

**UNIVERSIDADE ESTADUAL JÚLIO DE MESQUITA FILHO – UNESP –
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**CUT, SINDICATO ORGÂNICO E
REFORMA DA ESTRUTURA SINDICAL**

Daniel Pestana Mota

**Dissertação apresentada ao Curso
de Mestrado em Ciências Sociais da
Universidade Júlio Mesquita
Filho – UNESP como requisito à
obtenção do grau de Mestre em
Ciências Sociais**

**Orientador:
Prof. Dr. Giovanni Alves**

**Marília
2006**

Resumo

O trabalho analisa o desenvolvimento do projeto cutista que visa instituir um modelo de *sindicato orgânico*, projeto que ganhou impulso na Proposta de Reforma Sindical enviada ao Congresso Nacional pelo Governo Lula após discussões que saíram do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), espaço tripartite criado para discutir alterações na estrutura sindical e legislação trabalhista brasileiras.

Articulou-se com a hipótese de que, por meio do citado projeto, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) acabaria por aprofundar uma prática sindical defensiva, eis que ao restringir sua atuação às questões afetas ao interior do processo de produção de mercadorias, evidenciaria seus limites e dificuldades na constituição de um sindicalismo classista, privilegiando um consenso cupulista em detrimento da conscientização dos trabalhadores pela base. Pretende-se demonstrar, seja analisando os debates travados durante seus Congressos, ou ainda os resultados obtidos durante o Fórum Nacional do Trabalho, que a CUT afastou-se das principais determinações colocadas pelo capital em face da classe trabalhadora; preferiu, propor alterações na estrutura sindical que distanciariam, ainda mais, o chão de fábrica do aparelho sindical, abrindo as portas para a flexibilização da legislação trabalhista e dificultando, por consequência, a participação da base no processo de intervenção política com vistas a sua própria emancipação.

Palavras-chave: Sindicalismo – estrutura-sindical – sindicato orgânico – reforma sindical.

Mota, Daniel Pestana (28.06.74)

CUT, SINDICATO ORGANICO E
REFORMA DA ESTRUTURA SINDICAL

Marília – UNESP, 2006.

Dissertação: Mestrado em Ciências Sociais.

I. Universidade Julio Mesquita Filho – UNESP

II. Sindicalismo – CUT – estrutura sindical – sindicato orgânico
– reforma sindical.

*Aos meus pais Carlos e Márcia, à Dona Maria e
ao Sr. João Pestana (in memorian) pela difícil
tarefa de educar.*

*À Andreza, minha eterna companheira, pela
paciência e compreensão próprias de sua doce natureza.*

*Para Raul, o que de mais lindo aconteceu no
decorrer deste trabalho...*

Í N D I C E

ÍNDICE DE GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS	5
INTRODUÇÃO	6
<u>Cap. I – Sindicalismo CUT, ontem e hoje</u>	<u>10</u>
Trajetória cutista e perda da identidade de classe	11
Os governos neoliberais: as posições da CUT e as tentativas de alteração da estrutura sindical	25
<u>Cap. II - A proposta da CUT - O Sindicato Orgânico</u>	<u>37</u>
As discussões no conjunto do sindicalismo-CUT	38
Os antagonismos internos sobre estrutura sindical	46
Experiências cutistas com o modelo orgânico: o caso do setor metalúrgico	54
A estrutura sindical em alguns países europeus	59
<u>Cap. III - Reforma Sindical e Estrutura Orgânica</u>	<u>70</u>
Forum Nacional do Trabalho e a falsa construção do consenso	71
Proposições sobre a reforma da estrutura sindical no FNT	75
Obstáculos à reforma sindical	80
<u>CONCLUSÃO</u>	<u>88</u>
<u>ANEXOS</u>	<u>91</u>
BIBLIOGRAFIA E OUTROS DOCUMENTOS	
<u>CONSULTADOS</u>	<u>134</u>

ÍNDICE DE GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

Gráfico 1 – Número de greves setor urbano(1981-1989)	15
Gráfico 2 – Massa de sindicalizados urbanos segundo a PEA (1990-2001)	23
Gráfico 3 – Número de desempregados em relação a PEA (1994-2000)	34
Gráfico 4 – Número de trabalhadores setor bancário (1989-2001)	36
Gráfico 5 – Evolução sindicato de trabalhadores (1987-2001)	44
Gráfico 6 – Taxa de sindicalização na França (1975-1999)	67
Gráfico 7 – Dificuldades contratação e demissão – Brasil e América Latina (2004)	82
Quadro I – Descrição Projetos de Lei 821/91, 1231/91 e 1232/91	29
Quadro II – Principais diferenças das propostas de Reforma Sindical do FNT e FST	83
Tabela 1 – Número médio cláusulas acordadas por categoria (1979-1999)	22
Tabela 2 – Número de sindicatos com alteração da base territorial (1991-2001)	45

INTRODUÇÃO

No Brasil há muito se estuda, no âmbito da sociologia do trabalho, os efeitos decorrentes da ação sindical dos trabalhadores e o funcionamento da estrutura sindical que lhes dá suporte. A vasta maioria de estudiosos ressalta a inércia das massas trabalhadoras e a particularidade de um sistema de legislação trabalhista e sindical quase todo outorgado pelo Estado, cuja origem estaria assentada na Carta Del Lavoro. Mas há, ainda que de forma incipiente, estudos que defendem a tese da maioria da classe trabalhadora brasileira como sujeito de sua própria história.

Um dos precursores desse viés analítico foi Evaristo de Moraes Filho, com sua obra “O Problema do sindicato único no Brasil”, que já em meados da década de 1950 trazia para o debate a questão do reconhecimento da maioria da classe trabalhadora brasileira, reconhecendo sua capacidade de associar-se livremente a favor de seus interesses, negando, assim, as teses sobre o mito da outorga.

A conhecida idéia do atraso e da incapacidade do brasileiro cedeu lugar para o reconhecimento da existência de um rol de lutas operárias que, ao descortinarem o conjunto de greves e movimentos da classe trabalhadora no início do século passado, evidenciou que a relação havida entre os grupos sociais antagônicos e os legisladores tinha o objetivo de mostrar que as lutas dos trabalhadores haviam precedido às leis, e, por conseguinte, que os trabalhadores tinham plena capacidade associativa e forte influência no advento das primeiras leis sindicais e trabalhistas.

Outros estudos importantes, como a tese de doutorado, pelo Instituto de Economia Aplicada da Unicamp, de Magda Barros Biavaschi, cujo eixo central seria a refutação da idéia de que a legislação trabalhista brasileira fora concedida pelo Estado como cópia da Carta Del Lavoro, do fascismo italiano, também demonstraram que, no decorrer de sua história, a classe operária brasileira exerceu um papel decisivo na ideologia estatal que culminou com um modelo sindical corporativista.

O objetivo dessa modesta contribuição por nós apresentada caminha no mesmo sentido. Ao fazer um estudo sobre o projeto de instituição de um sindicato de tipo-orgânico no Brasil, e seu desenvolvimento no interior da Central Única dos Trabalhadores, nossa intenção foi a de fornecer elementos empíricos e teóricos que possam permitir a compreensão e a delimitação da estratégia desta importante parcela do movimento sindical brasileiro ao optar por um modelo de representação sindical que privilegie a cúpula em detrimento da base; um modelo de autonomia privada coletiva em detrimento da proteção estatal das normas trabalhistas; uma estratégia de co-participação em detrimento de outra, de cariz combativo e de resistência.

Para tanto, optamos por dividir o trabalho em três capítulos.

No primeiro capítulo pretende-se demonstrar a trajetória da Central Única dos Trabalhadores desde a sua fundação, no ano de 1.983, até o ano de 2.005, quando em meio a um Governo tendo a frente o ex-sindicalista Luis Inácio Lula da Silva, responsável por articular o maior espaço tripartite para a discussão de alterações nas relações do trabalho- o Fórum Nacional do Trabalho (FNT) - a

central vivenciou a mais ampla possibilidade de instituir seu modelo de sindicato orgânico.

Nesse Capítulo problematizamos a questão da defesa da liberdade sindical nos moldes da Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho, que trata da liberdade sindical ampla, cuja ênfase fora demonstrada de forma efusiva pelos chamados “novo sindicalistas”, grupo que mais tarde veio a fundar a CUT. Procuramos apresentar dados empíricos e teóricos capazes de contrapor a tese de que a defesa da citada convenção sempre foi a marca da CUT. Buscamos dados aptos a demonstrar que tal idéia foi sendo abandonada progressivamente, sugerindo uma assimetria entre o afastamento das práticas combativas e uma maior burocratização dos quadros cutistas, fenômeno que teria culminado na perda da identidade classista do sindicalismo cutista.

Foram feitas observações sobre a práxis sindical e as tentativas de modificação da estrutura sindical brasileira patrocinadas pelos diversos governos que se seguiram à partir da década de 1990, de cariz tipicamente neoliberal. Realizamos um recorte abrangendo desde o governo de Fernando Collor de Mello (1990-1992), até o ano de 2002, último ano do governo Fernando Henrique Cardoso, onde a política de ofensividade contra o mundo do trabalho assumiu suas formas mais contundentes.

No segundo capítulo optamos por tratar da proposta cutista – mais tarde agasalhada parcialmente pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT), espaço tripartite criado pelo governo de Luis Inácio Lula da Silva para a construção de um consenso que viesse a permitir as reformas sindical e trabalhista – de instituição de um sindicalismo de tipo orgânico. Foram problematizadas as

discussões no conjunto do sindicalismo-CUT e seus antagonismos no que pertine ao tema da estrutura sindical, o que foi feito através da exposição e análise de falas de dirigentes e documentos internos da própria central.

Finalizando tal capítulo, foram apresentadas algumas experiências cutistas com o modelo orgânico, sendo abordado o caso específico do setor metalúrgico, além de trazermos alguns paradigmas da estrutura sindical praticada em alguns países europeus e que serviu de estímulo à proposta da CUT.

No capítulo terceiro optou-se por fazer uma exposição sobre a criação e evolução do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) como locus instituído pelo governo Lula para o desenvolvimento da reforma sindical e entendimento entre patrões e trabalhadores sob a mediação do Estado.

