

Resolução das Disputas entre os Trabalhadores Informais e os Detentores do Poder



Esta série de manuais de orientações com informações sobre a Organização na Economia Informal foi escrita como uma resposta às solicitações feitas por sindicatos e organizações de trabalhadores que pediram idéias práticas sobre como se organizar na economia informal. Trata-se de uma tentativa de disseminar as experiências das pessoas que já estão atuando na organização dos trabalhadores informais.

Este projeto foi iniciado pelo Comitê de Coordenação Internacional (ICC) para Organização da Economia Informal composto pela Associação de Trabalhadoras Autônomas da Índia (SEWA), StreetNet Internacional, Confederação dos Sindicatos de Gana (GTUC); Confederação Trabalhista da Nigéria (NLC); HomeNet do Sudeste Asiático, Confederação Revolucionária dos Operários e Camponeses do México (CROC) e a Federação Geral dos Sindicatos de Comércio do Nepal (GEFONT).

Escrito por Chris Bonner, diretora do Programa de
Organização e Representação da WIEGO.

Foto da capa: Albina Ruiz

Design e Layout: Julian Luckham, (Luckham Creative)

Edição e Publicação: Streetnet Internacional e WIEGO

Revisão (Brasil): Luciana Itikawa

www.streetnet.org.za

www.wiego.org

2009

Sumário

Visão Geral:

Organização na Economia Informal:

Subsídios Bibliográficos para Articuladores iii

Problemas e Desafios:

Trabalhadores Informais em Diferentes Setoresv

1.Introdução

Neste Livro 1
 O desafio 1

2. Uso de Procedimentos da Legislação Trabalhista3

3. Aplicação das Leis da Justiça Natural 5

4. Negociação de um Procedimento de Disputa “Privado” 7

5. Adaptação de Procedimentos Comuns para Trabalhadores Informais 9

Mediação..... 9
 Arbitragem 13

6. Uso da Lei para Resolver uma Disputa 17

Antes de decidir a respeito de uma estratégia jurídica..... 18
 Tomada de uma decisão coletiva 20
 Envolvimento dos afiliados..... 20
 Gestão de verbas para estratégias jurídicas 22
 Escolha de advogado..... 22
 Estratégias jurídicas..... 23

7. Preparação para Disputas: Diretrizes Gerais 27

Atividades de Aprendizado 29

Fontes e Referências Bibliográficas 31

Agradecimentos

Agradecemos a todos os trabalhadores, articuladores e suas organizações que contribuíram direta ou indiretamente na produção destes guias. Agradecimentos especiais à Pat Horn, Coordenadora Internacional da Streetnet Internacional, pelas sugestões e conselhos valiosos ao longo do processo; e ao Crystal Dicks, colaborador aposentado da Associação Internacional de Associações de Educação aos Trabalhadores (IFWEA), que deu suporte ao planejamento dos livros. Nossa gratidão aos membros funcionários da Streetnet Internacional, ao Instituto de Desenvolvimento do Treinamento, Suporte e Educação para o Trabalho (DITSELA) e às Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando (WIEGO). Finalmente, nossa gratidão à Fundação Ford, por providenciar fundos à Streetnet Internacional na produção dos livros.

Crédito das fotos:

Capa: Albina Ruiz: Marcha dos Catadores de Material Reciclável para reivindicar uma nova lei, Peru.
Visão Geral: Martha Chen: Trabalhadores da Agricultura, Índia.

1. Leslie Tuttle: Trabalhador do setor de Tecidos, Tailândia.
2. SADSAWU: Trabalhadores Domésticos, Reunião com o Ministro do Trabalho, África do Sul.
3. Demetria Tsoutouras: Trabalhadores da Agricultura transportados para o trabalho, Índia.
4. Jeeva Rajgopaul: Vendedores com permissão, África do Sul.
5. Leslie Tuttle: Associação de Vendedores de rua, Camboja.
6. Marybeth Graves: Vendedor de Vegetais com documentos de identidade, Índia.
7. LEARN: Oficina com taxistas, Filipinas.



Visão Geral

Organização na Economia Informal: Subsídios Bibliográficos para Articuladores

Os Manuais

A série é composta de seis manuais de orientações:

1. Recrutando Trabalhadores Informais para Organizações Democráticas de Trabalhadores;
2. Criação e Manutenção de Uma Organização Democrática de Trabalhadores Informais;
3. Resolução dos Problemas Cotidianos dos Trabalhadores Informais;
4. Negociações Coletivas para os Trabalhadores Informais;
5. **Resolução das Disputas entre os Trabalhadores Informais e os Detentores do Poder;**
6. Ação Coletiva para os Trabalhadores Informais.

Os Objetivos

Esta série de manuais de orientações tem o objetivo de auxiliar as pessoas que têm a tarefa de organizar trabalhadores na economia informal. Sua intenção é dar idéias práticas aos articuladores em relação ao que deve ser feito e como fazê-lo.

Uso dos Manuais de Orientações

Os manuais de orientações fornecem idéias, orientação e exemplos que você pode utilizar ao organizar trabalhadores informais.

Você pode utilizar os manuais de orientações sozinho ou em equipe. Você pode utilizá-los no campo, no local de trabalho, no escritório ou em um centro comunitário. Adapte-os ao seu contexto, sobretudo, para que se ajustem a seu setor, a seu país e ao sexo, raça e cultura das pessoas que você está organizando.

Utilize-os:

- **como um manual de orientações para organização:** aproveite as idéias, listas e experiências;
- **como fonte de informações:** leia e compartilhe seu conhecimento com outros;
- **para gerar idéias:** crie novas formas de fazer as coisas;
- **como uma ferramenta de planejamento:** utilize as etapas e as estratégias para ajudá-lo em seu planejamento;
- **para ensinar e fortalecer:** em discussões informais, seminários ou treinamentos.

Três princípios-chave da organização

- Fazer melhorias reais, imediatas e concretas na vida dos trabalhadores;
- Dar aos trabalhadores uma noção do poder que eles possuem;
- Alterar as relações de poder.

“Seja entusiasmado, comprometido, inovador e criativo em suas iniciativas de organizar e mobilizar os trabalhadores na economia informal.”

(Kwasi Adu-Amankwah, Secretário Geral da Confederação dos Sindicatos de Gana, setembro de 2006, em pronunciamento na Conferência da ICC sobre Organização na Economia Informal)

