrutura organizacional do MTE é diferenciada, pois as Superintendências são divididas em 3 grupos. Fazem parte do grupo I, os Estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo; do grupo II, os Estados do Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Pará, Paraná, Pernambuco e Santa Catarina, e do grupo III o estado de Alagoas e os estados ACRE, AMAPA, DISTRITO FEDERAL, MARANHÃO, MATO GROSSO, MATO GROSSO DO SUL, PARAIBA, PIAUI, RIO GRANDE DO NORTE, RONDONIA, RORAIMA, SERGIPE E TOCANTINS (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010).

Sendo assim, apesar de todas as Superintendências serem parte de um mesmo órgão, não existe na realidade interação entre estas, principalmente quando se trata de Seção de Relações do Trabalho, já que cada uma trabalha de forma isolada, o que resulta falta de comunicação.

5.1.2 A Composição da Seção de Relações do Trabalho em Alagoas

Atualmente a Seção de Relações do Trabalho é composta por um grupo de três servidores administrativos do sexo feminino e um do sexo masculino, este o mais antigo na Seção, e uma estagiária do Curso de Direito, somados a Chefia que é exercida por uma Auditora Fiscal do Trabalho, a quem cabe distribuição de atividades a serem desenvolvidas. Localizada no 4º andar, da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Alagoas, ocupa duas salas, e neste ambiente tanto se atende ao público que não tem privacidade para expor seu problema como são realizadas as reuniões de mediação individual e coletiva.

As atividades existentes dentro da Seção são todas direcionadas ao atendimento ao público, compreendendo a mediação de conflitos individuais e coletivos, a homologação das rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano de serviço, o atendimento sindical em geral, desde a formação da entidade até sua atuação, o registro dos instrumentos coletivos, o controle do trabalho temporário e a homologação de plano de cargos e salários.

Em Alagoas a SERET inova e também atende aos trabalhadores em busca de baixa de contratos de trabalho registrados em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS,

dentro do procedimento mediação individual e coletiva. Quando o trabalhador chega a Seção solicitando a baixa em sua carteira de trabalho, como se fosse algo instantâneo orientamos no sentido de que esta tarefa só será possível se a empresa existir, comparecer e baixar o contrato.

A empresa não mais existindo, a baixa poderá ser dada pelo Superintendente Regional do Trabalho e só será possível após consultas em vários sistemas sociais tais como Receita Federal, RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregado, CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais e FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que possam assegurar a falta de movimentação da empresa e contenham a data final do vínculo empregatício, facilitando o processo que beneficiará o trabalhador em seu propósito inicial. Este último procedimento é realizado fundamentado no Decreto nº. 4.079, de 9 de janeiro de 2002, publicado no DOU de 10/01/2002, e a anotação de baixa em geral tem fundamento no artigo 29 e seguintes da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

No caso da existência da empresa e não atendimento da mesma a notificação da SERET Alagoas, quanto à reclamação de baixa de contrato feita pelo trabalhador, ele terá que retornar a sede da empresa para que seja procedida a anotação de contrato na CTPS. Quando a empresa está localizada em outro município, ou Estado procuramos entrar em contato com a mesma no sentido de facilitar esta comunicação. Se a empresa notificada não comparece o processo é encaminhado a Justiça do Trabalho, sempre no intuito de dar uma resposta a este trabalhador que na maioria das vezes é analfabeto, e desconhece os seus direitos e deveres. Salientamos que os contratos “abertos”, sem a data de término do contrato, prejudicam enormemente o trabalhador, que sequer consegue dar entrada na sua aposentadoria, quanto mais em benefícios governamentais, tendo em vista que o entendimento é de que se o contrato está em aberto permanece o vínculo.