De início foi problematizada a questão acerca da existência da figura do consenso como elemento central norteador das discussões envolvendo capital e trabalho no espaço do FNT, com enfoque nas proposições apresentadas e seus antagonismos mais imediatos.

Em seguida cuidou-se de descrever as principais propostas surgidas do FNT, seguidas de posicionamentos críticos por parte do movimento sindical.

Por fim, foram elencados alguns motivos que supostamente contribuíram, do ponto de vista do trabalho apresentado, à falta de condições para que se seguisse adiante na idéia da reforma sindical e da instituição de um sindicalismo de tipo orgânico.

CAPÍTULO I

SINDICALISMO CUTISTA

ONTEM E HOJE

Trajétória cutista e perda da identidade de classe

Todo o processo que culminou com a criação da Central Única dos Trabalhadores possui uma inegável riqueza historiográfica, política e sociológica. Por ora, nossa intenção é a de apresentar alguns dados empíricos que possibilitem a comprovação de que a CUT, no decorrer de sua prática sindical, acabou por distanciar-se de sua própria base, perdendo, por conseguinte, sua identidade de classe.

Desde seu início a CUT foi pautada por uma atuação mais conflitiva na relação capital-trabalho. Seu discurso, que afirmava um sindicalismo classista, arraigado nas bases e livre da interferência do Estado, elegeria o socialismo como objetivo final da luta de classes.¹

Seu processo de criação teve como marca a pluralidade de posições políticas. No entanto duas correntes se sobressairiam: as *oposições sindicais*, cujos militantes viriam da experiência da luta armada pós-1964 e/ou ligados à militância católica (pastorais da terra e comunidades eclesiais de base), e que tinham na crítica à estrutura sindical oficial² sua principal plataforma, e os sindicalistas autênticos, corrente composta por dirigentes sindicais combativos que atuaram, nos anos da ditadura, na disputa pelas diretorias dos sindicatos oficiais.³

¹ Segundo o art. 2º, de seus Estatutos Sociais, “A Central Única dos Trabalhadores é uma organização sindical de massas em nível máximo, de caráter classista, autônomo e democrático, cujos fundamentos são o compromisso com a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora, a luta por melhores condições de vida e trabalho e o engajamento no processo de transformação da sociedade brasileira em direção à democracia e ao socialismo.”

² A estrutura sindical oficial, herdada da Era Vargas, fincava-se no controle pleno dos sindicatos pelo Estado, que autorizava o seu funcionamento por meio da concessão do registro sindical, sua sobrevivência através do imposto sindical obrigatório, e ainda moldava sua ação política, através do Poder Normativo da Justiça do Trabalho ao instituir normas de trabalho aplicáveis às categorias profissionais e econômicas correspondentes.

³ A oposição sindical surge após o golpe de 1964 e atuava como uma frente de trabalhadores, paralela ao sindicato oficial, que adquire uma certa organicidade nas eleições de 1967 para o

Tais correntes eram representadas, respectivamente, por quadros do grupo de oposição ao sindicato dos metalúrgicos de São Paulo, que tinha à frente a figura de Joaquim dos Santos Andrade,⁴ e que lutavam “por fora” para modificar a estrutura sindical corporativa em vigor, e também por quadros da diretoria do sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo, que optaria por lutar internamente ao aparelho sindical oficial para então buscar modificá-lo.

Tais correntes acabariam por se unir posteriormente, sobretudo na crítica da estrutura sindical corporativa, e ao privilegiar o chão de fábrica como o local onde se enfrentariam capital e trabalho, constituindo o núcleo da crítica do sindicalismo corporativo, a CUT constituiria a identidade do que se convencionou chamar de “novo sindicalismo”.⁵ Seria oficialmente fundada em 1983, através da aglutinação dos *autênticos*, das *oposições sindicais* e ainda de grupos de

sindicato dos metalúrgicos de São Paulo. Tinha como principais bandeiras a defesa da organização pela base dos trabalhadores nas unidades de produção, com a constituição de comissões de empresas, com forte influência por experiências européias, como as *comisiones obreiras* na Espanha e os *conselhos de fábrica* italianos. Já os *sindicalistas autênticos* tinham como núcleo duro o sindicato dos metalúrgicos do ABC. Lutando “por dentro” da estrutura sindical, já no início da década de 1970 os *autênticos* vão desenvolvendo o perfil de um sindicalismo de massas, empenhado na solução dos problemas trabalhistas no interior das empresas. A união destes grupos se consolida no 3º congresso dos metalúrgicos do ABC, em outubro de 1978, quando a *oposição sindical* é convidada a participar e envia três membros, sendo responsáveis pela formulação de um documento intitulado “Comissões de Fábrica”. Par maiores informações, ver: Rodrigues, Iram Jacome. *Sindicalismo e Política - a trajetória da CUT*, São Paulo, Scritta, 1997, pp. 54-86

⁴ Joaquinão, como era conhecido no meio sindical, dirigiu o sindicato dos metalúrgicos de SP durante toda a ditadura militar. Foi adversário do PT e dirigente da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), que rivalizou com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), e que era considerada conservadora. Sua gestão à frente do sindicato deu origem ao que mais tarde convencionou-se chamar de “sindicalismo de resultados”, forma de ação sindical totalmente afastado do ideário socialista, tendo como principal expoente Luis Antonio de Medeiros, que em 1991 viria a fundar a Força Sindical.

⁵ Optamos por utilizar a concepção de Santana (1999), para quem o termo “novo sindicalismo” pode ser caracterizado por práticas que indicariam uma novidade na história sindical, cujas principais bandeiras seriam a luta pela autonomia em relação ao estado e aos partidos, a organização voltada à base e o ímpeto reivindicativo direcionado para os interesses dos trabalhadores. Outra característica seria a crítica do sindicalismo de cúpula praticado no pré-64, sem bases, de gabinete, marcado por interesses políticos e distante da classe trabalhadora. Ver: Santana. Marco Aurélio. *Política e História em disputa: O novo sindicalismo e a idéia de ruptura com o passado*. In Rodrigues, Iram Jacome (org). *O novo sindicalismo vinte anos depois*. Petrópolis, Vozes, 1999, p. 134.

ativistas leninistas e trotskistas que advogavam a luta pelo socialismo através de práticas que agudizassem o conflito social.⁶

Pode se afirmar que para os novos sindicalistas da CUT não se tratava apenas de criticar a estrutura sindical anterior e sua vinculação com o Estado. Buscava-se um caminho distinto na história da classe trabalhadora brasileira, e o rompimento com o sindicalismo do pré-64 impeliria a crítica dos dispositivos que impediam o sindicato oficial de bem representar as suas bases.

Dentre eles podem ser citados a contribuição sindical compulsória (que atrelava o sindicato ao governo e também ao patronato), a unicidade sindical irrestrita (que concedia ao sindicato uma espécie de “direito adquirido” para a representação da categoria), o Poder Normativo atribuído à Justiça do Trabalho (onde se destacava a cultura do dissídio coletivo), e o desinteresse pela sindicalização em massas e pela representação nos locais de trabalho.

Havia, na verdade, um modelo de estrutura sindical corporativo em vigor no Brasil desde 1º de maio de 1943, data da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sob forma do Decreto Lei nº 5.452. Para SANTOS⁷ o modelo sindical corporativo de estrutura sindical⁸ teria por base o atrelamento do

⁶ Sória Silva, Sidharta. Reforma sindical, CUT e neocorporativismo. Dissertação de Mestrado, UNESP, FFCH, 2005, p. 78.

⁷ Santos, Sergio Tadeu Rodrigues dos. O “NOVO” NO NOVO SINDICALISMO? O (atual) debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro, UERJ, 2002, pp. 21-22.

⁸ Há que se reconhecer – como fez Santos – que o conceito de *corporativismo* pode admitir vários significados. Considerou ele, no entanto, a definição de Maria Hermínia Tavares de Almeida, para quem se trata de “*um sistema de intermediação de interesses no qual as unidades constitutivas são organizadas em um número limitado de categorias singulares, de pertencimento compulsório, não competitivas, ordenadas hierarquicamente e diferenciadas funcionalmente e que são reconhecidas ou autorizadas (quando não criadas pelo Estado que lhes confere monopólio de representação de suas respectivas categorias) em troca da observância de algum controle na seleção das lideranças e na articulação de apoios e demandas.*” In, Crise Econômica e Interesses Organizados, São Paulo: Edusp, 1996, pp.133 e 134

movimento sindical ao Estado e, grosso modo, possuiria, além das já citadas características acima, outras importantes, como:

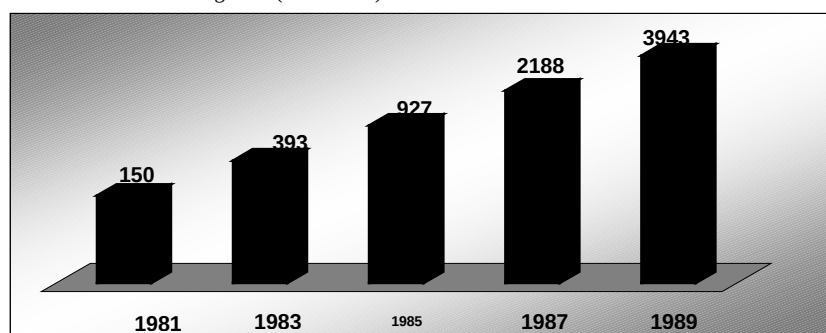
- uma estrutura rigidamente vertical, em que a cada setor da produção corresponde uma organização uniforme para patrões e trabalhadores, hierarquizada em três instâncias: sindicatos, federações e confederações;
- a conciliação dos interesses de classes, assegurada através de inúmeros instrumentos e pela definição do sindicato como instituição mista de direito público e privado;
- a existência e o funcionamento dos sindicatos sob dependência do reconhecimento e da autorização do Estado, que mantém forte controle através da autorização para seu reconhecimento e enquadramento prévios, além da exigência de um estatuto padrão para todos os sindicatos;
- ingerência do Estado na vida administrativa e financeira do sindicato; possibilidade de intervenção do Poder Executivo no sindicato;
- o assistencialismo⁹ como elemento fundamental da prática sindical.

