

1ª Edição, 1ª Reimpressão

Programa de Formação da CNTE

Um novo conceito de atuação sindical

Fascículo 4

# Sistema Democrático de Relações do Trabalho

Planejamento e Administração Sindical

3

Eixo



ARQUIVO CUT

*Ernesto Germano Pares*

**CNTE** Confederação Nacional dos  
Trabalhadores em Educação  
www.cnte.org.br

Braçú

  
ESFORCE  
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA CNTE

  
Läraförbundet  
SINDICATO DE EDUCADORES DA SEECIA

**Programa de Formação da CNTE**  
Um novo conceito de atuação sindical

Eixo 3 - Fascículo 4

# **Sistema Democrático de Relações do Trabalho**

***Ernesto Germano Pares***

**1ª Edição, 1ª Reimpressão**

Brasília, DF  
CNTE/ESFORCE  
2014

© 2014 CNTE

Qualquer parte deste caderno pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Disponível também em: <http://cnte.org.br/index.php/secretarias/formacao.html>

**Coordenação:** Gilmar Soares Ferreira - Secretário de Formação  
Heleno Araújo Filho - Secretário de Assuntos Educacionais

**Secretaria da Escola de Formação (Esforce):** Cristina S. de Almeida

**Projeto Editorial e Gráfico:** Núcleo Piratininga de Comunicação (NPC)

**Coordenação Editorial/Diretor de Arte:** Vito Giannotti

**Edição:** Claudia Santiago

**Diagramação/Produção Gráfica:** Daniel Costa

**Ilustrações:** Latuff

**Revisão de texto:** João Luiz Pacheco

**1ª Edição:** 2009

**1ª Edição – 1ª Reimpressão:** 2014

*Esta publicação obedece às regras do Novo Acordo Ortográfico de Língua Portuguesa.  
Foi feito depósito legal.*

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Pares, Ernesto Germano.

Sistema democrático de relações de trabalho / Ernesto Germano Pares. -- 1ª ed., 1ª reimp.  
-- Brasília/DF: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 2014.  
80 p. -- (Formação de Dirigentes Sindicais, Eixo 3, Fascículo 4)

Programa de formação da CNTE: um novo conceito de atuação sindical

1. Educação Sindical. 2. Formação Sindical. 3. Democracia. 4. Relações de Trabalho.  
I. Título. II. Série. III. CNTE.

CDU: 331.107(07)

**Bibliotecária:** Cristina S. de Almeida CRB 1/1817

# Gestão 2014/2017

Direção Executiva da CNTE

## **Presidente**

Roberto Franklin de Leão (SP)

## **Vice-Presidente**

Milton Canuto de Almeida (AL)

## **Secretário de Finanças**

Antonio de Lisboa Amancio Vale (DF)

## **Secretária Geral**

Marta Vanelli (SC)

## **Secretária de Relações Internacionais**

Fátima Aparecida da Silva (MS)

## **Secretário de Assuntos Educacionais**

Heleno Manoel Gomes de Araújo Filho (PE)

## **Secretário de Imprensa e Divulgação**

Joel de Almeida Santos (SE)

## **Secretário de Política Sindical (licenciado)**

Rui Oliveira (BA)

## **Secretário de Formação (licenciado)**

Gilmar Soares Ferreira (MT)

## **Secretária de Organização**

Marilda de Abreu Araújo (MG)

## **Secretário de Políticas Sociais**

Antonio Marcos Rodrigues Gonçalves (PR)

## **Secretária de Relações de Gênero**

Isis Tavares Neves (AM)

## **Secretário de Aposentados e Assuntos Previdenciários**

Joaquim Juscelino Linares Cunha (CE)

## **Secretário de Assuntos Jurídicos e Legislativos**

Francisco de Assis Silva (RN)

## **Secretária de Saúde dos(as) Trabalhadores(as) em Educação**

Maria Antonieta da Trindade (PE)

## **Secretária de Assuntos Municipais**

Selene Barboza Michielin Rodrigues (RS)

## **Secretário de Direitos Humanos**

José Carlos Bueno do Prado - Zezinho (SP)

## **Secretário de Funcionários**

Edmilson Ramos Camargos (DF)

## **Secretária de Combate ao Racismo**

Iêda Leal de Souza (GO)

## **Secretária Executiva (licenciada)**

Claudir Mata Magalhães de Sales (RO)

## **Secretário Executivo**

Marco Antonio Soares (SP)

## **Secretário Executivo**

Cleiton Gomes da Silva (SP)

## **Secretária Executiva**

Maria Madalena Alexandre Alcântara (ES)

## **Secretária Executiva**

Paulina Pereira Silva de Almeida (PI)

## **Secretário Executivo**

Alvisio Jacó Ely (SC)

## **Secretária Executiva**

Rosana Souza do Nascimento (AC)

## **Secretária Executiva**

Candida Beatriz Rossetto (RS)

## **Secretário Executivo**

José Valdivino de Moraes (PR)

## **Secretária Executiva**

Lirani Maria Franco (PR)

## **Secretária Executiva**

Berenice D'Arc Jacinto (DF)

## **Secretário Executivo (licenciado)**

Antonio Júlio Gomes Pinheiro (MA)

## **SUPLENTES**

Beatriz da Silva Cerqueira (MG)

Carlos Lima Furtado (TO)

Elson Simões de Paiva (RJ)

Francisca Pereira da Rocha Seixas (SP)

João Alexandrino de Oliveira (PE)

Maria da Penha Araújo (João Pessoa/PB)

Marilene dos Santos Betros (BA)

Miguel Salustiano de Lima (RN)

Nelson Luis Gimenes Galvão (São Paulo/SP)

Rosilene Correa Lima SINPRO (DF)

Ruth Oliveira Tavares Brochado (DF)

Suzane Barros Acosta (Rio Grande/RS)

Veroni Salete Del'Re (PR)

## **CONSELHO FISCAL - TITULARES**

José Teixeira da Silva (RN)

Ana Cristina Fonseca Guilherme da Silva (CE)

Flávio Bezerra da Silva (RR)

Antonia Benedita Pereira Costa (MA)

Gilberto Cruz Araujo (PB)

## **CONSELHO FISCAL - SUPLENTES**

Rosimar do Prado Carvalho (MG)

João Correia da Silva (PI)

João Marcos de Lima (SP)

## **Coordenador do DESPE**

Mário Sérgio Ferreira de Souza (PR)

## **CNTE**

SDS Ed. Venâncio III, salas 101/106, Asa Sul, CEP: 70.393-902, Brasília-DF, Brasil.

Telefone: + 55 (61) 3225-1003 Fax: + 55 (61) 3225-2685 E-mail: [cnte@cnte.org.br](mailto:cnte@cnte.org.br) » [www.cnte.org.br](http://www.cnte.org.br)

## 48 Entidades Filiadas à CNTE

**SINTEAC/AC** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Acre  
**SINTEAL/AL** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Alagoas  
**SINTEAM/AM** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado do Amazonas  
**SINSEPEAP/AP** - Sindicato dos Servidores Públicos em Educação do Amapá  
**APLB/BA** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado da Bahia  
**ASPROLF/BA** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Lauro de Freitas  
**SIMMP/BA** - Sindicato do Magistério Municipal Público de Vitória da Conquista  
**SISE/BA** - Sindicato dos Servidores em Educação no Município de Campo Formoso  
**SISPEC/BA** - Sindicato dos Professores da Rede Pública Municipal de Camaçari  
**APEOC/CE** - Associação dos Professores de Estabelecimentos Oficiais do Ceará  
**SINDIUTE/CE** - Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação do Ceará  
**SAE/DF** - Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar no Distrito Federal  
**SINPRO/DF** - Sindicato dos Professores no Distrito Federal  
**SINDIUPES/ES** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo  
**SINTEGO/GO** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Goiás  
**SINPROESEMMA/MA** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica das Redes Públicas Estadual e Municipais do Estado do Maranhão  
**SINTERPUM/MA** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública Municipal de Timon/MA  
**Sind-UTE/MG** - Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais  
**FETEMS/MS** - Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul  
**SINTEP/MT** - Sindicato dos Trabalhadores do Ensino Público de Mato Grosso  
**SINTEPP/PA** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Pará  
**SINTEM/PB** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa  
**SINTEP/PB** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado da Paraíba  
**SIMPERE/PE** - Sindicato Municipal dos Profissionais de Ensino da Rede Oficial de Recife  
**SINPC/PE** - Sindicato dos Professores do Município do Cabo de Santo Agostinho  
**SINPMOL/PE** - Sindicato dos Professores da Rede Municipal de Olinda  
**SINPROJA/PE** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município do Jaboatão dos Guararapes  
**SINTEPE/PE** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco  
**SINPROSUL/PI** - Sindicato dos Professores Municipais do Extremo Sul do Piauí  
**SINTE/PI** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Básica Pública do Piauí  
**APP/PR** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná  
**SISMMAC/PR** - Sindicato dos Servidores do Magistério Municipal de Curitiba  
**SISMMAR/PR** - Sindicato Dos Servidores do Magistério Municipal de Araucária  
**SINTE/RN** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Rede Pública do Rio Grande do Norte  
**SINTERO/RO** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Rondônia  
**SINTER/RR** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Roraima  
**APMI/RS** - Sindicato dos Professores da Rede Pública de Ijuí  
**CPERS/RS** - Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul - Sindicato dos Trabalhadores em Educação  
**SINPROCAN/RS** - Sindicato dos Professores Municipais de Canoas  
**SINPROSM/RS** - Sindicato dos Professores Municipais de Santa Maria  
**SINTERG/RS** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Rio Grande  
**SINTE/SC** - Sind. dos Trab. em Educação da Rede Pública de Ensino do Estado de Santa Catarina  
**SINDIPEMA/SE** - Sindicato dos Profissionais de Ensino do Município de Aracaju  
**SINTESE/SE** - Sind. dos Trab. em Educação Básica da Rede Oficial de Sergipe  
**AFUSE/SP** - Sindicato dos Funcionários e Servidores da Educação  
**APEOESP/SP** - Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo  
**SINPEEM/SP** - Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo  
**SINTET/TO** - Sindicato dos Trabalhadores em Educação no Estado do Tocantins

# ÍNDICE



**I - Sindicalismo**  
Uma polêmica muito atual ..... 9



**II - Breve histórico**  
das relações sindicais no Brasil ..... 19



**III - Sistema Democrático**  
de Relações do Trabalho ..... 39



**IV - SDRT- A situação atual** ..... 49



**V - Algumas conclusões**  
e muitas perguntas ..... 69



Palavras finais

**VI - Palavras finais** ..... 77





# Introdução

**A década de 1980 foi marcada por vários momentos de grande importância para o movimento sindical e popular no Brasil. Além da criação da Central Única dos Trabalhadores, em agosto de 1983, aconteceu a grande mobilização da segunda metade daquela década em torno da Assembleia Nacional Constituinte.**

Vale lembrar que o movimento sindical vinha em grande crescimento, participando ativa e decisivamente do processo de redemocratização do país, e que ainda não sofria tão severamente com as políticas neoliberais que já começavam a ser implantadas na Europa. No final da década, o número de trabalhadores sindicalizados no país alcançava a marca de 28%, um marco bem acima da média mundial e muito significativo quando falamos de América Latina.

O resultado desta participação do movimento sindical na vida política nacional foi ter alcançado uma significativa bancada de sindicalistas na Constituinte e conseguir fazer avançar várias demandas antigas dos trabalhadores no país. Ainda que nem todas as bandeiras levantadas na época dos grandes encontros sindicais e populares tenham sido alcançadas, é fato que houve vitórias nos capítulos sobre direitos sociais e, em particular, na livre organização dos trabalhadores.

**Para o trabalho que agora estamos apresentando, é importante destacar o Artigo 8º que nos servirá de parâmetro em vários momentos deste documento:**

**Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público e a interferência e a intervenção na organização sindical; (...)**

**Parece pouco, muito pouco mesmo, mas representou um rompimento com toda a legislação anterior que deixava a organização sindical vinculada ao Estado. Em outra parte deste trabalho apresentaremos um rápido histórico desta luta pelo fim do atrelamento sindical e do poder que o Estado tinha para intervir no movimento ou determinar seus limites.**

Neste ponto, é importante fazermos também um destaque para os momentos de discussão que vamos enfrentar na prática e para os debates que estarão ocorrendo no Congresso Nacional.

Por ocasião da discussão e promulgação da Cons-

tituição Federal, em 1988, por mais que a bancada sindicalista tentasse fazer avançar alguns pontos de interesse dos trabalhadores, muita coisa ficou apenas registrada como intenção do legislador na nova Carta, mas dependendo de regulamentação posterior, coisa que não ocorreu até hoje.





**I**

**1988 – 2009**

**Sindicalismo:  
uma polêmica  
muito atual**

# I Polêmica muito atual

Vinte anos depois da promulgação da chamada “Constituição Cidadã”, de 1988, vários artigos não podem ser aplicados porque nunca foram regulamentados.

**E isto começa a acontecer agora.**

No primeiro semestre do ano de 2009, foram criadas as comissões responsáveis por esta regulamentação e, só para termos uma idéia do que estará sendo debatido, vale ressaltar que mais de sessenta artigos da nossa Constituição ainda dependem desta regulamentação para poderem ser aplicados.

**Entre os artigos que dependem de regulamentação que mais nos interessam podemos citar:**

*“IV - a assembleia 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;”*

*“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; (...)”*

**Ambos do Artigo 8º já citado e que nos interessa neste estudo, além de vários pontos do capítulo que trata dos “direitos sociais”.**

**A comissão especial da Câmara dos Deputados que está trabalhando nesta questão já definiu pela divisão em grupos de trabalho, de acordo com os temas a serem analisados. Desta forma, só para citar os de maior interesse para nosso estudo, eis alguns grupos temáticos com os seus respectivos coordenadores:**

- artigos 1º ao 11º, sobre garantias fundamentais deputado Vinícius Carvalho (PTdoB-RJ);
- artigos 37º ao 43º, sobre administração pública deputado Fernando Coruja (PPS-SC);
- o 126º, sobre o Poder Judiciário

deputado Bruno Araújo (PSDB-PE);

➤ artigos 127º ao 135º, sobre as funções essenciais da Justiça  
deputado José Eduardo Cardozo (PT-SP);

**Outro alerta que se faz necessário nesta introdução diz respeito às muitas notícias erradas e mesmo boatos que circulam na grande imprensa e na internet, dando conta de mudanças que “estariam ocorrendo” quanto aos direitos dos trabalhadores. Há um trabalho silencioso na grande imprensa tentando fazer passar a ideia de que as mudanças na legislação sindical brasileira estariam ocorrendo ao mesmo tempo da reforma trabalhista tão desejada pelos patrões.**

**Na verdade, as duas questões estão sendo diferenciadas e não tratadas ao mesmo tempo. Não está ocorrendo uma reforma trabalhista, como se diz por aí. Mas não é muito difícil descobrir a quem interessa tal confusão.**

**A atual crise econômica ressuscitou a velha prática de colocar os trabalhadores diante da opção de manter o emprego, mas abrindo mão de direitos e garantias.**

**Na verdade, muitas das mudanças desejadas pelo sistema já foram feitas sem que tomássemos conhecimento.**

**No quadro a seguir, eis algumas das mudanças nas relações de trabalho feitas durante o governo FHC e que atingem hoje trazem, hoje, sérias consequências para a organização dos trabalhadores.**

⇒ **1) Tipo de flexibilização: contratual**

⇒ **1.A) Cooperativa profissional ou de prestação de serviços. (Lei 8949/94)**  
**Objetivo:** Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhistas da CLT)

⇒ **1.B) Contrato por tempo determinado Lei 9601/98)**  
**Objetivo:** Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais

⇒ **1.C) Contrato por jornada parcial. (MP 1709/98)**  
**Objetivo:** Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação

⇒ **1.D) Suspensão do Contrato de Trabalho. (MP 1726/98)**  
**Objetivo:** Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as partes

⇒ **1.E) Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2100/96)**  
**Objetivo:** Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa

⇒ **1.F) Setor público: demissão (Lei 9801/99 e Lei Complementar 96/99)**  
**Objetivo:** Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal

⇒ **1.G)** Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96)

**Objetivo:** Redefine a Lei 6.019/74 de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário

⇒ **1.H)** Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples 9517/96)

**Objetivo:** Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho

⇒ **1.I)** Terceirização (Portaria MTE de 1995 e Enunciado 331 do TST)

**Objetivo:** Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho

⇒ **2)** Tipo de flexibilização: jornada de trabalho

⇒ **2.A)** Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98)

**Objetivo:** Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva

⇒ **2.B)** Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1878-64/99)

**Objetivo:** Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva

⇒ **3)** Tipo de flexibilização: salarial

⇒ **3.A)** Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva

**Objetivo:** Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa através da negociação coletiva de trabalho, deixando em segundo plano as discussões das recomposições (reajustes) salariais.

⇒ **3.B)** Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94)

**Objetivo:** Induz a “livre negociação”, através da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários

⇒ **3.C)** Salário Mínimo (MP 1906/97)

**Objetivo:** Fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional

⇒ **4)** Tipo de flexibilização: organização do trabalho

⇒ **4.A)** Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96)

**Objetivo:** Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais

⇒ **4.B)** Ultratividade acordo/convenção (MP 1620/98)

**Objetivo:** Inibe a validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados entre as partes

⇒ **4.C)** Substituição de grevistas no setor público (MP 10/2001)

**Objetivo:** Define a contratação temporária de até 3 meses, renováveis, em caso

*de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias*

⇒ 5) *Tipo de flexibilização: demissão*

⇒ 5.A) *Comissão de conciliação prévia – CCP (Lei 8959/2000)*

**Objetivo:** *Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros*

⇒ 5.B) *Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000)*

**Objetivo:** *Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do salário mínimo*

⇒ 5.C) *Fiscalização do MTE (Portaria 865/95)*

**Objetivo:** *Restringe a autuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista*

**Fernando Henrique Cardoso ampliou as chamadas “reformas trabalhistas e sindicais”, como parte do acordo que havia assinado com o Banco Mundial e a Organização de Cooperação para o Desenv. Econômico (OCDE). Além dos itens citados acima, vale destacar as seguintes medidas:**

**A**

Reedição da Portaria 865/95, do Ministério do Trabalho, que impede a autuação, por parte dos fiscais do trabalho, de empregadores que descumprem deveres constantes em acordo ou convenção coletiva;

**B**

Portaria que autorizava o negociado suplantar o legislado (acordos e convenções estariam acima dos direitos assegurados em lei);

**C**

Decreto 2.066/96, que limitou a liberação dos servidores eleitos para mandato sindical, mesmo com ônus para entidade de classe.

## No terreno do Judiciário também foram muitas medidas visando à limitação da ação sindical:

- 1 - restrições à cobrança de contribuições assistenciais ou de êxito, mesmo quando fixadas em assembleias, a favor das entidades sindicais;
- 2 - aplicação de multas aos sindicatos em razão de greves;
- 3 - limitação do número de dirigentes sindicais com direito à estabilidade;
- 4 - revogação de súmulas do TST favoráveis ao trabalhador.

**E devemos ainda citar outras iniciativas de FHC que atingiram em cheio a legislação sindical e reduziram o papel das entidades representativas dos trabalhadores.**

### **(PEC) 623/98**

Uma das suas medidas mais sérias neste terreno foi a edição da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 623/98 que, entre outras coisas, propunha a criação de “sindicatos por empresas”, aos moldes do que existe no Japão.