Com o regimento interno, foram fixadas as atividades a serem desenvolvidas pela Seção que estão disponibilizadas no DOU Nº 31, Seção I, p.80, do dia 13/02/2009:

Art. 11. À Seção de Relações do Trabalho compete coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução dos serviços de mediação e arbitragem trabalhista e de assistência ao trabalhador na rescisão do contrato de trabalho, bem como prestar informações sobre os pedidos de registro de empresas de serviços temporários, observando as orientações e diretrizes provenientes da Secretaria de Relações do Trabalho e, especificamente:

- I - executar o serviço de mediação de conflitos individuais e coletivos de trabalho;
- II - estimular o diálogo entre as partes conflitantes para resolução dos conflitos, esclarecendo fatos e sugerindo hipóteses aos interessados;
- III - receber e arquivar acordos e convenções decorrentes das negociações de conflitos coletivos;

- IV - prestar informações pertinentes ao acompanhamento de negociações coletivas e greves;
- V - processar e sistematizar as informações sobre greves e demissões em massa ocorridas na área de jurisdição da Superintendência;
- VI - atender às solicitações internas e externas sobre informações pertinentes ao acompanhamento da conciliação de conflitos coletivos e individuais;
- VII - orientar os interessados quanto aos pedidos de registro sindical;
- VIII - executar, com o apoio da área de fiscalização, o serviço de mediação em conflitos entre trabalhadores e empregadores sobre direitos controversos denunciados;
- IX - propor alternativas para a solução da controvérsia;
- X - colocar à disposição dos conflitantes os recursos técnicos disponíveis e informá-los sobre as conseqüências jurídicas;
- XI - orientar o trabalhador quanto aos direitos pretendidos, preservando os de natureza trabalhista quando líquidos e certos;
- XII - orientar os interessados quanto aos seus direitos e obrigações resultantes de rescisão ou qualquer outra forma de dissolução do contrato de trabalho;
- XIII - examinar o termo de rescisão de contrato de trabalho sob os aspectos legal e contábil;
- XIV - assistir, com o apoio da área de fiscalização, ao trabalhador na rescisão ou extinção do contrato de trabalho, de acordo com a legislação vigente;
- XV - elaborar demonstrativos mensais das rescisões contratuais assistidas;
- XVI - atender às solicitações internas e externas sobre informações pertinentes a homologações e rescisões contratuais efetivadas no âmbito da Superintendência; e
- XVII - realizar avaliações periódicas, participando diretamente da execução e supervisão de atividades externas relacionadas à sua área de atuação, no âmbito de sua jurisdição''

5.2 O Cadastro Nacional de Entidades Sindicais e Sistema de Negociações Coletivas - MEDIADOR

Com a implantação do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, por meio da Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008 do MTE, foram estabelecidos procedimentos a serem seguidos pelos interessados que farão uma solicitação on line para a inserção dos dados no citado sistema, que são diferenciados a princípio no ato da escolha das opções que podem ser: pedido de registro sindical (SC), alteração estatutária, alteração de dados perenes (SD).

No momento da realização desta pesquisa temos um universo de 13.226 (treze mil duzentos e vinte e seis) sindicatos ativos, desse total 9.055(nove mil e cinqüenta e cinco) são sindicatos com registro ativo de trabalhador e 4.171(quatro mil cento e setenta e um) sindicatos com registro ativo de empregados, segundo dados registrados e divulgados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, sendo que deste universo temos 236 sindicatos com registro ativo com base territorial no Estado de Alagoas.

O CNES transforma-se numa vitrine virtual, pois todas as vezes que as entidades sindicais elegem uma nova diretoria, elas são obrigadas a atualizarem seu cadastro ativo, com a inclusão de seus diretores, início e termino de mandato, o mesmo procedimento no caso de mudança de endereço ou filiação.

Isto permite que o usuário de modo geral possa acessar o CNES em busca de quaisquer dados, basta para isso acessar o site: www.mte.gov.br, “clique” em relações de trabalho, “clique” em cadastro nacional de entidades sindicais, “clique” em consultas ao cadastro nacional de entidades sindicais, “clique” em consulta avançada, abrirá uma página pedindo CNPJ, nº solicitação, razão social etc. Para exemplificar basta colocar em razão social parte do nome do sindicato, ex.: hoteleiro, e a Unidade da Federação AL, surgirão todas as informações existentes a respeito do sindicato procurado.

Somente com as informações atualizadas de mandato e diretoria no CNES é possível dar prosseguimento de inclusão de acordos/convenções no Mediador.

O Sistema de Negociações Coletivas - Mediador foi implantado pela Portaria nº 282, de 6 de agosto de 2007, por ato do Ministro Carlos Lupi. Foi por ato do então Secretário de Relações do Trabalho Luiz Antônio de Medeiros normatizado por meio da Instrução Normativa nº 9, de 5 de agosto de 2008 que tornava obrigatória a utilização do mesmo a partir do dia 1 de janeiro de 2009. E a Instrução Normativa nº 11, de 24 de março de 2009 (publicado no DOU de 25 de março de 2009, Seção I, p. 46), disciplinou os procedimentos de depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho assim como dos termos aditivos.