A crítica cutista reconheceria o *lócus* do embate entre capital e trabalho no próprio chão de fábrica. E foi justamente à partir da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho que emergiram vários líderes do “novo sindicalismo”, muitos dos quais lideranças natas, que por não terem ligações mais

⁹ Aqui consideramos que a prática assistencialista esta diretamente ligada à concepção do *sindicato como órgão de colaboração de classes* cujo objetivo é a *harmonia social* que está presente na estrutura sindical corporativa, com esta finalidade.

estreitas com as organizações políticas de esquerda do período populistas (monitoradas pelo Ministério do Trabalho e pelos aparelhos repressivos), facilitaram a ascensão de uma nova prática sindical.¹⁰ Um dos dados que permite corroborar a tese da ascensão desse movimento sindical, tido como combativo no decorrer dos anos 80, seria o aumento do número de greves verificados entre 1981 e 1989, como demonstra o gráfico seguinte.

Gráfico 1 – Número de greves (1981-1989)



Fonte: Noronha (1994)

Todavia, já no início de sua trajetória política, a CUT daria sinais de fissura entre o discurso adotado desde sua fundação e a prática levada a cabo no plano concreto.¹¹

Ambiguidades marcantes seriam notadas no discurso cutista logo em seu início, como bem demonstra declaração de Jacó Bittar em 1984, à época Vice-

¹⁰ Francisco Weffort, ao levantar uma questão nova (até então) no estudo do movimento sindical brasileiro pós-64, à partir da análise das greves de Osasco e Contagem ressaltou a ausência do caráter *cupulista* de tais movimentos, os quais foram atribuídos a organização de base dos trabalhadores. Para maiores detalhes ver: Participação e conflito industrial: Contagem e Osasco 1968. São Paulo, Cebap, 1962.

¹¹ A fissura no interior da CUT decorreria, também, de uma disputa travada entre partidários do então recém fundado Partido dos Trabalhadores (PT) e de membros do Partido Comunista Brasileiro (PCB), que até 1964 possuía a hegemonia – agora perdida – do movimento sindical brasileiro. Ver, nesse sentido, SANTANA, Marco Aurélio, Homens Partidos: comunistas e sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2001, pp. 214 e 215

Presidente do Partido dos Trabalhadores, em comentário acerca da preservação de elementos da estrutura sindical oficial.

Para ele,

Há maneiras de preservar o sindicato único se assim for a vontade dos sindicalistas. É só debater a matéria, com o intuito de fornecer subsídios a uma nova legislação, que poderia prever, por exemplo, que o sindicato só teria validade legal – do ponto de vista jurídico – se tivesse o apoio, a filiação de 50% de sua categoria. (...) Também concordo que a extinção pura e simples do imposto sindical pode trazer problemas a alguns sindicatos. A questão é que não existe liberdade sindical com o controle econômico pelo Estado. O que se pode fazer agora é criar um dispositivo legal que torne a contribuição compulsória aos sindicatos, exclusivamente, retirando a parcela que hoje é enviada ao Estado.¹²

A preservação do sindicato único – e do modelo de unicidade sindical que perdurava desde o Governo de Getúlio Vargas - apareceria no discurso cutista em evidente contradição com as disposições estatutárias da central, principalmente por “desmontar” a idéia de defesa da liberdade sindical ampla e irrestrita, livre das amarras do Estado. A CUT passaria a aceitar até mesmo a manutenção da contribuição sindical obrigatória, o chamado imposto sindical, duramente combatido pelas principais lideranças que participaram de sua fundação.

Para alguns pesquisadores, como Santana (1999),

(...) no que diz respeito à contribuição sindical, (...) que deveria ser combatida sem tréguas, acabou [ela] por ser tratada de forma dúbia pelos “novos sindicalistas”, que, ao se tornarem “status quo” no meio sindical, passaram a

¹² Declaração de Jacó Bittar ao jornal Folha de São Paulo, edição de 9 de dezembro de 1984.

indicar as dificuldades para sua extinção imediata.¹³

No plano da estrutura sindical propriamente dita após a Constituição de 1988 tal questão passaria por forte debate no seio da CUT.

Havia um evidente antagonismo entre as disposições contidas na Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho¹⁴ – defendida pela CUT desde a sua fundação – e as regras que revogaram apenas parte das disposições anteriores, agora trazidas pela Constituição Federal e que mantinham a maior parte da estrutura sindical corporativa em vigor.¹⁵

No entanto, a CUT aumentaria o pragmatismo de seu discurso em relação à negação das regras – e da estrutura sindical – então vigentes. Tal contradição, na verdade, se evidenciaria desde os trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte, quando a CUT e outras entidades populares elaboraram uma proposta de emenda popular relativa à liberdade e autonomia sindical. A proposta, cujos eixos eram autonomia perante o Estado, direito amplo de greve, livre organização nos locais de trabalho e direito à negociação coletiva, acabou sendo derrotada devido ao pouco empenho de seus ativistas.¹⁶ Aliás, no dia em que fora

¹³ Santana, Marco Aurélio. Op. Cit., p. 150.

¹⁴ Que institui o modelo de pluralismo e liberdade sindical amplos.

¹⁵ O que a Constituição de 1988 fez foi somente garantir a autonomia dos sindicatos frente ao Estado no que tange à organização e gestão sindical, e ainda assim mantendo-se a necessidade de Registro Sindical pela autoridade do Ministério do Trabalho, documento indispensável para que o sindicato obtenha sua investidura, legitimando-se como o representante “oficial” da categoria. Portanto, a Constituição foi antagônica ao garantir a liberdade de associação, e ao mesmo tempo restringir a criação de sindicatos, subsumindo a primeira ao princípio da unicidade, ou seja, um único sindicato em cada base territorial, cujo limite mínimo seria um município.

¹⁶ Santos, Sergio Tadeu Rodrigues dos. O “NOVO” NO NOVO SINDICALISMO? O (atual) debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT, Dissertação de Mestrado, UERJ, Rio de Janeiro, 2002, p. 24.

votada e aprovada a unicidade sindical, não se achavam presentes no plenário mais do que quinze sindicalistas da CUT.¹⁷

Se de início a CUT tenha resolvido se organizar por dentro da estrutura oficial para depois alterá-la, após a Constituição de 1988 desaparece a pretensão de modificar, significativamente, o núcleo essencial das regras anteriores,¹⁸ seja no que se refere a adoção da liberdade sindical ampla, nos moldes da já citada Convenção 87, da Organização Internacional do Trabalho, seja, também, em relação à manutenção do imposto sindical obrigatório.

À partir de então a CUT adaptaria sua própria estrutura àquela contida na Constituição Federal de 1988, e passaria a denunciar componentes da estrutura corporativista apenas parcialmente, como na proposta de contratação coletiva sem submissão da tutela da Justiça do Trabalho, quando seria denunciado o Poder Normativo desta última.¹⁹

É o que se extrai do texto aprovado no 4º CONCURT, em 1991, onde pode ser lido que

a luta pela implantação do contrato coletivo deve ser concomitante a uma campanha pela revogação dos obstáculos legislativos, inclusive de ordem constitucional (como a da atual competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos entre o capital e o trabalho), que bloqueiam a plena liberdade sindical.

¹⁷ Ver Boito Jr, Armando. O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas, Hucitec, 1991, p. 154.

¹⁸ A mudança não apenas do discurso, mas também da prática sindical cutista se daria à partir do seu 3º Congresso (III CONCURT), quando se iniciou o processo de burocratização e verticalização da Central. Por consequência de tais mudanças a crítica do “novo sindicalismo” em relação à estrutura sindical foi sendo relativizada. Ver: RODRIGUES, Iram Jácome. Sindicalismo e política: a trajetória da CUT. São Paulo: Scritta, 1997, p. 118.

¹⁹ Por Poder Normativo entende-se a atribuição constitucional conferida à Justiça do Trabalho para, sempre que empregados e patrões não cheguem a um consenso na negociação coletiva, possa ela estabelecer direitos normativos aplicáveis no âmbito de representação de cada categoria.

A CUT, muito embora advogasse a retirada do Estado das negociações coletivas, deixaria clara sua opção pela *ideologia da legalidade sindical*²⁰ ao permanecer cega frente ao componente essencial desta estrutura, base de integração do sindicato ao Estado, ou seja, o poder outorgado de representação.²¹

A central dava os primeiros sinais claros de que teria abandonado a bandeira da autonomia sindical plena frente ao Estado, e o início da década de 1990 iria demonstrar que outras bandeiras igualmente históricas também seriam deixadas de lado. Para Alves (2000), ao sofrer o impacto da opção por uma prática menos conflitiva na relação capital-trabalho, desvinculando-se do processo de contestação da lógica do capital no campo da produção, a CUT perderia sua dimensão antagônica, única forma capaz de impulsionar o desenvolvimento da consciência de classe.²²

Foi o que se viu entre a fundação da CUT, em 1983, e o início da década dos anos 90, quando ocorreu uma significativa alteração no que toca a ação sindical propriamente dita, e por consequência no plano das alterações da estrutura sindical vigente.

O sindicalismo combativo, classista, perderia espaço para um modelo mais *defensivo*. O discurso de Jair Meneguelli, então presidente da CUT, bem evidencia

²⁰ Foi Armando Boito Jr, aliás, quem cunhou o termo ideologia da legalidade sindical. Para ele ela se caracteriza pela submissão voluntária ao conjunto de normas jurídicas que regulamentam a organização e as formas de ação sindical no Brasil. (...) É a submissão voluntária e estrita à norma jurídica segundo a qual cabe ao Estado estabelecer qual organização pode representar sindicalmente os trabalhadores, isto é, o apego ao estatuto do monopólio legal da representação sindical que cabe ao sindicato oficial Op. Cit., p. 65.

²¹ Boito Jr, Armando. Op. Cit., p. 155. Na verdade significaria a ingerência do Estado na livre organização sindical através da concessão, por este, do registro sindical.

²² Alves. Giovanni. O novo e precário mundo do trabalho – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo, São Paulo, Boitempo, 2000, p. 13.

a importância conferida pela Central ao defender uma estratégia que combinasse a prática defensiva/reivindicativa com uma política propositiva no âmbito das relações capital/trabalho e entre Estado e sociedade.

