

Relações do Trabalho nos Correios e o reconhecimento efetivo do direito a negociação coletiva: a experiência da campanha salarial 2015/2016

Ângela Rosa da Silva¹

Eunice Léa de Moraes²

Introdução

Nos últimos anos, os Correios, com necessidade de redesenhar seus caminhos e consolidar sua posição em um mercado cada vez mais complexo e competitivo, sem deixar de cumprir seu papel social, desenvolveu seu planejamento estratégico com essa concepção que deverá ser concluído no ano de 2020.³

Os objetivos estratégicos propostos estão divididos em três grupos: *Corporativo, Linhas de Negócio e Linhas de Gestão*. Vamos nos deter apenas no grupo *Linhas de Gestão* que objetiva desenvolver um modelo empresarial que permita a sustentabilidade da Empresa para alcançar o nível de maturidade de uma empresa de classe mundial. Nessa sustentabilidade empresarial deve ser levado em consideração os três pilares da sustentabilidade: *social, ambiental e financeira*.

No que tange a sustentabilidade social/responsabilidade social, no cenário mundial, há correlação direta entre muitas iniciativas como os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis⁴ Norma ABNT⁵ ISO 26000⁶, Pacto Global⁷, conhecidas e reconhecidas por grandes empresas e organizações.

Nessa esteira mundial, os Correios também incorporam práticas compatíveis com desenvolvimento sustentável. No âmbito nacional, os Correios seguem as diretrizes do Governo Federal, tendo em vista sua vinculação com Ministério das Comunicações e têm absorvido e desenvolvido uma série de políticas públicas a partir da definição política da gestão, reforçando ainda mais sua função social.

O outro objetivo estratégico a ser destacado é *Alcançar o nível de maturidade de uma empresa de classe mundial* que traz no seu arcabouço dez estratégias

¹ Gaúcha. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais. Gerente de Relações do Trabalho dos Correios.

² Paraense. Socióloga. Professora da UFPA. Assessora da Vice-presidência de Gestão de Pessoas.

³ Planejamento Estratégico. Ciclo 2011-2020. Correios 2020.DPLAN. Brasília, maio, 2015

⁴ <http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores>. Acessado em 09 de outubro de 2015.

⁵ <http://www.abnt.org.br>. Acessado em 21 de outubro de 2015

⁶ http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acessado em 11 de outubro de 2015

⁷ <http://www.pactoglobal.org.br>. Acessado em 12 de outubro de 2015

organizadas por Fundamento do Modelo de Excelência da Gestão⁸, são elas: *Pensamento Sistêmico e Visão de Futuro, Aprendizado Organizacional, Cultura e Inovação, Liderança e Constância de Propósitos, Orientação por Processos e Informações, Geração de Valor, Valorização das Pessoas, Conhecimento sobre o Cliente e Mercado, Desenvolvimento de Parcerias e Responsabilidade Social.*

Esse objetivo estratégico é transversal a muitas das estratégias estabelecidas, com finalidade de definir os passos a serem trabalhados para chegar-se a uma empresa de classe mundial.

Em aderência aos propósitos estabelecidos, a Vice Presidência de Gestão de Pessoas, através da área de Relações do Trabalho, busca no cenário mundial e nacional melhores práticas e princípios, objetivando, entre outras questões, reforçar e reconhecer efetivamente o direito a negociação coletiva. E para tanto, vem desencadeando ações para dar concretude a democratização das relações do trabalho e sindicais, diretriz e política de Recursos Humanos.

Processo histórico da criação do sistema nacional de negociação permanente.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT declara em Conferência Internacional do Trabalho⁹ em que todos os Estados Membros têm o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com sua Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais, entre eles a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito a negociação coletiva.

Os Correios desde 2003 instituíram no Acordo Coletivo de 2003/2004 a cláusula 43 que inaugurou a possibilidade de negociação permanente a partir da composição de comissão com vistas à melhorias de processo negocial bem como revisão de cláusulas do acordo coletivo, quando necessário.