E para que haja validade as entidades têm que observar as normas vigentes.

A princípio como primeira informação que se tem a respeito da inclusão de acordos ou convenções é que basta acessar o site www.mte.gov.br, na página inicial “clique” na “janela” MEDIADOR e surgirá uma tela dando possibilidade de Solicitação de Registro de Instrumento Coletivo.

O Sistema de Negociações Coletivas – Mediador é o ambiente virtual onde as organizações sindicais depositam seus acordos ou convenções disponibilizando-os à sociedade. Desta forma facilita a vida do trabalhador que precisa saber qual o seu piso salarial, quais os benefícios a que tem direito e principalmente de forma transparente, uma vez que inserido, está disponibilizado a sociedade, sem quaisquer restrições. Também facilita aos patrões e usuários em geral, pois todos podem ter acesso gratuito ao instrumento coletivo, sem mais exigências nem cobranças como as feitas por algumas entidades sindicais, que tinham por hábito cobrar pela tabela de reajuste.

São procedimentos a serem adotados pelas partes interessadas em inserir as cláusulas dos instrumentos coletivos são os seguintes:

1º passo: entrar no site www.mte.gov.br , Mediador;

2º passo: escolher acordo coletivo, convenção coletiva ou termo aditivo;

3º passo: inserir o CNPJ de uma das partes, que com isso busca o endereço e representante, gerando uma MR:

4º passo: gerada a MR que receberá um número que servirá de identificação e acompanhamento, se inclui a(s) outra(s) parte(s), partindo para a inserção das cláusulas que são escolhidas dentro de um quadro de direitos do trabalhador similar ao existente na Consolidação das Leis do Trabalho;

5º passo: concluída a inserção das cláusulas a mesma é transmitida e protocolada na sede da SRTE de origem.

6º passo: a Seção de Relações do Trabalho ao receber o processo registrará o acordo ou convenção a partir da análise dos seguintes itens: se há erro na categoria e ou vício formal, quando existe erro na categoria as partes interessadas são notificadas a descreverem a categoria conforme existente no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais. O vício formal apesar de notificado impossibilita o registro, sendo necessária uma nova inclusão de Instrumento Coletivo Registrado.

O Sistema Mediador é uma ferramenta que se bem utilizada pelos trabalhadores pode resultar num grande benefício, a partir da visão generalizada, dos instrumentos coletivos registrados no país como um todo e que pode servir de parâmetro para um processo de negociação coletiva regionalizada, caracterizada pelas conquistas já alcançadas pela mesma categoria em outras áreas do país.

Em pesquisa realizada no Mediador abrangendo o período de 01/07/2009 a 01/07/2010 foram identificados em Alagoas 239 registros de instrumentos coletivos, sendo que deste total 117 instrumentos coletivos registrados tinham como cláusulas em comum reajuste do piso da categoria. Outro número significativo deste período é que 153 instrumentos coletivos registrados tinham cláusulas de Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros, proporcionando ganhos efetivos aos trabalhadores, e mais, possibilitando que qualquer categoria de trabalhadores assemelhados consulte o sistema e obtenha ganhos iguais as mesmas condições de trabalho em outras regiões do país, à medida que o desenvolvimento regional seja comparável. Exemplificando, se a categoria de vigilantes em Alagoas conseguiu seu instrumento coletivo registrado, os vigilantes de Sergipe, estado vizinho, podem consultar o instrumento, e também exigir do patronato local as mesmas condições de trabalho e salário.

Culturalmente existe uma necessidade de maior divulgação desta nova realidade entre as organizações sindicais, seus representados e para a sociedade em geral, tanto do procedimento em si, isto é da inclusão dos dados, como da realização da consulta dos instrumentos coletivos registrados para conhecimento do seu teor, pois só desta forma será um instrumento de barganha entre as categorias, independente de sua localização territorial, fortalecendo os trabalhadores.