### **Outra PEC**

Tinha por função flexibilizar o Artigo 7º da Constituição, de tal modo que direitos como 30 dias de férias, acréscimo de um terço na remuneração das férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, licença-maternidade, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, multa de 40% no ato da dispensa, entre outros, pudessem ser “livremente” negociados.

### **A terceira PEC**

A terceira emenda de FHC tinha por objetivo incluir no art. 179 da Constituição a expressão “trabalhista”, para assegurar às micro e pequenas empresas tratamento diferenciado. Com isto, os empregados das pequeno e micro-empresas poderiam ter seus direitos trabalhistas reduzidos, equiparando-os aos empregados domésticos.



## Emenda 3

**Mais grave ainda, para o nosso estudo, é um debate mais atual que se dá em torno da chamada “emenda 3”.**

**O Projeto de Lei 6.272, do Executivo, criando a chamada “Super-Receita” foi aprovado na Câmara dos Deputados em 2005.** Encaminhado ao Senado, com o número PLC 20/06, recebeu 35 emendas. Uma delas, a de número 3, foi proposta em junho de 2005 pelo então senador Ney Suassuna (PMDB) e, na prática, elimina o trabalho fiscalizador dos auditores, deixando para o Poder Judiciário as decisões sobre irregularidades no cumprimento de normas previstas pela CLT. Ou seja, os fiscais do Ministério do Trabalho ou da Receita Federal, ao receberem denúncia contra alguma empresa não poderiam fazer a fiscalização (auditoria) sem ordem judicial. Um exemplo claro é o esforço realizado para combater o trabalho escravo no campo. No caso da manutenção da emenda, os fiscais do Ministério do Trabalho e do Mi-

nistério Público não poderiam mais entrar nas fazendas onde houvesse trabalho escravo. Só depois de uma ordem judicial, o que favoreceria os exploradores da mão de obra porque saberiam com antecedência da “visita” dos fiscais.

Outro aspecto terrível da emenda 3 é a chamada “empresa de uma pessoa”. Trata-se de uma empresa constituída por um único profissional, geralmente de formação liberal e prestador de serviços. Estes profissionais, com qualificação superior, recebem salários elevados e vários outros direitos garantidos pela CLT.

Os empregadores acham caro pagar o salário acima da média da empresa, acrescido dos encargos trabalhistas, e acham mais “barato” convencer estes profissionais a abrirem suas próprias “empresas” (de uma só pessoa) e voltarem a trabalhar, agora como pessoa jurídica e sem os encargos. Pessoa jurídica, diferente do trabalhador contratado, não tem jornada definida, descanso semanal remunerado, FGTS, férias, 13º, enfim, direitos trabalhistas e previdenciários.

**Em outras palavras, o objetivo da tal “emenda 3” é permitir que qualquer trabalhador, independentemente de profissão regulamentada ou de formação, possa se transformar em pessoa jurídica, liberando o contratador das obrigações trabalhistas e previdenciárias.**

Depois da votação no Senado, a “emenda 3” foi aprovada e incluída no texto original da Lei da Super-Receita. Como manda o processo legislativo, depois de votada nas duas casas, a lei segue para o presidente da República, que pode sancionar na íntegra ou vetar a lei, total

ou parcialmente. Neste caso, Lula sancionou a Lei da Super-Receita (Lei 11.457/07) e vetou a tal emenda, justificando que era prejudicial aos direitos adquiridos dos trabalhadores. Mas há uma forte articulação no Congresso para derrubar o veto do presidente.

## Para finalizar nossa introdução...

Esclarecendo um dos pontos que está causando muita polêmica atualmente, seria bom falarmos rapidamente do Projeto de Lei 1987/2007, em tramitação na Câmara dos Deputados.

Erroneamente, alguns se referem a este projeto como sendo uma “reforma trabalhista” ou “reforma da CLT”. Na verdade, não se trata disto.

Ocorre que a CLT já foi bastante emendada, alte-

rada, modificada, ao longo desses mais de cinquenta anos de existência. Muitos dos seus artigos sofreram várias alterações, como vimos no quadro anterior sobre as mudanças ocorridas durante o governo FHC. Qualquer trabalhador que hoje consulte a CLT ([www.dji.com.br/dicionario/direito\\_trabalhista.htm](http://www.dji.com.br/dicionario/direito_trabalhista.htm)) perceberá a grande quantidade de anotações sobre essas alterações.

**O PL 1987/2007 trata exatamente de tentar “reconsolidar” a CLT, fazendo um documento definitivo onde todas as mudanças anteriores estejam incluídas. Nenhuma nova proposta está sendo debatida. Nenhum acréscimo nos direitos trabalhistas será incluído.**

Para este trabalho, a comissão encarregada do estudo dividiu a CLT em dois segmentos distintos e bem diferenciados: do Artigo 1º ao 642 e do 643 em diante. O primeiro grupo é chamado de “Direito Material do Trabalho”, e está sendo agora debatido e consolidado; o segundo grupo é chamado de “Direito Processual do Trabalho”, e será debatido em outra etapa.

Para encerrar esta introdução e apontar alguns dos tópicos de grande interesse quando falamos

em Sistema Democrático de Relações do Trabalho (SDRT), é importante resgatar e conhecer a “Declaração” da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre “Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho”.

O documento foi aprovado em 1998 e destaca: a) liberdade sindical e negociação coletiva; b) proibição do trabalho forçado ou obrigatório; c) eliminação efetiva do trabalho infantil; e d) não discriminação no emprego.

**Através desta “Declaração”, a OIT procurava comprometer os governos com as principais convenções:**

- ☞ **Convenção 87** – Sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, estabelece a liberdade sindical em relação ao governo;
- ☞ **Convenção 98** – Sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, estabelece a liberdade sindical em relação aos empresários e à negociação coletiva;

- ☞ **Convenção 29** – Define o trabalho forçado;
- ☞ **Convenção 105** – Define regras para eliminar o trabalho forçado;
- ☞ **Convenção 138** – Estabelece idade mínima para ingresso no mercado de trabalho;
- ☞ **Convenção 182** – Cuida da eliminação das piores formas de trabalho infantil;
- ☞ **Convenção 100** – Igualdade de remuneração entre homens e mulheres;
- ☞ **Convenção 111** – Cuida da discriminação em matéria de emprego e profissão.

**Como vemos, os ataques à livre organização dos trabalhadores e seus direitos estão ainda na pauta das discussões.**

**Entendemos que o Congresso Nacional tem um núcleo muito organizado em defesa dos interesses do sistema e dos patrões e suas bancadas atuam com uma organização eficiente. Uma clara demonstração disto é a recente aprovação da MP 458, conhecida como MP da Grilagem. A direita estava bem articulada e fez seu papel.**





# II

## **Breve histórico das relações sindicais no Brasil**

# II Passeio pelas relações sindicais no Brasil

**A atual estrutura sindical, no nosso país, tem sua marca registrada a partir da intervenção do Estado na vida e organização dos sindicatos, com o começo da Era Vargas, em 1930.**

Em primeiro lugar, é preciso esclarecer que a estrutura sindical brasileira, da forma como foi elaborada

e implantada a partir de 1930, não previa o direito de sindicalização dos servidores públicos e nem dos trabalhadores do campo.

**De forma sucinta, podemos historiar a legislação e a estrutura sindical brasileira em grupos ou fases. Vejamos.**

## 1 - Origens da atual estrutura sindical brasileira

**Desde as primeiras organizações, em 1872/73, até 1930, os sindicatos eram livres, sem qualquer regulamentação ou intervenção do Estado.**

**Algumas Características do Período:**  
as organizações de trabalhadores ainda se limitavam a encontrar remédios para a situação de miséria e eram chamadas *sociedades mutualistas*.

### 0 que significa “Sociedades Mutualistas”?

Eram sociedades mantidas por um fundo dos próprios trabalhadores e que criavam uma caixinha para socorrer os sócios em casos de doenças, velhice ou morte. Tinham um papel assistencialista e, com raras exceções, não questionavam o sistema. De um modo geral, propunham-se a realizar programas assistenciais que incluíam serviços médicos, farmacêuticos e auxílio em caso de enfermidades, desemprego, invalidez ou funeral.

As primeiras “Mutuais” datam de 1872/73, formadas por membros da colônia alemã, artífices gráficos e assalariados de diversas categorias profissionais. Sabe-se que, de algumas, participaram assalariados de diversas profissões. Uma única tentativa de articulação entre elas foi realizada em 1899. Reuniram-se em São Paulo para criar uma Federação das Sociedades de Socorro Mútuo, mas foi uma tentativa frustrada.

**Logo os trabalhadores foram entendendo que as antigas formas de resistência, com caixinhas para assistencialismos, já não eram solução.**

**Os trabalhadores europeus que chegavam tinham outras experiências de lutas, muitos já sabiam ler e escrever, alguns já haviam participado de sindicatos em seus países de origem e já conheciam, alguns poucos, a jornada de 8 ou de 10 horas de trabalho.**

Era difícil aceitarem o que encontravam aqui: jornada de 12 horas (em alguns casos de 14 ou 15 horas), péssimas condições de trabalho nas fábricas e os baixos salários levavam esses trabalhadores a denunciarem o regime e buscarem formas de resistência.

**A consequência é que muitas idéias passam a**

**ser espalhadas e discutidas. Surgem organizações com caráter classista, com propostas de fazerem frente aos patrões e lutar por melhores salários e condições de trabalho, lutar pela redução da jornada, pela proteção ao trabalho da mulher e do menor.**

**Essas organizações iam tomando vários nomes:**

*Ligas, Associação, Centro da Classe, União dos Operários,*

*Grupo de Homens Livres, Sociedade Cultural dos Trabalhadores, etc.*

**Todas voltadas para os mesmos objetivos: organizar passeatas, manifestações e greves, discutir os problemas dos trabalhadores, promover debates e comícios, organizar cursos, publicar jornais que informavam sobre novas conquistas e denunciar a situação de trabalho.**

**Como se estruturavam essas organizações?**

**Não era sempre igual. Em cada lugar ia surgindo uma forma diferente de organização:**

**a)** os trabalhadores se uniam POR PROFISSÃO (mecânicos, carpinteiros, etc. de uma mesma cidade): eram os sindicatos por ofício;

**b)** os trabalhadores se uniam PELO LOCAL DE TRABALHO, mesmo que em profissões diferentes. E Eram os sindicatos por fábricas;

**c)** os trabalhadores se uniam POR RAMO DE ATIVIDADE em diversas fábricas de uma cidade: eram os sindicatos por categoria ou ramo de produção;

**d)** em alguns casos se uniam POR MORAREM EM UM MESMO BAIRRO ou cidade, independente da profissão: eram os sindicatos territoriais;

**e)** em menor número, uniam-se PELA NACIONALIDADE (alemães, italianos, etc.) e publicavam jornais em sua língua. Estes não duraram muito.



**O mais importante, nesse período, é que se organizavam livremente. Eram eles que elaboravam seus estatutos e os aprovavam em assembleia, sem precisar de qualquer autorização do governo.**

**Neste momento já havia grupos políticos interessados em fazer avançar o movimento e com diferentes visões. O mais destacado da época era o Anarquismo, de grande combatividade e muito ativo. Os anarquistas defendiam uma revolução social total, não apenas uma melhoria na vida dos trabalhadores. Eram contra o capitalismo, contra o Estado e contra a participação dos trabalhadores na luta política. Defendiam a criação de uma sociedade sem governos, sem leis, constituída por federações de**

trabalhadores que produzissem segundo suas capacidades e consumissem de acordo com suas necessidades. Defendiam uma Ação Direta, o enfrentamento com o patrão e o Estado.

Sobre os anarquistas, devemos ainda ressaltar a grande importância que davam aos eventos culturais. Incentivavam o teatro e a literatura, promoviam leituras coletivas de livros e jornais, estimulavam os operários a escreverem suas experiências, etc.

## No começo do século XX...

**os patrões e o Estado começam a olhar com mais atenção para esta organização independente dos trabalhadores. Para eles era necessário garantir o controle das ações dos trabalhadores. Podemos citar algumas tentativas da nascente classe empresarial neste sentido:**

**a) Em 1903**, o Estado instituiu o Decreto n° 979 para regulamentar os sindicatos rurais. Neste caso, é curioso perceber a preocupação do Estado com a organização dos trabalhadores no campo, uma vez que a economia predominante no do país ainda era calcada no modelo conhecido como “agrícola-exportador”;

**b) Em 1907**, o Estado instituiu o Decreto n° 1.637 para regulamentar os sindicatos urbanos. Na verdade, trata-se apenas de uma chamada “Lei de Sindicalização”, de cunho liberal e que procura definir normas para a criação de entidades sindicais;

**NOTA:** ambos tentavam tornar os sindicatos “órgãos colaboradores do Estado”, mas ambos ficaram apenas no papel, sendo rejeitados pelas organizações existentes. Na verdade, podemos dizer que as organizações existentes não tomaram conhecimento desses projetos e simplesmente os descumpriram.

**c) em 1917**, assustados com o crescimento da organização dos trabalhadores no país e com o que acontecia na Europa (ainda em guerra) acontece uma primeira tentativa de atrelar os trabalhadores. Neste sentido, foi apresentado um projeto de Código do Trabalho que tentava criar uma espécie de “enquadramento” das profissões existentes. Este projeto foi rejeitado no próprio Congresso e não seguiu adiante;

**d) Em 1918**, foi criada a Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados, uma tentativa de mediar os grandes conflitos que já se davam na ocasião.

**NOTA:** vale ainda destacar que, com o final da Primeira Guerra e a assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, os países signatários se comprometiam a criar legislações que atendessem aos anseios sociais dos trabalhadores. O Brasil assinou o Tratado.

**É PRECISO SABER QUE**, já em 1920, os patrões

já haviam criado uma Associação, em São Paulo, para trocar ideias e experiências sobre novos métodos de trabalho e para repassar nomes de militantes sindicais mais “perigosos” que não deveriam encontrar emprego nas suas empresas. Assim surgiam as Listas Negras e foi esta a origem da tão poderosa FIESP. Não podemos esquecer que a Lei Adolfo Gordo ainda estava em vigor.

**e) a partir de 1930**, uma série de lei e decretos passou a regulamentar as relações sindicais e também os direitos trabalhistas;

**1) em 1934**, o Decreto nº 24.694 definia o “paralelismo sindical” que iria ser reforçado a partir da CLT. Qual eixo central de tal decreto?

*“A cada sindicato de empregados de profissão idêntica, similar ou conexa corresponde outro sindicato de empregadores. Em cada campo pode se constituir os demais extratos (federações e confederações)”*

Com isto, o legislador tentava criar um modelo que permitisse a interlocução entre as partes. Ou seja, os sindicatos que representavam os trabalhadores teriam como interlocutores os sindicatos que representavam os

patrões. Coisa curiosa é que os patrões já se reuniam em associações patronais há muito mais tempo.

**2) entre 1930 e 1937** vemos a ação da legislação de Getúlio Vargas. Desta fase, vale destacar o Decreto nº 19.770, de 1931, que incorpora os sindicatos ao Estado, transformando-os em “órgãos públicos”. Vejamos alguns pontos desse decreto:

**1º - os sindicatos deviam ser reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, obrigando-se a apresentar relação de sócios, estatutos e ata dos trabalhos de instalação;**

**2º - os sindicatos estavam sujeitos à intervenção do Ministério em suas assembleias e na sua contabilidade;**

**3º - os sindicatos estavam proibidos de fazer propaganda política;**

**4º - os sindicatos deviam ser únicos em cada ramo profissional, sendo vedada a pluralidade sindical.**

**3 - a partir de 1937**, – com a ditadura do Estado Novo se aprofundam as medidas que visavam ao controle total dos sindicatos.

**Desta fase, vale destacar o Decreto-Lei nº 1.402 que formaliza os pontos básicos que darão substância à CLT. Além de limitar ainda mais a autonomia dos sindicatos, cria os principais instrumentos da estrutura chamada “getulista”.**

- A) imposto sindical,**
- B) unicidade sindical,**
- C) poder de intervenção do Ministério do Trabalho,**
- D) controle orçamentário dos sindicatos,**
- E) penalidades de cassação de dirigentes,**
- F) fechamento dos sindicatos.**

## Vejam os outros momentos importantes

- ✓ maio de 1932 - criação das Comissões Mistas de Conciliação;
- ✓ novembro de 1932 - criação das Juntas de Conciliação e Julgamento;
- ✓ maio de 1939 - criação da Justiça do Trabalho;
- ✓ maio de 1940 - Decreto sobre o Salário Mínimo;
- ✓ julho de 1940 - criação do Imposto Sindical;
- ✓ julho de 1940 - criação do Enquadramento Sindical;
- ✓ maio de 1943 - criação da CLT (Consolidação da Legislação do Trabalho).
- ✓ de dezembro de 37 a 1944 foram feitos 90 decretos-leis sobre as relações sindicais.

**A partir do fim da Segunda Guerra Mundial,  
há quatro momentos marcantes nesta história:**

- 1 - Depois da Segunda Guerra – redemocratização (mantido o atrelamento sindical).
- 2 - Até 1964 – alguns avanços na legislação e nos direitos, mas continuavam atrelados.
- 3 - A partir de 1964 – Ditadura Militar (sindicatos sob intervenção).
- 4 - Redemocratização – a Constituição de 1988 avançou alguns direitos e acabou com a interferência do Estado na criação de sindicatos.



## 2 - O sindicalismo atrelado por Getúlio Vargas

**Com a CLT (1943), os sindicatos tornaram-se atrelados ao Estado. Eles passaram a depender de autorização para todas as suas atividades. Sua própria existência depende do reconhecimento pelo Ministério do Trabalho.**

**Em particular, devemos destacar alguns artigos que tratam do reconhecimento e vamos mostrar como serviram para o atrelamento.**

### Art. 511

**“É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.”**

### Art. 512

**“Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas na prerrogativas definidas nesta Lei.”**

***Comentário:*** através dessas exigências, Vargas conseguiu reduzir o ímpeto e o crescimento dos sindicatos no período. O fato de exigir a existência de uma “associação” que atendesse a determinados critérios, antes de sua transformação em sindicato, reduziu bastante o número de entidades que existiam antes e que eram organizadas e estruturadas livremente. Nem todas conseguiram cumprir as exigências e desapareceram.

### 514 “São deveres dos Sindicatos:

- a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe.”

***Comentário:*** neste artigo, fica clara a intenção do legislador em transformar os sindicatos em órgãos auxiliares do Estado.

## **Art. 522**

“A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal de três membros, eleitos esses órgãos pela assembleia geral.”

§ 1º - A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º - A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato. (...)

***Comentário:** este artigo continua servindo para limitar a atuação das direções sindicais, mesmo depois da promulgação da Constituição de 1988, porque alguns juizes ainda entendem que a estabilidade assegurada em lei resguarda apenas os mandatos do que está no caput do artigo (no máximo de sete e, no mínimo, de três membros). Há inúmeros casos de dirigentes (suplentes ou do conselho fiscal) que são demitidos pelas empresas e não conseguem a reintegração por esse motivo.*

## **Art. 570**

Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro de atividades e profissões a que se refere o Art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o Art. 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho.