⁸ <http://www.fng.org.br/avaliar-se/metodologia-meg/modelo-de-excelencia-da-gestao/fundamentos>. Acessado em 16 de outubro de 2015

⁹ Convenção nº 87. Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948. Organização Internacional do Trabalho -OIT

O texto dessa cláusula foi mantido durante os acordos coletivos de 2004/2005 e 2006/2007.

No ACT de 2007/2008 houve ampliação, preservando o objetivo, qual seja: processo de negociação permanente, mantendo-se até o acordo de 2013/2014.

Foi no inovador Acordo Coletivo de Trabalho do ano de 2014/2015 que foi introduzido o **Sistema Nacional de Negociação Permanente** – SNNP Correios – Cláusula 22, tendo como fundamento a democratização das relações do trabalho e sindicais.

A proposta do sistema constitui uma maneira de organização e de articulação voltada à operacionalização do Acordo Coletivo de Trabalho e resolução de problemas oriundos do mundo do trabalho, por meio de estratégias para assegurar as relações democráticas de trabalho e sindicais, como reuniões periódicas com representação de todos os sindicatos signatários com pauta específica, seguindo-se o protocolo de funcionamento proposto pela Empresa, aprovado e ajustado pelas representações dos trabalhadores/as.

Cada sindicato signatário é representado pelo(a) Presidente ou Secretário(a) Geral e Membros da Comissão Permanente de Negociação de cada Federação Legalmente constituída. Podendo as partes, de comum acordo, aprovar participação de representantes de outras entidades como assessores/as ou observadores/as.

Essas representações poderão também aprovar e constituir Mesas Temáticas e Regionais que poderão tratar de temas específicos para os quais foram instituídas atendendo demanda dos (as) trabalhadores/as no âmbito das Diretorias Regionais.

Entre outras, destaca-se a mesa temática – **Mulher Ecetista** que buscou atender ao objetivo proposto de conhecer as demandas da mulher ecetista com celeridade e transparência, e propor soluções para assuntos pertinentes às relações trabalhistas, tendo como principais ações: *elaboração do regimento interno; recebimento da pauta das instituições sindicais; proposta de constituição de mesas temáticas regionais aprovada pela mesa nacional; proposta de*

capacitação específica para desenvolvimento de liderança feminina, participação objetivando capacitação em eventos de Pró-Equidade Gênero e Raça; envolvimento de áreas dos Correios, por meio de apresentações/palestras sobre absenteísmo, uniforme, assédio moral e sexual, comunicação, bem como, de levantamento de dados e informações com objetivo de subsidiar trabalhos desenvolvidos.

No período de negociação coletiva do ano de 2014, houve participação de das mulheres integrantes da *Mesa Temática Mulher Ecetista*, na elaboração de cláusulas sociais, integrando a temática gênero. Destacando-se subtítulo específico denominado *Das Garantias da Mulher Ecetista e cláusulas 05 e 10 – Diversidade e Inclusão e Enfrentamento à violência contra a mulher*, respectivamente.

Tanto as representações dos Correios quanto as representações das instituições sindicais, durante avaliação, ponderaram que o desafio de trabalhar a mudança de cultura para promoção de igualdade de gênero é constante, portanto, passa pelo processo permanente de negociação vislumbrando encaminhamentos conjuntos entre Empresa e representações das trabalhadoras.

Os encaminhamentos e providências envolveram diversas áreas dos Correios, oportunizando-as conhecer o assunto e sensibilizando-as para a importância do tema, desencadeando, diversas vezes, entendimento de que o tema gênero nos Correios e nas demais empresas, assim como outros relativos à Diversidade e Inclusão, são transversais e precisam do envolvimento de todas as partes para efetivarem-se.

Diante disso, conclui-se que o processo de negociação permanente possibilita que representantes da Empresa e representantes dos trabalhadores/as, conjuntamente, tratem temas específicos, desencadeando de forma consensuada resolução de inúmeras questões oriundas da relação do trabalho, assim como, possibilita o monitoramento da execução do Acordo Coletivo de Trabalho. Além disso, permite que os temas debatidos durante as reuniões

sejam compreendidos sobre dois pontos de vista: a da Empresa e do Sindicatos/Federações.

