

Saldo positivo - Governo Dilma trouxe avanços para relações de trabalho

*[Por Antônio Augusto de Queiroz](#) - jornalista, analista político, diretor de Diap, idealizador da publicação os "Cabeças do Congresso", colunista da Revista Teoria e Debate e do site Congresso em Foco, é autor dos livros *Por dentro do processo decisório — como se fazem as leis*, *Por dentro do governo — como funciona a máquina pública* e *Perfil, Propostas e Perspectivas do Governo Dilma*.*

O governo do ex-presidente Lula promoveu uma mudança cultural nas relações de trabalho, com a substituição de um padrão autoritário por um sistema de diálogo, com interlocução institucionalizada, graças ao qual houve importantes avanços, tanto em negociação como em conquistas.

Nos dois anos da presidente Dilma, os resultados continuaram num ritmo até maior que nos governos Lula, porém o diálogo e a interlocução deixaram muito a desejar, com frequentes e justas reclamações das lideranças.

De fato, embora o movimento sindical seja o principal e mais organizado ator social do Brasil, não tem sido recebido pela presidente com a mesma intensidade com que têm sido recebidas as lideranças empresariais, razão pela qual as entidades sindicais pretendem retomar as marchas e manifestações para que as políticas públicas no mundo do trabalho resultem de diálogo e interlocução com os representantes dos trabalhadores e não de ato unilateral dos governantes.

Num balanço preliminar, do ponto de vista de resultados em favor dos trabalhadores do setor privado, o saldo nestes dois primeiros anos é muito positivo. Com exceção da Lei Complementar 139, tratando do microempreendedor individual, que pode dar margens para burlar as relações de trabalho, houve avanços significativos.

Nesse período foram nove medidas ou atos legais de iniciativa ou com a sanção da presidente Dilma que resultaram em benefícios para os trabalhadores do setor privado. Todas elas, entretanto, faziam parte da pauta unificada de reivindicações das centrais sindicais. Quais sejam:

- 1) a Lei 12.551/2011, que reconhece o Teletrabalho;
- 2) a Lei 12.513/2011, que amplia a formação profissional do trabalhador por meio do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (Pronatec);
- 3) a Lei 12.506/2011, que amplia o aviso prévio de 30 para até 90 dias;
- 4) a Lei 12.469/2011, que determina a correção anual da tabela do Imposto de Renda Pessoa Física até 2014;
- 5) a Lei 12.440/2011, que cria a Certidão Negativa de Débito Trabalhista;
- 6) a Lei 12.382/2011, que institui a política de aumento real para o salário mínimo até 2014;
- 7) a Lei 12.761/2012, que institui o Programa de Cultura do Trabalhador e cria o Vale Cultura;
- 8) a Lei 12.740/2012, que institui o adicional de periculosidade para os vigilantes.

9) a MP 597/2012, que isenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do Imposto de Renda até o limite de R\$ 6.000 (seis mil reais);

No caso específico dos servidores públicos, embora o saldo também seja positivo, não foi tão bom quanto para os trabalhadores do setor privado, basicamente por três razões: 1) não houve reajuste salarial em 2011 nem em 2012; 2) o reajuste proposto para os anos de 2013 a 2015 ficou aquém do esperado e reivindicado pelas entidades de servidores, além de não repor a inflação passada, e 3) o processo de negociação foi tumultuado, causando muito mal-estar entre as lideranças, fato que resultou na exclusão de algumas carreiras do direito ao reajuste.

De qualquer modo, pode-se apontar como positiva: a) a Emenda à Constituição 70, que restabeleceu a paridade dos aposentados por invalidez decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave contagiosa ou incurável; e, embora aquém do reivindicado, b) o reajuste de 15,8%, à razão de 5% ao ano, no período de 2013 a 2015; e, ainda que atrasada a sua regulamentação, c) a ratificação da Convenção 151 da OIT, que trata da negociação coletiva no serviço público.

Os desafios, nos próximos anos, serão duplos. De um lado exigir que o governo dialogue e respeite a representação sindical, preferencialmente atendendo as suas reivindicações, como a questão do fator previdenciário e a redução da jornada. E, de outro, evitar que a pressão do setor privado por diminuição do custo da mão de obra, depois de esgotadas as concessões fiscais e monetárias, como a desoneração da folha, resulte em redução ou flexibilização de direitos.