***Comentário:** este Artigo colocava nas mãos do Estado, através da tal “Comissão de Enquadramento”, o poder de reconhecer ou não as formas de organização dos trabalhadores.*

### **3 - As lutas dentro da estrutura atrelada**

**O fim da guerra, na Europa, coloca o mundo diante de uma nova realidade e logo seria inaugurada uma fase que ficou conhecida por Guerra Fria.**

**Ao mesmo tempo, forçou a uma nova relação dentro do mundo capitalista.**

**Os vários países passaram a ter que se preocupar um pouco com as “leis sociais”. Tiveram que atender às várias reivindicações dos trabalhadores.**



A derrubada da ditadura Vargas colocava novos desafios para o capitalismo brasileiro. Vencedor nas eleições, o marechal Eurico Gaspar Dutra convoca a Assembleia Constituinte e seu partido - o PSD - tem mais da metade das 328 cadeiras (42 senadores e 286 deputados). Cria o Conselho Nacional de Economia e faz um governo conservador.

Os dois primeiros meses de seu governo são marcados por mais de 60 greves.

Ele havia congelado o salário mínimo (uma das primeiras medidas do governo) e isto faz os trabalhadores se mobilizarem na busca de melhores salários.

A resposta do governo é o fechamento do CGT (Comando Geral dos Trabalhadores), intervenção em 140 sindicatos e a promulgação do Decreto 9070 que torna a greve ilegal no país.

**Com a aberta repressão aos sindicatos, o movimento recua para a organização dentro do local de trabalho. Nesta época foram criadas várias Comissões de Fábricas que funcionam de maneira clandestina.**

As organizações dos trabalhadores estão na mira deste "novo Estado" e os sindicatos são vistos pela Lei com muito cuidado: são definidos como "órgãos colaboradores do Estado"; sua constituição, funcionamento e atividades passam a ser "regulamentados por lei" (Art. 159 da Constituição de 46); a lei ordinária determinará

também sua "representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício das funções delegadas pelo bem público"; a Constituição estipula que "*a afirmação da liberdade de cada homem não pode pôr em jogo a maneira como a riqueza está distribuída na sociedade*" (destaque nosso).

## **Mas as lutas sindicais continuavam acontecendo...**

Já em maio de 1945 é criado o MUT (Movimento Unitário dos Trabalhadores), com dois objetivos básicos: ampliar a organização, até formar uma Central, e levar o movimento dos trabalhadores a ganhar espaço político. Em suas propostas, o MUT trazia um programa consequente: a) soberania das assembleias, eliminan-

do a obrigatoriedade da presença de representante do Ministério do Trabalho; b) eleição e posse dos eleitos sem depender da aprovação do Ministério; c) autonomia administrativa, eliminando o controle do Estado sobre as aplicações dos fundos dos sindicatos; e d) eliminação do Estatuto Padrão.

**Merece destaque este programa do MUT porque, como veremos, são propostas que – com poucas mudanças – motivaram todo o movimento que levou à criação da CUT, na década de 1980.**

**Já em 1946**, duas centrais sindicais dividiam os trabalhadores. O MUT, dirigido pelos comunistas, havia desembocado na CGTB (Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil), e o governo, para não perder o controle de “seus” sindicalistas, havia criado uma CNT (Confederação Nacional dos Trabalhadores). Quais as características das duas centrais?

→ ambas aceitavam os limites da estrutura sindical de Getúlio.

→ ambas eram articulações cupulistas, de cunho partidário.

O movimento sindical naquele período estava dividido entre comunistas e governistas. As demais correntes não existiam ou não tinham expressão. O governo, como sempre fazia, aceitou a existência dos sindicatos enquanto lhe convinha. Era um momento de transição, o fim do

Estado Novo e o início da redemocratização brasileira, e não podia deixar de contentar todas as camadas da sociedade até que dominasse novamente a situação.

**Em maio de 1947**, o governo Dutra colocou na ilegalidade o PCB, fechou a CGTB, cassou a diretoria de mais de 400 sindicatos (colocando “sindicalistas” de sua confiança no lugar dos afastados) e voltou a abafar o movimento. A Constituição promulgada em setembro daquele ano, mesmo proclamando a liberdade de reunião e de organização, ou reconhecendo o direito de greve, foi sempre descumprida.

**Em 1950**, Getúlio volta ao governo, dessa vez pelo voto popular, toma posse em janeiro de 1951. Tinha sido eleito com um discurso fortemente nacionalista. Em 1952, cria o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) para combater as deficiências da economia nacional e dar condições para o crescimento.

## O início de seu governo é marcado pelo discurso do 1º de maio, no campo do Vasco da Gama:

***“Preciso de vós, trabalhadores do Brasil, meus amigos, meus companheiros de uma longa jornada; preciso de vós, tanto quanto precisais de mim. Preciso de vossa união, preciso que vos organizeis sobriamente em sindicatos; preciso que formeis um bloco forte e coeso ao lado do governo, para que este possa dispor de toda força que necessita para resolver os próprios problemas.”***

[No mesmo discurso, anuncia o fim do “atestado ideológico”, que ele próprio criara, que era exigido dos candidatos em eleições sindicais].

**Em 1954**, a crise do governo Vargas se aprofunda. Toda a imprensa, tendo como locomotivas o jornal O Globo e os Diários Associados, fazia oposição (o único jornal a defender o presidente era o Última Hora). O suicídio de Getúlio neutraliza a oposição e desarticula a direita que não conseguia controlar a situação e enfrentar as manifestações populares.

**Em 1955**, inicia o governo de Juscelino Kubitschek. Eleito contra o candidato da UDN, representou grande mudança na vida econômica nacional. Três medidas sintetizam seu programa: as portas para o capital estrangeiro foram escancaradas; novos

investimentos para a indústria pesada; construção de barragens, para produzir a energia elétrica que a indústria necessitava, e construção de estradas, para escoar a produção.

O movimento sindical crescia também em organização e mobilização. Há várias tentativas de unificação do movimento que tentam criar organizações estaduais e até nacionais. Em 1953, já havia surgido o Pacto de Unidade Intersindical (PUI) e o Conselho Sindical dos Trabalhadores. Ambos tiveram grande poder de mobilização dos operários, mas não lutaram contra a estrutura sindical existente.



**Em 1957, o PUI de São Paulo foi dissolvido para fundir-se com os sindicatos do Rio de Janeiro e surgia o Pacto de Unidade e Ação (PUA). Este chegou a abranger mais de 100 sindicatos e foi o embrião do futuro Comando geral dos Trabalhadores (CGT).**

**O PUI e o PUA foram criados a partir de comissões de fábricas e comandos de greve, mas logo tornaram-se articulações dirigidas por lideranças de federações e sindicatos perdendo sua penetração na base do movimento.**

**Sobre eles podemos dizer:**

- 1- haviam nascido fora da estrutura sindical, mas logo passam a se articular dentro dela;
- 2 - os comunistas e os governistas continuam dividindo a liderança;
- 3 - tinham grande poder de mobilização nas bases durante os momentos de crise;
- 4 - o governo "tolerava" sua existência.

**Entre os trabalhadores rurais assalariados a luta era difícil. Em 1933, o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Campos (RJ) havia sido o primeiro a conseguir registro no país. Mais de 20 anos depois, em 1955, havia apenas cinco sindicatos rurais reconhecidos no Brasil.**

No Rio de Janeiro, em 1958, forma-se um Conselho Permanente das Organizações Sindicais (CPOS). No mesmo ano, são realizados congressos sindicais em 12 estados brasileiros e uma Conferência no Rio que reúne mais de 1.000 delegados, representando 600 sindicatos. Todas essas organizações irão se reunir mais tarde e for-

mar o Comando Geral dos Trabalhadores - CGT. Algumas dessas organizações buscavam uma linha independente da estrutura sindical existente, mas não a questionavam pois as lideranças estavam nas diretorias sindicais e dependiam da estrutura. Não colocavam a questão do desatrelamento sindical como bandeira de lutas.

**Simplificando, o movimento sindical estava dividido em três grupos:**

- A) os ligados ao PTB e ao governo;
- B) os ligados ao PCB que dirigiam toda a luta contra o imperialismo americano e não desejavam assustar a burguesia nacional;
- C) os tradicionais "pelegos".

O processo da eleição de Jânio Quadros, sua renúncia e a complicada posse e administração de Jango são fatos conhecidos.

**Em 1960, no auge da campanha eleitoral que elegeria Jânio, realiza-se o III Congresso Nacional dos Trabalhadores e as várias tendências do movimento ficaram definidas:**

A) OS VERMELHOS - ligados ao PCB e à ala mais esquerda do PTB. Os nacionalistas eram maioria e lideravam o movimento sindical até o golpe de 64. Desejavam criar o Comando Geral dos Trabalhadores;

B) OS AMARELOS - pelegos, ligados ao Ministério do Trabalho e ao sindicalismo norte-americano;

C) OS DEMOCRÁTICOS OU RENOVADORES - eram anticomunistas e agrupavam seguidores de Jânio, católicos, esquerdistas não alinhados com o PCB, etc... Chegaram a defender um sindicalismo livre do Estado e com uma atuação mais voltada para as bases e Comissões de Fábricas, defendiam a pluralidade sindical e a livre negociação (sem interferência do Ministério do Trabalho). Mas eram contra a criação do CGT e o grupo se dividiu logo após o congresso, a maior parte se ligou ao sindicalismo norte-americano e fundou o chamado Movimento Sindical Democrático.

**O tema mais polêmico do congresso foi o da criação de uma Central. Os vermelhos defendiam uma central que se filiasse à FSM (Federação Sindical Mundial) de linha política ligada à União Soviética, e os demais defendiam uma central filiada à CIOSL-ORIT, de orientação norte-americana. Como o congresso se dividiu, não foi criada a Central Sindical.**



**Em 1961, uma aliança entre os sindicalistas do PCB e a esquerda do PTB leva o movimento sindical a conquistar a CNTI (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria), formando um bloco de apoio a Jango (presidente) e Tancredo (Primeiro Ministro).**

**Em 1962, finalmente, uma greve por salários mobilizou quase todos os trabalhadores brasileiros e levou ao surgimento do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT).**

## Como era o CGT?

- **ORGANIZAÇÃO:** o CGT unificava as lutas passadas (PUI, PUJA, CPOS...) e mais 4 confederações oficiais.
- **RELAÇÃO COM A ESTRUTURA SINDICAL:** viveu dentro da estrutura, sem a contestar, mas nunca foi reconhecido por ela, não foi legalizado.
- **TENDÊNCIAS:** as três tendências continuavam existindo em seu interior.
- **ALCANCE DAS PROPOSTAS NA BASE:** o CGT, como os demais sindicatos, não tinha grande penetração nas bases do movimento, não tinha enraizamento nas fábricas. Tinha, é verdade, um corpo de militantes comunistas muito ativo e combativo, mas que não estava na direção do partido.

A crise econômica, com as constantes perdas salariais, permitia ao CGT grandes mobilizações e a direção de muitas greves. Na época das Reformas de Base o CGT comandou greves e mobilizações de cunho político. Era uma posição de vaivém. O CGT comandava greves por salários e mudanças políticas e, no momento seguinte, pedia aos trabalhadores para apoiarem algumas medidas do governo Goulart e para terem paciência pois o momento “era difícil”. A linha política de atuação era definida pelas lideranças do PCB e do PTB, transmitidas à base

através da estrutura dos sindicatos e colocada em ação.

**As direções sindicais não enxergavam um fenômeno importante e que teve peso na derrota de 64. Apesar de a classe operária vir crescendo muito, desde os tempos de JK, o índice de sindicalização era baixo, inferior a 25% dos trabalhadores. Para se ter uma ideia do problema, nas eleições sindicais dos metalúrgicos (RJ), em 1962, apenas 10% da categoria votou.**

**Em 1963,** a luta dos trabalhadores rurais dá mais um passo importante e funda-se a CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura). É conquistado o Estatuto do Trabalhador Rural, salário

mínimo, previdência social, 13° e férias. No mesmo ano, ocorreram 48 greves de trabalhadores rurais no nordeste, a maioria delas para fazer valer o estatuto, com muitas mortes e repressão.

**Para simplificar, podemos dizer que o movimento sindical do período foi populista e cupulista.**

**Não exigiu e nem lutou pela liberdade sindical, pelo desatrelamento do movimento do Estado, ficou amarrado a partidos políticos e ao governo.**

**Foi um período, no entanto, muito rico de ensinamentos. Sem dúvidas, o CGT teve um papel importante nas lutas entre 1961 e 1964.**



#### **4 - Depois do golpe de 1964**

**O golpe militar de 1º de abril de 1964 atingiu fortemente o movimento sindical da época. Usando a legislação existente, e outras leis criadas por eles, o regime destruiu o movimento e cassou toda a liderança mais combativa.**

**Só nos primeiros meses do golpe, 50.000 pessoas foram presas no país.**

**Entre 1964 e 1965 foram feitas 452 intervenções em sindicatos, 45 em federações e 4 em confederações.**

**De 1965 a 1970 foram mais de 100 intervenções nos sindicatos restantes e mais 4 federações. A nova Lei de Greve, apresentada por Ulisses Guimarães, colocava uma trava no movimento.**



Somando-se à repressão direta e às novas estruturas criadas para os sindicatos, o governo militar implantou um dos mais violentos arrochos salariais que se conhece. Entre 1964 e 1968, segundo os cálculos mais otimistas, os salários já tinham perdido 35% do seu valor.

Os militares e seus tecnocratas ainda tinham outros trunfos escondidos para assegurar o lucro fácil sobre os trabalhadores. Em 13 de setembro de 1966, é assinada a lei que acabava com a Estabilidade no Emprego e criava o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Os salários iam caindo, e os trabalhadores que não “optavam” pelo novo sistema não conseguiam emprego. Os que já tinham a estabilidade ou estavam próximos de obter iam sendo pressionados de toda maneira, obrigados a “acordos”, separados dos demais.

A Lei 4.330 proíbe as greves, o FGTS substitui a estabilidade no emprego, as horas extras passam a ser regulamentadas e os índices salariais só são dados pelos

cálculos do ministro Roberto Campos (Lei 4.725, conhecida como “Decreto do Arrocho”). O novo regime passa a nomear os “pelegos-interventores” para os sindicatos e uma forma de repressão é inaugurada: os novos “dirigentes” convocam assembléias, que eram vigiadas e fotografadas pela polícia.

**Além disso os sindicatos  
passam por nova onda  
assistencialista,  
com grande incentivo  
do governo para os serviços  
médicos e odontológicos.**

## **O movimento sindical permanecerá abafado por algum tempo.**

**É o período em que alguns líderes que haviam escapado das perseguições unem-se a elementos que vieram das Comunidades de Base e a antigos comunistas discordantes da atuação do PCB para fazerem uma longa análise do golpe militar e das consequências para os trabalhadores. O resultado desta longa avaliação pode ser considerado como a semente do que viria a se transformar no novo sindicalismo e uma das principais propostas que surge dos debates é a necessidade de lutar pela alteração da estrutura sindical existente.**

➤ Mas os primeiros anos da ditadura ainda são marcados por dois grandes movimentos que, de certa forma, já experimentavam uma forma de organização independente dos trabalhadores: a greve de Contagem (MG – abril de 1968) e a greve de Osasco (SP – julho de 1968).

➤ O AI-5 (dezembro de 1968) viria silenciar o movimento, mas estas duas greves serviram para a

experiência das “oposições sindicais” que começam a aparecer na década de 70. Em 1969, ainda vão ocorrer 17 greves no Brasil, e no ano seguinte outras 12. Mas o movimento demoraria em romper a repressão montada.

➤ Entre 1967 e 1968, o Ministério do Trabalho cria, por lei, 854 novos sindicatos urbanos e 464 sindicatos rurais. Ou seja, o movimento havia levado 20 anos para organizar 5 sindicatos rurais e os militares fizeram 90

vezes mais em apenas um ano. De onde vinha tanta preocupação?

➤ O governo começava a implantar sua política para o campo e precisava ter um controle absoluto sobre os trabalhadores rurais.

Em 1966, faz aprovar o Estatuto da Terra que estende as leis trabalhistas ao campo. Houve uma expulsão em massa dos colonos que abandonavam das

fazendas e transformavam-se em assalariados rurais.

➤ As intervenções nos sindicatos, prisões dos líderes operários, ressurgimento dos pelegos e o arrocho salarial imposto levaram os trabalhadores a um período de pequenos movimentos organizativos. É no início da década de 70 que começam a surgir os pequenos “jornais” e “boletins” clandestinos, de pequena tiragem, para circular em algumas fábricas.

**É nesse período que começam a se afirmar as oposições sindicais, principalmente em São Paulo, com um trabalho voltado para grupos pequenos e atuantes nas fábricas.**

**Em 1973, ressurgem as greves localizadas na região de São Bernardo (SP). Os operários da Volks, Chrysler e Mercedes, em datas separadas, param o trabalho reivindicando 10% de aumento salarial. A vitória em São Bernardo leva os operários da Villares (SP) a uma paralisação pelo mesmo índice, terminando com a conquista do aumento.**

**Neste período vão amadurecendo outras formas de luta: operação tartaruga, parada por seção, operação padrão, etc...**

Nas indústrias, principalmente em São Paulo e Rio de Janeiro, a organização tinha uma nova face. Pequenos grupos de trabalhadores iam fortalecendo o movimento. Aos poucos vão descobrindo que a Estrutura Sindical serviu para amarrar o movimento e impedir o avanço de consciência dos trabalhadores.

A situação já não era de tanta paz como o governo gostava de mostrar. Além do ressurgimento de jornais e boletins clandestinos, das constantes reuniões de avaliação sobre o movimento, houve o fortalecimento das Oposições Sindicais e a reconquista de algumas entidades.

**O processo de reavaliação neste período levou a uma conclusão: a luta dos trabalhadores deveria ser pelo fim do atrelamento sindical, pela liberdade sindical, para uma organização mais forte nas bases independentemente da política tradicional e do governo.**

Entre 6 e 8 de setembro de 1974, realiza-se o I Congresso Metalúrgico de São Bernardo. Entre os temas em debate, um ponto chamava a atenção: “produtividade e

altas taxas de lucro da indústria automobilística relacionadas com o aumento do ritmo de trabalho, extensão da jornada diária, alta rotatividade da mão de obra...”



1º de maio, 1980: Passeata em São Bernardo do Campo/SP

ARQUIVO CUT

## 5 - A criação da CUT em agosto de 1983

A partir de 1975, os militares iniciam o processo de abrandamento da ditadura que tinham implantado no país com o Golpe de 64. Em 1977, o Pacote de Abril fecha o Congresso por duas semanas e estabelece a Emenda Constitucional que garantia a retirada tranquila. Mas as avaliações feitas pelos sindicalistas, no período anterior, já davam as primeiras sementes e a organização se ampliava.

O dia 12 de maio de 1978 marca o retorno dos trabalhadores ao palco. Na fábrica de caminhões da Scania Vabis, em São Bernardo, os metalúrgicos chegam, batem o ponto, dirigem-se aos locais de

**trabalho e...nada, silêncio absoluto nas máquinas, a produção está parada.**

Era um novo tipo de movimento conhecido como “braços cruzados, máquinas paradas”. Diria um metalúrgico, quando foi entrevistado por um jornal de São Paulo: “Se o patrão não ouve nossas reclamações porque as máquinas fazem muito barulho, paramos as máquinas para ele ouvir melhor”!