Problemas e Desafios: Os Trabalhadores Informais em Diferentes Setores

| Setor/ Grupo | Prioridades | Desafios para a Organização |
|---|---|--|
| Camelôs, feirantes e mascates | Direito e espaço para vender; Infra-estrutura para a venda: proteção contra intempéries, depósito de mercadorias, banheiros e água; Proteção contra repressão da polícia; Segurança; Concorrência – proteção contra efeitos adversos; Acesso ao crédito. | Autônomos – não são considerados trabalhadores nem por si mesmos, nem pelos outros; Controle pelos políticos, pela “máfia”; Medo de repressão das autoridades – polícia; Concorrência dentro do próprio grupo e com o setor formal; Tempo utilizado na organização significa menos tempo no trabalho; Sem fóruns de negociação coletiva. |
| Trabalhadore(a)s no domicílio | Mesma renda, mesmos benefícios e proteção que trabalhadores da indústria; Identificação do empregador; Fim da exploração por intermediários; Acesso a trabalho regular; Melhoria das qualificações; Acesso aos mercados (autônomos); Acesso a crédito (autônomos). | Isoladas nas casas, invisíveis; Falta de tempo – a carga dupla das mulheres que trabalham fora e têm que cuidar da casa; Medo de perder o emprego; Impedidas de sair de casa por motivos religiosos e culturais; Trabalho infantil; Não cobertas pela legislação trabalhista ou com situação indefinida. |
| Trabalhadores do setor de tecidos | Renda mínima; Direito de organização; Excesso de horas trabalhadas; Segurança no emprego; | Trabalhadoras mulheres são vistas como “sazonais”, como complemento na renda; Abuso dos sindicatos; Sempre trabalham em pequenas oficinas. |
| Catadores de material reciclável | Acesso/ Direito ao material reciclável; Integração aos sistemas de gestão de resíduos sólidos; Trabalho em um nível mais alto da cadeia de reciclagem; Preços justos pelos recicláveis; Reconhecimentos e melhora no status; Saúde e segurança; Fim da exploração por intermediários. | Baixo status e auto-estima; Medo de perder o trabalho; Medo e dependência dos intermediários; Concorrência entre os membros do grupo; Tempo para se reunir significa perda de renda; Trabalho infantil; Não cobertos pela legislação trabalhista; |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Trabalhadores agrícolas, em floresta e pescadores</p> | <p>Direito à terra e ao uso da terra; Direito aos recursos naturais; Trabalho regular; Acesso a recursos e equipamentos; Acesso ao crédito e aos mercados.</p> | <p>Locais dispersos; Locais isolados e distantes; Trabalho infantil; Não protegidos pela legislação trabalhista; Trabalho sazonal e intermitente.</p> |
| <p>Trabalhadores domésticos</p> | <p>Reconhecimento como trabalhadores; Proteção contra demissão e assédio; Liberdade de organização; Liberdade de mudar de trabalho – imigrantes; Menos horas trabalhadas, mais descanso; Melhores condições de moradia.</p> | <p>Isolados nas casas, invisíveis Medo dos patrões e de perder o emprego; Dependência do patrão para assegurar moradia, etc. Não protegidos pela legislação trabalhista; Falta de tempo, longas jornadas; Medo das autoridades (imigrantes).</p> |
| <p>Trabalhadores do setor de transportes de passageiros urbanos</p> | <p>Acesso a rotas e passageiros; Proteção contra assédio; Saúde & segurança/proteção contra acidentes; Estacionamento e infra-estrutura; Preço da gasolina e tarifas; Concorrência – proteção contra efeitos adversos.</p> | <p>Mobilidade; Concorrência entre os membros do grupo e com o setor formal; Controle pelos políticos, pela “máfia”; Ameaça por parte dos patrões; Medo do assédio de autoridades – polícia; Tempo para se reunir significa perda de renda.</p> |
| <p>Trabalhadoras mulheres de todos os setores</p> | <p>Acesso a creches adequadas, seguras e de preço acessível; Salário- maternidade; Segurança física; Proteção contra assédio sexual; Igualdade de renda para trabalho de mesmo valor; Acesso a renda maior para trabalho superior.</p> | <p>Medo e falta de confiança; Barreiras culturais e religiosas; Frequentemente em locais dispersos; Setor dominado por homens; Falta de tempo; Creche e atendimento domiciliar.</p> |
| <p>Todos trabalhadores informais</p> | <p>Rendas melhores e mais seguras; Melhora nas condições de trabalho; Proteção social.</p> | |



1. Introdução

Neste Livro

Este livro examina alguns dos mecanismos que podem ser usados por trabalhadores informais para resolver disputas coletivas e individuais, especialmente os trabalhadores informais que estão fora do marco da legislação trabalhista. Você encontrará informações sobre como poderá adaptar métodos usados por sindicatos de trabalhadores formais para resolver disputas, como, por exemplo, mediação e arbitragem. O livro também examina como os trabalhadores informais têm usado e podem usar estratégias jurídicas para resolver disputas, e como fazer isso de uma maneira que envolva plenamente os afiliados. No final do livro há algumas atividades de aprendizado que você pode usar com grupos de líderes e articuladores.

O desafio

A maioria dos trabalhadores informais não tem acesso a mecanismos para resolver disputas – seja como indivíduos ou coletivamente. A maioria dos trabalhadores informais está excluída das disposições da legislação trabalhista e, dessa forma, está excluída de mecanismos de resolução de disputa formais disponíveis para os trabalhadores formais e seus sindicatos. Mesmo quando os trabalhadores formais

conseguem negociar coletivamente, muitas dessas negociações não são com empregadores, mas com autoridades públicas; ainda assim, existem outras onde não há canais de resolução de disputa formais à disposição.

O que fazemos quando falham as negociações? O que fazemos quando as pessoas com autoridade e poder se recusam a negociar e resolver questões? E como os trabalhadores informais e desprotegidos se defendem quando as autoridades ameaçam seus direitos e seu ganha-pão? Se nós decidimos que o uso do poder através de greves e outras formas de ação coletiva não é possível e tampouco estratégico, há outras maneiras pelas quais podemos lutar para obter uma resolução satisfatória para uma disputa e ganhar algo para nossos afiliados.



2. Uso de Procedimentos da Legislação Trabalhista

Alguns trabalhadores que trabalham informalmente são oficialmente cobertos pela legislação trabalhista em seus países. Entretanto, seus empregadores ignoram a lei vigente e os mantêm em regime informal. Os trabalhadores informais podem e têm o direito de desafiar seus respectivos empregadores e usar essas disputas para submetê-los à força da lei.

Como um articulador, uma das primeiras providências que você necessita tomar é tornar familiar aos trabalhadores que você está organizando todas as leis, regulações, acordos e práticas comuns. Se seus afiliados não estão submetidos à lei, então você deve utilizar os procedimentos da legislação trabalhista e tentar resolver as disputas entre trabalhadores e empregadores.

Procedimentos de Disputa

Em diferentes países, negociações de disputa acessíveis aos trabalhadores formais e seus sindicatos podem seguir diferentes procedimentos e assumir diferentes formas.

Entretanto, se olharmos abaixo essas diferenças, encontraremos, além de processos na justiça, três métodos básicos de resolver disputas “fora do tribunal”. São os seguintes:

- **Negociação** direta ou negociação contínua entre as partes em disputa;
- O uso de uma pessoa (terceiro) para **mediar** ou atuar como ponte entre as partes em disputa. Ela tenta fazer com que cheguem a um acordo através de um processo de negociação voluntária;
- Uma pessoa é nomeada para **julgar** ou **arbitrar** a disputa, com base em evidências apresentadas pelas partes da disputa.



Definições Mediação

Um terceiro ajuda aqueles que estão em disputa a alcançarem um acordo através de negociação. Às vezes isso também é conhecido como conciliação.

Arbitragem

As partes na disputa apresentam seu caso diante de um árbitro (juiz) que toma uma decisão conhecida como sentença arbitral. A decisão do árbitro é obrigatória para as partes em disputa.

Na África do Sul, por exemplo, a legislação trabalhista estabelece procedimentos e medidas para resolver disputas individuais e coletivas. O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos, Prestadores de Serviço e Aliados da África do Sul (SADSAWU) tem utilizado com êxito os procedimentos de disputa para tomar providências em relação a casos de dispensa e abuso.

Procedimentos oficiais de disputa na África do Sul

1. Procedimento interno na empresa, autoridade local, governo

Dependendo da questão, poderia implicar:

- Mais negociações;
- Audiência/julgamento;
- Apelação.

2. Conciliação (Mediação)

Ocorre na Instituição de Resolução de Disputas Estatutárias (Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem) – CCMA

- Opção de realizar mediação particular;
- Opção de fazer greves em disputas de interesse, por exemplo, salários, mas não disputas de direito, por exemplo, demissão.

3. Arbitragem

Se não for acertada através de conciliação/mediação/greve, irá para a arbitragem.

4. Justiça do Trabalho

A arbitragem é final, mas algumas questões poderão ir à Justiça do Trabalho.



3. Aplicação das Leis da Justiça Natural

Os trabalhadores informais podem estar excluídos da legislação trabalhista, mas ainda têm direitos como pessoas e como cidadãos. A constituição de um país se aplica a todos os cidadãos (embora alguns trabalhadores informais possam estar excluídos de algumas disposições, por exemplo, os trabalhadores migrantes). As leis da justiça natural e equidade se aplicam tanto aos trabalhadores informais quanto a todos os outros. Nosso problema é reivindicar os direitos e assegurar a aplicação desses princípios básicos.

Baseie suas tentativas de resolver disputas através de procedimentos pacíficos no conceito de justiça natural. Use isso como marco para ajudá-lo a desenvolver processos informais ou semiformais de resolução de disputas. Use isso para guiá-lo nas disputas. Use o conceito quando você apresenta sua defesa de um tratamento justo e para lidar corretamente com disputas coletivas e casos individuais.



As leis da justiça natural

“Deve ser feita justiça, e deve-se ver a justiça ser feita.”

