

O que o Brasil pode aprender com a experiência das Olimpíadas de Londres

Para que seja possível a realização de um grande evento desportivo de escala internacional, em um país que fora escolhido para sediar este evento, é preciso garantir que as pessoas corretas estarão desempenhando adequadamente as funções que lhes foram atribuídas. Eventos como os Jogos Olímpicos, Jogos Paraolímpicos e a Copa do Mundo da FIFA possuem um grande número de trabalhadores envolvidos. Isto incluirá, não somente as pessoas que participam dos comitês organizadores do evento, mas, também, aquelas que trabalham nas indústrias e que servem de apoio e infraestrutura ao evento, tais como: trabalhadores em transportes públicos e policiais. Por isso, é muito importante que as greves ou riscos de conflitos nos locais de trabalho, que possam impedir o bom andamento do evento, sejam efetivamente minimizados. (Clique [aqui](#) para ler a versão em inglês do artigo)

Um passo fundamental realizado pelo Comitê Organizador de Londres (LOCOG — *London Organising Committee of the Olympic Games and Paralympic Games*) para lidar com este problema potencial, foi colocar em prática um rápido e inovador procedimento, denominado *fast track*, utilizado para a resolução de litígios trabalhistas durante a realização dos Jogos de 2012. Este procedimento visa assegurar uma rápida resolução de quaisquer disputas empregatícias de maneira que os Jogos não sejam interrompidos. Entretanto, este procedimento abrange apenas os próprios empregados do LOCOG, não abordando as questões de emprego no setor industrial, que, naturalmente, estão fora do controle do LOCOG.

Neste artigo, iremos destacar as medidas que foram colocadas em prática para lidar com as potenciais questões empregatícias durante os Jogos de 2012. Iremos considerar, também, a possibilidade do Brasil aprender com as experiências passadas pelo LOCOG, além de abordar sobre o conteúdo das medidas que deverão ser tomadas na Copa do Mundo da FIFA 2014 no Brasil e nos Jogos Olímpicos Rio 2016.

ACAS no Reino Unido

ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*), sigla utilizada para representar Assessoria, Conciliação e Serviço de Arbitragem, é um organismo independente financiado pelo governo do Reino Unido. ACAS, além de oferecer serviços de mediação e conciliação, é um plano de arbitragem para resolução de conflitos entre empregado e empregador que serve de alternativa para as audiências realizadas no tribunal do trabalho. ACAS tem sido, por muitos anos, uma característica no âmbito do Direito do Reino Unido, envolvendo e solucionando, tanto questões individuais, quanto coletivas.

ACAS publicou o *Código de Boas Práticas, Procedimentos Disciplinares e Queixas* que estabelece os princípios para lidar com situações disciplinares e reclamações sobre o local de trabalho. Este Código possui força legal no Reino Unido e os tribunais trabalhistas estão levando em consideração se este código tem sido seguido nas decisões dos casos. O não cumprimento com o previsto no código poderá fazer com que a Justiça Trabalhista aumente ou reduza em 25% qualquer prêmio financeiro que faça.

Papel de Londres para ACAS

Em fevereiro de 2011, LOCOG, ACAS e o *Trade Union Congress* (órgão que representa os sindicatos do Reino Unido) acordaram o chamado “*Games — Time Grievance Resolution Protocol for LOCOG Workforce Members and Contractors*”, ou seja, Protocolo para Resolução de Queixas dos Membros da Força de Trabalho e Empreiteiros do LOCOG em Tempos de Jogos. Este Protocolo é um acordo especial sobre os procedimentos de direito do trabalho colocados em prática para ajudar o LOCOG a resolver quaisquer problemas que surgirem durante os Jogos e que sejam relativos às forças de trabalho. O Protocolo aplica-se a qualquer pessoa do LOCOG, quer seja remunerado ou voluntário, e, também, o LOCOG solicita que seus contratantes observem, tanto quanto possível, os princípios fundamentais do Protocolo.

O protocolo aborda queixas (preocupações, problemas ou reclamações) advindas da força de trabalho apresentando procedimentos simplificados. Estes procedimentos são especialmente utilizados durante os Jogos, pois reduzem os prazos normais para resolução de conflitos trabalhistas.