Em poucos dias o movimento se espalha. Atinge os metalúrgicos de São Paulo e logo chega a outras categorias. Trabalhadores industriais, bancários, servidores públicos, professores, marítimos, motoristas...



**As reivindicações são econômicas,  
mas a questão política também aparece:  
liberdade sindical, direito de greve, fim do atrelamento...  
Estas bandeiras começam a aparecer em muitas assembleias.**

Os trabalhadores já vão sentindo a necessidade de unificar o movimento para que o alcance seja maior.

**Em julho de 1978**, durante a posse da nova diretoria do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte, 32 dirigentes sindicais representantes deste **NOVO SINDICALISMO** divulgam uma declaração conjunta. Era o primeiro passo para as jornadas que levariam a uma Central Sindical.

Poucos dias depois, durante o V Congresso da CNTI promovido pela máquina oficial, um pequeno grupo de sindicalistas “autênticos” enfrenta os velhos pelegos e denuncia a prática imobilista e atrelada ao Estado.

Em São Paulo, após a greve dos metalúrgicos, em outubro

de 78, ganha força a Oposição Sindical Metalúrgica - OSM/SP.

**Em 1979**, realiza-se em São Paulo o Encontro Nacional de Oposições Sindicais (ENOS) que reunia, pela primeira vez desde o golpe de 64, sindicalistas de vários estados e diferentes categorias profissionais, trabalhadores do campo e da cidade, que lutavam contra a estrutura sindical existente.

Para resistir à onda de greves, o governo altera a lei dos reajustes salariais, que passam a ser semestrais. Mas a crise econômica que se abate a partir de 1980 não dá trégua aos trabalhadores que continuam lutando.

**Em 1º de abril de 1980**

**Os metalúrgicos do ABC e de mais 15 cidades da Grande São Paulo iniciam uma greve que durará 41 dias, na qual se definem as duas correntes no meio sindical.**

➤ **De um lado** os que apostavam na organização das lutas, das greves, defendiam a organização de base e lutavam pelo fim do atrelamento.

➤ **De outro**, os que ainda temiam um retrocesso político e preferiam “não assustar o sistema”, e os autênticos).

A greve de abril/maio de 80 foi uma experiência que traria outra mobilização importante. Ainda sob

a influência do ENOS, realiza-se no Rio de Janeiro o Encontro Nacional de Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical (ENTOES). As resoluções do encontro, mesmo não atingindo as metas esperadas, propiciaram mais algumas articulações importantes: a) o Encontro de Monlevade que reuniu lideranças importantes do movimento e produziu um documento que apontava, entre outras metas, “incentivar a articulação entre as lutas do movimento sindical e as lutas do movimento popular, na cidade e no campo”.

**Sobre o ENTOES, escreve Vito Giannotti:**

*“Essa tentativa de articulação não surtiu seus efeitos. Somente serviu para mostrar a necessidade de dar passos maiores envolvendo todas as forças vivas do*

*sindicalismo brasileiro que não queriam continuar nas marcas do peleguismo nem do sindicalismo conciliador e atrelado ao Estado, praticado tradicionalmente pelo PCB.” (Vito Giannotti, em CUT por dentro e por fora, Vozes, 1990 – página 34)*

**Ainda em 1980, o movimento sindical dá o próximo passo no rumo da sua organização. Os sindicalistas que haviam participado do ENOS e do ENTOES, dos Encontros de Monlevade, Vitória e São Bernardo, com os movimentos populares em geral, passam a organizar outro movimento: a Articulação Nacional do Movimento Popular e Sindical (ANAMPOS).**

No programa básico da ANAMPOS constava a realização da I Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), mas o quadro nacional ainda era difícil.

Sobre o Encontro de Monlevade, é importante lembrarmos as palavras de Vito Giannotti em seu livro História das Lutas dos Trabalhadores no Brasil (Mauad Editora, 2007 - páginas 242 e 243).

*“Em fevereiro de 80, acontece uma nova reunião, o Encontro de Monlevade. Em seu documento final, apontava a necessidade de ‘incentivar a articulação entre as lutas do movimento sindical e as lutas do movimento popular, na cidade e no campo. Além disso, destacava a luta pelo ‘fim da CLT, com a elaboração de um Código do Trabalho que pregasse a liberdade e a autonomia sindical, de acordo com a Convenção 87 da OIT’. A partir desse encontro, o discurso contra a estrutura sindical de Getúlio Vargas será um dos eixos centrais do programa do Bloco de São Bernardo.”*

Mas o próprio Vito Giannotti, com muita propriedade, percebe e destaca um importante ponto naquele documento e que foi posteriormente revisto:

***“Observem que o documento se refere ao ‘fim da CLT’. Os ‘Autênticos’ atacavam a CLT como um todo, sem distinguir entre as leis de proteção e defesa do trabalhador e as que controlavam e castravam a liberdade de organização sindical. Anos depois, a reflexão do Bloco de São Bernardo se aprofundou: ‘Pelo fim do Título V da CLT’, ou seja, do capítulo que tratava da estrutura sindical.”***

Uma nova crise econômica abatia-se sobre a população e o desemprego crescia. Os empresários estão

se organizando e já utilizam conceitos gerenciais modernos. Ativistas e militantes sindicais começam a ser demitidos (cassações brancas). Os gerentes e chefes das empresas começam a receber “cursos” para identificar possíveis lideranças.

Mas a legislação dos militares ainda impedia a criação de uma central sindical.

A chance aparece quando os empresários, preocupados com a recessão e a crise de suas empresas, resolvem realizar a 1ª CONCLAP (Conferência Nacional da Classe Produtora). As lideranças dos trabalhadores imaginaram que “se os patrões podem, nós também podemos”.

A preparação para a 1ª CONCLAT (Conferência Nacional da Classe Trabalhadora) já mostrava a diferença entre as duas correntes no movimento sindical: os reformistas, que defendiam que o movimento deveria permanecer nas lutas salariais e, se possível, buscando acordos para não impedir a abertura política; e os autênticos, que levantavam a bandeira de sindicatos livres, semana de 40 horas, fim do arrocho e outras. Ao final de Conferências as oposições estavam definidas e a união era impossível.

**Finalmente, em abril de 1981,** os trabalhadores conseguem realizar a CONCLAT. Cerca de 5.000 delegados de vários estados discutem as linhas do sindicalismo. Mas o confronto estava apenas começando. De um lado os sindicalistas “autênticos” e as oposições sindicais, do outro lado, os sindicalistas reformistas. O primeiro bloco defendia uma organização que caminhasse para uma Central Única dos Trabalhadores enquanto os sindicalistas da Unidade Sindical defendiam um pacto social que não atrapalhasse o processo de abertura.

**O ano de 1982 foi muito difícil** para os trabalhadores. Seguindo a receita do FMI, o governo baixava uma série de decretos para atingir a meta de reduzir os salários em 30%, no prazo de dois anos. Os decretos são conhecidos de todos: 2.012, 2.024, 2.065 e por aí afora.

**Em 12 de setembro de 1982**, o setor mais combativo do movimento resolve declarar a necessidade de convocar um congresso e a divisão se amplia com os debates gastando quase um ano. Em 4 de agosto de 1983, na reunião da Comissão Pró-CUT acontece o racha definitivo. Os sindicalistas da Unidade Sindical (US) resolvem não participar do congresso.

**No dia 28 de agosto de 1983, finalmente, realiza-se um Congresso Sindical em São Bernardo e é criada a Central Única dos Trabalhadores (CUT). Foi fundada mesmo não sendo reconhecida pela legislação da época, que proibia tal entidade. Um ano depois, agosto de 84, realiza-se o 1º Congresso da CUT.**

Uma parte dos sindicalistas ligados à Unidade Sindical e que haviam participado do primeiro encontro resolve, em novembro do mesmo ano, realizar um outro congresso de onde tentam manter a hegemonia

do movimento e criam a CONCLAT. Em 1986, realizam um congresso que vai dar na Confederação geral dos Trabalhadores (CGT). Uma nova divisão desse grupo vai propiciar o surgimento da Força Sindical.



# III

## **O Sistema Democrático de Relações do Trabalho (SDRT)**



# III O Sistema Democrático de Relações do Trabalho

**Em 1999, na área da CUT, a expressão “Sistema Democrático de Relações do Trabalho” passa a estar presente em muitas discussões. Seria, aos poucos, objeto de muitas reuniões, plenárias e congressos. As origens desta discussão, porém, não são daqueles anos. tem raízes mais profundas na própria constituição da Central.**

## 1 - Os antecedentes da proposta

**Em 1980,** como já vimos, acontece no Rio de Janeiro o “Encontro Nacional de Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical” (ENTOES). Antes de comentarmos um dos documentos de convocação do Encontro, gostaríamos de fazer um destaque importante para o tema que estamos tratando.

**Em 1999,** somente 20 anos depois, durante a 9ª Plenária Nacional da CUT, a expressão “Sistema Democrático de Relações do Trabalho” tornou-se um eixo de discussão entre os militantes sindicais, mas as origens dessa visão podem ser encontradas nos documentos que convocavam aquele “Encontro”, no Rio de Janeiro, como demonstraremos.

**Em 1980,** em documento mimeografado e distribuído na fase de preparação do ENTOES com o título “Texto 1 – Subsídios para o Encontro Estadual de Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical”

vamos encontrar como “metas” da ação sindical:

*(...) “fim da CLT e elaboração de um Código de Trabalho que preveja: contrato coletivo de trabalho em substituição ao contrato individual; liberdade e autonomia sindicais de acordo com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), preservando o princípio da unidade de cada categoria (...); revogação da legislação reguladora da greve” (...);*

*Em outro ponto, o documento defendia ainda a “busca de um organismo nacional de coordenação das atividades sindicais, criado a partir das bases, (...).”*

Entre os muitos pontos apresentados para debate e que apareciam nos documentos do ENTOES vamos encontrar: *“Lutar pela liberdade e autonomia sindical, para que o movimento sindical possa fazer livremente as regras de seu próprio funcionamento, livre das amarras do Ministério do Trabalho.”*

## 2 - A CUT apresenta sua proposta

**Em agosto de 1999, em sua 9ª Plenária Nacional, a CUT aprovava um documento intitulado “Sistema Democrático de Relações do trabalho” que, basicamente, expressava aqueles conceitos já defendidos.**

### **NA INTRODUÇÃO DO TEXTO VAMOS LER QUE:**

“A base fundamental da proposta é a instituição de um regime de plena liberdade de organização sindical em completa sintonia com os princípios consagrados nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT): as convenções 87 (Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização), 98 (Aplicação dos princípios do direito de sindicalização e da negociação coletiva), 135 (Proteção aos representantes dos trabalhadores nas empresas), 151 (Proteção ao direito de sindicalização e procedimentos para definir as condições de emprego na administração pública) e 158 (Sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador), entre outras.”

Mas o documento aprovado na plenária mostrava também a preocupação com a transição entre a legislação existente, de atrelamento dos sindicatos, e a propos-

ta de democratizar a relação sindical e as organizações dos trabalhadores.

### **APROVAVA-SE UMA PROPOSTA DE TRANSIÇÃO**

“O estabelecimento de um processo de transição da atual estrutura para um regime de liberdade sindical é outro aspecto fundamental da proposta. A manutenção dos atuais direitos trabalhistas e sociais deve ser garantida por uma Legislação de Transição que estabeleça a ultratividade dos atuais acordos e convenções coletivas (vigência até que sejam substituídos por novos acordos), assim como o poder de contratação das atuais entidades sindicais.”

E é neste projeto de “transição” que vamos encontrar os pontos mais significativos da visão cutista de SDRT.

**A garantia do desatrelamento dos sindicatos está apresentada já no Artigo 1º da proposta**

**“Art. 1º”** Os sindicatos são órgãos de representações de interesses dos trabalhadores, em qualquer grau, dos setores privado, público das administrações direta e indireta em qualquer nível, constituem-se pessoas jurídicas de direito privado, cuja criação depende de decisão emanada da assembléia-geral dos interessados, democraticamente convocada para esse fim.”

**“Parágrafo primeiro:** As entidades sindicais são

regidas segundo estatutos sociais, aprovados pelos associados e registrados em cartório de registro de pessoas jurídicas, juntamente com demais atos constitutivos.”

**“Parágrafo segundo:** As centrais sindicais estarão sujeitas às mesmas prerrogativas, direitos e deveres que as demais entidades sindicais de qualquer grau.”

**“Parágrafo terceiro.** Os preceitos estabelecidos nesta lei aplicam-se às entidades dos empregadores, no que couber.”

## O Artigo 2º da proposta tratava da questão do fim da unicidade sindical e procurava já alinhar os critérios de representatividade

**Art. 2º** “Havendo mais de uma entidade de representação sindical, em qualquer nível de representação, de um mesmo segmento de atividade econômica e base territorial, caberá à entidade, ou entidades, mais representativa as seguintes prerrogativas: I - celebrar contrato coletivo de trabalho com urna empresa ou a representação sindical patronal do segmento econômico em nível local, regional ou nacional, bem como com a Administração Pública, direta e indireta, em nível municipal, estadual e federal; II - coordenar as eleições de representantes de trabalhadores nos locais de trabalho, do setor privado e público em quaisquer níveis, conjuntamente com a Comissão de Representantes já existentes, nos termos do parágrafo 2º do artigo 4º.”

### Como a CUT via esta representatividade?

**“Parágrafo Primeiro:** A maior representatividade sindical será conferida à entidade de representação de interesses dos trabalhadores em qualquer nível desde que represente 50% (cinquenta por cento) mais um dos membros da organização no local de trabalho, quando se tratar da representação dos trabalhadores de uma unidade empresarial ou conjunto de estabelecimentos interligados, ou 50% mais um dos membros das comissões na abrangência territorial e de segmentos da representação pretendida na negociação coletiva.”

A representação por local de trabalho estava apontada no Artigo 4º daquele documento.

**“Art. 4º -** Aos trabalhadores da esfera privada e servidores públicos da administração pública, direta e indireta, em qualquer nível, é assegurada a eleição de representantes por local de trabalho para a formação de Comissão de Representantes, à qual competirá o encaminhamento e solução das questões das questões do local de trabalho.”

Nos parágrafos seguintes os autores procuravam detalhar a forma como se concretizava esta represen-

tação. Citaremos apenas alguns pontos.

**“Parágrafo 1º -** Para as empresas de até cinquenta trabalhadores haverá no mínimo um representante dos trabalhadores e nas que empreguem número superior a esse, será eleito uma Comissão de Representante, na proporção de um representante para cada cinquenta empregados, até um máximo de vinte membros;”

**“Parágrafo 2º:** As eleições dos integrantes da Comissão de Representantes de trabalhadores nos locais de trabalho serão por voto universal, direto e secreto, e o processo eleitoral será coordenado pelo sindicato mais representativo dos trabalhadores da empresa ou pela entidade mais representativa em qualquer grau, em conjunto com os atuais representantes dos empregados e demais seções sindicais;”

Fizemos os destaques acima para ressaltar a visão de pluralidade sindical na proposta e também que a CUT, na época, aceitava a possibilidade de criação de sindicatos por empresa, aos moldes do que acontece no Japão, por exemplo.

**“Parágrafo 5º -** O representante do local de trabalho será eleito para um mandato de três anos;”

**“Parágrafo 7º -** Para a eleição dos representantes na forma deste artigo considerar-se-á, no cômputo dos trabalhadores e servidores a serem representados, aqueles que trabalhem no estabelecimento, ou conjunto de estabelecimentos interligados ou complementares numa mesma localidade, **empregados da empresa ou dos seus prestadores de serviços terceirizados;**”

Neste caso, estamos destacando a proposta (hoje constante do atual projeto em discussão) de reconhecer o direito de organização no local de trabalho não só dos trabalhadores **da** empresa ou serviço, mas de todos os trabalhadores **na** empresa ou serviço.

O outro ponto muito discutido naquele projeto dizia respeito ao Contrato Coletivo de Trabalho e está

demonstrado no Artigo 10 e seus parágrafos:

**“Art. 10** - Contrato Coletivo de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual uma entidade de representação de trabalhadores e uma empresa, ou entidade que a represente, estipulam normas e condições de trabalho com eficácia universal, no âmbito das relações individuais e coletivas de trabalho.”

**“Parágrafo Primeiro** - Observados os preceitos e limites constitucionais e legais pertinentes, as garantias contidas neste artigo aplicam-se à Administração Pública, direta e indireta, nos níveis: municipal, estadual e

*federal, que poderão ser parte competente para celebrar contratos coletivos de trabalho, no âmbito de sua responsabilidade administrativa legal;”*

**“Parágrafo Segundo** - A negociação Coletiva no setor público deve visar, dentre seus objetivos principais e permanentes, à qualidade dos serviços prestados à população buscando adequar, para este fim, melhorias salariais e de condições de trabalho, e melhores níveis de empenho, de profissionalismo e do grau de resolutividade no desempenho das atividades funcionais, observando-se sempre as limitações previstas na lei de diretrizes orçamentárias respectivas.”

### 3 - Algumas comparações – Brasil e o mundo

**Neste ponto, para servir de análise e comparação, gostaríamos de citar algumas características do sindicalismo internacional.**

**Mas ressaltamos também a imensa dificuldade para um estudo mais profundo e para comparações mais detalhadas.**

**Em primeiro lugar, devemos destacar que a ação do neoliberalismo em quase 30 anos de ataques aos direitos trabalhistas causou elevados índices de “dessa sindicalização” e dificultou enormemente as ações das organizações sindicais nos mais diferentes países e pelos mais diferentes motivos.**

Por outro lado, devemos também citar que os últimos 20 anos mostraram um acentuado crescimento na sindicalização dos trabalhadores do setor público. Em praticamente todos os países analisados, vemos que estes trabalhadores começaram a participar mais da vida sindical e das suas organizações. Isto pode ser devido às preocupações com o futuro, diante das ondas privatizantes do projeto neoliberal, e também com os constantes discursos de que o tamanho do Estado deve ser reduzido.

**Mas é preciso apontar que os problemas são muitos quando tentamos levantar os dados sobre os sindicatos e a relação com os trabalhadores nos mais**

**variados países. Em particular, concordando com os conceitos e análise de Leôncio Martins Rodrigues (“O declínio das taxas de sindicalização: a década de 80”), citamos os problemas seguintes:**

**A** **a confiabilidade dos dados** – em primeiro lugar, porque não há uma quantidade suficiente de estatísticas de agências oficiais disponíveis. Faltam dados confiáveis sobre o quadro de filiados que é divulgado pelas várias organizações sindicais;

**B** **não há uma padronização dos critérios usados** – há uma grande variedade de interpretações sobre o que são



“trabalhadores sindicalizados”. Só para se ter uma idéia desta dificuldade, em alguns países são considerados sindicalizados apenas os trabalhadores que estão em dia com suas contribuições associativas e/ou cotizações (ex: EUA). Em outros são considerados sindicalizados e computados no quadro geral aqueles que adquirem um selo ou um bônus de determinado sindicato (ex: França);

**C** **dificuldade de definir o que é *sindicato*** – por mais estranho que isto pareça, há uma grande variedade de interpretações sobre o que é “sindicato”. Na mesma proporção em que as propostas neoliberais vão alterando as relações de trabalho, há uma grande diferença nas definições do que vem a ser sindicato. Já não são poucas as situações em que as estatísticas e os índices oficiais consideram como sindicatos as associações ou outras entidades que “celebram negociações” em nome dos seus associados. É preciso lembrar que em muitos países estes “acordos” são definidos em leis ordinárias

que acabam reconhecendo entidades associativas diferenciadas como “sindicatos”;

**D** **dificuldade em definir o que é “população ativa”** e, conseqüentemente, o que é trabalhador ou assalariado – as diferentes legislações dificultam esta interpretação e alteram profundamente o resultado dos estudos. Por exemplo, em alguns países é impedida a sindicalização de funcionários públicos, militares, magistrados, policiais, etc.