5.2.1 Exemplo de uso do Mediador

A Seção de Relações do Trabalho em Alagoas tem sempre mediado os conflitos coletivos de trabalho, basicamente na questão da data base da categoria e piso salarial, por conta disso exemplificamos os procedimentos realizados a partir da solicitação do Sindicato dos trabalhadores com relação à Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010.

Sempre que provocada a SERET, Alagoas, para cumprir com seu objetivo busca incessantemente contribuir para que a mediação dos conflitos coletivos de trabalho seja realizada o mais rápido possível, partimos então para pesquisar um instrumento coletivo específico. Esta pesquisa caracterizou-se pelo estudo da **Convenção Coletiva de Trabalho 2009/2010**, que abrange as categorias: Vigilantes e Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância e Transporte de Valores e dos Trabalhadores em Serviço de Segurança, Vigilância, Segurança Pessoal, Cursos de Formação e Especialização de Vigilantes, Empresas Orgânicas, Similares e seus Anexos e Afins e o Sindicato das Empresas de Vigilância, Segurança e Transporte de Valores no Estado de Alagoas. A categoria tem como data-base o mês de março.

Em fevereiro de 2009 o Sindicato dos Trabalhadores solicitou a mediação da SERET no processo de reajuste do piso salarial da categoria e de melhoria das condições de trabalho. Foram convocadas pela SERET as partes para uma reunião com dia e hora marcada onde seria apresentada a proposta do sindicato obreiro, o qual não conseguia negociar diretamente com a categoria econômica. Esta convocação é realizada através de notificações, enviadas por meio dos correios.

Segundo o levantamento realizado na SERET-Alagoas, foram realizadas cinco reuniões nas seguintes datas: dias 06 e 16 de fevereiro, 03 de março, 13 de abril e 29 de abril de 2009, e apesar das negociações assegurarem vários benefícios para a categoria, foi decidido na última reunião que o processo de mediação por parte da SERET estava encerrado, pois dois itens não puderam ser solucionados pelas partes: o reajuste do piso salarial do Vigilante de Posto e do Ticket Alimentação, sendo com isso solicitado uma **CERTIDÃO DE**

MALOGRO PARCIAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA pelo Sindicato obreiro, que tencionava instaurar um Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho.

O processo de mediação realizado pela SERET com as várias reuniões facilitou um maior entendimento entre as partes, proporcionando um acordo das cláusulas não econômicas e permitindo um avanço nas negociações coletivas entre a categoria profissional e econômica que resultou num ganho permanente para os direitos do trabalhador. Com isso também tornou célere a instauração do processo de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, pois centralizou o conflito no ponto principal: reajuste do piso e possibilidade ou não de pagar-se salário base menor que o salário mínimo.

O processo de negociação existente entre as duas entidades sindicais estava travado por conta da leitura diferente relativa ao aumento do piso salarial do Vigilante de Posto, que era maior que o salário mínimo nacional, fruto de negociações anteriores, e que a entidade patronal entendia que a soma do salário-base mais os adicionais de periculosidade e de produtividade fossem a ele vinculado, o que geraria um salário base menor que o mínimo porém uma remuneração total maior que o mínimo (com a soma dos adicionais). Os trabalhadores não aceitaram este entendimento, pois para eles é essencial o salário base ser maior que o mínimo, menos que isso eles entendiam que a categoria estaria sendo rebaixada.

Instaurado o Dissídio Coletivo nº 00110-2009-000-19-00-4 do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (Alagoas) foram mantidas as conquistas obtidas pela categoria econômica ao longo dos anos, permitindo que o salário-base do Vigilante de Posto chegasse a R\$ 465,02, (maior que o piso do salário mínimo nacional) mais risco profissional e produtividade totalizando R\$ 632,42. Assim como foi reajustado de R\$ 45,00 para R\$ 49,00 o valor do ticket alimentação. Concedeu-se um reajuste de 11,78% para toda a categoria, com efeito retroativo a data-base março, implantada a partir do mês de setembro e o saldo devedor pago em parcelas nos meses de outubro, novembro e dezembro/2009.