Por exemplo, no âmbito do protocolo, uma reunião para tratar de uma queixa, geralmente deve ser organizada em 24 horas. Em contraste, de acordo com os termos previstos no Código da ACAS, para que seja realizada uma reunião formal, é preciso, somente, que não haja um atraso injustificado após o recebimento da queixa; o que muitas vezes pode significar um período entre uma a duas semanas.

O protocolo também abrange as queixas coletivas que são advindas de dois ou mais empregados. Isso aumenta substancialmente o alcance da ACAS — o código regular da ACAS não se aplica em tudo às queixas coletivas. Além disso, em conformidade com o protocolo, a ACAS se comprometeu a estar disponível em qualquer ocasião para auxiliar uma disputa. Normalmente, a ACAS somente se envolve quando a reclamação foi feita perante o tribunal trabalhista.

Portanto, podemos dizer que o protocolo tenta atingir o melhor equilíbrio possível entre a forma justa que os empregados devem ser tratados e a rápida resolução dos conflitos, levando-se em conta o caráter excepcional dos Jogos.

Ameaça de greve

Apesar de todas as medidas especiais que são colocadas à disposição dos empregados dos comitês organizadores, ainda permanece remanescente a questão relativa ao setor industrial que poderá ameaçar o pleno sucesso do evento.

Notícias recentes sobre a negociação de trabalhadores dos transportes públicos de Londres sobre os “Bônus Olímpicos”, e a possibilidade de entrarem em greve quando suas exigências não forem cumpridas, destacam as questões que podem surgir próximo, ou até mesmo durante, à realização de um evento internacional. Embora não haja nenhum direito geral de greve estabelecido pela lei ordinária inglesa, além da possibilidade de grevistas terem que enfrentar consequências legais, na prática, tais táticas podem ter um sério impacto sobre um evento onde os organizadores precisam de uma solução imediata. Por exemplo, durante a Copa do Mundo da FIFA na África do Sul em 2010, uma greve de seguranças relativa a reivindicações salariais, levou à substancial interrupção do evento, sendo que policiais foram obrigados a ocupar o lugar dos seguranças que entraram em greve para garantir a segurança em vários estádios. Portanto, é indiscutível que o planejamento de segurança é essencial.

Os riscos no Brasil

Os conflitos coletivos no Brasil possuem uma forma incomum de resolução. Embora a Constituição Federal brasileira admita o uso da arbitragem como primeira opção de resolução de conflitos, historicamente, as partes têm recorrido aos tribunais judiciais (Justiça do Trabalho) quando procuram uma decisão final para suas reclamações trabalhistas. Reclamações trabalhistas ingressadas perante a Justiça do Trabalho podem demorar substancialmente até que sejam dirimidas, e processos judiciais podem durar anos.

Essas disputas envolvem a negociação das condições de trabalho entre empregadores e seus empregados, sendo que os empregados são representados por sindicatos estabelecidos por meio de localização geográfica, ou seja, cada área territorial possui um sindicato. Na ausência de um acordo final entre as partes, a autoridade administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego, por vezes, desempenha papel de mediador na negociação, podendo dar bons resultados. Caso as etapas da negociação não consigam atingir resultados satisfatórios, frequentemente, os empregados optam pela greve. As partes então, geralmente, entram com um dissídio (processos coletivos) perante o tribunal, onde ocorrerá a tentativa de conciliação na fase inicial. Não é comum iniciar um procedimento de arbitragem na tentativa de solucionar as reivindicações da negociação coletiva.

Atualmente, as centrais sindicais (associações independentes) são muito fortes no Brasil e tiveram papéis importantes nos movimentos de paralisação. Como as centrais sindicais não são tecnicamente parte do sistema confederativo sindical brasileiro, elas agem de forma autônoma, independente, e de maneira política. Frequentemente, elas não são afetadas por decisões judiciais, pois não estão envolvidas em processos de negociação coletiva.

Este cenário poderá colocar o Brasil em uma situação delicada durante os eventos desportivos internacionais que ocorrerão no país nos próximos anos. Há um risco de grupos de empregados tentarem tirar alguma vantagem através da agenda dos seus empregadores para torná-los reféns dos movimentos de paralisação dos trabalhos. O exemplo mais evidente dessa situação seria se houvesse greve dos trabalhadores nos aeroportos.

