

PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ESPAÇO RURAL MINEIRO: UMA ANÁLISE RETROSPECTIVA DA DÉCADA DE 1990

Mozar José de Brito*
Valéria da G. Pereira Brito**
Mônica Carvalho Alves Cappelle***

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi traçar uma configuração do processo de negociação coletiva ocorrido no espaço rural mineiro durante a década de 1990. Para tanto, optou-se pela aplicação do método de pesquisa descritiva. A análise retrospectiva revelou que: a) o processo de negociação coletiva no espaço rural mineiro configurou-se como uma prática social que assumiu traços distintos e bastante singulares; b) o seu pleno exercício encontrou alguns entraves estruturais associados à forma de organização sindical; c) as reivindicações acordadas ao longo dos processos de negociação limitaram-se à exigência do cumprimento da legislação trabalhista. Acredita-se que as considerações reunidas neste trabalho podem, de alguma forma, contribuir para uma reflexão acerca do processo de reformulação do sistema brasileiro de relações de trabalho no espaço social rural, especialmente nesse momento em que se intensificam as discussões públicas sobre o papel do Estado no referido sistema. Certamente, o tema negociação coletiva, flexibilização dos direitos trabalhistas e mudanças na organização sindical fazem parte das agendas de debates.

ABSTRACT

The objective of this work was to trace a configuration of the occurred process of the collective bargaining at the Minas Gerais State countryside in Brazil, during the decade of 1990. It was used a descriptive method, the retrospective analysis. It was showed that: a) the collective bargaining process in this region was configured as a social practice that assumed distinct and singular traces; b) its practice found some structural impediments associates with the organization form of the syndicalism; c) the claims that became part of a agreement through the negotiation processes were those limited to the requirement of the labor law. The considerations carried out from this work can, in such a way, contribute for a reflection concerning reformulation of the Brazilian system of work relationship process in the agricultural social space. This is important especially at this moment where they start again the public discussion about the role of the State in this issue. Certainly, the subject of collective bargaining, the flexibilization of the labor laws and changes in the organization of the syndicalism is part of the debate agendas.

*Prof. PPGA/UFLA

**Pró-Reitora de Graduação/UFLA

***Doutoranda em Adm. CEPEAD/UFMG

INTRODUÇÃO

A negociação participa do caso singular de alguns assuntos que ao mesmo tempo se apresentam simples e complexos, acessíveis a todos e segredo de uns poucos. Não há certamente ninguém que tenha chegado à idade adulta sem se ter envolvido em alguma situação que poderia ser chamada de negociação...

Luciano Zajdsznajder

A longo do século XX, a organização do processo de trabalho no espaço rural brasileiro passou por diversas modificações estruturais que conferem uma dinâmica própria ao mundo do trabalho circunscrito nesse setor da economia. Essas modificações, como um produto social, são decorrentes das transformações provocadas pela introdução de novos padrões tecnológicos (biotecnologia, tecnologias de informação e de automação de processos de trabalho) e a adoção de novos modelos de produção agroalimentar e de gestão da força de trabalho.

No caso brasileiro, estas alterações influenciaram a institucionalização de diversas medidas que passaram a alterar os padrões de relações de trabalho em diferentes setores da economia (agricultura, indústria e serviços), em direção a uma maior flexibilização. No setor rural, esse processo de flexibilização das relações de trabalho está intimamente relacionado a: a) institucionalização de políticas salariais mais flexíveis, tais como programas de remuneração variável e de participação nos lucros e nos resultados; b) redefinição do tempo de trabalho, que passa necessariamente pela possibilidade de formação de banco de horas, permitindo o uso da força de trabalho em função da sazonalidade da produção agroalimentar; c) incorporação de novos modos de regulação jurídica dos contratos de trabalho rural, que permitem a contratação por prazos determinados a menores custos; d) adoção de novas formas de mediação dos conflitos de interesses, incluindo medidas que estimulam o processo de negociação coletiva.

O objetivo central deste trabalho é investigar, de forma retrospectiva, a prática da negociação coletiva ocorrida durante a década de 1990 no espaço rural mineiro. Para tanto, retratar-se-á este processo com base na concepção dos atores envolvidos (Federação da Agricultura do Estado de Minas Gerais - FAEMG e Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Minas Gerais - FETAEMG) e da análise das experiências de negociações coletivas realizadas no meio rural mineiro, durante a década de 1990. A ausência de estudos sobre o processo de negociação coletiva no espaço rural mineiro, por si só, justifica a realização deste estudo.

O trabalho está estruturado em 4 partes. Na primeira, apresenta-se uma revisão teórica, cujos propósitos são: a) elucidar o conceito de relações de trabalho; b) resgatar a história do sindicalismo rural brasileiro, particularizando algumas especificidades do modelo corporativo de organização sindical existente no Brasil; c) tecer algumas considerações que dizem respeito ao conceito, pressupostos e elementos essenciais do processo de negociação coletiva. Na segunda, apontaram-se os procedimentos metodológicos empregados na pesquisa. Na terceira, apresentou-se a análise do processo de negociação coletiva ocorrido no espaço rural mineiro ao longo do período considerado. Finalmente, algumas considerações finais foram tecidas.

RELAÇÕES DE TRABALHO, SINDICALISMO RURAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A compreensão do processo de negociação coletiva no espaço rural exige uma fundamentação teórica que defina relações de trabalho, apresente uma re-

flexão sobre o sindicalismo rural brasileiro (incluindo as particularidades jurídicas dessa forma organização sindical) e discuta o processo de negociação coletiva como um mecanismo de regulação das relações de trabalho.

RELAÇÕES DE TRABALHO E A REGULAÇÃO ESTATAL

Vários têm sido os estudos que procuram conceituar, delimitar e sistematizar a relação capital-trabalho (Melo 1990; Fleury, 1987; Siqueira, 1992). As relações de trabalho são inerentes às relações sociais de produção, sejam elas de natureza agropecuária, industrial ou de serviço. Estas relações sociais têm um caráter dinâmico, dadas as relações de poder desenvolvidas entre os que detêm os meios de produção e/ou decisão e aqueles que vendem a sua força de trabalho. O termo relações de trabalho é empregado no sentido de definir as formas de relacionamento social entre estes atores, que têm papéis organizacionais opostos e complementares (Fleury et al., 1987). Vale lembrar que as relações de trabalho são marcadas por um estado de tensão que pode permanecer latente ou culminar em confrontos abertos, caracterizando, assim, o conflito de interesse e a luta pelo poder como inerentes às relações de trabalho.

Embora as relações de trabalho se concretizem na atividade organizada, é difícil imprimir uma análise sem considerar outros elementos macrossociais (políticos, econômicos, culturais, legais). Partindo deste pressuposto, Melo (1990) considera as relações de trabalho como uma categoria de análise que está inserida no sistema de relações profissionais, cuja noção é emprestada de Dunlop¹. Para esta autora, este sistema foi desenvolvido no Brasil com o propósito de mediar os conflitos de interesses, considerando três linhas estratégicas:

- (1) obscurecer os conflitos sob a égide da cooperação entre as classes;
- (2) retirá-los do ambiente de trabalho e remetê-los para a instância do legal, no interior da justiça do trabalho;
- (3) apoiar-se numa certa antecipação e outorgas previstas pela (CLT) Consolidação das Leis do Trabalho (Melo, 1991 p.50; Carvalho Neto e Melo, 1998).