Dizia ele:

a formulação [das estratégias] passa, por sua vez, pela valorização da democracia, que deve se concretizar na modernização das relações de trabalho e na redefinição das relações políticas entre os vários agentes sociais. Ao contrário de significar a negação das desigualdades, a aposta na democracia implica reconhecer e explicitar, pela via da negociação ou do confronto propositivo, a existência das contradições sociais.²³

A defesa da prática propositiva pela central se amparava na necessidade de se moldar as relações políticas entre as classes antagônicas que compõem a sociedade não mais no campo da luta de classes propriamente dita, mas sim através da colaboração entre elas. Desprezaria-se o elemento segundo o qual visões reformistas, ainda hegemônicas no sindicalismo mundial, irão mostrar-se sempre impotentes diante das configurações que o capital, sobretudo em épocas de crise, pode apresentar.

Não é nossa intenção, com isso, dizer que para a CUT a luta de classes tenha chegado ao fim. Houve, sim, uma nova configuração do sistema onde se enfrentariam capital e trabalho, e exatamente ao deixar de fazer a crítica da estrutura sindical oficial, preferindo aceitá-la ainda que defendendo uma prática sindical pragmática, temos certo que a CUT acabou por aceitar as regras do jogo impostas pelo sistema (re)produtor de mercadorias.

²³ In, O futuro do sindicalismo – CUT, Força Sindical, CGT. Velloso, João Paulo dos Reis *et al* (org). São Paulo, Nobel 1992, p. 71.

Há que se lembrar, aliás, que nem mesmo o mais nefasto dos efeitos que a crise contemporânea do mundo do trabalho logrou reproduzir – o desemprego em massa, fruto da diminuição cada vez maior do trabalho vivo em detrimento do incremento desmedido do trabalho morto - que pôs em xeque o movimento sindical e as suas principais lideranças, foi capaz de avalizar o tão propalado “fim da luta de classes”.

Se por um lado não se consumou a previsão, vinda do campo do capital, de que sindicatos tenderiam a desaparecer, por outro lado eles próprios mostraram seus limites no plano da práxis sindical. Foi o que se viu – e ainda hoje se vê - com a realização de greves cada vez mais confinadas aos limites institucionais da ordem burguesa e à aceitação do “tripartismo” ou “conciliação de classes” como saída para uma recuperação de forças.²⁴

No Brasil, vários foram os fatores que contribuíram para essa guinada: as inovações tecnológicas, responsáveis pela substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto,²⁵ constituindo-se num dos principais fatores responsáveis pelo aumento direto das taxas de desemprego; inovações técnico-organizacionais na produção, com o aumento da terceirização e a fragmentação da classe trabalhadora, dificultando sua organização e sua unidade como classe; a reestruturação produtiva levada a cabo pelo capital após as crises de lucratividade, etc.

²⁴ Ver, a respeito: Santos, Ariovaldo. Trabalho e Globalização: A crise do sindicalismo propositivo. Projeto Editorial Práxis, São Paulo: 2001, p. 9.

²⁵ Esta diminuição encerra um outro fenômeno: o da precarização do trabalho. Para Antunes (2002) “Como o capital não pode eliminar o trabalho vivo do processo de [produção] de mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais, ele deve, além de incrementar sem limites o trabalho morto corporificado no maquinário técnico-científico, aumentar a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração do sobretrabalho em tempo cada vez mais reduzido.” In, Antunes, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Editora Cortez, São Paulo, 2002, p. 160.

A limitação desta estratégia sindical é dada também pelo decréscimo do número de trabalhadores sindicalizados, que segundo dados do Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT), no Brasil, caiu de 32% na década de 1980 para 21% na década de 1990.²⁶

Outro indicador da ação defensiva do sindicalismo estaria na análise do número e do conteúdo das negociações coletivas. Pochmann (1996)²⁷ observou que os anos 80 e parte dos anos 90 foram caracterizados pelo alto número de negociações coletivas, como demonstra a tabela adiante:

Tabela 1 - Comparação do número médio de cláusulas acordadas, por categoria

Categoria	1979	1989	1999
Marceneiros - São Paulo	14	74	77
Têxteis - Estado de São Paulo	14	70	55
Químicos - São Paulo	25	59	77
Vidreiros - Estado de São Paulo	19	59	77
Papeleiros - Estado de São Paulo	19	67	60
Gráficos - Estado de São Paulo	10	50	62
Jornalistas - São Paulo	13	38	51
Bancários - São Paulo	10	43	50
Professores de educação privada - Est. São Paulo	17	43	52
Condutoras - São Paulo	11	92	74
Média de cláusulas na década	15	62	64

Fonte: DIEESE, SACC - Sistema de acompanhamento de Contratações Coletivas

As mesmas conclusões foram oferecidas pela Pesquisa Sindical realizada pelo IBGE. A pesquisa mostra que, em 2001, do total de sindicatos de trabalhadores e empregadores, 51% realizaram negociações coletivas. Em 1991, esse percentual foi de 53%.

No setor urbano, 72% dos sindicatos de empregados e 68% dos sindicatos de empregadores realizaram negociações coletivas, enquanto no setor rural, em

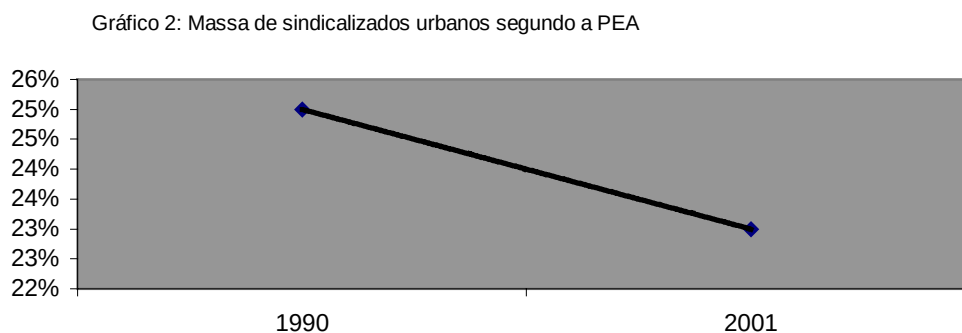
²⁶ idem.

²⁷ Pochmann, Marcio. Mudança e continuidade na organização sindical brasileira. In, Crise e Trabalho no Brasil – Modernidade ou volta ao passado? Matoso, J.E. e Oliveira, C. A. B. (orgs), São Paulo, Scritta, 1996, pp. 269-297.

virtude da proporção relevante de pequenos proprietários, isso aconteceu em apenas 22% dos sindicatos de empregadores e 23% dos sindicatos de empregados.²⁸

No entanto, se os anos 80 (e parte dos anos 90) marcaram avanços na trajetória das entidades sindicais como instituições relevantes no modo de regulação da economia, o mesmo já não ocorre nos anos 90, onde apesar de haver a ampliação da liberdade e da autonomia sindical pela Constituição de 1988, houve uma diminuição ou estagnação das cláusulas negociadas.²⁹ Percebe-se, assim que os sindicatos estão cada vez mais distantes de suas respectivas bases, muito embora o cariz assumido pelas lideranças sindicais vise, em última instância, manter um nível de emprego e preservar a categoria profissional.

É o que se percebe ao analisarmos os dados contidos no gráfico que segue adiante.



Fonte: Pesquisa Sindical 2001 - IBGE

Há que se considerar, também, o fato de que o movimento sindical passou a conceber a dinâmica do sistema capitalista como uma grande estrutura

²⁸ Fonte: Pesquisa Sindical 2001 – IBGE.

²⁹ Exemplo paradigmático é a categoria dos petroleiros, que voltou a ter, em 1994, um acordo coletivo de trabalho com menos cláusulas do que tinha em 1979. Outro exemplo emblemático pode ser dado pela dificuldade de se negociarem mecanismos que visem atenuar o desequilíbrio entre as partes nas relações trabalhistas, sendo praticamente ausentes cláusulas que se reportem à organização dos trabalhadores no local de trabalho e ao acesso dos sindicatos às informações das empresas. Para maiores informações ver: A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: Dieese, 2001.

finalizada, algo como um ambiente distante do alcance e da intervenção política dos trabalhadores.³⁰

O afastamento do movimento sindical desta dinâmica acabou por torná-lo refém das estratégias de “cooperação conflitiva”, subsumindo-o à mero parceiro na busca de soluções criativas e inovadoras no enfrentamento das questões postas pelo capital, principalmente quando ele se encontrar em crise.

Foi o que, efetivamente, ocorreu no interior da Central Única dos Trabalhadores.

A CUT, no campo da estrutura sindical, institui um projeto de médio e longo prazo, e de maneira aberta passa a defender a instituição de um modelo de sindicato orgânico, ou seja, sindicatos constituídos através de fusão e submetidos ao controle da cúpula das centrais sindicais, organizados segundo ramos de atividades econômicas previamente estabelecidos, e cuja delegação do poder negocial – exatamente às centrais sindicais, que seriam responsáveis por firmar contatos coletivos nacionais – visaria, no fundo, superar o modelo estatal de leis do trabalho em prol do entendimento direto entre capital e trabalho baseado na negociação coletiva.

Com isso, deixou de apostar na tese da organização dos trabalhadores pela base, passando a centrar esforços num tipo novo de organização sindical, centralizado na (e pela) cúpula, aprofundando sua política de cooperação conflitiva e mais uma vez deixando a classe trabalhadora longe das grandes questões postas pelo capital e alheias à busca de sua emancipação.

³⁰ A crítica é feita com veemência na pesquisa de Sidharta Soria e Silva, op. cit. p. 99.

É o que se deduz à partir da análise das discussões ocorridas no seio da Central no que toca à necessidade de se procederem alterações na estrutura sindical brasileira, como adiante se verá.

Os governos neoliberais: as posições da CUT e as tentativas de alteração da estrutura sindical*

É de nosso interesse fazer algumas observações sobre a práxis sindical e as tentativas de modificação da estrutura sindical brasileira patrocinadas pelos diversos governos que se seguiram à partir da década de 1990. Para tanto, optamos por fazer um recorte que abrangesse desde o governo de Fernando Collor de Mello (1990-1992), até o último mandato de Fernando Henrique Cardoso como Presidente da República.