Esse dito expressa o conceito de justiça natural. A justiça natural tem a ver com ser justo. Ela tem a ver com princípios jurídicos que são tão óbvios que devem ser aplicados a todo o mundo, sem que precisem ser transformados em lei. Há duas regras principais da justiça natural:

- Uma pessoa/grupo cujos interesses serão afetados pela decisão tem o direito de ser ouvido antes de a decisão ser tomada;
- A pessoa que toma a decisão deve ser imparcial.

Dessas regras vêm diretrizes para procedimentos justos (equidade nos procedimentos) a serem usados durante disputas, queixas e reclamações:

- Dê um tempo de aviso adequado à pessoa/grupo afetado, de modo que haja tempo para preparação. Diga a hora e o lugar. Certifique-se de que não haja atraso excessivo;
- Dê à pessoa/ ao grupo as acusações (termos da disputa) por escrito;
- Não realize a audiência do caso/ a disputa quando a outra parte estiver ausente, salvo em circunstâncias excepcionais;
- Disponibilize todos os documentos relevantes para ambos os lados;
- Dê a ambos os lados a oportunidade de apresentar sua posição e seus argumentos;
- Permita que as partes sejam representadas;
- Dê a cada parte a oportunidade de fazer perguntas e contestar a outra parte, inclusive inquirir testemunhas;
- Leve em conta aspectos relevantes e deixe de lado os que são irrelevantes ao tomar uma decisão;
- Certifique-se de que a pessoa que toma a decisão seja objetiva e não tenha interesse material no resultado do processo.



4. Negociação de um Procedimento de Disputa “Privado”

Se a legislação trabalhista não abrange seus afiliados, mas você tem um relacionamento de negociação com uma autoridade ou empregador, não há nada que o impeça de exigir um procedimento de disputa. Dessa forma, você teria um procedimento de disputa formal, mas através de um procedimento “privado”, em vez de um procedimento estabelecido em lei. Aplique as leis da justiça natural. Empreste idéias de procedimentos usados por trabalhadores formais ou estabelecidos em lei.

Como no caso de acordos negociados, você deveria tentar certificar-se de que esta negociação seja registrada em um acordo obrigatório. Uma alternativa é que os procedimentos informais que você talvez já use quando há uma disputa (como, por exemplo, registrar a disputa por escrito, pedir uma reunião para tratar da disputa, concordar com uma intervenção externa) possam, com o tempo, tornar-se uma “prática comum” e posteriormente constituir a base de um procedimento acordado formalmente. Naturalmente, como é o caso de todos os acordos com autoridades eleitas, quando os políticos e partidos políticos mudam, há sempre o perigo de que quem está agora no poder (o novo poder) vá desprezar o que foi acordado anteriormente!



Experiências: Exemplo de um procedimento de disputa “privado” para trabalhadores informais

Procedimento de Disputa: submetido à Câmara de Vereadores da cidade de Durban, África do Sul

1. Passo 1: Declaração de Disputa:

A parte queixosa declarará uma disputa por escrito e fornecerá detalhes completos das questões em disputa à outra parte (a parte acusada). Essa notificação detalhará a natureza da disputa e os termos de acordo propostos.

2. Passo 2: Declaração de Resposta:

Dentro de dois (2) dias úteis após o recebimento da declaração de disputa, a parte que contesta enviará à parte queixosa uma declaração de resposta, na qual responderá detalhadamente às alegações contidas na declaração de disputa e ainda fará uma declaração sobre a posição daquela parte quanto à solução desejada.

3. Passo 3: Reunião das Partes:

A parte queixosa convocará uma reunião com a outra parte. No caso de a reunião não conseguir resolver a disputa, a questão será encaminhada ao Comitê de Desenvolvimento Econômico da Câmara de Vereadores de Durban.

4. Passo 4: Reunião com o Comitê de Desenvolvimento Econômico:

As partes deverão pedir uma reunião com o Comitê de desenvolvimento Econômico. Essa reunião será feita dentro de cinco (5) dias úteis a partir da reunião das partes realizada segundo os termos da Cláusula 3 acima. No caso de a reunião ainda não conseguir resolver a disputa, a reunião tentará acordar um procedimento mutuamente aceitável para a resolução da disputa, como, por exemplo, mediação, arbitragem ou qualquer outro procedimento acordado.

5. Paso 5: Acción unilateral:

Caso a reunião contemplada no item 4 acima não consiga resolver a disputa ou produza um acordo a respeito de um tipo de ação para lidar com a disputa, a parte queixosa pode tomar qualquer ação apropriada para resolver a disputa.

6. Passo 6: Arbitragem e Mediação

Caso as partes concordem em submeter uma disputa a arbitragem ou mediação, o árbitro ou mediador deverá ser mutuamente aceitável para ambas as partes. Os termos de referência da disputa a ser encaminhada a essa pessoa, bem como quem pagará quaisquer custos incorridos, serão mutuamente acordados por ambas as partes antes do início do exercício de arbitragem ou mediação.

(Self-Employed Women's Union [Sindicato de Mulheres Autônomas], África do Sul, South Africa, 1996)



5. Adaptação de Procedimentos Comuns para Trabalhadores Informais

Na ausência de mecanismos formais de resolução de disputa, os articuladores que trabalham com trabalhadores informais terão de criar métodos “novos” e “privados” para a resolução de disputas. Será necessário examinar maneiras informais e semiformais de chegar a um acordo. Mas será que essas maneiras são realmente novas? Não poderíamos aproveitar os procedimentos básicos acima e adaptá-los a nossas próprias circunstâncias? Será que não podemos usar as leis da justiça natural para defender um procedimento justo?

Mediação

Pode-se usar a mediação para ajudar a resolver disputas na economia informal. Você pode usá-la de muitas maneiras diferentes, desde um processo de mediação estruturado até o uso de um “intermediário” informal para ajudá-lo e falar indiretamente com o oponente. Naturalmente, esse é um processo voluntário e, dessa forma, requer que seu oponente concorde com a mediação ou em falar com o “intermediário”. Abaixo há alguns exemplos das diferentes maneiras pelas quais você pode usar a mediação informal.



Experiências:

Um procedimento de mediação estruturado no Sri Lanka

A polícia da cidade deu aos vendedores uma semana para deixar seus pontos localizados perto de um ponto de táxi muito usado no centro de Colombo, Sri Lanka. Ameaçaram removê-los à força se não obedecessem. O município tinha construído um novo mercado localizado a certa distância do principal centro de transportes. Disse aos vendedores que tinham de se mudar para lá. Os vendedores se recusaram a mudar-se, porque não poderiam mais ganhar a vida. A associação de vendedores tinha passado algumas semanas negociando para manter seus pontos, mas ambas as partes se recusaram a mudar sua posição. Agora havia uma disputa.

Os trabalhadores achavam que o município estava usando seu poder de maneira injusta. Não queriam confronto e violência. Queriam chegar a um acordo pacificamente com o município. Mas as partes tinham ficado tão furiosas nas negociações que não conseguiam mais falar uma com a outra, sem ficarem alteradas e gritarem. Os líderes da associação sugeriram que talvez um mediador pudesse ajudá-las a romper o bloqueio. Um mediador poderia ajudá-las a falar uma com a outra e encontrar uma solução criativa para o problema.

Os líderes falaram com o município e propuseram que fosse pedido à Professora S. Narayan, uma acadêmica respeitada envolvida na pesquisa sobre planejamento urbano, que atuasse como mediadora na disputa. O município sugeriu inicialmente que fosse usado um de seus consultores, mas acabou concordando que fosse a professora, porque ela era vista como uma pessoa bem informada, porém neutra.

Concordaram com uma data e um local para a mediação. No dia marcado, as equipes de ambos os lados se reuniram com a mediadora. Ela explicou o procedimento e pediu que cada parte apresentasse sua posição e seus motivos. Então pediu para se reunir sozinha com a associação, o que foi seguido de uma reunião semelhante com o município. Nas reuniões separadas ela falou aberta e confidencialmente com os representantes. Convenceu-os a apresentar sugestões para resolver o problema e estabeleceu os bloqueios. Ela se movimentou entre os dois grupos transportando mensagens-chave, fazendo sugestões para tentar ajudar as partes a chegarem a um meio-termo, mas nunca quebrando a confidencialidade de ambas as partes. De vez em quando, ela reunia ambos os grupos para resumir as posições e testar quão perto estavam de um acordo.