Desde 1994, o próprio Estado vem tentando promover algumas mudanças institucionais, na tentativa de flexibilizar as relações de trabalho nos diferentes setores da economia (Krein, 2001). Entre essas medidas destacam-se: a flexibilização da remuneração por meio da regulamentação (MP1029/94) dos sistemas de participação nos lucros e resultados; a redefinição do conceito de jornada de trabalho (ajustando-o à noção de ciclos de produção) associada à regulamentação da implementação de bancos de horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/78) e, finalmente, a institucionalização das comissões de conciliação prévia (CCP), cujo propósito é mediar os conflitos *in loco* sem passar pela justiça do trabalho. Para Krein (2001), apesar deste conjunto de medidas sinalizar para a flexibilização das relações de trabalho nos diferentes setores da economia, elas não foram capazes de modificar o sistema de representação sindical e os procedimentos formais de negociação coletiva, como será discutido a seguir.

UMA BREVE HISTÓRIA DO SINDICALISMO RURAL BRASILEIRO E AS ESPECIFICIDADES DE SUA ORGANIZAÇÃO

A história do sindicalismo rural brasileiro deve ser vista como um produto social, fruto das transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo desde

¹ Dunlop (1958) "aplica o esquema parsoniano às relações profissionais definindo-as num sistema formado por atores, certos contextos, de ideologia que faz do sistema um todo, enfim, de um corpo de regras, cujo fim é o de reger os atores nas suas condições de trabalho e na vida de trabalho. Os atores são constituídos pela organização dos dirigentes e seus representantes na função de controle e de gerência, pela organização dos trabalhadores (não pertencentes à direção) e seus porta vozes e pelas instituições públicas especializadas". Para um maior entendimento ver Melo (1990).

1930. Essa forma de organização da classe trabalhadora pode, portanto, ser compreendida como resultado de um movimento dialético que envolvia, e ainda envolve, a intervenção do Estado e a ação coletiva de trabalhadores e de empresários rurais no sentido de regular as relações de trabalho. Barros (1986), ao realizar um resgate histórico sobre a formação dos sindicatos rurais brasileiros, apresenta uma sistematização que privilegia três fases de construção social dessas organizações de trabalhadores.

Esse autor destaca o primeiro período, entre 1903 e 1932, como um marco de referência das primeiras tentativas do Estado em criar mecanismos de regulação das relações de trabalho. Inclui-se aí, a institucionalização do Decreto-Lei 979 que, já naquele momento histórico, apontava para cerceamento da liberdade sindical e inibia a emergência de qualquer tentativa de organização da classe trabalhadora rural (Thomaz Junior, 1996). Nesse sentido, a formação de sindicatos foi regulamentada de modo a estimular a congregação de patrões e empregados (atores com interesses divergentes) em uma mesma entidade representativa. Portanto, era uma forma de organização sindical que negava o conflito de interesses entre capital e trabalho e não reconhecia os sindicatos dos trabalhadores rurais como instrumentos de luta e de conquista da cidadania.

Para Barros (1986) e Thomaz Junior (1996), esse período deve ser visto apenas como marco jurídico-legal inicial que não provocou (dadas as pressões políticas dos empregadores) alterações significativas na relação entre capital e trabalho, bem como não contribuiu para a emergência de um movimento sindical rural combativo e independente. Vale lembrar que, na década de 1920, o Decreto-Lei 979 foi revogado, assim como outros mecanismos legais que regulamentavam as relações de trabalho no mundo rural. Assim, criou-se uma lacuna jurídica de aproximadamente dez anos que somente contribuiu para o controle político de qualquer tentativa de organização da classe trabalhadora rural.

Essa desregulamentação, que caracterizava a não intervenção do Estado nas relações de trabalho, foi “quebrada” somente em 1934, quando foi institucionalizado o Decreto-Lei 24.694, representando o início da segunda fase do sindicalismo rural brasileiro, demarcada por Barros (1986). Para este autor, o decreto reconhece a necessidade de se criar sindicatos independentes para empregadores e empregados, mas não provocou, dada a orientação apenas formalista da regulamentação estatal, nenhuma mudança prática significativa nessa forma de organização social.

Esse formalismo ficou mais evidente na medida em que o Decreto-lei 7.038 de 10 de novembro de 1944 foi criado pelo governo Vargas, estabelecendo que os sindicatos rurais deveriam: a) subordinar os interesses classistas e profissionais aos interesses nacionais; b) definir uma postura de conciliação e consenso nos dissídios coletivos de modo promover a harmonia entre capital e trabalho; c) estabelecer uma parceria com o Estado na construção da solidariedade social; d) evitar qualquer tipo de vínculo com organizações internacionais de representação sindical. Até 1954, essas restrições, associadas a trabalhadores pouco politizados, foram fatores determinantes na construção de um movimento sindical incipiente, politicamente pouco articulado e com baixa capacidade de mobilização da classe trabalhadora rural (Barros, 1986; Thomaz Junior 1996; Coleitti, 1998). Para estes autores, foi somente a partir da referida data que o sindicalismo rural, dada a influência dos partidos de esquerda e da ala progressista da igreja católica, despertou e passou a atuar de forma coordenada como um instrumento de luta dos trabalhadores rurais.

Essa ação coordenada resultou na criação da União de Lavradores e Trabalhadores Agrícolas do Brasil (ULTAB). Ao longo do governo Kubitschek, essa entidade passou a mobilizar e organizar o movimento dos trabalhadores rurais em quase todos os estados da Federação. Para Thomaz Junior (1996), o movimento mais organizado resultou no crescimento do número de sindicatos formalizados, passando de 8 sindicatos reconhecidos, em 1962, para 800 entidades sindicais em 1963, atingindo a marca de 1200 organizações (que congregavam sindicatos

de assalariados, arrendatários, pequenos agricultores, parceiros e trabalhadores temporários) e 24 federações que trabalharam para a criação, em 1963, da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), a qual passou por uma forte intervenção após o golpe militar de 1964. Esse controle político representou um primeiro esforço do governo militar em direção à redefinição da organização sindical vigente e ao controle do espaço político do próprio movimento trabalhista rural (Barros, 1986; Thomaz Junior 1996; Coleitti, 1998; Galvão 1999; Medeiros, 1990; Medeiros, 1989).

Na reestruturação da organização sindical, os militares definiram uma nova política de enquadramento sindical. Na prática, essa nova política estimulou o desenvolvimento de uma forte dependência dos sindicatos rurais em relação ao Estado, que perdurou até 1988, quando foi promulgada uma nova Constituição Federal, que provocou algumas alterações na organização sindical brasileira. Na realidade, passa-se de um regime caracterizado por uma forte intervenção do Estado para um sistema de relações profissionais que confere a autonomia sindical às entidades representativas de classes, sem, contudo, privilegiar a liberdade sindical. O artigo oitavo da Carta Magna é aqui reproduzido, com vistas a apresentar os dispositivos legais que regulamentam a organização sindical:

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

I - a lei 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 categoria sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida por trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área do 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 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.