Além das dificuldades aqui listadas, vale ressaltar outros segmentos sociais que podem estar sindicalizados (associados) em diferentes países. Por exemplo, aposentados, desempregados e até mesmo estudantes podem ser sindicalizados em alguns países, principalmente na Europa, e entram nas estatísticas oficiais. E a análise deste segmento pode nos ajudar também a interpretar as conseqüências do modelo neoliberal sobre os trabalhadores. Vamos analisar a tabela seguinte, para melhor podermos avaliar esta relação.

## A) Proporção de aposentados, desempregados e estudantes sindicalizados.

### Proporção de sindicalizados (% da filiação total)

País	1970	1990
Canadá	2,3	1,5
Áustria	15	21,5
Bélgica	16,2	31,7
Dinamarca	3,6	14,9
Alemanha	13,1	15,3
Itália	11,1	39,2
Suíça	10,1	13,1
Reino Unido	10	10

Mas, para aumentar a confusão, em muitos países não há legislação a respeito ou não há preocupação dos sindicatos em abrirem este espaço em seus estatutos. Há casos esporádicos de sindicatos que asseguram o direito do aposentado ou do desempregado permanecer no quadro de associados, apesar de que, em geral, estabelecem um limite.

Na Suécia e na Itália os aposentados permanecem no quadro de associados, o que infla os índices de sindicalização. Um levantamento feito em 1990 mostrou que, na Itália, entre 1970 e 1990 a proporção de aposentados e desempregados nos sindicatos chegava a 40%, quase

a metade do total! Em 1987, de cada três sindicalizados italianos, um era aposentado.

O professor Leôncio Martins Rodrigues chega a citar este crescimento na participação de aposentados e desempregados entre os sindicalizados com os seguintes números, entre 1970 e 1990: na Bélgica, de 16,2% para 31,7%; na Finlândia, de 12,6% para 20%; na Áustria, de 15% para 21,5%. Em média, esta participação subiu de 10,4% para 17,3%.

Como se vê, é bastante difícil termos um padrão possível de comparação para os índices de sindicalização nos vários países.

**Mas, como podemos ver pelos gráficos apresentados, os anos recentes foram marcados por uma acentuada queda na sindicalização.**

**Vejam alguns casos:**

## **B) Proporção de sindicalizados – do total de trabalhadores – em %**

País	1955	1975	1985	1990	2005
EUA	33	29	17	16	13*
Austrália	64	48	47	43	-
Japão	36	35	29	25	-
França	21	23	17	11	8
Holanda	41	42	34	28	-
Reino Unido	46	53	51	45	-

\* - no setor privado, apenas 8,3%. A média se eleva quando considerado o setor público.

## **C) Formas de arrecadação dos sindicatos**

**A) No Brasil, atualmente, a legislação reconhece as seguintes formas de arrecadação financeira para os sindicatos:**

**1) A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OFICIAL:** aquela que é prevista na CLT e obrigatória. Também chamada de “Imposto Sindical”, é obrigatória e recolhida diretamente, mas em períodos diferenciados: a) Empregadores (patronal) – em janeiro de cada ano; b) Autônomos ou Liberais – em fevereiro de cada ano; c) Trabalhadores assalariados (incluindo servidores) – em março de cada ano

**2) A CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA OFICIAL:** também prevista na CLT, é a “mensalidade” paga pelos associados ao Sindicato. O valor da mensalidade é, em geral, estipulado em Assembléia-Geral dos associados.

**3) A CONTRIBUIÇÃO PARA O SISTEMA CONFEDERATIVO:** espécie de Contribuição criada pelas entidades e que pode variar na forma e no valor. Parte desta contribuição é destinada às Federações e Confederações. O valor da contribuição e a parte destinada às entidades de grau superior são estipuladas em Assembléia-Geral dos associados.

**4) A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:** espécie de contribuição criada pelas entidades e cobrada, em geral, no mês seguinte às campanhas de Acordo Coletivo. O valor e a forma de pagamento também podem variar e são aprovados em Assembleia-Geral.

**B) Itália** - No passado era regime corporativista, a contribuição tinha caráter obrigatório, sob forma de imposto, independentemente de sua filiação ao sindicato.

Atualmente, as contribuições são aquela importância que os sócios depositam na associação para filiação e cumprimento das disposições estatutárias e deliberações dos organismos sociais.

**C) Argentina, Colômbia, Espanha, Grécia e Reino Unido** - quotas que são cobradas também dos não-associados beneficiados pela negociação ou pela arbitragem.

**D) Suíça e Turquia** - as condições ajustadas ou arbitradas (em Acordos ou Convenções) não se aplicam de forma geral, só beneficiando os não associados que pagarem essa quota ao correspondente sindicato.

**E) República Árabe da Síria, Panamá e Tanzânia** - os trabalhadores não sindicalizados estão obrigados, independentemente da atuação do sindicato da respectiva categoria ou empresa, a pagar-lhe uma contribuição, se metade dos componentes do grupo representado pertencer ao seu quadro de associados.

**F) Equador, Egito e Brasil** (entre outros) - vigora o tributo sindical compulsório e geral.

**G) França** - os Comitês de Empresas, formados entre representantes dos empregadores e das entidades sindicais, tem sustentação financeira, basicamente, de origem patronal.

**H) México** - a) renda gerada no ato de filiação ao sindicato; b) quota social, para os associados, que é estabelecida em assembleia, mas pode ter variações para os mais antigos, para os desempregados ou proporcional ao salário; c) quotas extraordinárias, cobradas em situações especiais; d) quotas “especiais”, por ocasião dos acordos coletivos.

**I) Espanha** - a Lei Orgânica de Liberdade Sindical, de 1985, institucionalizou as chamadas quotas de solidariedade, cobradas de todos os trabalhadores, filiados ou não, em decorrência de “convênios coletivos” firmados, recebendo a mesma, no texto legal, a denominação de “canon económico”.

**J) EUA** - sistema de cobrança das cotas sindicais através das chamadas “cláusulas de retenção”, nos acordos coletivos, transformando o empregador em responsável pelo desconto dos salários e repasse ao sindicato.

**K) Chile e Colômbia** - Através de acordos coletivos, os sindicatos estão autorizados a exigir a cota sindical de todos os beneficiados, associados ou não.

## Algumas curiosidades.

**NA ALEMANHA** não existe uma “Lei Sindical”. Os sindicatos são, em geral, definidos como associações sem capacidade jurídica, mas estão legalmente autorizados a negociar coletivamente e podem também encaminhar ações judiciais ou serem levados aos tribunais. Porque existe uma “Lei Sobre Acordos Coletivos” e uma “Lei de Tribunais Trabalhistas”. Mas os sindicatos patronais são associações com capacidade jurídica!

**NO JAPÃO**, mais de 90% dos sindicatos são constituídos no âmbito da empresa. São “sindicatos de empresas” que se ocupam também das atividades internas e dos problemas dos seus membros nas relações com a empresa. A maior parte dos sindicatos de empresas de um mesmo ramo está filiada às federações de indústrias. Por exemplo, Federação dos Trabalhadores da Indústria Automotiva ou Federação dos Trabalhadores na Indústria Eletrônica. Estas, por sua vez, estão filiadas à Confederação dos Sindicatos do Japão. Mas os sindicatos patronais não participam das negociações com os trabalhadores. Apenas da negociação de diretrizes econômicas nacionais e, assim, das relações trabalhistas.

## 4 - As Centrais Sindicais Internacionais

**Em 1901** surge em Copenhague a Federação Sindical Internacional reunindo centrais sindicais de quase duas dezenas de países. Os documentos da organização falam em “mais de 6 milhões de trabalhadores representados”.

**Em 1921**, para se contrapor à FSI, chamada de “Amarela” por suas posições favoráveis aos grandes patrões, é convocado um encontro de dirigentes sindicais em Moscou. A participação da CGT francesa foi importante e levou a proposta para o restante da Europa.

**Em 1945**, surge a Federação Sindical Mundial (FSM). Convocada em 1943, a Conferência acontece em fevereiro de 1945, em Londres. Estavam presentes 53 centrais sindicais de vários países e foi eleita uma comissão com a tarefa de redigir os Estatutos. A próxima reunião aconteceu em Paris, entre setembro e outubro de 1945, resultando na fundação da FSM.

**Em 1949**, foi fundada a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), na Bélgica, pelos sindicatos e centrais que haviam rompido com a FSM. Inicialmente, toda a ideologia da CISL estava baseada nas resoluções do congresso da Federação Americana do Trabalho (American Federation of Labour – AFL). Os sindicatos dos EUA, da

Itália, Alemanha, Holanda e grande parte da América Latina travam um constante combate à FSM.

Em 1968, foi fundada, por sindicalistas da Bélgica, Holanda e Alemanha, a Confederação Mundial do Trabalho (CMT). Esta foi inicialmente criada em 1920, em Bruxelas, sua estrutura básica está na ideologia cristã para o movimento sindical, em particular na encíclica *Rerum Novarum* (1891), do Papa Leão XIII.

Nos últimos anos do século passado, a CMT conseguiu grande penetração entre sindicatos de trabalhadores na indústria de alimentos, agricultura e serviços públicos, ampliando sua ação em países do Terceiro Mundo. Entre as principais filiações, contava com a Central Latino-Americana de Trabalhadores (CLAT) e com a Fraternidade dos Trabalhadores Asiáticos (BATU).

**Em 2006**, no dia 1º de novembro de 2006, foi criada a Confederação Sindical Internacional (CSI), com o objetivo de unificar o movimento sindical no mundo. No dia 31 de outubro de 2006, em Viena, realizava-se o 19º Congresso Mundial da CIOSL. No mesmo dia aconteceu também o Congresso da CMT. Ambos foram convocados para a dissolução oficial das duas entidades. Logo após, no dia 1 de novembro de 2006, foi criada a Confederação Sindical Internacional (CSI).

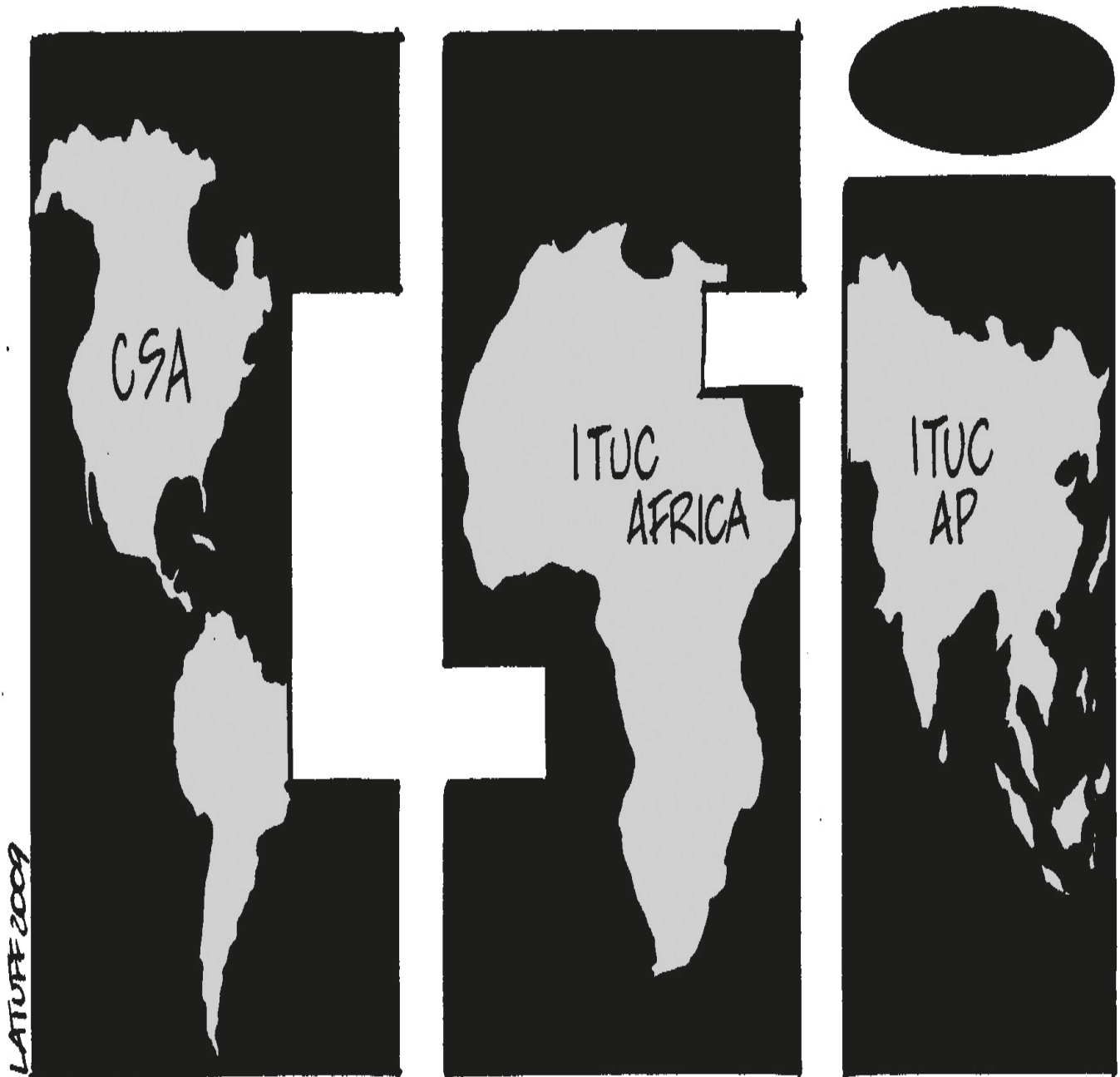
**O congresso de fundação foi acompanhado por 1.600 delegados e reúne 306 centrais sindicais nacionais de 154 países que representam 168 milhões de membros. Sua sede é na Bélgica e a organização da CSI está por conta de organismos regionais que estão sendo criados por sindicatos e centrais sindicais.**

**A NA ÁSIA** – as duas entidades anteriormente existentes (APRO, filiada à CIOSL, e BATU, filiada à CMT), unificaram-se. No congresso foi criado a The Asian-Pacific Regional Organization Trade Union Confederation (ITUC-AP) reunindo 51 organizações de 32 países;

**B NA ÁFRICA** – as duas principais entidades do continente (AFRO, filiada à CIOSL, e ODSA, filiada à CMT) uniram-se, criando a The African Regional Organization Trade Union Confederation (ITUC-AFRICA) com 93 or-

ganizações em 46 países;

**C NAS AMÉRICAS** – a ORIT (Organização Regional Interamericana de Trabalhadores) e CLAT (Central Latino Americana de Trabalhadores) realizaram seus congressos de dissoluções no dia 26 de março, na cidade do Panamá, ambas desaparecendo. Nos dias 27 e 28 de março de 2008, na mesma cidade, realizou-se o congresso constitutivo da maior central sindical das Américas, a Confederação Sindical de Trabalhadores das Américas (CSA).



# IV

**O SDRT:  
a situação atual**

# **IV A situação atual do SDRT**

**Na nossa introdução, mostramos que os dois governos FHC foram pródigos em mudanças e “flexibilizações” na legislação sindical e trabalhista.**

**Em 2003, com o início do governo Lula, os empresários acreditavam em impor a continuidade dessas reformas.**

**Não foram poucos os artigos publicados em grandes jornais do país para mostrar que o principal fator do atraso econômico brasileiro era ter uma legislação trabalhista muito rígida. Os discursos eram sempre os mesmos: a modernidade exige uma flexibilização nas relações de trabalho.**

Ao mesmo tempo, era verdadeira a necessidade de se discutir essas relações. Como já havia sido mostrado desde muito antes, a estrutura sindical brasileira não só atrelava e impedia o avanço das lutas dos trabalhadores como, também, não permitia alternativas para responder às mudanças que aconteciam no mundo do trabalho “globalizado” de forma violenta.

As duas propostas se confrontavam, no início de 2003: uma reforma trabalhista, exigida pelos empresários e pelos organismos financeiros internacionais, ou uma reforma sindical.

O governo optou por esta última. A ideia inicial

era propiciar um equilíbrio entre as entidades representativas dos trabalhadores e dos empregadores para criar o espaço de discussão necessário sobre a estrutura sindical e trabalhista.

Já em 2003, entendendo ser este o caminho a ser seguido, o governo retirou da pauta do Congresso Nacional a proposta enviada por FHC de alteração do Artigo 7º da Constituição e do Artigo 618 da CLT.

Na prática, estas alterações visavam estabelecer que o negociado prevaleceria sobre o legislado, abrindo as portas para a reforma pretendida pelos empresários e garantindo a redução dos direitos trabalhistas assegurados em lei.

**Em agosto de 2003 era criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT) e reunia representantes das centrais sindicais, das entidades patronais (sindicatos, federações e confederações) e do governo. A meta era construir uma base de discussão para as reformas necessárias.**



## Naqueles encontros foram construídas propostas que giravam, basicamente, em torno de três grandes eixos:

- a) **organização sindical** (neste caso, abrangendo propostas para as entidades sindicais dos trabalhadores e dos empregadores, incluindo a discussão sobre o reconhecimento das centrais sindicais)
- b) **negociação coletiva**
- c) **sistema de composição de conflitos**

● **Quanto ao primeiro eixo (organização sindical)**, podemos dizer que os trabalhos foram bastante proveitosos, enfrentando pela primeira vez a questão da baixa representatividade e fragilidade atual das entidades, assim como as formas de financiamento das mesmas (contribuições sindicais). E avançou também na proposta de reconhecimento e legalização das centrais sindicais.

● **No item sobre negociação coletiva** também houve algum avanço, em particular o entendimento da necessidade de democratizar as relações e incluir a possibilidade de negociações articuladas nacionalmente, além de colocar claramente o direito de negociação coletiva para o setor público. E devemos ressaltar ainda, neste ponto, que pela primeira vez se conseguia colocar na mesa de discussão os eixos da Convenção 135 da OIT que trata de “práticas antissindicais”.

● **Na parte referente ao sistema de “composição de conflitos”** foi consenso a proposta de manter a lei do direito de greve, mas atendendo às definições dos chamados “serviços essenciais à comunidade”. Mas o FNT propôs também a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, acatando a antiga proposta de “arbitragem pública ou privada” para solucionar os conflitos.