Com o julgamento do Dissídio Coletivo as entidades retornam a SERET para registrar a Convenção Coletiva que recebeu o nº AL000161/2009 com seus novos valores:

Categoria Profissional	Salário-Base	Risco profissional de 30%	Produtividade 06%	Total
Vigilante de Posto	R\$ 465,02	R\$ 139,50	R\$27,90	R\$632,42
Vigilante Componente da Escolta Armada	R\$ 534,73	R\$ 160,42	R\$ 32,08	R\$ 727,23

para Carro-Forte				
Vigilante da Guarnição de Carro-Forte	R\$ 534,73\$ 5	R\$ 160,42	R\$ 32,08	R\$ 727,23
Vigilante fiel de Carro-Forte	R\$ 657,05	R\$ 197,11	R\$ 39,42	R\$ 893,58
Vigilante Condutor de Carro-Forte	R\$ 878,34	R\$ 263,49	R\$ 52,70	R\$ 1.194,53

Reajuste Salarial

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2010)

Observamos com este exemplo o quanto o sistema Mediador contribuiu para que as negociações e os seus resultados fossem rápidos e transparentes. Com a mediação física o conflito foi centralizado em dois pontos, foi levado a Justiça do Trabalho para decisão jurídica sobre os pontos supracitados, e em seguida a decisão resultou no instrumento hoje registrado no Mediador, o qual pode ser consultado por qualquer usuário.

5.2.2 Conhecimento e Utilização do Mediador pelos Sindicalistas e Servidores da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas

Apresentamos o resultado detalhado dos dados coletados após a aplicação de questionários específicos entre os sindicalistas e os servidores que trabalham em outros Setores da Superintendência que nos mostram como eles percebem o Sistema de Negociações Coletivas – Mediador.

Tipos de apoio	Entidade	Servidor
Inserção de acordos / convenções no sistema mediador	16	6
Inserção e alteração de dados perenes no CNES	3	0
Legislação sobre organizações sindicais	5	5
Outra	1	6
Não utiliza	0	8

Tabela 1 – Tipos de apoio buscado na SERET

Em relação ao tipo de apoio buscado na SERET verificamos nas respostas das entidades sindicais que elas vivenciam mais a realidade da inserção de acordos/convenções, em detrimento aos servidores que procuram apoio na legislação sobre organizações sindicais.

Segurança nas informações prestadas pelos servidores da SERET	Entidade	Servidor
Sempre	12	14
Freqüentemente	6	4
Algumas vezes	0	0
Raramente	0	0
Nunca	0	0
Não utiliza	0	7

Tabela-2 Segurança nas informações da SERET/AL

Em relação à segurança nas informações prestadas pelos servidores da SERET, verificamos que as entidades sindicais assim como os servidores sentem segurança nas informações prestadas pela SERET/AL.

Retorno imediato nas consultas da SERET	Entidade	Servidor
Sempre	11	12
Freqüentemente	5	4
Algumas vezes	2	1
Raramente	0	0
Nunca	0	0
Não utiliza	0	8

Tabela 3 – Retorno imediato nas consultas da SERET/AL

Em relação ao retorno imediato nas consultas da SERET-Alagoas verificaram que as entidades sindicais assim como os servidores conseguem retorno imediato quando de suas consultas.

Sugestões de melhorias para a SERET *	
Agilidade nas mediações	1

Realizar seminários	3
Encaminhar homologações para o sindicato	3
Respostas imediatas	3
Aumentar o número de funcionários	3
Salas apropriadas para atendimento	2
Participar da fiscalização de irregularidades nas empresas	1

Tabela 4 – Sugestões de melhorias para a SERET

* *Questionamento exclusivo para Entidades Sindicais*

Em relação às sugestões de melhorias sugeridas pelas entidades sindicais verificamos a necessidade de uma agenda permanente para as mediações, da realização de seminários por parte da Superintendência, do encaminhamento de homologações de rescisões de contrato para os sindicatos, de resposta imediata as suas demandas, do aumento de servidores na Seção de Relações do Trabalho/AL, de salas apropriadas para o atendimento com mais privacidade, e de mais participação da fiscalização coibindo as irregularidades nas empresas.

Sobre o conhecimento do SISTEMA MEDIADOR,	Entidade	Servidor
Já ouviu falar e busca sempre informações sobre o tema	17	3
Já ouviu falar mas nunca tive interesse sobre o tema	0	12

Tabela 5 – Sistema Mediador

Em relação ao tema Sistema Mediador verificamos que as entidades sindicais manifestaram o seu conhecimento ao contrário dos servidores que não tem interesse sobre o tema.