O Governo de Fernando Collor de Melo

De início pode ser dito que a reflexão sobre a reforma da estrutura sindical ganhou ímpeto no governo de Fernando Collor de Melo (1990-1992), cuja retórica modernizadora atingiu diretamente o movimento sindical e o colocou numa posição claramente defensiva.³¹

As principais diretrizes políticas foram dadas pelo chamado “Plano Collor I”, posto em prática em março de 1990, e seriam: a abertura da economia

* Grande parte das citações aqui feitas tem como fonte estudo realizado por José Francisco Siqueira Neto e Marco Antonio de Oliveira. Ver: Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil, *in* Crise e trabalho no Brasil – Modernidade ou volta ao passado, Oliveira, Carlos Alonso, Mattoso, Jorge Eduardo Levi (orgs), São Paulo, Scritta, 1996, pp. 303-323.

³¹ Para Boito Jr, a eleição de Fernando Collor e de um projeto liberal conservador pode ser entendida como um marco na atuação política da CUT. Para maiores informações, ver Boito Jr, Armando. Política neoliberal e sindicalismo no Brasil. São Paulo, Xamã, 1999.

brasileira com a redução das alíquotas de importações; a redução do quadro de funcionários públicos com a imediata colocação de cerca de 40.000 funcionários em disponibilidade; a privatização de empresas estatais, instituindo mais tarde, através da lei n. 8.031 de 12 e abril de 1990, o Programa Nacional de Desestatização; a desindexação da economia; o congelamento de preços e salários e o confisco de ativos financeiros. A desindexação econômica – que mais diretamente atingiu os preços e salários - foi tomada como um progresso no campo das negociações salariais sob o pretexto de que patrões e empregados estariam livres das barreiras impostas pelo Estado brasileiro.³²

O conjunto dessas medidas conferiu o caráter neoliberal à política governamental do Governo Collor, e no campo sindical representou um dos maiores ataques aos interesses dos trabalhadores, especialmente do funcionalismo público, que representava o principal setor nas estatísticas de greves.³³

A CUT denunciaria os efeitos da intenção modernizadora levada a cabo pelo Governo Collor sobretudo durante seu 4º Congresso.

O texto aprovado no 4º Concut assinalava o seguinte:

A Central Única dos Trabalhadores convoca o movimento sindical e conclama os movimentos populares e o povo em geral para uma campanha nacional de luta contra as medidas econômicas recessivas e de arrocho salarial autoritariamente impostas pelo governo Collor.

³² Para maiores detalhes ver: Alves, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: Um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000), Revista de Sociologia Política, Curitiba, nov-2002, p. 73.

³³ Durante os anos 80, se o número de greves foi maior no setor privado, o volume de jornadas não trabalhadas mostra que as paralisações dos servidores públicos foram mais “longas e abrangentes” nesse período. Conforme Noronha, para o setor público suas ‘poucas’ greves foram responsáveis por mais de 70% das jornadas não trabalhadas. Ver NORONHA, Eduardo Garuti. Greves na transição brasileira. Campinas, Dissertação de Mestrado em Ciência Política, Unicamp, 1992, p. 53.

Avançando na política de privatização e desmonte do Estado, mais de 200 mil servidores públicos foram demitidos ou colocados em disponibilidade, cortes violentos foram realizados nas verbas destinadas a setores essenciais, acarretando a degradação dos já precários serviços de saúde, educação, energia, transporte, comunicações, abastecimento e saneamento.

No entanto, mesmo com um forte discurso de oposição, a vitória de Collor nas eleições de 90 marcaria uma reciclagem das tradicionais práticas da CUT, no sentido de partir para uma intervenção mais qualitativa em suas relações com o Estado, o patronato e a sociedade civil brasileira.³⁴

Foi o que se viu pelo plano de ação apresentado à Plenária Nacional da CUT em agosto de 1990 pela Articulação Sindical, advogando uma prática participativa.

No referido documento pode ser lido que

[a CUT] deve criar um novo patamar de ação sindical que permita enfrentar um novo período da luta de classes no país, combinando a resistência à política neoliberal com a construção de alternativas a esse projeto que sejam hegemônicas no campo popular e que criem condições para uma disputa global com os setores conservadores, no plano da ação direta e da ação institucional; a CUT deve (...) buscar a articulação de vários setores da sociedade civil para a construção de um projeto alternativo de desenvolvimento, baseado na distribuição da renda e na justiça social, procurando responder às questões relativas a: papel do Estado - organização, estruturação e relacionamento com a sociedade; política de desenvolvimento econômico (industrial, agrícola, financeira,

³⁴ A derrota de Lula nas eleições de 1989 seria considerada como o marco das alterações nas estratégias política e sindical, inaugurando um modelo propositivo que à partir daí iria caracterizar o sindicalismo cutista.

tecnológica políticas sociais (salário, emprego, habitação, saúde, transporte, abastecimento); gestão democrática da sociedade."

Isto significou que a crítica da Central não impediu uma maior participação nas discussões a nível de governo, com a presença ativa em pactos sociais. Nesse sentido a necessidade de buscar a articulação de setores da sociedade civil tinha como mote, nos moldes propostos, a criação de um *lócus* para que fossem discutidos temas diversos que diziam respeito aos trabalhadores, sem, contudo, partir de qualquer pressuposto que pudesse orientar a discussão sobre os limites que a estratégia do participacionismo pudesse evidenciar.³⁵

Autores como Boito Jr chegaram a asseverar que algumas das idéias da CUT aproximavam-se perigosamente das teorias liberalizantes, como na proposta do contrato coletivo de trabalho, a qual elegia a primazia do livre contrato sobre os direitos sociais.³⁶ Por certo que a mudança da orientação cutista não se daria sem uma forte crítica dos próprios quadros internos da Central, e tal *práxis* seria duramente criticada em texto assinado por Renato Simões e Durval de Carvalho, à época assessor e diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, buscando tentar reverter o processo em curso. Diziam eles:

reverter este processo, tarefa central do 4º Concut, coloca no centro do debate político-sindical a questão da democracia no interior da CUT, do combate aos vícios da estrutura sindical oficial reproduzidos na central, da criação de mecanismos de participação das

³⁵ Para maiores informações ver: Pacto Social, de Collor a Itamar. Edição do Centro de Pesquisa Vergueiro, São Paulo, 1995.

³⁶ Op. Cit. p. 58. O autor embasa sua assertiva no fato de que num modelo de negociação livre apenas os sindicatos mais organizados teriam espaço e força política a fim de lograrem êxito em suas reivindicações, ao passo que a grande maioria dos sindicatos, geralmente com pouco força política, seriam seriamente prejudicados.

bases na direção dos sindicatos e da CUT, do enraizamento do movimento sindical nos locais de trabalho e do controle coletivo dos aparelhos de ação sindical pelos órgãos de direção democraticamente constituídos.³⁷

No plano legislativo pode-se afirmar que o Governo Collor foi, sem dúvida alguma, um dos principais interessados na alteração da estrutura sindical brasileira. Por reiteradas vezes encaminhou ao Congresso Nacional projetos de lei com a nítida intenção de promover o controle dos sindicatos, pulverizar as negociações coletivas exclusivamente por locais de trabalho e, em consequência, as representações de trabalhadores, as organizações sindicais e, por fim, as próprias negociações coletivas.

De início enviou o projeto de lei 821/91, que mais tarde seria desmembrado em outros dois, os projetos de lei 1.231/91 e 1.232/91. O quadro abaixo apresenta as principais proposições de tais PL's:

Quadro 1 - Descrição dos PL's 821/91, 1231/91 e 1232/91		
	821/91	1231 e 1232/91
Registro sindical	Conferido ao Ministério do Trabalho.	Nada disse a respeito.
Custeio sindical	Interferência patronal na questões dos recolhimentos das contribuições devidas.	Fixação pela assembléia e de - terminação de desconto em folha
Contrato Coletivo	Sobreposição aos contratos individuais.	Preponderância da lei e garantia de norma mais favorável em caso de concorrência entre instrumentos coletivos

O Presidente Collor criaria, ainda durante seu mandato, a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, que resgataria a feição desregulamentadora dos PL's 1.231 e 1.232/91 ao concluir seus trabalhos, mesmo

³⁷ O artigo conjunto, publicado no número 13, da Revista Teoria e Debate – jan/fev/mar/1991, tinha como título “Centralismo democrático – Com os pés no chão” e se constituía no áspera crítica em relação aos rumos da CUT durante o Governo Collor de Melo.

após o *impeachment* de Collor e já tendo a frente o novo Ministro do Trabalho, Walter Barelli. As conclusões, absorvidas pelos projetos de lei 3.747 e 3.748, de 1993, acabariam sendo esquecidas em razão de novas circunstâncias políticas, mas deixariam o campo aberto para novas formulações legislativas no governo seguinte.

O governo Itamar Franco

Com a saída de Collor assumiu seu vice, Itamar Franco. No governo Itamar, o então ministro do Trabalho Walter Barelli foi encarregado de aprofundar o debate iniciado junto à Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, criando o Fórum Nacional de Debates sobre o Contrato Coletivo e Relações de Trabalho.³⁸

As reuniões do fórum foram realizadas entre setembro e dezembro de 1993, através de discussões públicas que eram transmitidas ao vivo para 55 auditórios espalhados pelo país e por antena parabólica, calculando-se um total de 3 mil pessoas envolvidas. A escolha dos seus integrantes se daria por uma divisão equânime entre trabalhadores, empregadores e governo, com 11 representantes de cada bancada, sendo que a do governo também abrigava representantes da sociedade civil. O resultado das discussões ficou editado num livro e suas propostas ficaram para ser implementadas na Conferência Nacional do Trabalho que seria realizada em março de 1994.³⁹

³⁸ Neto, José Francisco Siqueira, e Oliveira, Marco Antonio de. Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil, *in* Crise e trabalho no Brasil – Modernidade ou volta ao passado, Oliveira, Carlos Alonso, Mattoso, Jorge Eduardo Levi (orgs), São Paulo, Scritta, 1996, pp. 303-323.