## Ainda neste ponto devemos ressaltar um importante avanço: a chamada “ultratividade das cláusulas”. Vamos esclarecer:

Na atual legislação brasileira, os acordos e convenções coletivas têm em geral validade de um ano. Vencido este prazo é obrigatória a nova negociação coletiva e, em caso de impasse, a Justiça do Trabalho vai determinar o novo acordo, que deverá ser acatado pelas partes.

Desde a sua criação, como herança das resoluções do ENTOES, a CUT sempre defendeu uma proposta de “ultratividade” das cláusulas. Ou seja, as cláusulas garantidas em um acordo ou convenção manteriam validade enquanto não houvesse outro acordo. Por esse critério, em caso de conflito, o acordado anteriormente se prolongaria enquanto as partes não chegassem a um novo acordo; sem novo acordo as cláusulas teriam vigência indefinida.

A discussão deste ponto no FNT trouxe inovações: **a) se não houver acordo**, abre-se um período (90 mais 90 dias) em que as partes podem recorrer à mediação ou arbitragem, pública ou privada, e, durante esse período, continuariam vigorando as cláusulas anteriores; **b) ultrapassado esse tempo**, o conflito seria submetido à arbitragem pública compulsória (algo parecido como o atual “poder normativo”, mas com a diferença de que não estaria sujeito a recurso à instância superior - TST).

As discussões no FNT trouxeram também outro ponto de muita polêmica para o movimento sindical. Bem aceito por uns, criticado por outros, surgia o Conselho Nacional de Relações do Trabalho – CNRT. Como era sua composição?



## O documento básico dizia que:

*“O Conselho Nacional de Relações do Trabalho terá caráter tripartite e paritário, devendo ser constituído da seguinte forma: a) 5 (cinco) titulares e igual número de suplentes, representantes dos Trabalhadores, indicados pelas Centrais Sindicais; b) 5 (cinco) titulares e igual número de suplentes, representantes dos empregadores, indicados pelas Confederações; c) 5 (cinco) representantes do governo indicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.”*

## Entre as atribuições dadas ao CNRT podemos citar;

*“1. Propor diretrizes de políticas públicas e avaliar programas e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho; 2. Subsidiar a elaboração de pareceres sobre projetos legislativos, na área de relações de trabalho, em tramitação no Congresso Nacional; 3. Propor resoluções e instruções normativas sobre assuntos afetos à área de relações de trabalho; (...) 5. Propor critérios e dirimir dúvidas sobre enquadramento sindical para as representações de empregadores e de trabalhadores; (...) 8. Revisar, a cada 8 (oito) anos, os critérios de aferição da representação das entidades sindicais; (...)”*

Em 2005, em parte como resultado dos trabalhos no FNT, o governo federal envia ao Congresso duas medidas para dar início à reforma sindical. A primeira, mais abrangente, foi a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 369/2005 que pro-

punha alterações em dispositivos dos artigos 8 e 11 (*Dos direitos sociais*), 37 (*Da administração pública*) e 114 (*Dos tribunais e juizes do trabalho*) da Constituição Federal e dá outras providências.

**Uma análise do texto demonstra que o centro do debate trazido pela PEC era a questão da “estrutura”**

**da organização sindical.**

**E a polêmica levantada naquela proposta era o histórico debate: unicidade sindical x pluralidade sindical.**

A outra medida do governo foi encaminhar o “projeto de lei de relações sindicais”. Um documento denso (238 artigos) que procurava regulamentar as alterações a serem feitas na Constituição. Na exposição de motivos do PL líamos que “atende ao

anseio de amplos setores interessados em fortalecer a dinamizar as relações coletivas de trabalho por meio do diálogo e da negociação com os principais atores do mundo do trabalho, uma das metas do governo federal”.

## Façamos uma breve análise das principais medidas

### A) A PEC 369/2005

Nos quadros a seguir, faremos a comparação das propostas da PEC com o disposto na Constituição Federal de 1988.

CONSTITUIÇÃO 1988	PEC 369/2005
Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:	Art. 8º. É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

*A substituição da expressão “associação profissional ou sindical” pelo termo mais amplo “liberdade sindical” introduzia a intenção do reconhecimento das centrais sindicais, fazendo-as parte do sistema confederativo (estrutura sindical existente).*

CONSTITUIÇÃO 1988	PEC 369/2005
I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;	I – o Estado não poderá exigir autorização para a fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

*Aqui fica clara a intenção do reconhecimento das centrais, dentro da estrutura vigente. A substituição do termo “sindicato” por “entidade sindical” estabelece esta ampliação.*

CONSTITUIÇÃO 1988	PEC 369/2005
II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município;	II – o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;

*Este seria o ponto a introduzir a “pluralidade sindical” e a questão da representatividade das entidades, um dos pontos mais polêmicos e criticados da PEC.*

CONSTITUIÇÃO 1988	PEC 369/2005
III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;	III – às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

*Neste ponto, também muito polêmico na ocasião, a PEC colocava as centrais sindicais acima dos sindicatos como representante dos trabalhadores nas negociações de acordos ou convenções coletivas. As centrais teriam condições de intervir nas negociações com empresas ou grupos de empresas, ou mesmo com governos (no caso de servidores públicos), sobrepondo-se aos sindicatos.*

CONSTITUIÇÃO 1988	PEC 369/2005
IV – a assembleia 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;	IV – a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembléia-geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;

*Aqui aparecia a primeira proposta de alterar o sistema de custeio das entidades sindicais. De forma indireta, a proposta introduzia a discussão da chamada “contribuição negocial” em substituição à “contribuição sindical”.*

*Nos demais itens deste artigo não havia mudanças.*

**No Artigo 11 a PEC trazia uma das principais mudanças e atendia a uma antiga bandeira do movimento sindical: a organização no local de trabalho. Compare:**

CONSTITUIÇÃO 1988	PEC 369/2005
Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.	Art. 11. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei.

**Como já citamos acima, a mudança mais importante é que ampliava a possibilidade de representação para todos, incluindo terceirizados e contratados temporários. A Constituição de 1988 reconhecia apenas o representante dos empregados da empresa.**

*No Artigo 37, que trata dos trabalhadores da administração pública, a PEC avançava nos direitos de negociação e greve, ao alterar o inciso VII.*

*“Art. 37. (...) VII - a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica;”*

## O próximo passo era dado com a alteração do Artigo 114 da CF

*“Art. 114. (...)*

III - as ações sobre representação sindical, entre entidades sindicais, entre entidades sindicais e trabalhadores, e entre entidades sindicais e empregadores;

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à arbitragem voluntária, faculta-se a elas, de comum acordo, na forma da lei, ajuizar ação normativa, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizamento de ação coletiva quando não forem assegurados os serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.”

### ANÁLISE CRÍTICA DESTA PROPOSTA

- 1) A base da sustentação dos sindicatos passava a ser as centrais;
- 2) Trabalhadores e empregadores terão sistemas diferentes;
- 3) Criava sindicatos com representação exclusiva e sindicatos derivados (podiam ser criados a partir da representação das centrais);
- 4) Os sindicatos deixavam de deter o poder da negociação, a central sindical poderia intervir no caso do sindicato não negociar ou de negociar cláusulas que não fossem de interesse da central;
- 5) O poder normativo da Justiça do Trabalho era substituído pela arbitragem judicial pública (alterava a competência constitucional da Justiça do Trabalho).

### Mas a proposta reforçava:

- 1) O reconhecimento constitucional das centrais sindicais;
- 2) Sua admissão no sistema sindical atual;
- 3) O direito das centrais sindicais de representação de nível superior perante o governo federal;
- 4) Organização sindical no local de trabalho.

**UM ESCLARECIMENTO:**

**O que era representação “derivada”?**

- ⇒ O sindicato não precisaria ter representatividade própria, desde que estivesse vinculado a uma entidade de nível superior (central, confederação ou federação).
- ⇒ Os sindicatos não teriam necessidade de ter filiados, desde que uma central, por exemplo, tomasse a iniciativa de construí-lo.
- ⇒ Por outro lado, os não derivados que não tivessem 20% de associados no prazo de cinco anos perderiam os direitos sindicais de negociação e arrecadação.

## **B) Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais**

### **Este foi um anteprojeto muito polêmico**

Paralela à tramitação da PEC 369/2005 aconteceria a discussão do Anteprojeto de Lei regulamentando aquelas medidas e ampliando a reforma. Conhecido apenas como “Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais”, com 238 artigos, trazia pontos polêmicos. Vamos destacar apenas alguns.

#### **1 - Custeio (financiamento) das entidades**

A proposta extinguiu a contribuição sindical (chamada de “imposto sindical”) e instituiu a contribuição negocial correspondendo a, no máximo, 1% da remuneração do trabalhador no ano

anterior. O desconto poderia ser feito em até três parcelas a partir de abril e seria obrigatório, associados ou não do sindicato, sendo definido em assembleia geral.

#### **2 – Sindicato por ramo de atividade**

O anteprojeto eliminava o conceito de categoria profissional e econômica, introduzindo o conceito de entidade sindical por ramo de atividade (“A agregação de trabalhadores e de empregadores nas respectivas entidades sindicais será definida por setor econômico, por ramo de atividade ou, quando

se tratar de central sindical, pela coordenação entre setores econômicos e ramos de atividade.”).

Os setores e os ramos de atividades seriam definidos pelo Ministério do Trabalho, mediante proposta de iniciativa do Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CNRT).



### 3 – Negociação coletiva / contrato coletivo de trabalho

O artigo 95 do anteprojeto estabelecia que “o Estado deverá incentivar a negociação coletiva para que os contratos coletivos tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores”. Esses contratos teriam abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal.

#### PONTOS QUE OS PATRÕES RECUSAVAM:

Em primeiro lugar, é preciso esclarecer que muitos dos pontos que aparecem no anteprojeto de lei e no próprio relatório final dos trabalhos devem-se ao fato de que o governo fez valer sua posição de árbitro durante as discussões no Fórum Nacional do Trabalho (FNT).

**E, como dissemos acima, os representantes patronais no Fórum preferiam iniciar a discussão pela reforma trabalhista, em busca de uma flexibilização nas relações de trabalho.**



☞ **Um dos primeiros pontos de atrito**, na época foi o artigo 27, que trata “das garantias da representação e dos dirigentes sindicais”. A proposta estabelece como limite 81 dirigentes para as entidades sindicais (centrais, confederações, federações e sindicatos), proposta que foi mantida no atual projeto 4430, como mostraremos a seguir. Mas define, no 2º parágrafo, que “os limites estabelecidos (...) poderão ser ampliados mediante contrato coletivo”.

☞ **Outro ponto de grande divergência** na ocasião e que promete ser também alvo de muitos debates no projeto atual é a questão “da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho” que estavam, no anteprojeto antigo, nos artigos 59 a 92 e definiam a representação sindical no local de trabalho, a instalação, a eleição e a posse da representação, o mandato, o direito de informação e de reunião, a negociação coletiva na empresa, etc.

### Alguns outros artigos que tiveram oposição dos patrões:

☞ **Art. 175:** tratava da repressão à conduta anti-sindical e diz textualmente que “sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta antissindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo **impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical (...)**”;

☞ **Art. 176:** tratava da multa a ser aplicada ao empregador em caso de constatação de conduta antissindical;

☞ **Art. 189:** definia que “em nenhuma hipótese”, (...), a concessão de reajuste ou aumento de salário poderá ser utilizada para justificar reivindicação de aumento de tarifa”;

☞ **Art. 205:** definia que “as ações de anulação, de declaração e de revisão de norma coletiva são de competência originária do tribunal do trabalho que solucionou o conflito coletivo de interesses ou daquele a quem competiria o julgamento”;

☞ **Art. 210:** define que “a petição inicial da demanda de anulação obedecerá aos requisitos do artigo 282 do Código de Processo Civil”.

**Na época, o Instituto Liberal, um dos centros de divulgação do pensamento patronal e de direita no país, publicou um documento intitulado “Reforma Sindical”, onde deixava claro o descontentamento empresarial. Destacaremos alguns pontos do documento:** ([www.institutoliberal.org.br](http://www.institutoliberal.org.br))

- “Teria sido mais proveitoso que o Executivo tivesse enviado um projeto de reforma do mercado de trabalho, voltado a aumentar a flexibilidade do mercado formal.” Aqui fica clara a preferência dos empresários, como citamos, de iniciar os debates pela reforma trabalhista.

Depois deste posicionamento, logo no início do documento, o Instituto Liberal faz uma longa crítica ao reconhecimento das centrais sindicais e à possibilidade de reconhecimento da organização no local de trabalho. O documento encerra com uma clara crítica e um posicionamento que deve se refletir nas próximas discussões.



- ☞ “Essa conclusão não implica que NOTAS (trata-se do informativo do Instituto) ignore a importância e a necessidade de um amplo conjunto de reformas microeconômicas no mercado de trabalho brasileiro. Essas reformas devem incluir tanto uma reforma trabalhista como uma reforma na estrutura sindical corporativa, diferente desta que está proposta na PEC. Hoje, a legislação trabalhista torna exíguo o espaço para a livre negociação dos termos do contrato de trabalho entre as partes.”
- ☞ “Teria sido melhor que o Executivo tivesse enviado um projeto de reforma do mercado de trabalho com o objetivo de aumentar a flexibilidade do mercado formal. Em um projeto dessa natureza, a reforma sindical deveria estar centrada em reduzir conflitos, o que adviria naturalmente do aumento da representatividade sindical e da autocomposição dos interesses em conflito – de preferência o mais afastado possível da Justiça do Trabalho. Esse é o caminho para reduzir o desemprego e aumentar a eficiência do trabalho, permitindo a expansão do emprego e o crescimento do salário real do trabalhador.”

**Como podemos ver, o empresariado nacional e os liberais de plantão não estavam contentes com o encaminhamento dado pelo governo e com os primeiros resultados das discussões dentro do FNT.**

## 4 – Um ponto altamente polêmico: as Centrais Sindicais

### Uma rápida olhada histórica ...

**A Lei 11.648 regulamenta e legaliza a existência das centrais sindicais. Antes dos nossos comentários a respeito, é importante fazermos um rápido resgate da nossa história neste ponto.**

**Em 1906, no Rio de Janeiro, realizava-se o Iº Congresso Operário.** As várias organizações existentes conseguem romper a repressão da Lei Adolfo Gordo, que proibia a existência de entidades de trabalhadores e estabelecia a prisão e deportação de sindicalistas, e realizam um grande encontro para aprovar um plano de lutas. Ao final do congresso estava criada a Confederação Operária Brasileira - COB. Era uma nova etapa da luta que se apresentava para os trabalhadores.

Entre as principais resoluções do congresso,

devemos citar: **a)** criação de uma Confederação Operária Brasileira, na verdade, a primeira proposta de uma central sindical no país; **b)** fundação de um jornal “A Voz do Trabalhador”; **c)** que a finalidade dos sindicatos era ser a resistência ao capitalismo e não órgãos de assistência; **d)** empregar todos os esforços para a fundação também de sindicatos femininos; **f)** concentrar esforço, em todo o país, na luta pela jornada de 8 horas diárias; **g)** lutar contra o militarismo e as guerras; etc.

## Quais as principais características da COB?

- a) **Organização:** participavam desde os grupos de fábricas até federações regionais, sem perderem sua autonomia.  
 b) **Relação com a Estrutura Sindical:** a COB e os sindicatos viviam totalmente fora das leis da época. O governo não os reconhecia.

**Em 2008, mais de um século depois daquele encontro, no dia 31 de março de 2008, o governo brasileiro reconhecia oficialmente a existência das centrais sindicais através da Lei 11.648.**

O que determinava esta lei?

**“Art. 1º.** A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

*I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e*

*II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.*

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.”

Aqui gostaríamos de fazer uma ressalva que vai se refletir na atual discussão em torno do Projeto de Lei 4.430. Ao caracterizar as centrais sindicais como “entidade associativa de direito privado”, no entender de alguns juristas e estudiosos, a lei não as reconheceu

como parte do chamado “sistema confederativo brasileiro”, que continuou limitado aos sindicatos, federações e confederações.

Mas a Lei também prescrevia a forma para o reconhecimento das centrais:

**“Art. 2º.** Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

*I - filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas 5 regiões do país;*

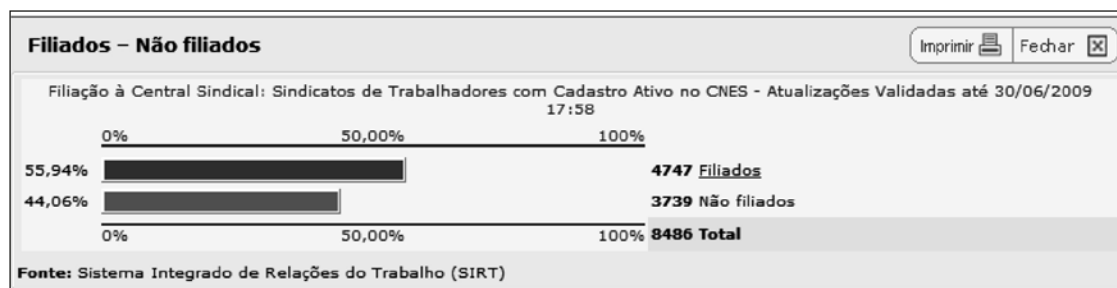
*II - filiação em pelo menos 3 regiões do país de, no mínimo, 20 sindicatos em cada uma;*

*III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 setores de atividade econômica; e*

*IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.*

**Parágrafo único.** O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.”

**Considerando estas condições para o reconhecimento das centrais sindicais, como ficou o atual quadro no país? Segundo os números reconhecidos oficialmente na página do Ministério do Trabalho e Emprego, a situação atual é a seguinte:**



Ou seja, dos 8.486 sindicatos que procederam ao recadastramento exigido após a promulgação da lei, 4.747 se declararam filiados a alguma central sindical e 3.739 não indicaram filiação.

Central Sindical	Atualizações em Tramitação – Filiação à Central Sindical			CNES - Atualizações Invalidadas	CNES - Atualizações Validadas
	Aguardando Protocolo DRT/MTE	Aguardando Correção Entidade Sindical	Aguardando Providência DRT/MTE		
ASSOCIACAO COORDENACAO NACIONAL DE LUTAS	11	0	3	40	44
CENTRAL SINDICAL DE PROFISSIONAIS - CSP	8	1	6	62	100
CENTRAL UNIFICADA DOS PROFISSIONAIS SERVIDORES PUBLICOS DO BRASIL	0	0	0	0	1
CGTB - CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES DO BRASIL	7	0	2	132	253
CTB - CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL	51	0	5	161	311
CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES	38	1	36	409	1672
FS - FORÇA SINDICAL	40	1	23	270	1079
NCST - NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES	44	1	11	292	661
UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES	89	0	6	785	561
UNIAO SINDICAL DOS TRABALHADORES - UST	2	0	0	7	7
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>2158</b>	<b>4689</b>

Fonte: Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT)

(Nota: estes dados foram obtidos na página [http://www.mte.gov.br/cnes/painel\\_atualizacao\\_trabalhadores.asp#](http://www.mte.gov.br/cnes/painel_atualizacao_trabalhadores.asp#), às 18 horas do dia 30 de junho de 2009 e devem ser atualizados por ocasião da publicação do texto)

## No artigo seguinte a lei estabelece os critérios de representatividade para as centrais se fazerem presentes nos fóruns de discussão

**“Art. 3º.** A indicação pela central sindical de representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta lei será em número proporcional ao índice de representatividade previsto no inciso IV do caput do art. 2º desta lei, salvo acordo entre centrais sindicais.”