Finalmente, ela conseguiu redigir um acordo que ambos os grupos poderiam aceitar.

- Os vendedores podiam continuar a vender na proximidade imediata do ponto de táxi;
- O município daria licenças a todos os vendedores que exercem o comércio atualmente na área;
- Os vendedores pagariam uma taxa pelo local que seria negociada de vez em quando, mas, em princípio, seria uma soma possível de pagar;
- Os vendedores assegurariam que o caminho dos pedestres fosse mantido livre e que o trânsito não fosse obstruído;
- Os vendedores se comprometeriam a manter a rua arrumada e limpa e contratariam os serviços de catadores de lixo informais para ajudar com a remoção do lixo;
- O município forneceria instalações de banheiros, água e armazenamento;
- A área do novo mercado seria usada como mercado de artesanato para turistas;
- Caso uma das partes rompesse o acordo, teriam sete dias para restaurar suas disposições, e, se isso não fosse feito, o acordo se tornaria nulo e sem efeito.

Os grupos concordaram em recomendar essa conduta a seus afiliados.



Experiências:

O uso de intermediários para mediação na África do Sul

Fora do estádio do FNB em Johannesburg, os vendedores costumavam vender comida às pessoas que iam assistir ao futebol. Agora vendem comida aos operários de construção que estão ocupados reconstruindo o estádio, preparando-o para a Copa do Mundo de Futebol em 2010. São, em sua maioria, vendedoras, que instalaram bancas simples feitas de latão, plástico e madeira usada fora dos portões do canteiro de obras.

As mulheres cozinham diariamente. Vendem a comida para os operários de construção de manhã e durante o almoço dos trabalhadores. As trabalhadoras mulheres têm muitos problemas. Não têm acesso à água ou aos banheiros. Não há coleta de lixo, instalações de armazenamento ou segurança para suas mercadorias. Mas o principal problema é a constante ameaça ao seu ganha-pão, isto é, ao seu direito de vender comida aos operários de construção.

“Thabo Mbeki e pessoas do exterior virão ver a copa do mundo de futebol e nunca comprarão comida de vocês; portanto, você precisa ir embora”, foi o que disse a gerência da construtora às vendedoras. A construtora disse-lhes que a comida vendida seria anti-higiênica. Decidiu, então, limitar o fluxo de operários para dentro e fora do canteiro de obras, abrindo apenas um portão.

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras são afiliados da Associação Sul-Africana de Mascates da Ferrovia (SARHA). Não tinham nenhum canal para lidar com essa “disputa” sobre seu direito de vender. Deram a seus líderes o mandato de descobrir uma maneira de falar com a gerência. Decidiram dirigir-se ao sindicato que representava os operários de construção na companhia, o Sindicato Nacional de Mineiros (NUM), para obter o apoio dos representantes sindicais no local de trabalho. Pediram a um funcionário e militante de uma ONG que atuasse como intermediário e marcasse uma reunião com o sindicato, o que ele fez. Os representantes dos vendedores se reuniram com um representante sindical no local de trabalho, que prometeu apoiar sua luta pelo direito de vender comida aos operários de construção.

Mas, como muitas vezes acontece, a gerência usou um novo truque: abriu uma cantina dentro do canteiro de obras. Vende comida mais barato do que a comida vendida pelos de fora. Mas as mulheres têm uma grande vantagem. Elas dão crédito aos trabalhadores. Isso significa que eles só precisam pagar pela comida a cada duas semanas, no dia em que são pagos os salários. A luta continua.

(Entrevista com uma vendedora no estádio do FNB; Cheche Selepe, militante e intermediário, julho de 2007)

Processo de mediação estruturado

O primeiro exemplo ilustra como geralmente funciona um processo de mediação estruturado. Ele envolve ativamente no processo os trabalhadores e o “opositor”. As duas **partes concordam com a mediação** e concordam a respeito de um mediador aceitável para ambas. Elas se reúnem numa **hora** e num **lugar** acordados. O mediador atua como uma ponte entre os representantes dos trabalhadores e o “opositor”. Ela/ele geralmente abre a mediação facilitando uma **reunião entre os dois grupos** para expor as questões e acordar o processo. Ela/ele então se reúne com cada grupo **separadamente**, para discutir preocupações e sugestões; para

tentar vencer bloqueios e estreitar as diferenças entre as partes, de modo que possam finalmente **chegar a um meio-termo** e chegar a um acordo, que é registrado por escrito. Se o processo falhar, o grupo poderá tomar outras medidas. Pode concordar a respeito dos passos seguintes, ou pode decidir cada um ir por um caminho diferente.

Processos de mediação informal

O segundo exemplo ilustra como se pode usar um “mediador” ou “intermediário” informal onde não se pode ter um contato direto com o “opositor”. Nesse caso, você terá de encontrar alguém com quem o opositor esteja disposto a falar. Esse alguém poderia ser uma pessoa que é considerada “instruída” e, portanto, aceitável, ou alguém com uma certa posição social, como, por exemplo, um padre, advogado, professor. Poderia ser um indivíduo com poder e autoridade, o que torna difícil recusá-lo. Poderia ser uma organização com poder, como, por exemplo, um sindicato. Use isso como uma medida interina e como modo de construir a autoconfiança e as aptidões dos trabalhadores, de modo que, no futuro, possam se envolver mais diretamente na resolução de sua própria disputa.

Uso de mediador: Possíveis benefícios e problemas

| Benefícios | Problemas |
|--|---|
| Pode ajudar as partes a “falarem” uma com a outra, quando as negociações se tornaram alteradas/ furiosas ou quando os trabalhadores não têm acesso à outra parte | Pessoa mediadora tem excesso de poder. Ela/ele decide o que relatar às partes sobre seu “opositor” |
| Pode trazer novas idéias e opções | Há pressão para chegar a um meio-termo e entrar em acordo sem nova autorização |
| Pode ajudar a acalmar o conflito | Pode sair caro onde se usa um profissional |
| Pode ajudar as partes a chegar a um meio-termo e fazer com que não passem vergonha | Representantes dos trabalhadores podem se sentir enfraquecidos devido à intervenção de um profissional habilidoso |
| É algo voluntário, e os trabalhadores podem decidir que não querem participar e vão por um caminho diferente, a qualquer momento | Uma decisão/acordo final talvez não seja alcançada. Não existe compulsão |
| Pode ser rápido | |

Arbitragem

Se levamos uma disputa ou questão para um tribunal, um juiz (ou magistrado) ouvirá o caso. Nós acabamos tendo uma decisão obrigatória ou julgamento. Muitas vezes os trabalhadores informais querem uma decisão clara, obrigatória referente a uma disputa. Isso torna mais difícil para o opositor ignorar, mudar ou manipular o acordo – algo que acontece frequentemente. Mas usar a lei não é uma opção para a maioria dos trabalhadores informais. A lei os exclui ou não os apóia, e é lenta e cara. Como articulador você terá de encontrar maneiras alternativas de chegar àquela decisão firme. Uma maneira é estabelecer um processo de arbitragem. A arbitragem funciona de maneira semelhante a um tribunal, mas é voluntária e menos formal. Você pode usar diferentes variações do processo de arbitragem, que vão desde uma arbitragem formal até uma muito informal. A arbitragem se baseia na concordância da outra parte com o processo e, o que é importante, na aceitação da decisão do árbitro por ambas as partes.

Processo de arbitragem “formal”

Como a arbitragem muitas vezes é um processo privado e voluntário, não deve haver qualquer motivo técnico ou jurídico pelo qual as organizações de trabalhadores informais não possam usar um processo de arbitragem bastante formal para resolver suas disputas. Em alguns países há uma Lei de Arbitragem que estabelece os poderes dos árbitros e define o processo de arbitragem. Verifique. Talvez você possa usar uma lei dessas para dar um status jurídico à arbitragem.

Se você decidir que quer usar um processo de arbitragem formal ou semiformal para resolver uma disputa, primeiro terá de conseguir que seu opositor **concorde com a arbitragem**. Você tem de saber claramente o que é arbitragem; o que ela implica; por que é uma maneira útil de resolver a disputa; qual é o seu custo provável. Você terá de desenvolver uma boa motivação referente aos benefícios da arbitragem para seu opositor. Armado com isso e com seu conhecimento das **leis da justiça natural**, você estará pronto para persuadir e ela/ele a concordar com a arbitragem e a acordar um **procedimento justo**.