Pode-se perceber que este artigo constitucional sinaliza inicialmente para uma certa liberdade sindical (É livre...). Posteriormente, submete a organização sindical a alguns postulados que são contraditórios aos princípios desta própria liberdade. Este fato é caracterizado pela imposição da unicidade sindical (sindicato único por categoria em uma mesma base territorial), pela permanência da

contribuição sindical compulsória (determinação e controle da aplicação dos recursos) e pela obrigatoriedade da participação dos sindicatos em processo de negociação coletiva. Estes aspectos, entre outros, atribuíram à organização sindical brasileira (nela inserida a organização sindical rural) um caráter corporativista.

Este modelo, que se convencionou chamar de "sistema corporativo de organização sindical e de negociação coletiva", é marcado, ainda, por outros aspectos que estão previstos na CLT, embora nem todos estejam sendo observados e exigidos após a aprovação da Constituição: enquadramento sindical definido pelo Estado, estatuto padrão, controle do processo eleitoral, critérios oficiais de elegibilidade, obrigatoriedade do voto do associado, definição da estrutura confederativa, proibição da organização horizontal e proibição de filiação a entidades sindicais internacionais.

No que se refere ao processo de negociação coletiva, este sistema confere o "monopólio" da representação ao sindicato de base, estabelecendo que a negociação se limite ao âmbito da categoria econômica correspondente (acordo e convenção) e que fique restrita à data-base; à subordinação da negociação à política econômica; à regulamentação restritiva do direito de greve; à mediação compulsória pelo Poder Executivo (Delegacias Regionais do Trabalho) e, finalmente, à arbitragem compulsória pela Justiça do Trabalho.

Diante das considerações acima, ressalta-se que o processo de negociação coletiva no setor rural é regido pelo mesmo arcabouço legal que regulamenta este processo no meio urbano (Título VI da CLT, lei de greve 7783/89, legislação sobre o salário mínimo e os demais salários). A sua prática se concretiza dentro de uma estrutura sindical também corporativa, em que os sindicatos detêm o "monopólio" da representação dos trabalhadores, negociando diretamente com as empresas rurais ou proprietários de terra, ou com o sindicato dos produtores rurais, podendo ainda delegar o poder de representação à Federação. No caso dos protagonistas não se entenderem na mesa de negociação, uma das partes poderá recorrer à Justiça do Trabalho, onde os conflitos serão mediados. Dessa forma, o Estado, orientado por uma ideologia que nega o conflito de interesses, proclama o "espírito" colaboracionista entre patrões e empregados e mantém, até certo ponto, sob controle, o encaminhamento dos eventuais conflitos entre capital e trabalho (Sgreccia, 1992).

Esse formalismo levou o sindicalismo rural brasileiro a estabelecer uma forte dependência do Estado que Galvão (1998) denominou de *legalismo*. Para o autor, esta especificidade expressa-se não apenas no apego à lei encontrado na base da ação sindical (que freqüentemente busca na justiça o respeito aos direitos trabalhistas), mas também na própria dificuldade do sindicalismo rural em escapar dos limites impostos pelo enquadramento sindical e romper com os pressupostos do "*peleguismo*" e lógica assistencialista que inibem a ação sindical, dificultando o processo de negociação coletiva no espaço rural.

Para Alves (2002), o sindicalismo brasileiro mergulhou numa profunda crise que

possui um componente estrutural (os limites do sindicalismo diante da nova lógica de acumulação capitalista), a capacidade de agitação sindical no sentido de sua inserção nas lutas sociais tornou-se bastante exígua (o próprio viés neocorporativo contribuiu para seu isolamento relativo dos problemas prementes do mundo do trabalho). Os sindicatos parecem incapazes de representar, não apenas em virtude de problemas burocrático-organizativos (excesso de verticalização), mas principalmente político-ideológicos, o novo (e precário) mundo do trabalho que surge com a mundialização do capital.

Em síntese, este modelo de organização sindical esgotou-se como modo de regulação das relações entre capital e trabalho (Alves, 2000 e 2002; Ribeiro e Thomas Junior, 2001). Este esgotamento deu margem à emergência de uma forte demanda por reformas que tem sido objeto de discussões no Fórum Nacional do

² <http://www.adufrj.org.br/ARQUIVO/documentos/DIVERSOS/Relatorioforum.htm> disponível em 08/03/2003

Trabalho proposto pelo Governo de Lula², para quem a redefinição do modelo de organização sindical deve: a) preceder a revisão do demais institutos legais que regulam o sistema de relações de trabalho brasileiro, colocando a liberdade sindical como um elemento central deste sistema e b) estabelecer novas bases da representação sindical que permitam a construção de um novo padrão de negociação coletiva e de regulação pública do trabalho. Para tanto, as alterações no marco normativo constitucional e infraconstitucional do sistema brasileiro de relações de trabalho devem orientar-se pela: a) constituição de entidades sindicais livres e autônomas; b) garantia do direito sindical em toda a sua amplitude, tanto no setor público como no setor privado; c) estímulo à negociação coletiva de trabalho em todos os níveis e âmbitos de representação; d) conferência de maior efetividade às leis do trabalho e adequá-las às novas características do mundo do trabalho; e) criação de um ambiente mais propício ao combate à informalidade e à geração de emprego, ocupação e renda; g) estímulo a auto-composição de conflitos trabalhistas e sua resolução por meio da conciliação, mediação e arbitragem voluntárias; h) alteração das leis do processo de trabalho para conferir maior abrangência, agilidade e objetividade às decisões judiciais.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA ESTRATÉGIA DE REGULAÇÃO DE CONFLITOS

O processo de negociação social é definido como aquele que se trava entre os grupos de interesse, nos mais variados níveis, cujo propósito é rearranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas, visando enquadrar as relações de trabalho e o espaço social (Melo, 1990). Essa autora considera, ainda, que o processo de negociação está vinculado ao contexto de uma relação social e a sua ação objetiva, de forma bastante específica, é ajustar regras referentes a esta relação. A Organização Internacional do Trabalho, por sua vez, define como

negociações coletivas aquelas que se efetuam entre um empregador, um grupo de empregadores, ou ainda, uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores, por outro lado, com o objetivo de se chegar a um acordo sobre as condições de trabalho e de contratação (OIT, 1973).

A partir das definições acima, podem-se apresentar alguns aspectos característicos deste processo. O primeiro deles diz respeito ao seu objetivo explicitado, que é o de chegar a um acordo entre os protagonistas. Tal fato significa estabelecer, a partir da articulação confronto-acordo, debate-contrato, os limites aceitáveis para ambas as partes envolvidas. Vale ressaltar que o processo de negociação coletiva é algo muito mais amplo do que uma simples negociação de contrato ou o estabelecimento de um ajuste de posições antagônicas referentes a determinado problema (Dupont, 1982).