Considera-se também que a integração entre as representações dos Correios e das entidades sindicais, proporciona encaminhamentos iniciais, pavimentadores de um processo sólido, que uma vez desencadeado, não poderá sofrer retrocesso.

Importante destacar que a democratização das relações de trabalho pressupõe escuta, encaminhamentos e providências, situações as quais o *Sistema Nacional de Negociação Permanente* garante, e busca do equilíbrio entre os interesses institucionais e dos (as) trabalhadores/as dos Correios representados(as) pelos (as) dirigentes das Federações e Sindicatos.

Outro fator importante é a contribuição da Empresa para alcançar os princípios estabelecidos pela OIT, principalmente o fortalecimento do dialogo social.

A Experiência da Campanha Salarial 2015/2016

As negociações coletivas dos Correios no ano de 2015 iniciaram-se no mês de julho e encerraram-se no mês de outubro.

A composição da mesa de negociação refletiu uma diversidade de opiniões, culturas e ideologias, pois o comando nacional de negociações foi formado por um/a representante de cada um dos 36 sindicatos da categoria dos Correios, mais representantes das duas Federações de Empregados(as) e integrantes da Comissão de Negociação da Empresa.

Durante todo processo de negociação verificou-se que dependendo da especificidade de cada Estado do Brasil, as necessidades e demandas locais com acréscimo da carga ideológica de cada intervenção, eram evidenciadas de forma contundentes.

Em um ambiente que ao mesmo tempo em que os (as) representantes da empresa formavam opiniões e entendimentos, os(as) representantes dos(as) trabalhadores/as também faziam refletir as representações da Empresa, prevalecendo o produto final dessa troca, na maioria das vezes.

A metodologia adotada durante o processo negocial foi baseada no diálogo social, onde a coordenação da mesa apresentava as cláusulas de cada título, após a apresentação era aberto inscrições para as intervenções sindicais sem

limitação de falas ou tempo. As apresentações seguiram a seguinte sequência: Título I – Das questões Sociais; Título II - Das Título III - Relações Sindicais; Da Saúde do(a) Trabalhador(a); Título IV – Das Condições de Trabalho; Título V – Dos Benefícios; Título VI – Das Questões Econômicas e Título VII – Das Disposições Gerais.

Durante os três meses, além da negociação propriamente dita, houve apresentações de temas específicos solicitados pela representação dos trabalhadores como: *Reestruturação dos Correios, Cenário Econômico Financeiro, Plano de Saúde, Assédio Moral e Sexual, Enfrentamento ao Racismo e Sexismo, Itens de Proteção ao (a) Empregado (a)*. Dessa forma, oportunizou-se também, aprimorar conhecimento sobre a empresa, elevando-se assim o nível da negociação coletiva.

A experiência da negociação coletiva do ACT 2015/2016 foi considerada por diversos sujeitos envolvidos interna e externamente, de pleno êxito em razão da estratégia estabelecida pela Vice-presidência de Gestão de Pessoas dos Correios de reafirmação do comprometimento da empresa com o respeito a diversidade e aos direitos humanos, cumprindo as diretrizes do Plano Estratégico 2020, que visa, entre outras metas, elevar os Correios à categoria de Empresa de Classe Mundial.

Apesar da crise econômica mundial que tem afetado o Brasil, as divergências e conflitos emergidos durante a mesa de negociação, a proposta para Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016 foi aprovada pelos 36 Sindicatos dos Trabalhadores dos Correios, considerado uma excepcionalidade, pois há muito tempo este fato não ocorria na negociação dos Correios.

Após a discussão de todos os títulos e cláusulas, solicitou-se a mediação do Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista que a maior complexidade da negociação dar-se-ia ao final, vide título a ser discutido: Questões Econômicas. A mediação de um agente externo contribuiu também, para o alcançar o êxito do ACT 2015/2016.