A próxima coisa a fazer é **escolher um árbitro**. Isso pode ser complicado, já que ambos os lados têm de concordar sobre quem será o árbitro, mas ambos vão querer alguém que pensam que será simpático ao seu ponto de vista. Esteja preparado. Faça uma lista de possíveis árbitros. Tente incluir pessoas simpáticas aos trabalhadores,

mas que ainda assim sejam objetivas e não tenham nada a ganhar com do resultado. Você também terá de concordar a respeito dos **termos de referência** para o árbitro. Isso significa claramente declarar desde o início quais são as questões que estão em disputa e sobre o que o árbitro deve decidir.

A seguir você terá de concordar a respeito de **quem pode estar presente** na arbitragem. Geralmente é uma desvantagem se a outra parte contrata um advogado para dirigir seu caso, enquanto os trabalhadores representam a si mesmos. Naturalmente, o oposto pode ocorrer, e já houve casos em que articuladores e trabalhadores derrotaram os advogados profissionais.

Prepare-se bem para a arbitragem. Isso significará que você tem de ter os fatos e os números a respeito da disputa; datas e horas de eventos que levaram à disputa; informações para apoiar seu caso e argumentos bem preparados; testemunhas bem preparadas; todos os documentos necessários. Você e sua equipe terão de ensaiar os argumentos antes de ir à audiência. É aconselhável conseguir a assistência de alguém que conhece arbitragens, para aconselhar e treinar você a respeito disso. Poderia ser um sindicalista, uma ONG, um advogado simpático à causa ou um árbitro.

Os procedimentos devem obedecer à regra da justiça natural. O árbitro administrará os procedimentos de acordo com o seguinte esquema:

- Ela/ele poderá realizar uma **audiência de pré-arbitragem** para fazer com que ambos os lados concordem sobre quais são as questões-chave para a arbitragem. Ela/ele tentará delimitar essas questões;
- Na audiência você deverá apresentar primeiro seu caso se você declarou a disputa – **declaração de abertura**;
- Seu opositor então apresentará seu caso – **declaração de resposta**;
- Você então apresentará suas **evidências e testemunhas**;
- O outro lado pode fazer perguntas a você e a suas testemunhas – **interrogatório pela parte adversa**;
- O **outro lado** apresentará suas evidências e testemunhas;
- Você terá a oportunidade de fazer um **interrogatório**;
- Ambos os lados farão **declarações finais**;
- O árbitro toma uma **decisão** ou julgamento chamado de sentença arbitral, por **escrito**, geralmente **obrigatório** para ambos os lados.

Como esse é um processo formal e pode implicar o pagamento dos custos do árbitro, trate de verificar se seguiu os procedimentos de tomada de decisão necessários na sua organização, antes de tomar esse caminho. Trate de certificar-se de que vocês também estão comprometidos a aceitar o resultado, mesmo que percam.

Processo de arbitragem informal

Muitas vezes é mais adequado usar um árbitro informal para tomar uma decisão sobre uma questão em disputa. Se ambos os lados concordarem em aceitar a decisão de um terceiro respeitado, esta pode ser uma forma rápida e decisiva de resolver uma disputa. O perigo é que seu opositor pode ver isso como uma maneira de escapar da disputa e tratar a decisão do árbitro como “informal”, deixando de acatá-la quando as coisas se acalmarem. Esteja preparado para isso e encontre maneiras de certificar-se de que esta decisão seja respeitada e implementada.

Com uma arbitragem informal, você pode escolher qualquer pessoa como árbitro, desde que ambos os lados confiem nela e a respeitem. Essa pessoa poderia ser um líder sindical, um trabalhador de uma ONG, um advogado, um padre, um vereador, uma mulher de negócios, uma assistente social e assim por diante. E desde que ambos os lados tenham igual oportunidade de apresentar seu caso e as leis da justiça natural sejam aplicadas, a audiência pode ser informal, conforme os desejos do árbitro.

O uso de um árbitro: possíveis benefícios e problemas

| Benefícios | Problemas |
|--|--|
| É uma maneira objetiva de decidir sobre as questões em disputa | O poder de decisão é dado ao árbitro |
| Proporciona uma decisão clara e obrigatória | Os representantes dos trabalhadores poderão se sentir enfraquecidos devido à intervenção de um profissional habilitado |
| Geralmente é rápido | Pode sair caro quando se usa um profissional |
| As partes podem salvar sua dignidade. Não precisam voltar atrás | El adversario puede tener más recursos y habilidades para desarrollar y presentar su caso. |
| Protege os líderes/organização de trabalhadores. Não são culpados se a decisão for desfavorável! | O opositor poderá não levar a sério a arbitragem informal e talvez não implemente a decisão do árbitro. |
| | É final e, assim, impede que os trabalhadores façam algo mais se não ficarem satisfeitos. |



6. Uso da Lei para Resolver uma Disputa

“Os casos jurídicos são úteis para os vendedores ambulantes de duas formas: primeiro, aquele caso específico pode ser usado para muitos vendedores e, em segundo lugar, onde um caso envolve grande número de vendedores ambulantes ou muitos lugares de venda.”

(Manali Shah, SEWA, Senegal, 2007).

Se negociações, mecanismos de resolução de disputas e/ou ação coletiva não são possíveis ou não conseguem alcançar resultados, você pode cogitar a possibilidade de tomar uma medida jurídica. Às vezes, o recurso ao sistema judiciário é realmente útil, não apenas para ganhar o caso, mas também porque tem status, dá muito destaque e pode ser usado para mobilizar e organizar os trabalhadores e trabalhadoras. Pode, contudo, gerar falsas expectativas. Os trabalhadores frequentemente acreditam muito que a lei irá proporcionar-lhes um desfecho justo. Se ele não corresponder a suas expectativas, isso pode desmobilizá-los e até mesmo colocá-los contra a organização.

Você deve, portanto, considerar todos os ângulos com muito cuidado antes de iniciar ou prometer uma estratégia jurídica para resolver uma disputa. Antes de começar, faça as seguintes perguntas para descobrir se essa estratégia seria apropriada, possível e útil. Será que os benefícios seriam maiores do que custos ou problemas?

Antes de decidir a respeito de uma estratégia jurídica

Em primeiro lugar, pense sobre por que você está pensando em usar uma estratégia jurídica:

- Você precisa defender seus afiliados contra um ataque aos seus direitos?
- Você quer impedir mudanças negativas?
- Você quer promover a posição e os interesses de seus afiliados?
- Você vê uma oportunidade de tratar do caso de um indivíduo que terá implicações para a comunidade mais ampla dos trabalhadores informais?
- Você está desesperado e não consegue enxergar outra maneira de avançar?
- Seus afiliados estão insistindo em ir ao tribunal e você não consegue persuadi-los a desistir dessa opção?

É importante ter claros os objetivos e desfechos que se tinha intenção de alcançar com essa estratégia jurídica. Não é bom ser empurrado para uma ação jurídica porque você está desesperado para diminuir a pressão que você está sofrendo ou porque os trabalhadores insistem em seguir em frente apesar das indicações de que não terá sucesso nem beneficiará a organização.

Em segundo lugar, use a lista abaixo para responder perguntas-chave preparatórias. Faça seus afiliados participarem da discussão. Recorra às pessoas que têm conhecimento e perícia para ajudá-lo a responder as perguntas.

**Lista 1:****Antes de iniciar uma estratégia jurídica**

| | |
|---|--|
| Há leis e/ou furos na lei que podemos usar? | |
| Outros já usaram essa lei/estratégia jurídica com sucesso? | |
| Há advogados simpáticos à causa e/ou que trabalham no interesse público que estejam dispostos a ajudar? | |
| Quanto custaria começar? | |
| Podemos conseguir os recursos necessários? | |
| Há uma perspectiva de sucesso? | |
| Existe outra alternativa? | |
| Será que a estratégia terá conseqüências positivas, por exemplo, a mobilização dos afiliados? | |
| Será que a estratégia terá conseqüências negativas, por exemplo, a desmobilização dos afiliados? | |

Tendo identificado algumas possíveis conseqüências positivas e negativas do uso de uma estratégia jurídica, considere com mais cuidado os benefícios em potencial e os possíveis problemas. Leia o seguinte resumo tirado das experiências de organizações de trabalhadores, para lhe dar algumas idéias.