O processo de negociação coletiva, como mecanismo de elaboração de normas acordadas, envolve um processo político, manifesta uma relação de poder e contribui, de certa forma, para a transformação das relações capital-trabalho. É por meio desse processo que os conflitos de interesse, que por sua vez são inerentes às relações sociais de produção, são regulados. Para Melo (1991), a institucionalização de um conflito tem como primeiro passo o reconhecimento destas divergências de interesses, ou da desigualdade de poder. Na verdade, a estratégia de institucionalização e reconhecimento dos conflitos parte de um conjunto de ações que permite um processo de regulação sistemático das divergências entre atores sociais das relações de trabalho. As estratégias de regulação assumem um caráter dinâmico, isto é, sua existência está condicionada às relações de poder e às características sociais, políticas, culturais que os grupos de interesses assumem. Mudanças na ordem vigente significam alterações na própria dinâmica imprimida pelo processo de regulação dos conflitos. Prosseguindo, essa mesma autora defende que estes processos relacio-

nam-se a objetivos, que não se excluem: a) o controle do conflito (ocultar, prever, prevenir, antecipando-os, por meio de processos contemplados pelas políticas de pessoal); b) contrato entre as partes por meio da negociação (procedimentos de institucionalização dos conflitos); c) mudanças estruturais.

Neste sentido, o processo de negociação coletiva, como estratégia de regulação, assume o seu pleno sentido na medida em que se reconheça a existência de um conflito de interesses entre os protagonistas da relação capital-trabalho, se aceite a autonomia e reconheça a identidade e o poder dos grupos de interesses envolvidos. Estes pressupostos conduzem a uma concepção de negociação coletiva marcada por dois aspectos complementares. Isto é, a negociação coletiva não pressupõe nenhum acordo ideológico. Na realidade, ela é um mecanismo de regulação de conflitos, não fazendo desaparecer as divergências e as desigualdades de poder. Como mecanismo, ela permite o reconhecimento e a institucionalização do conflito e possibilita a oportunidade de tratá-lo. Por outro lado, contrapondo-se à negociação e ocultação do conflito, o processo de negociação coletiva conduz a uma postura de busca de um "contrato" (acordo) que reconhece a legitimidade das diferentes aspirações, que culminam nas mais diversas reivindicações.

A negociação coletiva tem como propósito criar e recriar estratégias de regulação da relação capital-trabalho. Para tanto, este processo visa a estabelecer regras de compromisso, uma vez que as partes envolvidas apresentam racionalidades distintas e visam a objetivos também diferentes. Uma das características apresentadas por essas normas relaciona-se com a sua natureza temporária, dados a instabilidade e o dinamismo da própria relação capital-trabalho e da sociedade como um todo.

Melo (1991), apoiada nos fundamentos teóricos de Dupont (1982), apresenta uma representação teórica mais rica. Para essa autora, a negociação é um fato tipicamente humano, cujos elementos essenciais, identificados numa situação de negociação, agrupam-se em torno da noção de atores, da noção de divergências e da noção da busca de um arranjo. A idéia da relação entre dois ou vários atores pressupõe uma adesão voluntária ao processo de negociação e à participação por representação, cuja composição deve ser definida claramente, uma vez que o mandato e a delegação podem trazer particularidades e influências no processo de negociação. A idéia de divergência diz respeito à inerência do conflito (de interesses, de objetivos, de estratégias de ação, de valores e de interpretação) nas relações sociais estruturadas, já comentada. Finalmente, o fundamento da busca pelo acordo, que traz em seu bojo duas idéias: a) a predisposição para se chegar a um resultado aceitável e b) o arranjo visado é suscetível de ser realizado de diversas formas. Tal fato está relacionado a diferentes variáveis como, por exemplo, a natureza da disputa, a atitude das partes e as relações de força.

Entretanto, essa mesma autora também chama a atenção para o fato de que não existe um modelo de negociação. Neste sentido, o processo de negociação assume particularidades únicas. Estas particularidades estão relacionadas às características ideológicas, contextuais e institucionais da negociação, bem como à disputa pelo poder, visando mantê-lo ou ampliá-lo, e ao próprio dinamismo do ato de negociar, que constitui a última fase das etapas de manifestação dos conflitos nas relações, o que não implica o fim dos desacordos e das divergências de interesses. Assim, as negociações coletivas assumem uma especificidade que produz duas dimensões relevantes para sua compreensão como um instrumento de regulação de conflitos. Na primeira dimensão, a estrutural, encontram-se os interesses (os elementos subjetivos da negociação, valores e princípios éticos), recursos (conhecimento, experiências, habilidades e estratégias) de que os diferentes atores lançam mão ao longo do processo de negociação coletiva. A dimensão processual revela a interação entre os atores envolvidos na negociação, incluindo os movimentos políticos realizados por eles na tentativa de alcançar os fins propostos (DIEESE, 1999).

Em síntese, a negociação coletiva é um mecanismo de articulação e de regulação dos desequilíbrios presentes nas estruturas sociais em que os interesses são antagônicos e, às vezes, complementares. Este mecanismo é um canal de

expressão permeado por diferentes racionalidades, ideologias e princípios éticos (Asch, 1999; Pruitt e Carnevale, 1991). Portanto, trata-se de um processo dinâmico, com especificidades que estão sendo construídas e relativizadas ao longo dos momentos históricos imprimidos pela própria sociedade.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho classifica-se em uma categoria denominada de estudo descritivo de natureza qualitativa. Para Tripodi et al., 1981; Aissa, 2001; Bervian e Cervo, 1996, a pesquisa descritiva nas ciências sociais aplicadas se caracteriza por observar, registrar, analisar fatos ou fenômenos de forma indutiva, procurando verificar as relações entre o problema investigado e o seu contexto, incluindo as especificidades da ação de diferentes atores sociais na construção da realidade estudada. Portanto, trata-se de uma investigação em que não se propõe testar hipóteses sobre a prática da negociação coletiva no meio rural. Ao contrário, neste trabalho procurou-se, de forma indutiva, compreender esse fenômeno sob a ótica da Federação da Agricultura do Estado de Minas Gerais (FAEMG) e da Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Minas Gerais (FETAEMG), particularizando suas concepções, as principais reivindicações da classe trabalhadora e os principais entraves encontrados por esses atores sociais ao longo do processo de negociação coletiva ocorrido durante a década de 1990.