³⁹ No entanto, na mesma data a CUT resolveu patrocinar uma greve geral contra o então instituído

A CUT participaria ativamente – aprofundando sua prática colaboracionista, das discussões que se deram durante o fórum. A posição da CUT era a de defesa de uma “Reforma Global do Sistema de Relações do Trabalho”. Juntamente com a Força Sindical, o Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE) e o Sindicato Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (SINFAVEA), a central defendeu:

- o rompimento com o sistema corporativista ainda em vigor;
- a adoção de um sistema democrático de relações do trabalho baseado num regime de liberdade e direitos coletivos;
- uma legislação de incentivo e sustento à livre organização e à contratação coletiva;
- a garantia de direitos trabalhistas básicos.

Na verdade, a composição do fórum foi muito mais ampla, havendo uma divisão entre os que pretendiam uma “desregulamentação total do sistema de relações do trabalho” (aí incluídas a FIESP, a CNI e a FENABAN), os que pretendiam uma “reforma pontual” no mesmo (como a CONTAG, as duas CGT’s, a CNTI e a CNTC), além daqueles que, como a CUT, pretendiam uma “reforma global”. De qualquer forma, tanto a CUT como a Força Sindical, a ANFAVEA e o PNBE defendiam o fim da unicidade sindical, o contrato coletivo de trabalho permanente, com o fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a adoção de

fórmulas extra-judiciais de composição de conflitos individuais e coletivos de trabalho.⁴⁰

No entanto algumas razões podem explicar a pouca efetividade do fórum de 1993: o caráter liberal do “contrato coletivo de trabalho”, que não batia com a base legalista e intervencionista da legislação brasileira; a prevalência do negociado sobre o legislado como essência do “contrato coletivo”, e o forte ataque que o contrato estava sofrendo em países como a Itália e os Estados Unidos por conta da alta informalidade, bem como na Alemanha, pela recusa do contrato nacional.⁴¹

Ainda assim, a disposição da CUT em fazer parte de pactos e negociações amplas se manteria firme, como evidenciaria mais uma vez a tese que norteou sua 6ª Plenária. Para a Central,

(...) o agravamento da crise, proporcionado pelos altos índices inflacionários, e a pressão exercida pela CUT e por seus sindicatos sobre parlamentares fizeram com que a Câmara dos Deputados votasse favoravelmente ao projeto que reajustava os salários mensalmente em 100% da inflação verificada. O governo, obrigado a ceder, aceitou negociar com a CUT propostas que pudessem tirar o país da crise. Nessa ocasião a CUT apresentou propostas contundentes de como e onde poderia ser possível arrecadar fundos, reajustar salários e combater a sonegação. No entanto, o governo preferiu ficar do lado dos sonegadores, vetar o “mensal 100%” e desprezar as propostas da CUT, que em seguida ao veto do governo se retirou das negociações. Os delegados à Plenária, ao analisarem essas negociações, reafirmaram a luta pela retomada do desenvolvimento econômico com distribuição de renda, dizendo não às políticas econômicas do

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Idem. Um dos principais indicadores de que sequer os contratos coletivos gozariam de ampla segurança jurídica foi exatamente a intenção de romper com tais pactos demonstrada em vários países, como na Alemanha e na França. Ver, adiante, o capítulo III desta obra.

governo Itamar.

O Governo Itamar Franco acabaria sem consolidar qualquer alteração significativa na estrutura sindical, o que não impediu que a estratégia participativa fosse a marca do sindicalismo-CUT., mantendo-se um processo de franco arraigamento de um modelo calcado na idéia do diálogo em detrimento do confronto direto com o patronato.

O governo Fernando Henrique Cardoso

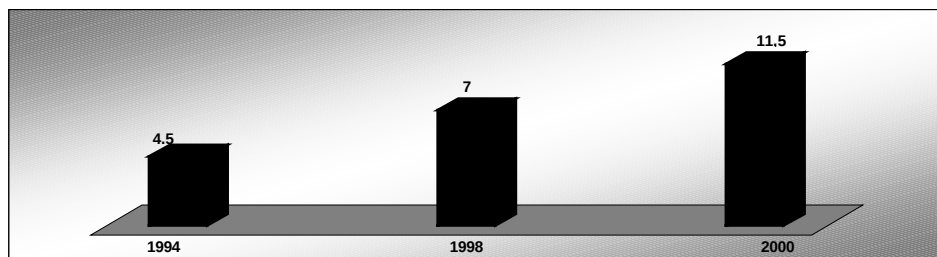
Impulsionado pelo sucesso do Plano Real, o então Ministro da Fazenda de Itamar Franco, Fernando Henrique Cardoso, se candidata para concorrer à presidência e se elege em 1994, permanecendo à frente do governo até 2002, por dois mandatos consecutivos. Os oito anos de Governo Fernando Henrique Cardoso devem ser lembrados como uma etapa de destruição da economia nacional e do trabalho. FHC impôs ao movimento sindical árduas derrotas, como a repressão do Exército à greve dos Petroleiros em 1995, quando o Tribunal Superior do Trabalho considerou a paralisação ilegal e aplicou uma multa aos sindicatos que superou a cifra de um milhão de reais.⁴²

O Plano Real, ao pretender frear a inflação, foi o responsável pela estagnação econômica e pela queda na renda real dos trabalhadores, principalmente pela explosão do fenômeno do desemprego, que já não mais se

⁴² O sindicato recorreu a Organização Internacional do Trabalho, que acatou os fundamentos apresentados e reconheceu que tal decisão violou direitos sindicais previstos em tratados internacionais firmados pelo Governo Brasileiro, que sucumbiu na tentativa de quebrar financeiramente o movimento dos petroleiros.

concentraria nos trabalhadores de baixa qualificação e escolaridade, como se vê no gráfico seguinte, comparando três períodos distintos do Governo FHC.

Gráfico III – Número de desempregados em relação à PEA (em milhões)



Fonte: IBGE.

No campo do trabalho o governo acenava com o Projeto de Lei que pretendia alterar o artigo 618, da CLT, sobrepondo aquilo que fosse negociado aos direitos trabalhistas previstos em lei. Tentou aprovar, ainda, a PEC (Proposta de Emenda a Constituição) 623/98, que visava instituir o sindicato por empresa, revogando o artigo 8º, da Constituição Federal e indo mais além do que a Convenção 87, da OIT.

Os sindicatos se viram fortemente atacados, e a marca flexibilizadora do Governo FHC ficaria mais patente ainda nas seguintes iniciativas: edição da Portaria 865, do Ministério do Trabalho, que impediu a autuação das empresas por desrespeito às convenções e acordos trabalhistas; edição do Decreto 2100/96, denunciando a Convenção 158, da OIT, retirando do direito brasileiro a norma internacional que proibia as dispensas imotivadas; edição da MP 1539, posteriormente convertida na lei 10.101, que instituiu a participação nos lucros e resultados (PLR), um meio eficaz de flexibilização salarial, e ainda permitiu o trabalho dos comerciários aos domingos; aprovou a lei 9601/98, instituidora do

contrato por tempo determinado, além de criar a figura do Banco de Horas; editou a MP 1709, mais tarde renumerada para 1779 e 2168, instituindo o contrato a tempo parcial.⁴³

O movimento sindical – e especialmente a CUT – mesmo denunciando o ataque à classe trabalhadora, não conseguiu estabelecer qualquer mecanismo que pudesse frear a onda flexibilizadora do período

FHC. Diante de um precário mundo do trabalho, em parte agravado pela ação política de um governo nitidamente voltado aos interesses do capital, a consciência contingente dos trabalhadores acabaria por caracterizar-se pelo consentimento e pela acomodação.⁴⁴

Na verdade, o aumento do desemprego e o incremento de um mercado de trabalho cada vez mais precarizado exigia do movimento sindical respostas enérgicas que não surgiram.

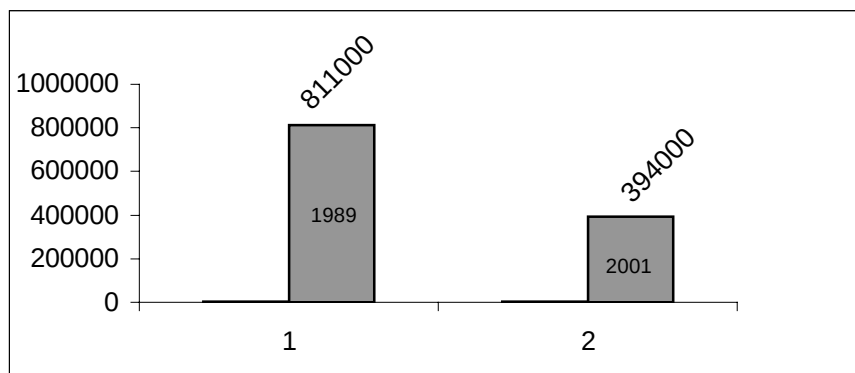
Categorias de trabalhadores – como bancários e metalúrgicos – vanguardas da resistência sindical, tiveram perdas significativas de postos de trabalho durante o governo FHC.

De 1989 a 1996, por exemplo, a categoria bancária foi reduzida em mais de 400 mil trabalhadores, como demonstra o gráfico seguinte:

⁴³ Para maiores detalhes sobre o período do Governo FHC ver: Borges, Altamiro. Pochmann, Márcio. Era FHC - A regressão do trabalho. São Paulo, Anita Garibaldi, 2002.

⁴⁴ Alves, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil – Um balanço crítico da década neoliberal. In, Revista de Sociologia política, Curitiba, p. 82.

Gráfico 4 – Número de trabalhadores bancários



Fonte: ARAÚJO, CARTONI & JUSTO, 1999.

Os sindicatos, de um modo geral, demonstraram suas dificuldades históricas de lidar com um mundo do trabalho cada vez mais precário, passando a apresentar tendências de um *sindicalismo de novo tipo*, permeado pela “síndrome do medo”, ou seja, o medo do desemprego que passaria a ser a principal preocupação para um amplo setor da mão-de-obra.⁴⁵

O que se viu no período citado, portanto, foi uma drástica ofensiva do capital, capitaneada pelo implemento de sucessivas políticas de cunho neoliberal, ofensiva esta que permearia por toda a década de 1990 e que seria responsável pela manutenção e aprofundamento das estratégias de cooperação, de cariz defensivo, tomadas pelo movimento sindical, e particularmente pela Central Única dos Trabalhadores.