**Experiências:****Benefícios e problemas com estratégias jurídicas****Possíveis benefícios**

- Geram otimismo e entusiasmo entre os afiliados;
- Criam um foco e dão algo em torno do qual pode haver articulação/mobilização;
- Caso forem bem-sucedidas, poderão ter efeitos imediatos e a longo prazo para os afiliados;
- Podem trazer benefícios para outros trabalhadores em situações semelhantes;
- Dão publicidade e status aos trabalhadores e à organização;
- Aumentam a auto-estima dos trabalhadores;

Possíveis problemas

- Os afiliados têm excesso de confiança no sucesso;
- Os afiliados confiam na estratégia jurídica e param de lutar;
- Os articuladores enfocam os aspectos técnicos e jurídicos e esquecem seu enfoque na construção da organização;
- Os afiliados ficam desiludidos devido ao fracasso no tribunal;
- Os afiliados culpam a organização se não alcançam sucesso total;
- Os afiliados perdem o interesse, porque leva muito tempo;
- Sai muito caro e acarreta a problemas financeiros para a organização;
- Tira tempo de outras atividades de articulação.



DICA: Tente não ficar preso ao pensamento jurídico. Pense sempre como articulador. Como essa estratégia ajudará a construir a organização? Como podemos usar a lei como uma ferramenta de articulação?

Tomada de uma decisão coletiva

A decisão de seguir em frente com uma estratégia jurídica é grande, e como articulador é pouco provável que você tome essa decisão sozinho ou apenas com os trabalhadores diretamente envolvidos. Estratégias jurídicas são estratégias de alto risco para sua organização e para suas finanças. Os líderes precisam tomar a decisão final coletivamente, através das estruturas apropriadas de tomada de decisões. Se você considerou todos os pontos de vista, os custos e benefícios de uma estratégia jurídica e ainda acha que deve seguir em frente, prepare-se para discutir a posição com os líderes de suas estruturas. Esteja preparado para fazer um relato honesto aos trabalhadores sobre a decisão da organização. Isso pode ser muito difícil se a organização decidir não assumir a estratégia. Você precisará de fortes qualidades de liderança para lidar com a raiva e as frustrações que provavelmente surgirão e serão dirigidas contra você!

Envolvimento dos afiliados

É absolutamente essencial que os afiliados estejam completamente envolvidos na decisão de iniciar uma estratégia jurídica antes, durante e depois do processo. Quando não forem consultados regularmente, eles podem ficar desiludidos, desmobilizados e bravos, especialmente se você perder o processo.

Consulte a lista abaixo em todas as fases do processo, para lembrar-se desse princípio-chave.

**Lista 2:****Envolvimento dos afiliados em estratégias jurídicas**

| | |
|---|---|
| Antes do processo | ✓ |
| Os afiliados identificam uma verdadeira necessidade deste processo | |
| Os afiliados avaliam coletivamente as implicações de assumir o processo e suas opiniões são respeitadas | |
| Os afiliados e líderes estão envolvidos em tomar uma decisão democrática de seguir em frente com o processo | |
| Os trabalhadores recebem relatórios regulares | |
| Quando se prepara o processo | |
| Representantes dos trabalhadores fazem parte da equipe de planejamento e preparação | |
| Representantes dos trabalhadores ajudam a escolher os advogados | |
| Representantes dos trabalhadores participam de reuniões com os advogados | |
| Estão acostumados a instruir os advogados e a elaborar argumentos | |
| Os advogados falam às assembléias gerais de trabalhadores | |
| Durante o processo | |
| Você administra os advogados | |
| Os trabalhadores demonstram grande apoio assistindo às audiências no tribunal em massa | |
| Os próprios trabalhadores testemunham no tribunal. | |
| Os articuladores/líderes apresentam relatórios regulares, honestos aos trabalhadores | |
| Os trabalhadores participam da tomada de decisões corrente a respeito do processo | |
| Panfletos simples e concisos são regularmente preparados e distribuídos entre os afiliados | |
| A publicidade é conseguida através da imprensa, assembléias gerais, manifestações | |
| O entusiasmo é mantido – processos longos são evitados | |
| Depois do processo | |
| Reuniões são realizadas para apresentar um relatório claro, honesto e completo | |
| O desfecho do processo é resumido simples e claramente para os afiliados | |
| O julgamento recebe ampla publicidade, especialmente nos casos em que se conseguem ganhos | |
| Os trabalhadores são incentivados a permanecer com uma atitude positiva e se preparar para uma luta continuada, especialmente quando o processo é perdido | |
| Os afiliados vão contar aos outros trabalhadores sobre a vitória e as lições aprendidas. Usam isso para educar, recrutar e mobilizar | |

Gestão de verbas para estratégias jurídicas

O dinheiro pode ser fonte de conflito e suspeitas. Para evitar isso, os líderes e articuladores devem gerir o dinheiro honestamente, de maneira transparente e profissional. Como processos jurídicos muitas vezes necessitam de grandes somas de dinheiro, captadas de fontes externas ou às vezes de contribuições dos afiliados, há muito perigo de corrupção e má administração. Se houver um acordo financeiro que implique distribuir dinheiro entre trabalhadores, surgem os mesmos perigos. Evite esses perigos:

- Faça e aprove um orçamento;
- Emita recibos para todo o dinheiro coletado;
- Nomeie um contador qualificado que faça relatórios regularmente;
- Certifique-se de que todos os pagamentos tenham documentos para apoiá-los;
- Inclua relatórios sobre receitas e despesas em seus relatórios regulares prestados aos afiliados;
- Redija e aprove critérios e procedimentos para a distribuição do dinheiro obtido como resultado de um acordo;
- Mantenha registros claros e emita recibos ao pagar os trabalhadores.

Escolha de advogado

“A NASVI contratou advogados em diferentes estados da Índia, que se familiarizaram com o modo pelo qual as leis afetam os vendedores ambulantes. Geralmente identificamos advogados a favor dos pobres e dos direitos humanos com os quais se pode trabalhar e os convidamos a participar de oficinas e reuniões a respeito de problemas dos vendedores ambulantes, enviamos a eles todos os materiais da NASVI, e até mesmo os convidamos a entrar na NASVI. ”

(Arbind Singh, coordenador da NASVI, Senegal, 2007)

Sua escolha dos advogados ou da equipe jurídica é importante. Primeiro verifique se há um escritório de advogados que se ocupe com os interesses públicos ou uma ONG que se concentre em defender e ampliar os direitos dos cidadãos pobres e vulneráveis. Essas instituições geralmente têm advogados simpáticos à causa desses cidadãos e comprometidos com ela. Podem prestar serviços jurídicos gratuitos e/ou ajudar com a captação de verbas para pagar pelo processo. Se isso não der certo, procure advogados e escritórios de advogados que tenham uma reputação e comprometimento com os direitos humanos e que tenham aceitado processos semelhantes. Você geralmente conseguirá essas informações de sua própria organização ou de outras. Fale com os líderes, articuladores e trabalhadores que

estavam diretamente envolvidos em casos semelhantes. Depois disso leia matérias e relatórios de veículos de comunicação, organizações e escritórios de advogados.

Procure as seguintes qualidades em um advogado e seu escritório:

- Tem uma reputação sólida de trabalhar nesse campo;
- É respeitado por organizações de trabalhadores, autoridades, empregadores.
- Tem simpatia pela causa das pessoas pobres e vulneráveis da sociedade e está comprometido com a melhoria da vida delas;
- Está disposto a falar com e ouvir os trabalhadores e trabalhadoras, e não apenas seus líderes;
- É sensível a questões de gênero e capaz de incentivar as trabalhadoras a darem sua opinião;
- É capaz de explicar as coisas com clareza aos trabalhadores e responder perguntas pacientemente;
- Tem respeito pelo conhecimento e pelas opiniões dos trabalhadores e trabalhadoras e está disposto a usá-los;
- Cobra honorários advocatícios justos e está aberto à redução de honorários onde isso é necessário.