Na coleta de dados empregaram-se, ainda, as técnicas de entrevista semi-estruturada (Bervian e Cervo, 1996; Bailey, 1982) e de análise documental, cujo objeto de investigação foram os acordos, convenções coletivas e pautas de reivindicações relacionadas ao processo de negociação coletiva estudado. Nesse processo de coleta de informações foram entrevistados ainda o representante da FAEMG e o representante da FETAEMG, ambos com efetiva participação em todos processos de negociação coletiva no espaço rural mineiro. Nesse trabalho de campo, procurou-se formular algumas questões que estimularam os entrevistados a externalizarem as suas concepções e interpretações relativas ao objeto em análise. Inicialmente, solicitou-se aos entrevistados que retratassem a evolução do processo de negociação coletiva, particularizando aspectos relacionados à participação das federações nesta prática de regulação de conflito. Posteriormente, algumas questões que se seguem passaram a orientar o diálogo entre entrevistado e entrevistador: a) como o (a) senhor (a) define o processo de negociação coletiva? Como os sindicatos rurais têm atuado nesse processo? Eles possuem objetivos e estratégias de negociação bem definidos? Como o senhor (a) avalia a postura da entidade que representa? Quais foram as principais reivindicações da classe trabalhadora ao longo da década de 1990? Na sua visão, quais são os fatores limitantes do processo de negociação coletiva? Como o (a) senhor (a) avalia o papel regulador do Estado, principalmente no que diz respeito à organização sindical e à negociação coletiva? Ao longo dos diálogos estabelecidos, outras perguntas foram formuladas visando ao levantamento de informações adicionais que pudessem facilitar a interpretação dos pesquisadores.

As análises que serão apresentadas ao longo deste artigo foram extraídas de um projeto de pesquisa mais abrangente que vem sendo realizado por docentes e pesquisadores de um grupo de pesquisa que integra o Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras.

A PRÁTICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ESPAÇO RURAL MINEIRO NA DÉCADA DE 1990

Historicamente, em Minas Gerais, o processo de negociação coletiva no setor rural iniciou-se na década 1980, intensificando-se após a promulgação da Constituição de 1988. Neste momento, as primeiras negociações coletivas resultaram na assinatura de acordo entre empresas e sindicatos. Este acordo é fruto da deflagração de uma greve pelos canavieiros no sudoeste do estado de Minas Gerais. Sob a influência deste movimento e sob a coordenação da CONTAG e da FETAEMG, em 1981, onze sindicatos rurais desta região e cinco entidades sindicais do Triângulo Mineiro iniciaram um movimento por melhores salários. Embora tenha havido resistência por parte dos empresários rurais, algumas convenções coletivas foram firmadas. Este posicionamento contrário dos produtores, especificamente os cafeicultores, cuja atividade demanda um grande contingente de trabalhadores, se devia às divergências referentes ao piso salarial.

As formas de resistência encontradas pelos produtores iniciaram-se com o não cumprimento das cláusulas acordadas. Em contrapartida, os sindicatos dos trabalhadores passaram a atuar no sentido de regular o conflito. A estratégia da ação sindical se traduziu na exigência do cumprimento da convenção coletiva. Várias foram as estratégias adotadas pela classe patronal, visando neutralizar a ação sindical. Entre elas, demissão de trabalhadores e de delegados sindicais, aplicação de novas tecnologias que exigiam um menor emprego da força de trabalho e recorrência à Justiça do Trabalho pedindo a anulação da convenção. Diante desses conflitos de interesse e da recusa de negociação da classe patronal, dissídios coletivos foram instaurados. Na arbitragem da Justiça do Trabalho, representada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT), ganhos de causas foram dados à classe trabalhadora, embora a classe patronal tenha sido atendida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao recorrer com pedidos de atos suspensivos para as cláusulas deferidas pelo TRT (Sgreccia, 1992). Esta luta histórica aprofundou ainda mais as dificuldades entre capital e trabalho, resultando em um esvaziamento do movimento sindical rural e num retrocesso no que se refere às negociações coletivas, até o ano de 1987. Entretanto, isto não significa que as negociações tenham sido totalmente suprimidas.

Com a promulgação da Constituição de 1988, alguns dispositivos foram alterados e os trabalhadores rurais foram equiparados, na forma da lei, aos trabalhadores urbanos, no que se refere ao recolhimento do FGTS, direito a férias acrescidas de 1/3, piso de 1 salário mínimo para os aposentados e horas extras acres-

QUADRO 1: Número de Negociações Coletivas Realizadas em MG, de 1988 a 2000

Anos	Número de acordos celebrados
1988	54
1989	45
1990	35
1991	38
1992	26
1993	69
1994	25
1995	36
1996	14
1997	26
1998	35
1999	23
2000	11

Fonte: Federação da Agricultura do Estado de Minas Gerais (FAEMG) e Delegacia Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais (DRT)

cidas de 50% do valor da hora trabalhada. Diante destas mudanças, as negociações coletivas ganharam um novo significado, passando a ser realizadas com maior frequência. O Quadro 1 apresenta uma série de negociações coletivas realizadas em MG, entre 1988 e 2000.

Na percepção do representante da FAEMG,

a negociação coletiva está deixando de ser um processo inteiramente conflitivo, para converter-se numa forma normal de comunicação. As discussões têm perdido o caráter de experiência emocionalmente traumática e passam a ser um acontecimento corriqueiro, periódico e necessário. Vem suprir a deficiência das legislações que regem as relações de trabalho através das pautas de reivindicação apresentadas. A negociação coletiva apresenta-se como um complemento natural da legislação, que permite atender com flexibilidade às transformações do mundo trabalhista. Após análise das pautas e reuniões, chegando-se a um acordo com mútuo consentimento, este serve de instrumento normal de fixação das condições de trabalho.

Por sua vez, o representante da FETAEMG define o processo de negociação como

uma forma de resolução consensual das diferenças existentes entre patrão e empregado. É o momento em que se sentam à mesa os interlocutores do capital e do trabalho, com o propósito de se chegar a um acordo sobre o mínimo aceitável pelas partes.

Estas concepções traduzem as noções apresentadas por Melo (1991), apoiada em Dupont (1982). Isto é, os entrevistados, em seus depoimentos, retratam de alguma forma a estrutura básica do processo de negociação. Portanto, reconhecem-se as divergências entre capital e trabalho "...diferenças existentes entre patrão e empregado" (representante da FETAEMG), a necessidade de chegar a um acordo entre as partes "... com o propósito de se chegar a um acordo sobre o mínimo aceitável pelas partes" (representante FETAEMG). Notadamente, as concepções acima apresentam traços ideológicos distintos. A FAEMG, como representante do patronato, tem uma percepção que procura, de certa forma, ocultar o conflito de interesses. O processo de negociação é percebido "como um complemento natural da legislação, permitindo atender com flexibilidade às transformações do mundo trabalhista" (representante da FAEMG). Por meio deste relato foi possível identificar outro elemento de natureza contextual. Reconhece-se, portanto, que a negociação coletiva é processo dinâmico, de natureza temporária e que a sua prática envolve outros fatores além das regras institucionalizadas. Outros elementos integrantes explicitados pelo relato dos entrevistados referem-se à oportunidade que a negociação oferece para "a fixação das condições de trabalho" (Representante da FAEMG) e para uma análise das reivindicações da classe trabalhadora.

Embora o processo de negociação coletiva no setor rural seja entendido pela FAEMG e pela FETAEMG como uma estratégia necessária de regulação de conflito, a sua prática social tem sido marcada por diversos fatores limitantes, dadas às peculiaridades do setor e da própria organização sindical.