Mas, neste ponto, as mudanças deixaram novamente o movimento sindical dependente de reconhecimento do Estado, uma vez que estabelece:

**“Art. 4º.** A aferição dos requisitos de representatividade de que trata o art. 2º desta lei será realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º O ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante consulta às centrais sindicais, poderá baixar instruções para disciplinar os procedimentos necessários à aferição dos requisitos de representatividade, bem como para alterá-los com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais sindicais.”

**No artigo seguinte (5º) a lei vai estabelecer os critérios de financiamento e custeio das centrais sindicais, a partir de uma nova distribuição da Contribuição Sindical (ou da contribuição que vier em seu lugar).**

**Vejam como ficou a nova configuração:**

**“Art. 5º**

***I - para os empregadores:***

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’;

***II - para os trabalhadores:***

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’

**Como podemos ver, não houve qualquer modificação para os empregadores, mas, no caso dos trabalhadores, houve uma nova divisão. Se a lei anterior (CLT) especificava que 20% da contribuição iriam para o Ministério do Trabalho e Emprego, a nova legislação destina 10% deste valor para as centrais sindicais.**

Durante os debates no Congresso, a direita e os patrões ainda tentaram um golpe para impedir um sistema de custeio das centrais sindicais introduzindo no projeto um novo artigo (o 6º), que determinava que as centrais sindicais deveriam ser fiscalizadas pelo Tri-

bunal de Contas da União (TCU) e prestar contas sobre esses recursos. Quando o presidente Lula sancionou a Lei, vetou o tal artigo justificando-se na Constituição Federal que estabelece: “vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

## **5 – Regulamentação da organização sindical**

**No dia 3 de dezembro de 2008, por fim, os deputados Tarcísio Zimmermann e Eudes Xavier deram entrada do Projeto de Lei 4.430/2008. O objetivo foi de regulamentar a organização sindical a partir dos muitos debates ocorridos no FNT e absorver ainda novas propostas surgidas no intervalo de tempo entre a renegada PEC 369 e a Lei 11.648.**

## Em sua apresentação, o PL diz:

*“Dispõe sobre a organização sindical, o custeio das entidades sindicais e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o diálogo social, a negociação coletiva e as convenções e acordos coletivos de trabalho.”*

Percebe-se claramente a influência dos debates anteriores, em particular as posições cutistas em defesa de uma nova estrutura sindical e do SDRT já no primeiro artigo, ao definir a forma de regulamentação da organização sindical:

*“Art. 1º, A organização sindical urbana e rural é regulada por esta Lei.” (...)*

*“§ 2º, Os direitos e garantias expressos nesta Lei não excluem outros previstos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.”*

Ou seja, as Convenções da OIT que serviram de base para a resistência de setores do movimento sindical e que eram sempre citadas nos muitos encontros da fase de reconstrução do sindicalismo nacional (**ENOS, ENTOES, ENCLAT, CONCLAT, etc**) estão contempladas no texto do projeto.

**Os dois artigos seguintes estabelecem a ampla liberdade de organização e associação de “todos os que, como empregadores, empregados, profissionais liberais, trabalhadores ou agentes autônomos exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”, garantindo ainda o reconhecimento das categorias diferenciadas (“Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões regulamentadas em lei ou que, para o seu exercício, obedeçam habilitação especificada em lei” - § 3º do Artigo 2º).**

**E merece especial destaque o fato de ampliar este direito de associação aos trabalhadores na empresa, atendendo a um antigo anseio de garantir a associação dos trabalhadores terceirizados ou prestadores de serviços.**

*“Art. 3º, Integram a categoria profissional preponderante todos os trabalhadores que estiverem à disposição da mesma empresa, independentemente da forma de contrato a que estiverem vinculados.”*

*“Parágrafo único. Os trabalhadores integrantes de categoria profissional diferenciada podem optar por*

*serem representados pelo sindicato da categoria profissional preponderante na empresa.”*

Nos artigos seguintes, o PL cuida de reconhecer o sistema confederativo e incluir aí as centrais sindicais ao estabelecer que “A organização sindical compreende sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.”

**Mas o projeto agora enviado para discussão e votação dos deputados recuou na antiga proposta da pluralidade sindical e manteve a fórmula da unicidade ao estabelecer, em seu Artigo 5º:**

**“É vedada a criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município.”**



**Outro ponto que causou acirrados debates por ocasião do proposto na PEC 369 foi a questão das centrais se sobreporem aos sindicatos nas negociações de acordos e convenções. Colocaremos o artigo na íntegra para permitir comentários:**

*Art. 7º, São prerrogativas dos sindicatos:*

- I – propor e participar de negociação coletiva;
- II – representar os interesses individuais e coletivos dos representados perante as autoridades administrativas e judiciárias, inclusive como substituto processual;
- III – celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho;
- IV – estabelecer a contribuição sindical, devida pelos integrantes da categoria, e as contribuições associativa e confederativa, devidas pelos associados.

**Como se observa, não só os sindicatos voltam a ter a representatividade nas negociações coletivas como, também, conquistaram uma antiga reivindicação do movimento: ser “substituto processual”.**

## **Qual a importância deste passo?**

Já durante a Constituinte, o Departamento Inter-sindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) e os deputados da chamada “bancada sindicalista” defendiam a inclusão desse direito no inciso III do Artigo 8º da Constituição (citado no início). E o motivo é simples de entender.

Muitas vezes, quando um trabalhador resolve acionar seu empregador reivindicando direitos não cumpridos (horas extras, insalubridade, tíquete-refeição, etc.), acaba perdendo o emprego porque, para a ação, ele precisa dar uma procuração individual ao sindicato e se identifica. Ao se identificar, a represália é imediata, e, na maioria das vezes, ele perde o emprego.

Através do substituto processual as representações sindicais estão automaticamente autorizadas a entrar com ações na Justiça para reclamar o cumprimento de direitos em nome de todos os trabalhadores. O sindicato representa todos, não sendo necessária a procuração individual para ajuizar causas.

**Devemos ainda ressaltar que, no mesmo artigo, a nova legislação reconhece ao sindicato o direito de “estabelecer a contribuição sindical, devida pelos integrantes da categoria, e as contribuições associativa e confederativa, devidas pelos associados”.**

Neste caso, é importante observar que a proposta diferencia a contribuição sindical, que é devida por todos os integrantes da categoria, das demais contribuições.

Como mostramos anteriormente, os sindicatos contam atualmente com quatro tipos de receitas para o custeio das suas atividades. O novo projeto reduz este número a três formas de contribuição:

**a) a contribuição associativa** (artigo 39) “é a prestação de recursos fundada no vínculo associativo em favor das entidades sindicais, conforme o disposto em estatuto e deliberações de assembleia”. Ou seja, é a mensalidade paga pelo associado;

**b) a contribuição confederativa** (artigo 40), “destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, é fixada por assembleia geral e é devida pelos associados ao sindicato”.

**c) A “nova” contribuição sindical** Mas a novidade no projeto encaminhado ao Congresso é a nova roupagem dada à “contribuição sindical”, conhecida por nós como “imposto sindical” e há muito tido como um problema para a democratização das relações sindicais.



## A) As mudanças na contribuição sindical

A primeira grande mudança é que a “contribuição sindical” passaria a estar vinculada à realização de uma negociação coletiva. Ou seja, o desconto da contribuição a favor do sindicato seria feito a partir do mês do acordo ou da convenção.

O PL estabelece que “a contribuição sindical é devida por todos os trabalhadores representados na negociação coletiva”, associados ou não ao sindicato, mas “não pode ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração do trabalhador” sendo “descontada mensalmente, enquanto vigorar a convenção ou o acordo coletivo de trabalho”.

**Do total da contribuição sindical dos trabalhadores, regulamentando o que já estava definido na Lei 11.648, serão feitas as seguintes destinações:**

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato;
- e) 10% (dez por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário” do Ministério do Trabalho e Emprego.

Neste ponto, é importante chamarmos a atenção dos sindicalistas para uma questão que está sendo debatida neste PL e que terá grande importância em um segundo momento, como mostraremos a seguir.

**Nos artigos 23 e 24 o PL diferencia  
a ASSEMBLEIA DE ASSOCIADOS  
da ASSEMBLEIA DE REPRESENTADOS.**

E isto é justificado pelo fato de que o projeto em debate manteve a lógica existente na legislação atual que considera em separado o que é o conjunto da ca-

tegoria, aqueles que são representados pela entidade sindical durante a negociação coletiva, daqueles que são espontaneamente associados ao sindicato.

## **Entre as atribuições da chamada “assembleia de associados” podemos destacar:**

- I – aprovar o orçamento do sindicato e as contas prestadas pela diretoria;**
- II – instituir o processo eleitoral e eleger comissão eleitoral;**
- III – aprovar as contribuições associativa e confederativa;**
- IV – aprovar os estatutos.**

## **Mas o Projeto destaca, em vários momentos, que os critérios devem estar estabelecidos no estatuto da entidade sindical.**

Para a “assembleia de representados” o Projeto estabelece as seguintes atribuições: “I – autorização de cobrança e fixação do valor da contribuição sindical; II – greve; III – abertura de processo de negociação coletiva, pauta de reivindicações e delegação do poder de negociar; IV – ratificação de proposta de convenção ou acordo coletivo de trabalho; V – dissídio coletivo”.

O que gostaríamos de ressaltar, neste ponto, é a necessidade urgente de os sindicatos começarem a discutir reformas em seus Estatutos sociais. Sabemos que, desde a constituição de 1988, os sindicatos tiveram autonomia para esta reforma e uma parte das entidades conhecidas o fez. Mas há um número ainda significativo de sindicatos que não adaptaram seus estatutos e mantiveram o velho modelo “padrão” da época getulista.

Agora, diante das mudanças propostas, os sindicatos não poderão adiar esta reforma. Não só para responderem ao problema das assembleias, mas, também, porque o PL estabelece um prazo dentro do qual os sindicatos deverão registrar seus novos estatutos para terem direito à nova forma de custeio e financiamento. Ou seja, num prazo de três anos, a partir da aprovação

da lei, os sindicatos deverão revisar seus estatutos. E, depois deste prazo, só poderão receber as contribuições (associativa, confederativa e sindical) após esta reforma estatutária.

O Artigo 18 do PL 4.430 diz: “Os estatutos das entidades sindicais devem assegurar os princípios da democracia interna, do amplo direito de informação aos associados e representados, da garantia do direito da ampla defesa, do respeito aos direitos das minorias, da igualdade de condições para as chapas nos processos eleitorais e da representação proporcional ao número de filiados dos sindicatos nas instâncias de deliberação e gestão das federações, confederações e centrais sindicais.

Mas nós chamamos a atenção para um ponto que está antes disto, no Artigo 15: “Compete exclusivamente aos interessados definir a abrangência das respectivas categorias e da base territorial representada. Parágrafo único: A criação de novo sindicato na base de abrangência de sindicato já registrado, inclusive por desmembramento, somente pode ser realizada após manifestação favorável, através de escrutínio secreto, de 1/3 (um terço) dos representados pela entidade original.”

**Entendemos que os novos estatutos  
devem ter isto bem definido.**

## → As direções sindicais

Um dos pontos que deve receber nossa atenção é o limite agora imposto para a estruturação das direções sindicais.

### A) O número de dirigentes

Segundo o parágrafo 1º do Artigo 22,

*“O estatuto definirá a composição da diretoria da entidade sindical que deve ter, no mínimo, 7 e, no máximo, 81 membros entre titulares e suplentes, incluindo os integrantes do Conselho Fiscal.”*

**Depois disto, o projeto estabelece um**

**limite de dirigentes sindicais por empresas da base representada:**

I – nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, um dirigente sindical;

II – nas empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 200 (duzentos) empregados, 2 (dois) dirigentes sindicais;

III – nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, pode ser eleito mais um dirigente sindical a cada grupo de 200 (duzentos) ou fração superior a 100 (cem) trabalhadores”.

OBSERVAÇÃO Curiosamente, o PL parece ter “esquecido” de definir esta proporcionalidade de representação no caso dos servidores públicos.

### B) Garantia da estabilidade para os dirigentes

Nos últimos vinte anos, ou mais, uma questão se tornou pesadela para o movimento sindical: a garantia da estabilidade para os dirigentes. A legislação, principalmente a partir da Constituição de 1988, não ficou clara e conhecemos vários casos de represálias de empregadores contra dirigentes que estão sendo demitidos e não encontram na Justiça os seus direitos.

Isto se deve ao fato de que alguns juízes do trabalho ainda “interpretam” a lei de acordo com a antiga CLT e

reconhecem como “dirigentes sindicais” apenas os sete diretores segundo o estatuto padrão que era fornecido pelo Ministério do Trabalho.

Só para recordar, a CLT previa as diretorias sindicais compostas (no máximo) pelos seguintes diretores: sete membros da executiva, com seus respectivos suplentes; dois representantes na Federação, com seus suplentes; e, três membros do Conselho Fiscal, com seus suplentes. Mas, por interpretação da “justiça”, apenas os sete membros da executiva tinham garantida a estabilidade.

**Isto ainda tem feito grandes estragos no movimento sindical pois empresas estão demitindo dirigentes sindicais e alguns juízes insistem em não estender a estabilidade ao conjunto da diretoria, entendendo que “diretores” são apenas os sete da executiva.**

**Tentando resolver este problema, o senador Paulo Paim (PT-RS) apresentou o Projeto de Lei do Senado de número 187 que amplia a estabilidade para toda a diretoria dos sindicatos.**

**Mas o PL 4.430 parece estar resolvendo esta questão ao estabelecer, no Artigo 34:** “É assegurado aos dirigentes sindicais: I – vedação da dispensa de empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave previamente apurada em inquérito, nos termos dos arts.

853 a 855 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, garantido o pagamento da remuneração enquanto não houver sentença condenatória do Tribunal Regional do Trabalho; (...) § 2º Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício decorre de eleição prevista em lei”.

Destacamos a parte “ainda que suplente” e também o parágrafo 2º, pois os membros do Conselho Fiscal terão a garantia contra dispensa do empregador.

## **C) Representação dos trabalhadores no local de trabalho**

**Chegamos, assim, a um dos pontos principais das propostas que são discutidas pelo movimento sindical há muitos anos: a representação dos trabalhadores no local de trabalho.**

**O PL reconhece o direito dos trabalhadores elegerem esta representação, dando estabilidade aos eleitos, e estabelecendo também os critérios e proporções da representação.**

**Diz o Artigo 53 que a “representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais”.**



**V**

**Algumas  
conclusões  
e muitas  
perguntas**

# V Conclusões e mais perguntas

No final dos anos 1970, o movimento conhecido como “novo sindicalismo” ganhou terreno em nosso país e espalhou a possibilidade de se romper com o modelo sindical criado a partir da década de 1930. A “estrutura sindical” herdada foi combatida e teve todos os seus principais pontos questionados.

**Os principais alvos deste debate eram:**

- ✓ o imposto sindical,
- ✓ a unicidade sindical,
- ✓ o reconhecimento das centrais,
- ✓ a organização no local de trabalho,
- ✓ o fortalecimento das entidades sindicais, entre outros.

Estamos agora diante de uma mudança que, em parte, atende àquelas bandeiras históricas. Mas, por outro lado, coloca o movimento sindical diante de algumas questões que precisam ser respondidas imediatamente.

Para concluirmos este trabalho, vamos fazer um apanhado dos itens que surgiram no decorrer do texto e ver como estão agora colocados.

## ▶ 1) Liberdade de organização

**A proposta atual (PL 4.430) manteve a unicidade sindical, como está prevista na Constituição Federal.**

Durante os debates iniciais, em particular a partir de 2003, havia uma disputa entre os defensores da manutenção da unicidade e os que defendiam uma liberdade de criação de novos sindicatos. E esta disputa vai se refletir no Fórum Nacional do Trabalho, que chegou a aprovar uma proposta mista que chamou

de “mínimo de representatividade”. Isto é, se a entidade tivesse em seus quadros de associados um mínimo de 20% dos trabalhadores da categoria poderia requerer a “exclusividade” de representação naquela base territorial. Mas, para isto, teria que realizar uma assembleia na categoria e aprovar a exclusividade de representação.



Esta proposta não ficou de todo descartada no PL agora encaminhado. O Artigo 15 e seu parágrafo estipulam:

*“Compete exclusivamente aos interessados definir a abrangência das respectivas categorias e da base territorial representada. Parágrafo único. A criação de novo sindicato na base de abrangência de sindicato já registrado, inclusive por desmembramento, somente pode ser realizada após manifestação favorável, através de escrutínio secreto, de 1/3 (um terço) dos representados pela entidade original”.*

O detalhe importante que deve receber nossa atenção é que a manifestação favorável deve ser de 1/3 dos

representados, não dos associados à entidade.

Mas o PL traz uma novidade importante. O modelo atual dificulta a sindicalização de trabalhadores terceirizados e/ou contratados nos sindicatos majoritários das empresas. Este problema parece estar solucionado na proposta atual:

*“Art. 3º, Integram a categoria profissional preponderante todos os trabalhadores que estiverem à disposição da mesma empresa, independentemente da forma de contrato a que estiverem vinculados. Parágrafo único. Os trabalhadores integrantes de categoria profissional diferenciada podem optar por serem representados pelo sindicato da categoria profissional preponderante na empresa.”*

## ► 2) Papel das centrais sindicais

**Como já vimos, um dos pontos polêmicos na proposta da PEC 369 era o fato de colocar as centrais sindicais acima dos sindicatos nas questões referentes às negociações com vistas a acordos e convenções.**

No interior do FNT havia o entendimento de que o reconhecimento das centrais sindicais não significava a obrigatoriedade para que todo sindicato, federação ou confederação estivessem vinculados a uma central sindical. As discussões dentro do Fórum aceitavam a existência de uma estrutura sindical fora das centrais sindicais.

O interessante é que a proposta, já naquela época, entendia que as centrais sindicais seriam reconhecidas de acordo com sua representatividade na base, ou seja, pela quantidade de sindicatos filiados.

No PL 4.430, as centrais sindicais aparecem com funções definidas em âmbito nacional:

*“As centrais sindicais, entidades de representação*

*geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional, têm as seguintes atribuições e prerrogativas: I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores”.*

Mas devemos destacar a preocupação com a representatividade das centrais na participação em negociações. Estabelece o Artigo 11 que a “indicação pela central sindical de representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos” (...) “deve ser feita em número proporcional ao índice de representatividade”. Mas garante ainda que “salvo acordo entre centrais sindicais”.

### ▶ 3) Representatividade derivada

**A ideia central desta proposta era criar condições para que a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial atendesse a posições políticas nacionais, apresentadas pelas centrais.**

Esta foi uma discussão bastante séria ocorrida no FNT e que chegou a se refletir na proposta da PEC 369 foi a possibilidade da “representatividade derivada”. O que significava?

Para a criação de novos sindicatos, a proposta do FNT abria a possibilidade de uma central sindical utilizar

seu eventual “excedente” de representatividade para criar uma nova entidade.