Acessos ao site do MTE para informações do SISTEMA MDIADOR	Entidade	Servidor
Sempre	12	0
Freqüentemente	3	1
Algumas vezes	4	2
Raramente	0	5
Nunca	0	17

Tabela 6 – Acessos site MTE

Em relação aos acessos ao site do MTE para informações do Sistema Mediador, verificamos que este acesso sempre ocorre pelas entidades sindicais ao contrário em relação aos servidores que nunca acessam.

Formas de acesso ao SISTEMA MEDIADOR	Entidade	Servidor
Recebeu informações pessoalmente	8	3
Recebeu informações por telefone	2	0
Recebeu alguma demonstração por parte de servidor	9	5
Outra	2	0
Nunca acessou	0	17

Tabela 7 – Formas de acesso

Em relação às formas de acesso ao Sistema Mediador verificamos nas respostas das entidades sindicais que receberam informações pessoalmente e alguma demonstração por parte dos servidores da Seret ao contrário dos servidores alheios ao setor que nunca acessaram o Sistema.

Frequência de conquistas através do SISTEMA MEDIADOR *	
Sempre	6
Freqüentemente	5
Algumas vezes	5
Raramente	1
Nunca	0
Não sabe / não quer responder	0

Tabela 8 – Frequência de conquistas através do Mediador

* *Questionamento exclusivo para Entidades Sindicais*

Em relação à frequência de conquistas através do Sistema Mediador verificamos nas respostas das entidades sindicais que existe frequência nas conquistas através do Sistema Mediador.

Benefícios avançados no processo de negociação coletiva *	
Auxílio alimentação	3
Auxílio saúde	1
Auxílio creche	1
Auxílio doença	1
Redução de jornada	1
Hora extra	3
Outro	9

Tabela 9 – Benefícios alcançados

* *Questionamento exclusivo para Entidades Sindicais*

Em relação aos benefícios alcançados no processo de negociação coletiva, verificamos que houve benefícios alcançados no processo de negociação coletiva, sendo enumerados na seguinte ordem: auxílio alimentação e hora extra, empatados, seguidos de auxílio saúde, auxílio creche, auxílio doença e redução de jornada. Citam outros benefícios, tais como: reajuste salarial, cláusulas econômicas, ajuste de conduta e banco de horas.

Processo de negociação após o Sistema Mediador	Entidade	Servidor
Mais rápido	15	3
Menos rápido	0	0
Menos burocrático	5	6
Mais burocrático	1	0
Outro	0	2
Não sabe / não quer responder	0	14

Tabela 10 – Processo de negociação após Sistema Mediador

Em relação ao processo de negociação após o Sistema Mediador verificamos nas respostas das entidades sindicais que os procedimentos no sistema mediador tornaram o

processo de negociação mais rápido e menos burocrático, ao contrário do entendimento dos servidores que não sabe/não quer responder.

Contribuições obtidas pelo Sistema Mediador	Entidade	Servidor
Maior visibilidade nas consultas on-line	7	1
Mais transparência nas negociações coletivas	12	7
Maior facilidade para o trabalhador comparar os ganhos locais com os de localidades mais próximas	6	0
Outro	1	0
Não sabe / não quer responder	1	16

Tabela 11 – Contribuições pelo Sistema Mediador

Em relação às contribuições obtidas pelo Sistema Mediador verificamos nas respostas das entidades sindicais que dentre as contribuições obtidas a mais votada foi à transparência nas negociações coletivas, seguida da maior visibilidade nas consultas on line, já entre os servidores se manifestaram por não sabe/não quer responder.

Divulgação do Sistema Mediador	Entidade	Servidor
Concordo	12	10
Concordo parcialmente	6	6
Discordo	0	0
Não sabe / não quer responder	0	11

Tabela 12 – Divulgação do Sistema Mediador

Em relação à divulgação do Sistema Mediador verificamos tanto nas respostas das entidades sindicais como dos servidores que todos concordam é pouco divulgado entre os trabalhadores.