As relações de produção no espaço rural mineiro apresentam algumas especificidades que vão desde heterogeneidade da organização do processo de trabalho, passando por diferentes regimes de trabalho, até sazonalidade dos sistemas produtivos, que exige que o trabalho geralmente seja realizado em um determinado período do ano. Encontram-se, neste espaço social, diversas formas de organização da produção, desde as tipicamente capitalistas (monopolista, concorrencial), representadas pelos grandes grupos empresariais rurais, até formas de organização mais próximas da chamada economia de subsistência, representadas pelas pequenas unidades de produção familiares. Portanto, são organizações rurais com características e interesses econômicos e sociais também distintos. Uma outra especificidade das relações de trabalho neste setor

refere-se às formas autoritárias de gestão, combinadas com vários regimes de emprego (trabalho escravo, semi-escravo, várias formas de parcerias, agregados, assalariados sem registro legal e assalariados legalmente registrados) da força de trabalho e as precárias condições de trabalho em várias atividades agropecuárias. Estima-se que cerca de 5 milhões de trabalhadores rurais não possuam carteira assinada. Portanto, não lhes são garantidos os direitos fundamentais do trabalho (como o pagamento do décimo terceiro salário, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e previdência social) e um padrão mínimo de qualidade de vida no trabalho.

... As especificidades da área rural e o não acatamento das normas legais têm influenciado muito nas negociações. Ainda é muito visível na área rural o trabalho sem os registros específicos (livro de registro, assinatura de carteira de trabalho). Desta forma, negociar condições de trabalho (econômicas e sociais), além da legislação tem criado impactos e prejudicado as negociações... (representante da FAEMG).

A organização sindical corporativa no setor rural relacionada a outros fatores, como falta de estrutura (material, jurídica e intelectual), falta de mobilização decorrente da baixa conscientização política, tanto dos produtores como da classe trabalhadora, falta de preparo dos negociadores, desconhecimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores e trabalhadores, é apontada pelos entrevistados como um outro fator limitante à consolidação do processo de negociação coletiva no espaço rural mineiro.

Os sindicatos dos produtores rurais, ao congregarem mini, pequenos, médios e grandes produtores, passam também a representar interesses diversos e até divergentes. Portanto, as negociações coletivas no setor rural assumem traços distintos. Outro fator complicador é não poder negociar determinadas cláusulas, sem considerar a capacidade (estrutural, econômica e social) dos pequenos e mini produtores que empregam força de trabalho assalariada. Da mesma forma, os sindicatos de trabalhadores rurais, que também agregam os pequenos e mini produtores, apontam muitos dos fatores já citados como os principais entraves ao processo de negociação. Esta configuração contraditória se justifica dada a unicidade sindical, que impede a formação de mais de um sindicato por categoria em uma mesma base territorial. Portanto, esta é uma posição do Estado que deveria ser revista, uma vez que a pluralidade sindical possibilitaria uma nova configuração do processo de negociação coletivo no setor rural. Dessa forma, as pautas de reivindicações seriam negociadas de forma mais seletiva, preservando os interesses das partes envolvidas no processo de negociação coletiva.

No que se refere ao desconhecimento da instância jurídico-legal, as negociações coletivas no setor rural sofrem implicações de ordem interpretativa, principalmente por parte dos produtores. Apoiados nas suas racionalidades, os patrões julgam que as reivindicações dos trabalhadores (que estão próximas daquilo que é juridicamente regulamentado) fogem ao seu controle, implicando em custos adicionais. Tal fato é assim retratado: "*...as dificuldades do empregador estão muito ligadas ao desconhecimento das leis e até mesmo da própria capacidade de atender o pleito e sua repercussão no contexto de trabalho...*" (representante da FAEMG).

Entre as reivindicações que se traduzem no componente material do processo de negociação (MELO, 1991), as entrevistas revelaram ainda que:

as negociações na área rural são feitas de forma a atender às condições mínimas dos trabalhadores. Pode-se verificar que muitos dos itens negociados são ociosos, uma vez que existe uma legislação regulando a matéria. Contudo, eles são incluídos objetivando um disciplinamento (representante da FETAEMG).

A análise documental reforça esta configuração e traduz as principais reivindicações da classe trabalhadora, revelando, assim, o caráter legalista do processo de negociação coletiva no setor rural ocorrido no espaço rural durante a década de

1990. As reivindicações dos trabalhadores rurais podem ser traduzidas nos seguintes pontos: estabelecimento de piso salarial (salário mínimo), uma vez que em determinadas regiões do estado de Minas Gerais este não é cumprido; reajuste salarial de acordo com a política salarial do governo federal; pagamento dos dias à disposição do empregador, mesmo não tendo havido prestação de serviços pelos empregados, em virtude de fatores climáticos, problemas com máquinas, com instrumentos de trabalho, com transporte fornecido pelo empregador ou por decisão unilateral do mesmo; fornecimento do comprovante de pagamento de salários aos empregados; pagamento do salário do empregado rural analfabeto diante de testemunhas; anotação na CTPS do empregado rural; fornecimento obrigatório de água potável; construção de abrigos rústicos com instalação sanitária, para a proteção dos empregados na hora da chuva e nos horários de refeição; transporte gratuito fornecido pelo empregador, em caso de acidentes de trabalho, de partos urgentes e doenças; dispensa do cumprimento do aviso prévio a partir do momento em que o empregado, que for dispensado sem justa causa, comprovar a obtenção de nova colocação; multa pelo descumprimento de qualquer obrigação que transgrida a convenção firmada; fornecimento de transporte pelo empregador com condições de segurança satisfatória; contribuição federativa descontada na folha de pagamento dos empregados e depositada a favor de sua entidade profissional; instruções ao trabalhador rural quando do uso de defensivos agrícolas e agentes químicos; reconhecimento da validade de atestados médicos e odontológicos oficializados ou oficiais; fornecimento de equipamentos, ferramentas e instrumentos necessários ao desempenho das tarefas do empregado rural; cessão de área de subsistência destinada ao trabalhador, em atividade de subsistência compatível com a destinação da empresa; pagamento adicional por produtividade; redução da jornada de trabalho; estabilidade no emprego; cesta básica; contrato de safra; licença maternidade e creches para trabalhadores do sexo feminino.

Entre estas reivindicações que têm sido objeto material das negociações, algumas são consideradas pela FAEMG como inegociáveis, destacando-se: pagamento adicional por produtividade, redução da jornada de trabalho, estabilidade no emprego, cesta básica e concessão de benefícios às mulheres, sendo a destinação de áreas de subsistência um item de difícil acordo, sobretudo nas novas negociações entre patrões e empregados. Um fato revelado pela pesquisa foi que, ao longo desses anos estudados, poucas foram as mudanças nas pautas reivindicadas, ficando quase todas as convenções dentro de um mesmo padrão.

As federações, tanto de produtores como de trabalhadores, afirmam que as reivindicações de natureza econômica são prioritárias; contudo, pela análise documental, percebe-se que elas não são exclusivas. Outras, relativas às condições de trabalho e transporte, também têm sido objeto das negociações. Estes achados retratam a luta dos sindicatos dos trabalhadores rurais por melhores salários e pelo cumprimento daquilo que é legalmente estabelecido, o que confere ao processo de negociação coletiva no setor rural um caráter normativo.