Medidas para minimizar os riscos

Como poderão ser seguidas as medidas do Reino Unido (ou até mesmo ampliadas) no Brasil, dado o risco de possíveis interrupções durante os grandes eventos desportivos que o Brasil sediará nos próximos anos?

O Brasil poderia começar com a eleição (e criação) de uma renomada câmara de arbitragem, a qual atenda aos requisitos legais e que também dê a velocidade necessária para a resolução dos conflitos coletivos. Referida câmara de arbitragem poderia incluir a participação de membros do Comitê de esporte local através de um corpo coletivo. As confederações nacionais sindicais, representando tanto os empregados quanto os empregadores, deverão executar um acordo elegendo tal câmara arbitral para solucionar conflitos coletivos (e até mesmo individuais), relativos às relações de emprego, que envolvam empregados que estejam trabalhando nesses eventos. A câmara de arbitragem poderia até mesmo ter o poder de conciliar e resolver os litígios trabalhistas envolvendo funcionários públicos.

Isso representaria, sem dúvida alguma, uma significativa modernização dos instrumentos de solução de conflitos coletivos no Brasil, o que é justo dizer que, está cada vez mais urgente, pois os olhos do

mundo, em breve, estarão voltados para o Brasil.

O Protocolo do Reino Unido é um passo positivo e inovador no sentido de minimizar o risco de interrupção dos Jogos de 2012. A experiência do Reino Unido deverá ser cuidadosamente observada pelos estudiosos de direito do trabalho no Brasil. Se, após os Jogos de 2012, a experiência do protocolo for positiva, deverá ser considerado a adoção e incorporação de medidas semelhantes na legislação brasileira.

O fato de o Brasil ser palco para grandes eventos desportivos internacionais oferece uma grande oportunidade para o crescimento brasileiro (não apenas econômico), mas também para mostrar ao mundo que está pronto para sediar eventos com excelência e eficiência. Agora, aprender com a experiência dos outros poderá ajudar muito o Brasil a atingir suas metas.

Leia o artigo em inglês

Global events

What can we learn from the experience of London 2012?

Any country hosting a large scale international sporting event has to ensure that the right people are in place to deliver it. For events like the Olympic and Paralympic Games and the FIFA World Cup, there are a huge number of workers involved. This will include those engaged by the event organising committee as well as employees working in the industries supporting the event's infrastructure, such as public transport workers and police. It will be very important to hosting countries that any risks of workplace disputes or strikes getting in the way of the smooth running of the event are minimised.

A key step taken by the London Organising Committee of the Olympic Games and Paralympic Games (LOCOG) to deal with this potential problem has been to put in place an innovative 'fast track' employment dispute resolution procedure for the duration of the 2012 Games. This aims to ensure a quick resolution of any employment disputes so that the Games are not disrupted. However, this procedure only covers LOCOG's own employees; it does not address any employment issues in wider industry which are, of course, outside of LOCOG's control.

In this article, we outline the measures which have been put in place to deal with potential employment issues at the 2012 Games. We will also consider what Brazil can learn from the experiences of LOCOG, and what steps it could take ahead of the FIFA World Cup 2014 in Brazil and the Rio 2016 Olympic Games.

ACAS in the UK

ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) is an independent body which is funded by the UK government. ACAS offers an arbitration scheme for disputes between employers and employees as an alternative to labour court hearings as well as offering mediation and conciliation services. ACAS has been a feature of the employment law landscape in the UK for many years, getting involved in and resolving both individual and collective disputes.

ACAS publishes a Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures that sets out principles for handling disciplinary and grievance situations in the workplace. The Code has statutory force in the UK, and labour courts consider whether the Code has been followed when deciding cases. Failure to

comply with the Code can result in the labour court increasing or reducing any financial award that it makes by up to 25%.

London 2012 role for ACAS

In February 2011, LOCOG, ACAS and the Trade Union Congress (a body representing trade unions in the UK) agreed a so-called ‘Games-Time Grievance Resolution Protocol for LOCOG Workforce Members and Contractors’. This Protocol is a special agreement on employment law procedures that has been put in place to help LOCOG resolve any workforce issues which arise during the Games. The Protocol applies to all LOCOG paid staff and volunteers, and LOCOG asks its contractors to follow the fundamental principles in the Protocol as much as possible.