Contribuição das entidades sindicais para maior divulgação *	
Concordo	13
Concordo parcialmente	5
Discordo	0
Não sabe / não quer responder	0

Tabela 13 – Contribuição das entidades sindicais

* *Questionamento exclusivo para Entidades Sindicais*

Formas de divulgação das entidades sindicais *	
Material informativo	8
Assembléias	8
Incentivo para participar de cursos de informação sindical	1
Buscar informações no site do MTE	1
Cursos de capacitação	4

Tabela 14 – Formas de divulgação das entidades sindicais

* *Questionamento exclusivo para Entidades Sindicais*

Em relação às formas de divulgação das entidades sindicais verificamos nas respostas das entidades sindicais que elas acreditam que podem contribuir para uma maior divulgação entre os trabalhadores principalmente por meio de material informativo, assembléias e cursos de capacitação.

De maneira geral, verificamos que os dados coletados em relação às entidades sindicais é uma demonstração que a identificação e o grau de conhecimento do Mediador correspondem à expectativa inicial deste artigo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação da pesquisa foi do meu retorno, após mais de vinte anos em outros setores da SRTE/AL, ao trabalho diário das atividades desenvolvidas na Seção de Relações do Trabalho que permitiu conhecer uma nova face do trabalhador alagoano que busca no Ministério do Trabalho e Emprego uma resposta as suas demandas no âmbito das relações do trabalho. Com certeza a pesquisa foi enriquecedora, tanto do ponto de vista humano como profissional, pois alavancou uma nova descoberta motivadora capaz de tornar o trabalho bem mais prazeroso e útil à sociedade.

As mudanças ocorridas nas duas últimas décadas no Ministério do Trabalho e Emprego repercutiram na postura dos seus servidores diante de uma realidade que mudava a cada momento. Sendo necessária uma avaliação dos serviços prestados por aqueles que buscam a Seção de Relações do Trabalho, com o intuito de entender se o objetivo principal do

órgão está alcançando realmente o cidadão e de que forma é possível minimizar as disparidades existentes.

Está claro com esta pesquisa que o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais está intimamente ligado ao Sistema de Negociações Coletivas – Mediador, que por sua vez tem permitido que as organizações sindicais possam ter uma visão ampliada das conquistas adquiridas por determinadas categorias e que servem de parâmetros para negociações coletivas por outras categorias.

Com esta pesquisa, temos a pretensão de sugerir mais funcionalidades dentro do Sistema Mediador, em especial a inclusão dos inúmeros acordos realizados diariamente entre a empresa e os empregados, nos casos permitidos pela legislação, exemplo da compensação de jornada semanal, das mediações que facilitam a assistência na rescisão contratual; inclusive sendo também um depositário dos resultados das mediações individuais, isto é, caso o Ministério do Trabalho por meio de dispositivo legislativo venha a ter papel ativo na solução dos conflitos.

Esperamos ter contribuído para a divulgação do Sistema de Negociações Coletivas - Mediador, e que novos estudos venham a aprofundar este tema.

REFERÊNCIAS

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relações do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso: Jul. 2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Sistema Mediador**. Disponível em: <<http://www2.mte.gov.br/sistemas/mediador>> Acesso: Jul. 2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria nº 186, de 10 de Abril de 2008. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso: Jul. 2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Solicitação de registro de entidade sindical**: manual do usuário. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>> Acesso: Jul. 2010.

BRASIL. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO E GESTÃO. **Protocolo para Instituição Formal da Mesa Nacional de Negociação Permanente estabelecido entre o Governo Federal e as entidades representativas dos servidores públicos civis da União**, 2003.

BURSZTYN, M. Introdução à Crítica da razão desestatizante. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, ano 49, n. 1, p.148-150, Jan/Mar. 1998.

DENHARDT, J. V.; DENHART, R. B. **The new public service: serving, not steering**. New York: M.E.SHARP, 2003.

FEUERSCHÜTTE. S.; GHISING, L. L. Y.; PADILHA, M.; MEDEIROS, R.; RONCONI, I.; ABREU, L. F. Competências e o Novo Serviço Público: Atribuições dos gestores da Secretaria de Estado de Assistência Social, trabalho e Habitação de Santa Catarina. In: II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2009, Curitiba. **Anais...** 2009, p. 15-17.

FERREIRA, D. P.; RIBEIRO, I. P.; ALVES, C. M.. Negociação coletiva de trabalho no setor público brasileiro. In: XIII CONGRESSO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2008, Buenos Aires, **Anais....** Buenos Aires, 2008.