A “representatividade derivada” não aparece no PL agora encaminhado para discussão, mas fica a polêmica em torno do já citado Artigo 15, que pode se transformar no mecanismo para a pluralidade que era defendida anteriormente.

### ▶ 4) Sindicato orgânico?

**Na década de 1990, basicamente origem de muitas das propostas que hoje discutimos, uma questão ocupava muito espaço de debate no interior da CUT: os chamados “sindicatos orgânicos”.**

**Desde a sua fundação, a CUT defendia fundir, unificar e aglutinar os vários sindicatos numa estrutura mais centralizada e integrada à política geral da Central.**

Esta visão fica clara em uma declaração de Vicentinho quando ainda era presidente da central:

*“Uma estrutura sindical que visa também diminuir o número de sindicatos em nosso país (...) devemos nos preparar para a diminuição do número de sindicatos, através de fusões, quebrando a unicidade sindical e unificando os sindicatos nas regiões. Queremos Sindicatos cada vez maiores, das cidades para as regiões, das regiões para o estado. Não é absurdo pensar em um único Sindicato de metalúrgicos no estado, à semelhança de professores (como já existe), absurdo é existirem*

*centenas de sindicatos de uma mesma categoria.”*

Na prática, a CUT vem caminhando neste sentido através da criação de “departamentos nacionais” e confederações. Vejamos alguns exemplos: Departamento Nacional dos Comerciários da CUT; Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT e várias outras como FITTEL/FENATEL, FITERT/FENART, CNB/CONTEC, CNM/CNTM.

**Esta proposta não aparece no relatório do FNT, nem na PEC 369. Também não está contemplada no atual projeto de lei.**

## 5) Reconhecimento dos sindicatos

**A CLT colocou nas mãos do Ministério do Trabalho a competência para reconhecer a existência das entidades sindicais e, em caso de conflito entre entidades que reivindicam a mesma base, a decisão é transferida para a Justiça.**

No FNT surgiu a proposta de transferir esse reconhecimento para um novo organismo a ser criado, o Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNTR), de formação bipartite (governo e centrais sindicais) e que estabelecerá regras definidas para

o assunto.

O novo PL, no entanto, devolve ao Ministério do Trabalho este poder de reconhecimento e apenas altera algumas regras para o registro de novas entidades e os prazos para contestação.

## 6) A Organização no Local de Trabalho

**Este ponto é o mais complicado no novo projeto, uma vez que nos debates no FNT houve apenas consenso entre centrais sindicais e governo.**

**As entidades patronais resistem a reconhecer este direito de organização dos sindicatos dentro das empresas e exigem que seja mantida apenas a delegação prevista no Artigo 11 da Constituição Federal**

*“Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.*

**Como mostramos em capítulo próprio, este debate sempre “apaixonou” o movimento sindical e recebe sempre a máxima atenção.**

Como está encaminhado o problema no PL 4.430? Quais as resistências que devemos esperar por parte dos empregadores?

A representação dos trabalhadores no local de trabalho está definida, no PL, a partir do Artigo 52.

*“Art. 52. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, com os seguintes objetivos: I – representar os trabalhadores perante a administração da empresa; (...); IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de*

*forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; (...); VI – encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação; VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.”*

Mas o projeto preocupa-se, desde já, com a questão da representatividade dos sindicatos e a possibilidade de mais de um sindicato na mesma base. Para isto, determina:

*“Art. 53. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais. § 1º Somente pode existir uma representação por local de trabalho. § 2º A representação*

*dos trabalhadores é exercida conforme regimento aprovado em assembleia dos trabalhadores representados.”*

Aqui, mais uma vez, fazemos dois destaques: em primeiro lugar, a representação dos trabalhadores acontece a partir de um regimento aprovado pelos próprios trabalhadores, não sofrendo qualquer interferência externa. Por outro lado, a assembleia que aprova este regimento é formada por “representados” e não só pelos associados.

Depois de estipular os critérios e condições para as eleições dos representantes, o PL determina a proporção dos eleitos.

*“Art. 55. A representação dos trabalhadores é constituída nas empresas, de acordo com a seguinte proporção:*

- I – até 150 trabalhadores: 1 representante;*
- II – de 151 a 300 trabalhadores: 2 representantes;*
- III – de 301 a 500 trabalhadores: 3 representantes;*
- IV – de 501 a 1000 trabalhadores: 4 representantes;*

*§ 1º Nas empresas com mais de 1.000 trabalhadores,*

*devem ser acrescentados 2 representantes para cada 1.000 ou fração superior a 500 trabalhadores.*

*§ 2º Para a fixação do número de representantes, é considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 3 meses anteriores à data marcada para a eleição.”*

E o projeto reforça a questão do “sindicato preponderante” no artigo seguinte.

“Cabe ao sindicato representante da categoria preponderante convocar a eleição para escolha de representante dos trabalhadores na empresa da respectiva base territorial, com antecedência de 30 (trinta) dias.”

**OBSERVAÇÃO: O PL falha ao não deixar clara a forma desta representação no serviço público. Acreditamos que, ao ser aprovado com esta forma, caberá aos sindicatos de servidores públicos estabelecerem em acordos coletivos a proporcionalidade para eleição dos representantes.**

## 7) Financiamento das entidades sindicais

**Durante os trabalhos do FNT desenvolveu-se melhor a proposta de extinção do imposto sindical – uma das mais antigas reivindicações cutistas – e também das outras duas formas de financiamento surgidas após a Constituição de 1988: a “contribuição confederativa” e a “taxa assistencial” (ou de “reversão”).**

A ideia básica era a criação de uma taxa “negocial” cujo valor seria definido em assembleia com um teto para evitar abusos por parte das entidades. A taxa e as mensalidades pagas pelos sócios dos sindicatos (contribuição associativa) seriam as únicas fontes de

financiamento da estrutura.

A nova proposta, como vimos, manteve a contribuição confederativa e deu uma nova interpretação à contribuição sindical (imposto) que mantém o mesmo nome, mas agora com o espírito da “taxa negocial” que era discutida antes.

## 8) Negociações coletivas

**Na legislação atual, os acordos e convenções coletivas têm em geral validade de um ano (salvo prazo diferenciado expresso no próprio acordo).**

**Vencido este prazo, há a obrigatoriedade de negociação coletiva e, em caso de impasse, a Justiça do Trabalho vai determinar as condições do novo acordo.**

Há muito tempo, dentro da CUT e no movimento sindical como um todo, discute-se a proposta da “ultratatividade” das cláusulas, isto é, as mesmas teriam validade enquanto não houver outro acordo. Em caso de conflito, o mesmo se prolongaria enquanto as partes não chegassem a um novo acordo (que substituiria a cláusula até então vigente); sem novo acordo, a antiga cláusula teria vigência indefinida.

Durante as discussões no FNT surgiram algumas propostas diferenciadas: a) em caso de não haver

acordo, haveria um período (90 dias) em que as partes poderiam recorrer à mediação ou arbitragem, e continuariam vigorando as cláusulas anteriores; b) passado esse tempo, o conflito seria submetido à arbitragem pública compulsória.

O PL 4.430 contempla a preocupação cutista ao propor a alteração do Artigo 620 da CLT que passaria a ter a seguinte redação: “As cláusulas da convenção ou do acordo coletivo têm sua vigência prorrogada até que seja celebrada nova convenção ou acordo”.

**Ao longo de sua história, a CUT sempre defendeu a mais ampla liberdade nos momentos de negociação coletiva, até mesmo com a participação de mais de uma entidade por base.**

A proposta mais ampla seria a de construir “mesas unitárias” para a negociação coletiva e de “assembleias unitárias” para definir a pauta de reivindicações, o encaminhamento das negociações e as formas de luta. Em parte, isto já é praticado por muitos sindicatos que realizam campanhas e

acordos em comum.

Um exemplo típico são as campanhas dos trabalhadores do setor elétrico nacional onde o conjunto das empresas estatais negocia com os sindicatos de vários estados e categorias (engenheiros, administradores, eletricitários, etc.) em uma só mesa.

**O PL 4.430, em parte, abre esta perspectiva ao propor algumas alterações na CLT.**

*“Art. 612. O Estado deve incentivar a negociação coletiva para que as convenções e os acordos coletivos de trabalho tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores.”*

**Pouco mais adiante diz:**

*“Art. 614. A negociação coletiva e a convenção ou acordo coletivo de trabalho podem ter abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal*

*ou municipal.*

*§ 1º É prerrogativa do sindicato a instauração da negociação coletiva, a qual pode ser delegada, por deliberação da assembleia de representados, à federação ou à confederação;*

*§ 2º A celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho depende da ratificação da assembleia de representados.”*



## 9) Práticas antissindiciais

**O PL que estamos analisando avança um pouco nesta questão, em particular nas definições do que venha a ser prática antissindical por parte dos empregadores, ao propor alterações no Artigo 621 da CLT que passaria a existir com a seguinte redação:**

*“Art. 621. Configura conduta antissindical ato do empregador, ou de entidade sindical que o representa, que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, compreendendo:*

*I – subordinar a admissão ou preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical, bem como ao desligamento de uma entidade sindical;*

*II – despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;*

*III – conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;*

*IV – interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;*

*V – interromper o desconto ou o repasse das contribuições devidas pelos trabalhadores às entidades sindicais;*

*VI – induzir trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical;*

*VII – constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;*

*VIII – violar a observância ao princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva, nos termos do art. 615;*

*IX – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.”*





# VI

**Palavras finais  
como conclusão**

# VI Palavras finais como conclusão

**Como pudemos ver ao longo deste trabalho, as propostas que serviram como organização e mobilização do chamado “novo sindicalismo” da década de 1970 não estão inteiramente contempladas nas recentes reformas e na proposta agora em discussão.**

Certamente devemos considerar que dentro do próprio movimento sindical houve mudanças e algumas das propostas que serviram como mobilizadoras no passado já não atendem às necessidades atuais ou foram deixadas de lado.

**Nestas “palavras finais” gostaríamos de fazer alguns comentários complementares e lembrar que muito do que estamos discutindo agora, neste início do século XXI, deve-se também às profundas mudanças causadas no mundo do trabalho a partir da ideologia neoliberal.**

Neste ponto, é necessário termos uma visão do pensamento neoliberal sobre os sindicatos e a ação que desenvolveram contra os movimentos organizados dos trabalhadores. A economia liberal clássica via o Estado como um organismo que não deveria se intrometer no que consideravam a estrutura básica da sociedade: a inviolabilidade da propriedade privada, a liberdade de comércio e de produção, a liberdade de contrato, a livre concorrência, etc. Friedrich Von Hayek, “papa” do projeto neoliberal, e o seu grupo da “Sociedade Mont-Pélerine” acreditavam que “o Estado de bem-estar social destrói a liberdade do cidadão e a vitalidade da economia, prejudicando a concorrência”, que eles acreditavam como saudável ao mercado. Defendiam que a existência de desigualdades na sociedade é um fator positivo e necessário. Em um discurso, Margareth Thatcher (aluna de Hayek) chegou a afirmar que “é nossa tarefa glorificar a desigualdade e ver que se liberam e se expressam os talentos e as habilidades para o bem de todos.” E devemos lembrar que foi exatamente no governo Thatcher (década de 1980) que teve início este ataque aos sindicatos.

Dizem os neoliberais que os sindicatos pressionam o Estado para aumentar os gastos sociais, exigindo então despesas que precisam ser cobertas com o orçamento público e desencadeando processos inflacionários e ge-

neralizando a crise econômica. Milton Friedman chega a defender o que chama “uma boa legislação” contra os sindicatos porque estes interferem no funcionamento livre do mercado de trabalho.

### **Escreve Vito Giannotti (obra citada, página 265):**

*“Os anos de ouro do neoliberalismo compreendem, basicamente, as décadas de 80 e 90. Os EUA, com Ronald Reagan, e a Inglaterra, com Margaret Thatcher, determinaram as mudanças políticas, econômicas e ideológicas que ocorreram em todo o planeta. O neoliberalismo podia vangloriar-se de ser a única opção político-econômica mundial, após a falência das experiências socialistas e comunistas do século que tinha ameaçado ser o século dos trabalhadores”*

**A crise econômica iniciada em meados dos anos 1970 e até agora não superada (e até agravada com a nova crise) empurrou todo o planeta para as aventuras preconizadas por Hayek, Friedman e outros, impondo este novo modelo a que chamaram de neoliberalismo.**

E o principal atingido por este terremoto econômico, mais uma vez, foi o movimento organizado dos trabalhadores. O resultado de toda esta ação neoliberal é que o sindicalismo mundial passa por uma das suas mais graves crises.

No Capítulo 9 do seu livro, sob o título “A revolução produtiva, organizativa e ideológica no mundo do trabalho”, Giannotti destaca com muita propriedade os efeitos das “flexibilizações” e novos conceitos de “gestão participativa” no mundo do trabalho e, consequentemente, seus reflexos no movimento sindical.

Na União Europeia, com a exceção da Espanha (onde a queda foi menor) e de alguns países escandinavos, o índice de sindicalização caiu sensivelmente entre 1985 e 1995. Apesar das recentes mobilizações, a França tem o mais baixo índice da Europa. Na América Latina a sindicalização ainda apresenta números acima da média europeia, mas também apresentou uma sensível queda. A taxa média de trabalhadores sindicalizados era de 22,4%, em 1991, para os países da região. Em 1996 a taxa já havia caído para 14,8% do total de trabalhadores empregados. Voltou a crescer, em alguns países, a partir de 2003 e 2004.

### **Vejamos alguns dados sobre o sindicalismo no Brasil, baseados na pesquisa feita pelo Ipea, sob direção e organização do economista Marcio Pochmann:**

**a)** Quando consideramos a evolução da taxa nacional de sindicalização, o período entre os anos de 1995 e 2005 pode ser dividido em dois. O primeiro, referente aos anos de 1995 a 1999, registra a queda na taxa nacional de sindicalização. Em 1999, por exemplo, a taxa nacional de sindicalização foi 0,6% menor que a do ano de 1995. O ano de 1998 foi o pior momento da associação dos trabalhadores ocupados em suas entidades oficiais de representação;

**b)** O contexto geral da sindicalização foi tão grave

que, para o aumento de somente 2,8 milhões de novos ocupados entre 1995 e 1999, houve o adicional de 227,4 mil novos sindicalizados. Ou seja, somente 8 a cada grupo de 100 trabalhadores que encontraram uma nova ocupação terminaram se sindicalizando;

**c)** A partir de 2002/2003, a sindicalização melhorou. Houve a expansão de 15,4 milhões de novos ocupados acompanhada do adicional de 4,5 milhões de novos sindicalizados. Em 2005, por sinal, a taxa nacional de sindicalização foi 14,3% superior à de 1999. Em síntese,

a cada grupo de 100 trabalhadores que encontraram uma nova ocupação, 29 terminaram se sindicalizando. Mesmo assim, a taxa nacional de sindicalização (perto de 22%) ainda encontra-se distante dos 28% atingidos em 1989;

**d)** Para um país extremamente urbano, seria natural que a sindicalização aumentasse mais nas cidades, uma vez que, dos quase 85 milhões de ocupados em 2005, cerca de 80% estavam localizados nas atividades não agrícolas. Apesar disso, a sindicalização que cresceu no Brasil do século XXI foi a do trabalhador rural. No ano de 2005, por exemplo, a quantidade de trabalhadores sindicalizados representou quase 28% do total das ocupações agrícolas, enquanto em 1999 a taxa de sindicalização encontrava-se abaixo de 16%. A elevação de 78% na taxa nacional de sindicalização do trabalhador rural não resultou da expansão da ocupação propriamente dita, uma vez que somente 296 mil novos postos foram abertos entre 1999 e 2005. Para esse mesmo período, o universo de sindicalizados aumentou em 2,2 milhões de pessoas, sendo 55% deles representado por trabalhadoras rurais;

**e)** No caso dos trabalhadores urbanos, não foi registrada praticamente elevação importante na taxa de sindicalização. Em 2005, por exemplo, a taxa de sindicalização encontrava-se somente 3% acima da de 1999. Mesmo com o aumento de 15,2 milhões de novas ocupações urbanas desde 1999, a quantidade de sindicalizados cresceu 2,3 milhões de pessoas, sem diferença de gênero. E convém destacar que os trabalhadores que mais se filiaram aos sindicatos estavam geralmente vinculados ao setor de serviços. A indústria e construção civil praticamente mantiveram os patamares de sindicalização do final dos anos 90;

**f)** Também em relação ao perfil do novo sindicalizado convém destacar a maior presença de trabalhadores com mais idade e um certo esvaziamento dos mais jovens. Entre 1999 e 2005, a taxa de sindicalização de trabalhadores com 50 anos e mais de idade aumentou 31,2% enquanto a adesão de trabalhadores com até 24 anos de idade subiu menos de 8%;

**g)** Por outro lado, verifica-se a maior expansão da sindicalização do trabalhador com menor remuneração. Enquanto a taxa nacional de sindicalização de ocupados com até dois salários mínimos mensais aumentou 43% entre 1999 e 2005, o crescimento no número de sindicalizados entre os trabalhadores com mais de 10 salários mínimos mensais cresceu apenas 11%;

**h)** Em relação à geografia nacional, observa-se que a maior expansão da sindicalização se deu justamente nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. Nessas três grandes regiões geográficas do país, a taxa de sindicalização aumentou acima de 20% entre 1999 e 2005, enquanto nas regiões Sul e Sudeste a presença de trabalhadores associados a sindicatos subiu menos de 14%;

**i)** Por fim, em relação à escolaridade, constata-se um decréscimo na taxa de sindicalização dos trabalhadores com maior educação. Em 2005, por exemplo, mais de 24,9% dos ocupados com mais de 11 anos de escolaridade estavam filiados ao sindicato, enquanto em 1999 eram 30,4%. Em compensação, a taxa de sindicalização dos ocupados com até sete anos de escolaridade cresceu 31,2% no mesmo período.

**Estes são apenas alguns apontamentos,  
mas que merecem toda a nossa atenção ao debatermos  
a questão de um Sistema Democrático  
de Relações de Trabalho e as mudanças que estão  
ocorrendo na legislação sindical brasileira.**



# www.cnte.org.br



**Acesse o site da CNTE** e fique por dentro de tudo o que acontece na **educação pública no Brasil.**



Canal de vídeos no **YouTube**



Notícias rápidas no **Twitter**



Programa de rádio **A Voz da Educação**



Matérias especiais no **CNTE TV**



Notícias atualizadas no **CNTE Infoma**







**Projeto Gráfico**

Esta publicação foi elaborada em 21 x 27,5 cm, com mancha gráfica de 18 x 23,5 cm, fonte ITC Oficina Serif 11 pt, papel offset 90g, P&B, impressão offset, encadernação grampeado.

**Edição Impressa**

Tiragem: 1.000 exemplares  
Supernova Soluções Gráficas e Editora  
Agosto de 2014



# Programa de Formação da CNTE

Um novo conceito de atuação sindical

Eixo 3

Planejamento e Administração Sindical

Realização:



Confederação Nacional dos  
Trabalhadores em Educação  
www.cnte.org.br

Brasil



Filiada à



Internacional  
da Educação



CEA



ESFORCE  
ESCOLA DE FORMAÇÃO DA CNTE

Apoio:



Lärarförbundet  
SINDICATO DE EDUCADORES DA SUÉCIA