The Protocol addresses grievances (concerns, problems or complaints) that workforce members raise, and puts in place streamlined procedures especially for the Games that cut down on the normal timeframes for the resolution of employment conflicts.

For example, under the Protocol a meeting to address a grievance must generally be organised within 24 hours. In contrast, under the regular provisions of the ACAS Code, a formal meeting need only be held “without unreasonable delay” after the grievance is received, which can often mean periods of one to two weeks.

The Protocol also covers collective grievances which are raised on behalf of two or more employees. This significantly extends the reach of ACAS – the regular ACAS Code does not apply to collective grievances at all. In addition, under the Protocol ACAS has committed to be available at any stage to help with a dispute. Normally, ACAS only becomes involved when a complaint has been made to the labour court.

The Protocol therefore attempts to strike the best balance possible between treating employees fairly and resolving problems very quickly in light of the exceptional nature of the Games.

Threat of strikes

Despite any special measures which are put in place for employees of organising committees, the question remains whether employment issues in wider industry could still threaten a successful staging of the event.

Recent reports of London public transport workers negotiating one-off ‘Olympic bonuses’ and going on strike when their demands are not met highlight the issues that may arise very close to or even during an international event. While there is no general right to strike under English common law and strikers may have to face legal consequences, in practice such tactics could have a serious impact on an event where the organisers need an instant solution. For example, during the FIFA World Cup 2010 in South Africa a strike by security stewards in relation to wage demands led to a substantial disruption of the event, and police officers were forced to take the place of the striking stewards to provide security at several stadiums. Contingency planning is therefore essential.

Brazil –what are the industrial relations risks?

Collective labour disputes in Brazil have an unusual form of settlement. Although the Brazilian Federal

Constitution admits the use of arbitration as a first model of conflict resolution, parties have historically resorted to judicial courts (Labor Courts) when looking for a final decision on their claims. Claims in Labor Courts can take a substantial period of time to be resolved, and lawsuits can last for years.

Such disputes involve the negotiation of employment conditions between employers and their employees, with the employees being represented by unions established in their geographic location. In the absence of a final settlement between the parties, the administrative authority of the Ministry of Labor sometimes plays the role of mediator in the negotiation. This often gives good results. If the stages of negotiation do not achieve satisfactory results, employees usually opt to go on strike. The parties then usually file a complaint before judicial courts (collective bargaining proceedings) to initiate an arbitration procedure in an attempt to solve the collective bargaining claims.

Currently, Central Trade Unions (independent Union associations) are very strong in Brazil and have had important roles in stoppage movements. As they are technically not part of the Brazilian trade union confederation system, they act autonomously, independently and in a political manner. They are most often not affected by judicial decisions, as they are not involved in collective bargaining proceedings.

This scenario could put Brazil in a difficult situation during the international sporting events which will take place in the country in the coming years. There is a risk that groups of employees may look to take advantage of their employers' agenda to make them hostages to stoppage movements. The most obvious example of this situation would be if there was a strike of airport workers.

What measures could minimise these risks?

So given the risk of possible disruptions to the major sporting events to which Brazil will play host in the coming years, how could UK measures be followed (or even expanded) in Brazil?

Brazil could start with the election (and creation) of a reputable arbitration chamber, which would meet the legal requirements but also give the necessary speed in the resolution of collective disputes. Such an arbitration chamber could include the participation of members of the local sports Committee in a collective body. The national trade union confederations, representing both employees and employers, would then execute an agreement electing such arbitration chamber to solve collective (and even individual) employment disputes involving employees working at the events. The arbitration chamber could even have the power to reconcile and decide labor disputes involving public officials.

This would represent, without any doubt, a significant modernization of the instruments of collective dispute resolution in Brazil, which it is fair to say is becoming increasingly urgent as the world's eyes will soon be turning to Brazil.

The UK Protocol is a positive and innovative step towards minimising the risk of disruption to the 2012 Games. The UK experience should be closely observed by labour law scholars in Brazil. If following the 2012 Games, the experience of the Protocol is positive, consideration should be given to adopting and incorporating similar measures into Brazilian legislation.

Playing host to major international sporting events provides a great opportunity for Brazilian growth (not just economic) and Brazil has to show the world that it is ready to host major events with excellence and efficiency. Right now, learning from the experiences of others could greatly assist Brazil to achieve its

goals.

Date Created
03/08/2012