DICA: Não tenha medo de seu advogado. Os advogados são simplesmente pessoas que fazem um trabalho. Aborde-os com autoconfiança. Questione suas opiniões. Veja o advogado como parte de uma equipe que traz aptidões, conhecimentos e experiências diferentes, mas igualmente valiosas, para resolver um problema comum.

Estratégias jurídicas

Os articuladores e as articuladoras estão mais frequentemente envolvidos em estratégias jurídicas **defensivas**. Eles/Elas precisam defender afiliados contra violações de seus direitos ou reivindicar seus direitos. Muitas organizações também iniciaram estratégias **pró-ativas**, para ampliar direitos e proteções aos trabalhadores em seus setores ou aos trabalhadores informais em geral em seus países. Isso geralmente é um assunto para organizações nacionais ou redes/alianças de organizações.

Estratégias defensivas e pró-ativas muitas vezes estão **ligadas**. Por exemplo, um processo bem-sucedido no tribunal, que impeça as autoridades locais de expulsar vendedores de uma parte da cidade, pode ajudar vendedores em outra parte ou

em outra cidade. Uma iniciativa bem-sucedida para estender as leis trabalhistas a determinado setor na economia informal será a base da proteção futura dos trabalhadores. É importante que você se dê conta das possibilidades e oportunidades de reconhecer e aproveitar a disseminação maior de ganhos locais e busque formas de iniciar ou contribuir para estratégias e campanhas nacionais.

As organizações usam diferentes abordagens jurídicas, dependendo da premência da questão, do sistema judicial, precedentes jurídicos e possibilidades de sucesso. Ir aos tribunais para conseguir um interdito ou mandado judicial é uma das estratégias jurídicas defensivas mais comuns. As organizações usam essa estratégia em situação de crise, onde o ganha-pão dos trabalhadores está ameaçado, nos casos em que os vendedores são ameaçados de expulsão das ruas ou os catadores de material reciclável de aterros sanitários. É preciso impor limites às autoridades!



Experiências: Estratégias jurídicas defensivas

Fotógrafo de rua ganha um interdito na África do Sul

Em Durban, a polícia municipal estava incomodando constantemente pessoas que exerciam o comércio nas ruas sem licença. O Centro de Recursos Jurídicos (LRC) descobriu que não havia lei que impedisse vendedores sem licença de exercer o comércio. Ele decidiu assumir o caso do Sr. Khehla Hezekiel Vilakazi, fotógrafo de rua.

O juiz concordou com o LRC. Concedeu um interdito afirmando que “o município e seus policiais estão proibidos de interferirem de qualquer maneira contra Khehla Hezekiel Vilakazi quando ele estiver tirando fotografias profissionalmente na praia sob controle do município; o município e seus policiais estão proibidos de confiscar ou reter o equipamento fotográfico em mãos de Vilakazi”.

(StreetNet Internacional, Declaração à imprensa, 25 de outubro de 2006)

A SEWA, na Índia, usa litígios de interesse público para defender os direitos de vendedoras

“No dia da audiência, quando toda a sala do tribunal estava cheia plenamente com os vendedores ambulantes de todas as áreas da cidade, o juiz perguntou a todos os advogados se concordavam que essa era uma questão em que ambas as partes precisavam sentar para conversar; todos concordaram. Ele afirmou então que, nesse meio tempo, as vendedoras deveriam ser deixadas em paz. Houve um momento de silêncio espantado no tribunal. Então o advogado da AMC (Câmara de Vereadores da de Ahmedabad) protestou, citando o grande número de vendedores na cidade (46 mil) e dizendo que era impossível deixá-los sentarem onde quisessem. Mas a resposta do juiz foi definitiva, quando ele fez um gesto com a mão e interrompeu o advogado do acusado no meio de sua fala. “N-Ã-O. Não, ninguém deverá ser perturbado.”

Esse foi o resultado do litígio de interesse público que a SEWA moveu em nome dos afiliados que são vendedoras no Estado de Gujarat. Os vendedores de todo o estado podiam continuar a vender sem serem perturbados, enquanto as partes chegavam a um meio-termo aceitável. *(Reunião Internacional da StreetNet, Senegal, 2007)*

Sindicato de transporte informal em Zâmbia usa o tribunal para conseguir registro

Um sindicato de trabalhadores informais recém formado, o Sindicato de Trabalhadores de Ônibus e Táxis de Zâmbia (ZBTWU) requereu registro como sindicato. O governo recusou alegando que não havia nenhuma associação no setor que servisse como empregador para fins de acordo coletivo. O sindicato pediu ao Congresso de Sindicatos de Zâmbia (ZCTU) que intervisse. O secretário geral fez um apelo ao Ministério do Trabalho e da Seguridade Social para que reconsiderasse sua decisão. O registro foi recusado de novo. O sindicato agora enfrentava o perigo de repressão direta ou de morte lenta porque não tinha o status ou a proteção que lhe seria dado por um registro. O sindicato, com o apoio do ZCTU, questionou o ministro no tribunal. Após alguns meses, o sindicato ganhou a causa e agora é um sindicato registrado de trabalhadores informais de ônibus e táxi e é filiado ao ZCTU.

(Federação Internacioanl de Trabalhadores de Transporte (ITF – International Transport Worker’s Federation, 2006, Organising Informal Transport Workers. Global Research Project. Relatório Sumarizado - Overview Report: Mike Chungu, WEAZ, julho de 2007)

Catadores de material reciclável questionam interdito (mandato judicial) e defendem seus direitos de ganhar a vida na África do Sul

“Ela arrasta o carrinho improvisado pelas ruas, apressando-se a chegar ao depósito de lixo a tempo. Ela está cansada e o trabalho é tedioso, mas é a única maneira pela qual ela consegue ganhar a vida para sustentar sua família. E essa é a história dos muitos catadores que trabalham nos diferentes depósitos de lixo na África do Sul. Com muito esforço, ganham a vida reciclando os diversos materiais que encontram e dependem dessa renda para sustentar suas famílias.

Maria Motale e 138 outros catadores trabalham na mina de resíduos no Aterro Marie Louise em Dobsonville, Soweto. Reciclam material usado, como papel, plásticos, vidro, latão e papelão, por exemplo, para revendê-lo. Estão todos desempregados, e estavam recolhendo resíduos recicláveis do lixão com a permissão da Waste Tech e do Conselho Metropolitano de Johannesburgo (GJTMC).

Quando a Waste Tech tornou-se PIKITUP, esta última entrou com um pedido para expulsar todos os catadores do lixão. A PIKITUP cancelou unilateralmente o acordo verbal que os catadores tinham com a Waste Tech e depois repassou a reciclagem de resíduos aos seus próprios empregados. Estes, por sua vez, se ofereceram para comprar os resíduos dos nossos afiliados a uma taxa reduzida por dia. O preço oferecido por eles era muito menor do que nossos afiliados vinham ganhando com a revenda de material reciclável por dia.

Inicialmente, nossos afiliados foram removidos à força do Aterro Marie Louise e impedidos de recolher resíduos recicláveis sem ordem judicial. Então entramos com uma ordem de destruição de prova contra a PIKITUP e a Cidade de Johannesburgo.

O advogado George Bizos SC defendeu a causa no tribunal. A PIKITUP apresentou então outro pedido de interdito (mandato judicial) para impedir nossos afiliados de reciclarem resíduos do lixão. Nós nos opusemos ao pedido e fomos bem-sucedidos.”

“A Cidade de Johannesburgo e a PIKITUP foram impedidas de expulsar unilateralmente nossos afiliados do lixão e receberam a ordem de pagar as custas das duas ações, num total de R 26.000,00 (\$ 38.000). Nossos afiliados continuam a reciclar materiais do Aterro Marie Louise” (

(Legal Resource Centre, Relatório anual, 2004, Joanesburgo)



Experiências: Estratégias jurídicas pró-ativas

A TUC de Gana negocia extensão da legislação trabalhista para os trabalhadores informais

Em Gana foram realizadas negociações tripartites para melhorar a legislação trabalhista antiquada e fragmentada. Um dos objetivos principais da TUC de Gana era estender elementos de proteção importantes, conseguidos pelos trabalhadores formais, aos trabalhadores informais. A Nova Legislação Trabalhista de 2003, resultante desse processo, contém disposições especiais para os trabalhadores temporários e aqueles pagos por empreitada. Elas lhes permitem beneficiar-se das disposições de acordos coletivos, como, por exemplo, pagamento igual por trabalho de igual valor, acesso às mesmas assistências médicas disponíveis para os trabalhadores permanentes, salário mínimo completo para todos os dias em que estão presentes (mesmo que o mau tempo os impeça de trabalhar) e feriados. Além disso, um trabalhador temporário empregado pelo mesmo empregador por um período contínuo de seis meses ou mais deve ser tratado como um trabalhador permanente.