Feitas essas breves considerações passamos agora a analisar a estratégia da CUT em propor, como forma de alterar a estrutura sindical vigente, a adoção do sindicalismo “orgânico”.

⁴⁵ Alves, Giovanni. Op. Cit. pp. 71-94.

CAPÍTULO II

A PROPOSTA DA CUT:

ESTRUTURA SINDICAL ORGÂNICA

As discussões sobre estrutura sindical no sindicalismo cutista

Pode-se afirmar, sem receios, que a estratégia da CUT em relação às modificações da estrutura sindical brasileira se iniciou poucos anos após sua fundação, tendo atingido seu ápice à partir da eleição do Governo Lula, em 2002.

A idéia de se constituir um modelo de sindicato orgânico, onde as entidades de base ficariam atreladas à Central sindical, e ainda delegariam sua prerrogativa de negociar acordos e convenções coletivas de trabalho em detrimento do contrato coletivo nacional, permeia toda a discussão cutista sobre as alterações na estrutura sindical.

Uma primeira, e profunda modificação, seria a superação do conceito de “categoria profissional” como forma de enquadramento sindical. A idéia cutista, que de resto encontra particularidades em vários países europeus e mesmo nos EUA, seria a constituição de ramos de atividade econômica.

Para a efetiva representação destes, de início deveriam ser criados departamentos correlatos (aos ramos de atividades econômicas previamente estabelecidos) e que funcionariam como verdadeiras instâncias da central sindical a que estivessem filiados, inclusive com total submissão estatutária.¹

Tal pretensão, que pode ser atribuída à Central praticamente à partir da realização de seu 2º Congresso, em 1986, quando em meio a grande tumulto²,

¹ Para maiores detalhes ver Santos, Sergio Tadeu Rodrigues dos. Ver. O “novo” no novo sindicalismo? O (atual) debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT, Dissertação de Mestrado, UERJ, Rio de Janeiro, 2002

² À partir deste congresso a tendência majoritária – Articulação - começaria a imprimir à Central um estilo autoritário, hegemônico, provocando vários tensionamentos e polêmicas na CUT. Junto com isso passou a ser imprimido (sic) na Central um ritmo acelerado, no sentido da adoção de uma estrutura orgânica de forte influência européia. Ver: Santos, Sergio Tadeu Rodrigues dos. Op. Cit. p 93; GIANNOTTI, Vito e NETO, Sebastião Lopes. *A CUT ontem e hoje*. São Paulo: Vozes, 1991, p. 43.

seria aprovada a constituição da estrutura vertical cujas características principais teriam no ramo de atividade econômica a base da representação, através da criação de departamentos, nacional e estaduais, ganharia novo impulso à partir do 5º CONCURT.

Realizado em 1994, foi aprovada neste Congresso uma emenda que propunha a abertura de um processo de discussão sobre a transformação ou não dos sindicatos filiados em sindicatos orgânicos à Central.³

O texto base aprovado para a discussão no 6º Concurt enumerava quais seriam as principais características do modelo de sindicato orgânico:

a) um sindicato representativo de um dos ramos de atividade definidos pela CUT; b) um sindicato de massas, reunindo os trabalhadores do ramo em âmbito regional ou mesmo nacional, com uma forte estrutura local, de base, mas respeitando as tradições do sindicalismo; c) é um sindicato organizado como instância da Central, referenciado nas resoluções dos Congressos da CUT; d) é um sindicato com autonomia política; as assembleias de base ou instâncias representativas das bases são os órgãos de decisão do sindicato; e) são os trabalhadores sindicalizados que controlam o orçamento da entidade; f) o patrimônio próprio construído com recursos dos trabalhadores é de propriedade da categoria. Nesta estrutura orgânica, os sindicatos continuarão sendo a principal organização da categoria, nas suas lutas específicas e na implantação das políticas da Central, em sua base. No entanto, a CUT deve fazer o enfrentamento, defendendo os interesses de todas as categorias, contribuindo nos processos de negociação e ajudando a implementar o Contrato Coletivo de Trabalho.⁴

³ Ver: CUT. IV Congresso Nacional da CUT (IV CONCURT). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1994.

⁴ Ver: CUT. VI Congresso Nacional da CUT (VI CONCURT). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1997.

Os termos utilizados no texto-base já evidenciariam contradições e ambigüidades marcantes, como a criação de sindicatos supra-regionais onde fossem preservadas as tradições sindicais locais, ou ainda quando se propõe autonomia política e ao mesmo tempo a submissão às decisões da própria Central, por meio de suas instâncias organizativas (departamentos).

É possível notar que a opção pela organização vertical, que teria (como já dito antes) a superação do conceito de categoria profissional e a organização de sindicatos por ramos (que seriam "definidos" pela própria CUT) como uma das molas propulsoras, vinha fulcrada no campo do discurso cutista de se *superar a fragmentação existente* no plano sindical brasileiro.

Assim, logo de início foram definidos 7 "ramos" para os quais foram criados departamentos: agropecuário, industrial, comércio e serviços, inativos, serviços públicos, autônomos urbanos e profissionais liberais. Os departamentos seriam então concebidos como "órgãos dentro da CUT e sob a direção da CUT" com a tarefa de organizar a atuação dos cutistas em cada ramo, sendo o enquadramento das categorias através dos vários ramos feito exclusivamente pela CUT, prevalecendo a atividade econômica principal no caso de empresas com trabalhadores de diversos ramos.

Na base da visão de organização vertical por departamento a CUT expressava, assim, uma estratégia de construção que dava um tratamento diferenciado ao sindicato oficial de base - a ser conquistado e transformado - e às

federações e confederações da estrutura oficial - com a organização de uma estrutura própria da Central.⁵

A partir da 9ª Plenária, a CUT indica para as instâncias verticais a meta da constituição de sindicatos por ramos de atividade com *base mínima estadual* em todos os Estados.⁶ Novamente o discurso cutista enfatiza que a principal necessidade seria evitar a fragmentação das atuais entidades de abrangência estadual ou regional em sindicatos municipais ou por empresa. A 9ª Plenária adota o “Projeto de Reforma da Constituição e Transição da Estrutura Sindical da CUT” por meio do que se denominaria chamar de Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT).⁷

Na verdade, todavia, o discurso cutista, ao apresentar a fragmentação sindical – principalmente após a Constituição Federal de 1988 – como grande responsável pela necessidade de se alterar a estrutura sindical, acabava por esconder (propositalmente ou não) um outro componente, indissociável do processo de alienação dos trabalhadores em relação à intervenção política ampla e consciente junto às grandes questões nacionais e internacionais: a perda da identidade de classe e da necessidade de que esta, como sujeito da história, denuncie sua condição *subsumida* em face do capital. Ainda que naquela época referida estratégia de ação talvez não tivesse sido percebida pelos quadros cutistas, certamente hoje aparece de forma nítida após o apoio quase que

⁵ Essa divisão acabou sendo absorvida pelo Projeto de Reforma Sindical enviado pelo Governo Lula ao Congresso.

⁶ Nesta plenária a formulação “sindicato orgânico” seria substituída por “sindicato unitário”, mantendo-se, todavia, a estrutura pertinente, o que iremos tratar mais adiante.

⁷ Oficialmente apresentado em 1992, se constituiria na síntese do conjunto de propostas que se articulavam numa estratégia sindical e política da Central, como o fim de Poder Normativo da Justiça do Trabalho, o direito amplo de greve, o contrato coletivo de trabalho, a organização no local de trabalho e a adoção da estrutura sindical orgânica.

incondicionado ao Projeto de Reforma Sindical do Governo Lula, como adiante se verá.

Sob o manto da unidade sindical, a idéia de sindicato orgânico vai se aprimorando no interior da CUT. Até o ano de 2000 eram contabilizadas confederações e federações cutistas orgânicas constituídas em 12 ramos, com diferentes graus de estruturação e organização: financeiros (CNB), metalúrgicos (CNM), químicos (CNQ), seguridade social (CNTSS), transportes (CNTT), construção civil e madeira (CNTICM), vestuário (CNTV), alimentação (CONTAC), comércio e serviços (CONTRACS) e educação (DNTE), telemática (CNTTI) e urbanitários (FNU). A CUT investe numa política de reestruturação sindical baseada no fenômeno da unidade, unificando sindicatos e criando órgãos de representação superior.

Novamente as bases para a adoção do projeto que instituiria o sindicato orgânico encontraria, na existência de elevado número de entidades sindicais, principalmente após a promulgação da Constituição de 88, sua principal justificativa.

Tal pode ser notado pela a fala de Vicentinho enquanto presidiu CUT:

"A proposta de Sindicato orgânico, que nós defendemos, passa por esses princípios. Uma estrutura sindical que visa também diminuir o número de Sindicatos em nosso país (...)Por isso entendemos que até mesmo em nossa Central, que hoje é a maior da América Latina, 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. O importante é que quando um Sindicato sentar à mesa de negociação, ele seja representativo.⁸

Na fala de Vicentinho surge clara a alteração dos rumos da CUT no que toca à estrutura sindical brasileira. De ferrenha defensora da Convenção 87, da OIT, que determina a adoção da liberdade sindical plena, a CUT passa a defender a fusão de sindicatos como forma de contrapor-se aos crescentes índices de dessindicalização.

Não se nega, aqui, que a possibilidade de que as *dissociações* e *desmembramentos* teriam tido forte impacto na crescente fragmentação da representação profissional no Brasil. Assim, onde existem sindicatos representativos de várias categorias profissionais possibilita-se a cisão destes, constituindo-se novas entidades que representariam uma dada categoria específica.