Desta forma, a empresa apresentou durante a última mediação do TST, duas alternativas para as questões econômicas, a primeira trazia um percentual linear ou um mosaico tendo como fator estruturante uma gratificação que faria efeito

diferenciado nos menores salários. Coube as representações dos trabalhadores a escolha, através das assembleias, do caminho a ser seguido.

A manutenção das demais cláusulas foi encaminhamento também da audiência de mediação, no entanto a Empresa compreendendo a importância dos assuntos tratados durante a Campanha Salarial ainda promoveu novas reuniões, após audiência de mediação, com as representações dos trabalhadores e demonstrou seu compromisso, mais uma vez, com o princípio da negociação coletiva, homologando os avanços propostos pelos Correios e pelas Representações dos Trabalhadores durante as reuniões da campanha salarial.

Com isso a Empresa reforça a importância dos trabalhadores e trabalhadores e a valorização do resultado produzido a partir da intensificação do diálogo social.

O resultado final foi um Acordo Coletivo ainda mais inovador e progressista, com a inclusão de um subtítulo específico sobre Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, a instituição de cláusulas novas, entre elas Promoção da Equidade de Gênero e Enfrentamento ao Sexismo; uma melhoria significativa no título das Relações Sindicais - garantindo-se, o computo do período de liberação de dirigentes sindicais a concessão de promoções, entre outras.

Conclusão

Por todos os aspectos expostos no decorrer do artigo, acreditamos que esse Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016 dos Correios, permitiu constatar que muitos avanços vem sendo conquistados pela categoria de trabalhadores e trabalhadoras da empresa na gestão atual, principalmente no recebimento dos benefícios, na valorização e respeito a diversidade e direitos humanos dos empregados e empregadas, apesar da crise econômica mundial que tem afetado o Brasil e as divergências e conflitos emergidos durante a mesa de negociação, o acordo foi assinado pelos 36 Sindicatos dos Trabalhadores dos Correios e pelas duas Federações, considerado uma excepcionalidade, pois há muito tempo este fato não ocorria na negociação dos Correios.

Outro ponto que merece destaque é a janela que se abriu através da instalação do Sistema Nacional de Negociação Permanente, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, que representa uma enorme oportunidade, tanto para Empresa,

quanto para Sindicatos e Federações, pois além de possibilitar a negociação permanente e estruturada de forma corporativa, estabelece uma outra concepção de relação sindical e do trabalho.

As experiências diferenciadas de mesas temáticas, mesas regionais e negociação coletiva, oriundas da negociação permanente, baseadas no diálogo social, também convergem com princípios da OIT. Essas ações dão concretude as normas internacionais e as diretrizes governamentais e os objetivos, contidos no planejamento estratégico – Correios 2020.

Seguindo essas orientações e propósitos, a Vice-presidência de Gestão de Pessoas, proporciona um melhor desenvolvimento humano aos trabalhadores e trabalhadoras, garante a liberdade sindical e mantém uma melhor relação de trabalho. E os Correios, por sua vez, reafirmam seu papel no desenvolvimento e na integração do Brasil, no que diz respeito ao mundo do trabalho.

Referências Bibliográficas

1. Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016. Correios. Brasília, outubro de 2015
2. Convenção nº 87. Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948. Organização Internacional do Trabalho –OIT
3. Planejamento Estratégico. Ciclo 2011-2020. Correios 2020. DPLAN. Brasília, maio,2015
4. <http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores>. Acessado em 09 de outubro de 2015.
5. http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp. Acessado em 11 de outubro de 2015
6. <http://www.pactoglobal.org.br>. Acessado em 12 de outubro de 2015
7. <http://www.fnq.org.br/avaliar-se/metodologia-meg/modelo-de-excelencia-da-gestao/fundamentos>. Acessado em 16 de outubro de 2015
8. <http://www.abnt.org.br>. Acessado em 21 de outubro de 2015