Um outro traço que o processo de negociação coletiva no setor rural vem assumindo é a centralização.

Esta centralização se justifica dada a falta de estrutura sindical, a inexperiência dos sindicatos rurais em processo de negociação coletiva, a baixa representatividade e mobilização dos trabalhadores, e o conseqüente menor poder de barganha dos sindicatos, caso viessem participar isoladamente do processo de negociação coletiva...” (representante da FETAEMG).

A atuação da FETAEMG assume um caráter até certo ponto tutorial, no sentido de coordenar a ação sindical, planejar o processo de negociação, articular campanhas salariais, unificar as pautas de reivindicações e representar trabalhadores de bases territoriais onde a atuação sindical é inexistente, ou representar sindicatos que lhe outorgam a representação no processo de negociação coletiva.

Da mesma forma, a atuação da FAEMG também tem sido centralizadora e tutorial.

A participação da FAEMG no processo de negociação é grande, sobretudo naquelas negociações entre sindicato. Participa de negociações no Sul de Minas, Triângulo Mineiro, Zona da Mata, Norte de Minas e Vale do Rio Doce, agregando 69 sindicatos. O objetivo da FAEMG em acompanhar de perto tais negociações é de evitar concessões muito diferenciadas, e, sobretudo, negociar, visando o pequeno produtor que, na sua grande maioria, não pode ter o contrato de trabalho onerado (representante da FAEMG).

A análise documental e as entrevistas, como evidenciado anteriormente, revelaram que as experiências de negociação coletiva no setor carregam os elementos que caracterizam o "modelo corporativo de organização sindical e de negociação coletiva" existente no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar, de forma retrospectiva, a prática da negociação coletiva ocorrida durante a década de 1990 no espaço rural mineiro. Para tanto, resgataram-se alguns elementos teóricos acerca da organização sindical brasileira, cujas amarras institucionais inibiram a consolidação do processo de negociação coletiva e colocaram em cheque a própria legitimidade social do sindicalismo rural mineiro. A literatura especializada aponta que estas amarras associadas à crise que o sindicalismo brasileiro enfrentou nas duas últimas décadas, foram responsáveis pela consolidação de uma organização sindical de caráter corporativista. Esta forma de organização tem como legado a unicidade sindical (sindicato único por categoria em uma mesma base territorial), a permanência da contribuição sindical compulsória (determinação e controle da aplicação dos recursos) e a obrigatoriedade de participação dos sindicatos em processo de negociação coletiva.

Este modelo, que se convencionou chamar de "*sistema corporativo de organização sindical e de negociação coletiva*", incorpora, ainda, outros aspectos que estão previstos na CLT (embora nem todos estejam sendo observados e exigidos após a aprovação da Constituição de 1988), tais como: o enquadramento sindical definido pelo Estado, obediência a um estatuto padrão, controle do processo eleitoral, critérios oficiais de elegibilidade, obrigatoriedade do voto do associado, definição da estrutura confederativa, proibição da organização horizontal e proibição de filiação a entidades sindicais internacionais. Este sistema confere ao sindicato de base uma espécie de "monopólio de representação", estabelecendo que o processo de negociação coletiva se limite ao âmbito da categoria econômica a ele correspondente, restrinja-se à data-base da categoria, esteja subordinado à política econômica do governo e sofra os efeitos da mediação e arbitragem compulsórias promovidas pela Justiça do Trabalho. O processo de negociação coletiva no setor rural é regido pelo mesmo arcabouço legal que regulamenta este processo no meio urbano. A sua prática no espaço rural mineiro ocorre de forma centralizada, com base no poder de representação delegado pelos sindicatos à Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de Minas Gerais (FETAEMG) e à Federação da Agricultura de Minas Gerais (FAEMG) que congregam diversos sindicatos de trabalhadores e patronais, respectivamente. Esse "*legalismo*" levou o sindicalismo rural brasileiro e, em particular, o mineiro, a estabelecer uma forte dependência em relação ao Estado. Tal relação caracteriza-se não só pela vinculação da ação sindical à busca do cumprimento da legislação trabalhista, mas, fundamentalmente, pela dificuldade do sindicalismo rural em escapar dos limites impostos pelo enquadramento sindical e de romper com os pressupostos do "peleguismo" e a lógica assistencialista que inibem a ação política e consolidação do processo de negociação coletiva no espaço rural.

Portanto, produziu-se socialmente uma configuração política-ideológica que resultou numa forma organização sindical rural, que, de certa forma: a) não esti-

mulou a autonomia sindical e nem a emancipação política dos diferentes atores sociais das relações de trabalho, dificultando o diálogo e a negociação coletiva; b) produziu um excesso de burocracia que contribuiu para a redução da eficiência da justiça do trabalho, que passou a ocupar-se prioritariamente da regulação de conflitos decorrentes do descumprimento das normas trabalhistas; d) reforçou a institucionalização, especialmente, no espaço rural brasileiro, de uma cultura sindical assistencialista, dependente, autoritária e pouco combativa; e) inibiu a politização dos sindicalizados e colocou em cheque a legitimidade social do próprio movimento sindical rural, cuja trajetória política tem sido marcada por um baixo grau de representatividade; f) preservou o poder normativo da Justiça do Trabalho em que as convenções coletivas são vistas como mero complemento legal, contribuindo, assim, para a redução do poder de barganha dos sindicatos.

As análises dos resultados desta pesquisa demonstraram que essa configuração política-ideológica influenciou a forma pela qual o processo de negociação coletiva no espaço rural foi articulado ao longo da década de 1990. Em outros termos, as reflexões empreendidas com base nos resultados desta pesquisa evidenciaram que o processo de negociação coletiva ocorrido no espaço rural mineiro, nesse período, configurou-se como uma prática social que assumiu traços distintos e bastante singulares. Os resultados indicam também que o processo de negociação no setor rural durante a década de 1990 evoluiu timidamente. Entretanto, essa evolução mostra-se em um ritmo bem mais lento quando comparada ao processo de negociação coletiva no setor urbano.

No imaginário dos representantes da FAEMG e da FETAEMG, a negociação coletiva recorre como uma prática social que assume traços ideológicos distintos. Para o primeiro ator social, o processo de negociação é concebido "*como um complemento natural da legislação, permitindo atender com flexibilidade às transformações do mundo trabalhista*". Portanto, tem-se uma percepção a respeito do processo de negociação coletiva que procura, de certa forma, ocultar os conflitos de interesses inerentes às relações de trabalho. Reconhece-se também que este processo tem uma dinâmica própria que se situa no contexto histórico-social, assumindo um caráter transitório, cuja prática envolve outros fatores que vão além das regras institucionalizadas. Na visão da FETAEMG, a negociação coletiva é concebida como uma estratégia de regulação de conflitos de interesses, cujo propósito vincula-se à construção de um acordo em torno das questões trabalhistas em pauta. Esta concepção aproxima-se daquelas definida pela literatura especializada na medida em que ela reconhece a divergência entre as partes e a necessidade de negociar consenso em torno das questões em litígio.