HORN, C. H.; SILVA, L., COUTINHO, S. G. Organizadores. **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo, LTr, 2009.

MARENCO, A.; PINHEIRO, I.; KLERING, L. R.. **Estado, Governo e Sociedade**. Apostila do Curso de Especialização em Negociação Coletiva - Modalidade à distância. Porto Alegre, p. 101. 2009.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. **Compêndio de direito sindical**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. **Curso de direito do trabalho**. 25 Ed. São Paulo : LTr, 2010.

PINTO, A. L. T.; WINDT, M. C. V. S.; CÉSPEDES, L.. Colaboradores. **CLT Saraiva e Constituição Federal**/obra coletiva de autoria da Editora Saraiva – 35. Ed. Atual. E aum. – São Paulo: Saraiva, 2008. – (Legislação brasileira)

RUPRECHT, ALFREDO J. **Relações coletivas de trabalho**: temas em aberto. São Paulo: LTr, 1995.

SIQUEIRA, NETO, J. F.. **Liberdade Sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

STOLL, LUCIANA BULLAMAH. **Negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007.

APÊNDICE

01. Que tipo de apoio você busca na SERET?

Inserção de acordos/convenções no Sistema Mediador.

Inserção e alteração de dados perenes no CNES.

Legislação sobre organizações sindicais.

Outra. Qual? _____

Não utiliza.

02. Você sente segurança nas informações prestadas pelos servidores da SERET?

Sempre.

Frequentemente.

Algumas vezes.

Raramente.

Nunca.

Não utiliza.

03. Você consegue retorno de imediato quando de suas consultas da SERET?

Sempre.

Frequentemente.

Algumas vezes.

Raramente.

Nunca.

Não utiliza.

04. O serviço prestado as entidades sindicais pela SERET é satisfatório?

Sempre.

Frequentemente.

Algumas vezes.

- Raramente.
- Nunca.
- Não utiliza.

05. De que forma você acha que a SERET pode melhorar seu atendimento as entidades sindicais?

06. Sobre o tema SISTEMA MEDIADOR, você:

- Já ouviu falar e busca sempre informações sobre o tema.
- Já ouviu falar, mas nunca tive interesse sobre o tema.
- Desconhece o tema.

07. Você acessa o site do MTE em busca de informações do Sistema Mediador?

- Sempre.
- Frequentemente.
- Algumas vezes.
- Raramente.
- Nunca.

08. De que forma o acesso ao Sistema Mediador foi realizado?

- Recebeu informações pessoalmente.
- Recebeu informações por telefone.
- Recebeu alguma demonstração por parte de servidor.
- Outra.Qual?_____

- Nunca acessou.

09. O Sistema Mediador como processo de negociação coletiva tem conquistado mais benefícios para a sua categoria?

- Sempre.

- Frequentemente.
- Algumas vezes.
- Raramente.
- Nunca.
- Não sabe/não quer responder.

10. Que tipo de benefícios sua categoria conseguiu avançar no processo de negociação coletiva?

- Auxílio alimentação.
- Auxílio saúde.
- Auxílio creche.
- Auxílio doença.
- Redução de jornada.
- Hora extra.
- Outro.Qual? Ajuste de conduta

11. Os procedimentos no Sistema Mediador tornaram o processo de negociação coletiva:

- Mais rápido.
- Menos rápido.
- Menos burocrático.
- Mais burocrático.
- Outro.Qual?_____
- Não sabe/não quer responder.

12. O Sistema Mediador trouxe que contribuições para a vida do trabalhador?

- Maior visibilidade nas consultas on line.
- Mais transparência nas negociações coletivas.

() Maior facilidade para o trabalhador comparar os ganhos locais com os de localidades mais próximas.

() Outro.Qual?_____

() Não sabe/não quer responder.

13. O Sistema Mediador é pouco divulgado entre os trabalhadores.

() Concordo.

() Concordo parcialmente.

() Discordo.

() Não sabe/não quer responder.

14. As entidades sindicais podem contribuir mais para uma maior divulgação entre os trabalhadores.

() Concordo.

() Concordo parcialmente.

() Discordo.

() Não sabe/não quer responder.

15. Como as entidades sindicais podem contribuir para uma maior divulgação entre os trabalhadores?

Através da realização de assembleias, boletins informativos, capacitações entre outros.