(Kofi Asemoah, secretário geral substituto, GTUC, 2004)

A NASVI fornece educação e informações sobre a legislação

“A NASVI (Aliança Nacional de Vendedores Ambulantes da Índia) reúne sentenças relevantes para os vendedores ambulantes e as mantém em seu Centro de Documentação, para que fiquem facilmente disponíveis. Ela também produz documentos jurídicos fáceis de compreender e traduziu a Política Nacional de Comércio Ambulante para as línguas nativas da Índia. Dá cópias de minutas do tribunal e de julgamentos aos membros de suas organizações filiadas, e torna públicos os resultados de seus litígios na mídia aberta.”

(StreetNet Reunião Internacional, Senegal, 2007)

Pessoas que trabalham em casa, na Tailândia, propõem uma nova lei

A Homenet Tailândia redigiu uma lei para pessoas que trabalham em casa e a apresentou à Comissão do Trabalho no Parlamento. A lei proposta:

- Prevê uma definição ampla de pessoa que trabalha em casa;
- Estabelece um comitê formado pelas partes envolvidas para desenvolver políticas e leis, estabelecer a remuneração e regras sobre saúde e ambiente do trabalho e promover o desenvolvimento das pessoas que trabalham em casa;
- Prevê um fundo de desenvolvimento para pessoas que trabalham em casa, a fim de apoiar negócios criados para realizar trabalho em casa, e para o desenvolvimento de organizações de pessoas que trabalham nesta situação;
- Estabelece um comitê de resolução de disputas e um inspetor de trabalho para assegurar o cumprimento da lei.

(Homenet Thailand, The Promotion and Protection of Homeworkers Act draft- Promoção e Proteção aos Trabalhadores Domésticos - rascunho, 2004)



7. Preparação para Disputas: Diretrizes Gerais

Como já vimos, há muitas opções e idéias diferentes para resolver disputas. Em todas, a preparação é muito importante. Ela pode significar a diferença entre o sucesso e o fracasso. A Lista abaixo pode ajudar a orientar sua preparação para a maioria dos métodos de resolução de disputas.



Lista 3:

Preparação de um processo de resolução de disputas

| | |
|--|---|
| | ✓ |
| Entendo claramente quais são as questões em disputa | |
| Realizei uma análise completa dos riscos, benefícios, custos, possíveis desfechos resultantes da decisão de seguir em frente com a disputa, junto com os trabalhadores e líderes | |
| Tenho uma autorização dos membros para seguir em frente na disputa | |
| Obedeci aos procedimentos de tomada de decisões da minha organização e tenho uma autorização para dar continuidade ao processo | |
| Há recursos suficientes disponíveis e os procedimentos para lidar com as verbas já estão estabelecidos. | |
| Investiguei para saber se há quaisquer procedimentos existentes para a disputa, na lei, em acordos ou na prática em geral. | |
| Descobri que leis e regulamentos se aplicam a este caso | |
| Já li a respeito e falei com outros sobre disputas semelhantes | |
| Já identifiquei pessoas apropriadas e simpáticas à idéia com as quais posso trabalhar, por exemplo, advogados, mediadores. | |
| Já me aconselhei com pessoas/organizações relevantes | |
| Tenho um registro escrito completo de todos os acontecimentos que levaram à disputa | |
| Reuni todos os documentos necessários que poderiam ser usados como provas | |
| Falei com trabalhadores e outra pessoas que podem contar a história ou atuar como testemunhas e os informei | |
| Faço relatórios regulares para os afiliados envolvidos | |
| Estou trabalhando com uma equipe de afiliados | |
| Certifiquei-me de que mulheres estejam incluídas na equipe e que os assuntos delas sejam tratados | |
| Já ensaiamos como vamos apresentar nosso caso | |
| Não criei expectativas irrealistas entre os afiliados | |
| Estou tratando de garantir que os trabalhadores sejam fortalecidos nesse processo e que não vamos perder o controle para os “peritos” | |
| Mobilizei os afiliados e outros trabalhadores e organizações para nos apoiar | |



Atividades de Aprendizado

Atividade 1: A escolha de um método de resolução de disputa

Objetivo

Ajudá-lo a escolher e planejar o método mais apropriado de resolução de disputas

Tarefa

Em pequenos grupos:

1. Compartilhe suas experiências de uma disputa na qual esteve envolvido.
2. A partir de suas experiências, escolha uma disputa que acha que poderia ter sido resolvida com maior sucesso, se você tivesse usado outro método, ou escolha uma disputa atual.
3. Descreva como trataria de resolver esta disputa:
 - Que método ou procedimento você usará?
 - Por que este procedimento é o mais adequado?
 - Que medidas tomará para preparar a disputa?
 - Que problemas poderá enfrentar?
4. Faça um resumo de sua resposta à pergunta 3 num flip chart. Escolha alguém para ser o/a relator/a.



Atividades de Aprendizado

Atividade 2: Desenvolvimento de um procedimento para disputa

Objetivo

Dar-lhe uma oportunidade de desenvolver um procedimento de resolução de disputa.

Tarefa

Trabalhe com um parceiro de sua organização:

1. Identifique um empregador, autoridade ou outra pessoa/grupo com o qual você tem disputas ou poderá ter no futuro;
2. Usando as leis da justiça natural e aproveitando as idéias deste livro, redija uma proposta de procedimento para disputa a ser negociado com a pessoa/instituição que identificou acima.
3. Redija os pontos-chave do procedimento que propôs. Afixe seu procedimento na parede. Compartilhe sua proposta e a compare com as outras no grupo.

Fontes e Referências Bibliográficas

Chikarmane, Poornima and Narayan Laxmi, *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Trade Union of Waste-pickers)*. (Organizando o Não-organizado: Estudo de Caso de Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Sindicato dos Catadores).

http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf

International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA), 2006, Building Democratic Worker Organisation and Representation in the Informal Economy. A manual in two parts (Construindo Organizações e Representações Democráticas de Trabalhadores na Economia Informal. Um Manual em Duas Partes).

International Transport Workers' Federation, ITF, 2006, Organising Informal Transport Workers: Global Research Project, Overview Report (Organizando Trabalhadores no Transporte Informal: Projeto de Pesquisa Global, Relatório Geral).

www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm

International Trade Union Confederation, OnLine Bulletins and Spotlight Interviews, various (Boletins On line e Entrevistas em foco, várias).

www.ituc-csi.org

Legal Resources Centre and Legal Resources Trust (South Africa). 2004. Access to Justice: Please Let Us Pikitup. Legal Resources Centre Annual Report (Acesso à Justiça: Por Favor, Nos Deixe Reivindicar), 2003-2004, Johannesburgo.

StreetNet News, various (Vários). www.streetnet.org.za/english/page5.htm

StreetNet International, Report on the StreetNet meeting on collective bargaining in the informal economy and laws and litigation strategies in street vending sector (Relatório do Encontro Streetnet sobre Negociação Coletiva, Leis e Estratégias de Processo no Setor do Comércio de Rua), Senegal, Março, 2007.

www.streetnet.org.za/english/collectivebargaining.htm

Web sites

www.wiego.org

www.wiego.org/informal_economy_law/india/index.html

www.ituc-csi.org

www.sewa.org

www.sewaacademy.org

www.streetnet.org.za

www.homenetsouthasia.org

www.homenetseasia.org

www.ilo.org

www.ifwea.org

www.cawinfo.org

www.global-labour.org

www.ditsela.org.za

www.domesticworkersrights.org

www.waronwant.org

Centro de Recursos

O Instituto de Desenvolvimento para Treinamento, Ensino e Apoio aos Trabalhadores, DITSELA, na África do Sul, possui um grande acervo de material didático sobre sindicatos internacionais e nacionais. Estes materiais foram amplamente utilizados na elaboração dos manuais. Para acessar estes subsídios, entre em contato com info@ditsela.org.za

NOTAS