Ao longo da década de 1990, diversas reivindicações foram objeto de negociações coletivas. Procurou-se, neste período, construir diversos acordos em que estiveram em pauta os seguintes pontos: estabelecimento de piso salarial (salário mínimo), uma vez que em determinadas regiões do estado de Minas Gerais este não é cumprido; reajuste salarial de acordo com a política salarial do governo federal; pagamento dos dias em que os empregados estiveram à disposição do empregador; fornecimento do comprovante de pagamento de salários aos empregados; pagamento do salário do empregado rural analfabeto diante de testemunhas; anotação na CTPS do empregado rural; fornecimento obrigatório de água potável; construção de abrigos rústicos com instalação sanitária; concessão de transporte gratuito fornecido pelo empregador; dispensa do cumprimento do aviso prévio em casos em que o empregado tenha encontrado um outro emprego; multa pelo descumprimento de qualquer obrigação que transgrida a convenção firmada; fornecimento de transporte pelo empregador com condições de segurança satisfatória; contribuição federativa descontada na folha de pagamento dos empregados e depositada a favor de sua entidade profissional; instruções ao trabalhador rural quando do uso de defensivos agrícolas e agentes químicos; reconhecimento da validade de atestados médicos e odontológicos oficializados ou oficiais; fornecimento de equipamentos, ferramentas e instrumentos necessários ao desempenho das tarefas do empregado rural; cessão de área de subsistência

destinado ao trabalhador; pagamento adicional por produtividade; redução da jornada de trabalho; estabilidade no emprego; cesta básica; contrato de safra; licença maternidade e creches para trabalhadores do sexo feminino.

Assim, pode-se concluir que, durante a década de 1990, o processo da negociação coletiva no espaço rural mineiro assumiu um caráter legalista, limitando-se à construir acordos que exigiam que a legislação trabalhista institucionalizada fosse colocada em prática. Esse caráter legalista, associado à existência de um patronato autoritário, conservador, resistente às mudanças, desconhecedor do poder normativo do Estado e a uma representação sindical pouco politizada (tanto patronal como dos trabalhadores), inibiu, portanto, o desenvolvimento de uma prática de negociação coletiva que rompesse com os padrões de relações de trabalho existentes no espaço rural mineiro no período considerado por esta pesquisa.

Acredita-se que as considerações reunidas neste trabalho podem, de alguma forma, contribuir para uma reflexão acerca do processo de reformulação do sistema brasileiro de relações de trabalho no espaço social rural, especialmente nesse momento em que se intensificam as discussões públicas sobre o papel do Estado no referido sistema. Certamente, os temas negociação coletiva, flexibilização dos direitos trabalhistas e mudanças na organização sindical farão parte da agenda de debates.

REFERÊNCIAS

AISSA, H. B. Quelle méthodologie de recherche appropriée pour une construction de la recherche en gestion? **Actes de la XI^a Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique**. 13-14-15 Juin, 2001. Québec, Canada.

ALVES, G. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da "década neoliberal" (1990-2000). **Revista de Sociologia e Política**, nov. 2002, no.19, p.71-94.

ALVES, G. Do "novo sindicalismo" à "concertação social": ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Revista de Sociologia e Política**, nov. 2000, no.15, p.111-124.

Antunes, M. F. M. Significado histórico do movimento sindical. **Revista de Estudos do Terceiro Mundo**: São Paulo, USP, N.º 41, Set., 1994.

ASCH, S. E. A natureza do processo de negociação. **Revista Múltipla**, Brasília, 4 (6):117 – 125 – Julho 1999.

BAILEY, K. D. **Methods of social research**. New York: The Free Press, 1982.

BARROS, F. R. A. **Organização sindical dos trabalhadores rurais: contribuição ao estudo do caso do estado de São Paulo, entre 1954 - 1964**. Campinas, UNICAMP, 1986. (Dissertação de mestrado em ciências sociais).

BERVIAN, P. A. ; CERVO, A.L. **Metodologia científica**. São Paulo. Makron Books, 1996.

CARVALHO NETO, A. M. ; MELO, M. C. de O. Negociação coletiva e relações de trabalho: Os trabalhadores na extração de minério na raiz de um debate atual. In: **Anais XXII ENANPAD**, Foz do Iguaçu, 27-30 de setembro de 1998.

COLLETI, C. **A estrutura sindical no campo: a propósito da organização dos assalariados rurais na região de Ribeirão Preto**. Campinas, Editora da Unicamp, 1998.

DUPONT, C. **La négociation: conduite, théorie, applications**. Paris, Dalloz, 1992.

FALJONE, A. **Prática das negociações sindicais**. São Paulo: Tama, 1984. P. 14-

23.

FLEURY, M. T. L. et al. **Processo e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo, Atlas, 1987.

FLEURY, M.T.L. **O símbolo nas relações de trabalho: um estudo sobre as relações de trabalho na empresa estatal**. Tese de Livre Docência, FEA – USP, São Paulo, 1986.

GALVÃO, A. As disputas políticas pelo controle do sindicalismo rural paulista. **Revista de Sociologia Política**. Curitiba, 1999. p.157-160

KREIN, J. D. **Mudanças institucionais e as relações de trabalho no Brasil após o Plano Real**. UUNICAMP, Campinas, 2001. 8p. (Relatório de pesquisa)

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Comissões de conciliação prévia – manual de orientação**. 2.ed.; Brasília, 2001. 34p.

MEDEIROS, L. S. Sindicalismo no campo. **Cadernos do Cedi**: Rio de Janeiro, n.20, p.5-10, jan., 1990.

_____. **Histórias dos movimentos sociais no campo**. Rio de Janeiro: FASE, 1989.

MELO, M. C. de O. L. **Relações de trabalho em Minas Gerais: uma configuração do processo de negociação coletiva**. Belo Horizonte, UFMG/FACE/CEPEAD, 1990 (Relatório de pesquisa).

_____. Negociação coletiva: Tratamento teórico e prático. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, FGV, 1991. n.31, v.4. p.49-62

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Las negociaciones colectivas: manual de educación obrera. Genebra, 1973.

RIBEIRO, J. C. ; THOMAZ JÚNIOR, A. E A O movimento sindical e a exclusão social. **Novos Rumos**, Ano 16, N.35, 2001. p.20-27

SGRECCIA, A. Negociação coletiva no meio rural. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**. Belo Horizonte, UFMG, N. 74 -75, jan/jul, 1992. p. 123-140.

SIQUEIRA, M. M. Relações de trabalho em hospitais. *In*: **Anais da ANPAD**. Canela, 1992, p. 136-43

THOMAZ JÚNIOR, A. **Por trás dos Canaviais os (nós) da Cana: uma Contribuição ao Entendimento da Relação Capital X Trabalho e do Movimento Sindical dos Trabalhadores na Agroindústria Canavieira Paulista**. Universidade de São Paulo, São Pulo, 1996 (Tese de Doutorado).

TRIPODI, T. **Análise da pesquisa social**. Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1981.