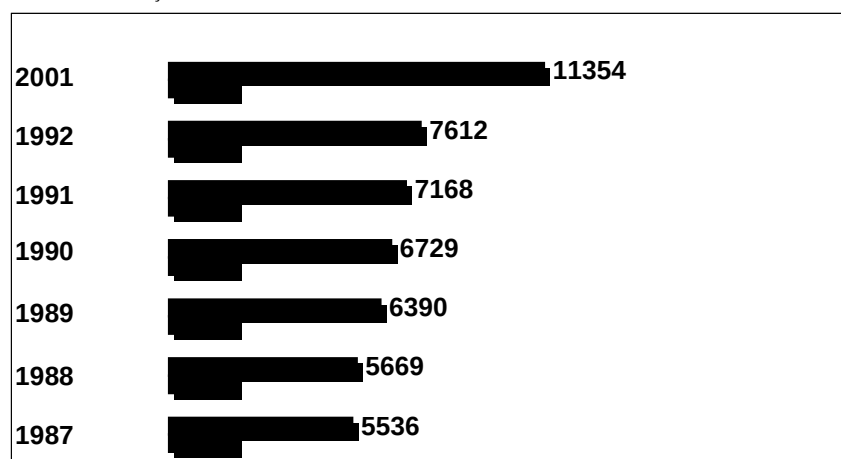
Outro processo desencadeado de forma exaustiva que igualmente não pode ser esquecido é o *desmembramento* de parcelas de trabalhadores que antes pertenciam a sindicatos intermunicipais. Na verdade, o modelo híbrido garantido pelo artigo 8º, da Constituição, ao preceituar que o limite mínimo a ser observado para a criação de sindicatos seria a área geográfica de um município acabou por incentivar uma onda de cisões nos sindicatos de base intermunicipal. Bastaria que trabalhadores de apenas um dos municípios constituíssem sindicato próprio para se legitimar a *cisão* e propiciar a constituição de novas entidades.

⁸ Disponível em <http://www.coonat.org.br/portalcut/documentos/a20209.htm>, acesso 04.10.2005.

Via de regra quem efetivamente iniciou tal estratégia foi a Força Sindical, principalmente por contar com apoio financeiro de patrões e governos.⁹ Sindicatos antes combativos foram perdendo parcelas de seu campo de representação, enfraquecendo a luta unitária e perdendo espaços para a organização de sindicalistas pelegos que agora aproveitando-se da possibilidade conferida pela Constituição lançariam a estratégia de *tomar por dentro* as entidades maiores e fazer dessa estratégia sua principal forma de crescimento.¹⁰

O resultado seria uma pulverização sindical expressiva após a Constituição de 1988, como se observa no gráfico seguinte:

Gráfico 5 - Evolução do número de sindicatos de trabalhadores desde 1987



Fonte: IBGE - Pesquisa Sindical 2001.

Por certo que esta “preocupação” cutista já podia ser notada desde 1986, quando seu então presidente, Jair Meneguelli, manifestaria-se no sentido de que

⁹ Para maiores detalhes sobre o processo de criação e sobre o desenvolvimento da Força Sindical ver: NOGUEIRA, Arnaldo José F. A modernização conservadora do sindicalismo brasileiro - A experiência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. São Paulo: Educ, 1997.

¹⁰ Um exemplo a ser dado está no ramo de derivados de petróleo no varejo. De início, haviam no Estado de São Paulo cerca de oito sindicatos ecléticos, que congregavam trabalhadores no comércio de derivados de petróleo. Após a Constituição Federal de 1988, foram criados, por desmembramento, sindicatos específicos de frentistas, que hoje já soma 15 entidades (sendo apenas uma delas – a dos frentistas de Bauru – filiada à CUT) e uma federação estadual.

a proliferação de sindicatos foi acompanhada de uma certa fragmentação com a criação de novos sindicatos de categoria a partir dos já existentes, o que pulveriza ainda mais o poder de ação dos sindicatos e reforça o corporativismo.¹¹

A tabela abaixo demonstra o número de sindicatos que tiveram alteração em suas bases territoriais, permitindo concluir que os sindicatos de âmbito intermunicipal, tanto antes como depois da Constituição de 1988, foram os que mais sofreram alterações.

Tabela 2 - Sindicatos, que tiveram ou não alteração da base territorial, desde o registro ou reconhecimento pelo MTb				
Grandes Regiões e abrangência da base territorial	Sindicatos			
	Total	Tiveram alteração da base territorial		Não tiveram alteração da base territorial
		Até 1991	Após 1991	
Brasil	15 961	628	1 698	13 635
Nacional	103	6	10	87
Estadual	3 227	111	252	2 864
Municipal	8 505	96	319	8 090
Interestadual	117	15	22	80
Intermunicipal	4 009	400	1 095	2 514
Fonte: IBGE, Pesquisa Sindical 2001.				

De qualquer forma restava à CUT, ao menos no plano do discurso, combater o esvaziamento de seus sindicatos adotando a estratégia de, uma vez abandonada a idéia de ratificação da Convenção 87, da OIT, instituir um modelo de estrutura sindical diferenciado, centralizado na cúpula e não mais nas bases, completamente contrário aos princípios cutistas previstos em seus estatutos.

¹¹ Meneguelli, Jair. Enfrentar a crise e retomar o desenvolvimento: o desafio dos anos 90. In: Velloso, João Paulo dos Reis., Rodrigues, Leôncio Martins. (org), O futuro do sindicalismo, São Paulo: Nobel, 1992, p. 66.

No entanto, é importante salientar que a tese da pulverização sindical, como motor responsável pela necessidade de se modificar substancialmente a estrutura sindical brasileira, escondeu um outro elemento de maior amplitude: a ausência de crítica dos valores capitalistas, que se dá pela negação da CUT em se lançar na difícil tarefa de denunciar à classe trabalhadora, sua posição no interior do processo de mercadorias, lutando pela sua própria emancipação.

Não se quer dizer, com isso, que a CUT não apresente, no decorrer de sua existência, uma plataforma de luta política, ou que a luta meramente econômica seja a única estratégia da Central. Na verdade, se faz necessário ir além da luta meramente política, no sentido reformista; uma luta política que, em seu conteúdo, mantém-se – tal como a luta meramente econômica – vinculada à dimensão do trabalho assalariado e à reprodução da lógica do capital.¹²

De qualquer forma, a estratégia cutista de instituir um modelo orgânico, ao contrário do que muitos defendem, têm sofrido forte resistência interna, como adiante se analisará.

Os antagonismos internos sobre estrutura sindical

Em relação ao desenvolvimento do debate interno da CUT sobre a instituição do modelo orgânico de representação sindical identifica-se uma divisão marcante por parte das diversas correntes que compõem a Central, presente até os

¹² Alves, Giovanni. Limites do sindicalismo – Marx, Engels e a crítica da economia política. Dissertação de mestrado, Unicamp, 1992, p. 206.

dias atuais, em que a Reforma Sindical vem sendo patrocinada pelo Governo Lula.¹³

Alguns pesquisadores sobre as questões inerentes ao sindicalismo formularam uma divisão cronológica – seriam três fases distintas - para tentar explicar o desenvolvimento das discussões, no interior da CUT, da proposta de sindicato orgânico.¹⁴

A *primeira fase* compreenderia o período entre o final da década de 1970 e a promulgação da Constituição de 1988, quando o discurso do combate radical à estrutura sindical corporativa mostraria-se fortemente presente.¹⁵ Tal crítica, aliás, se apresentaria coesa num discurso presente em todas as correntes internas da CUT. Um dos membros da corrente CUT pela Base assim se manifestaria:

Embora nós tenhamos criado as CUT's regionais, estaduais, CUT nacional, os próprios departamentos, na verdade a base sindical em que se molda a estrutura cutista ainda é a base corporativa, tradicional, fragmentada, que trabalha com conceitos de categoria determinados pelo Estado, no Ministério do Trabalho, pela antiga comissão de enquadramento e que ainda preserva conceitos como categoria diferenciada etc. Me parece que um limite enorme que ainda temos é de que toda essa estrutura do movimento sindical cutista, ainda é, na sua essência, determinada por essa

¹³ Na reunião da Executiva Nacional da CUT, realizada em fevereiro de 2005, pouco antes do envio ao Congresso Nacional da Proposta de Reforma Sindical, foram apresentados dois projetos de resolução sobre o tema: um deles, por parte da Articulação, defenderia o texto da Reforma com pequenas ressalvas; o outro, proposto pela Corrente Sindical Classista (CSC), consideraria a proposta elaborada pelo Ministério do Trabalho (em parte com base no debate do Fórum Nacional do Trabalho) um retrocesso que deveria ser repudiado e combatido. O resultado foi de 13 à 12, sendo aprovado o projeto de resolução proposto pela Articulação.

¹⁴ Entre outros destaca-se Sérgio Tadeu Rodrigues dos Santos. Ver. O “novo” no novo sindicalismo? O (atual) debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT, Dissertação de Mestrado, UERJ, Rio de Janeiro, 2002

¹⁵ Op. Cit., p. 88.

estrutura, que fortalece, permanentemente, essa visão corporativa.¹⁶

A *segunda fase* inicia-se após a Constituição de 1988. Nesta fase a CUT opta por se organizar *por dentro* da estrutura sindical corporativa, dando ênfase a este processo por meio de resoluções que adaptariam a sua estrutura àquela da Constituição Federal. A fala de um dirigente da Central, também representante da corrente CUT pela Base, bem ilustra essa estratégia:

Não sou a favor de destruir tudo o que existe no sindicato e construir tudo de novo. Eu era favorável há um tempo atrás, na época do atrelamento, até 1978, eu era inteiramente a favor, achava que era melhor começar tudo. Se tivéssemos esse poder de explodir, começar de novo...Hoje, eu acho que há um acúmulo de experiências, de conquistas a nível organizativo, não acho que tudo é lixo...tem o patrimônio. Tem o entulho do corporativismo, muita coisa, mas...¹⁷

Em 1994, com a realização do 5º Congresso da Central teria início uma terceira fase, na qual o debate ganharia fôlego devido à aprovação neste congresso de uma emenda que propunha a abertura de um processo de discussão sobre a transformação ou não dos sindicatos filiados em sindicatos orgânicos à Central.¹⁸

Justamente à partir do 5º Concut acirram-se as divergências sobre o projeto cutista, iniciadas no 4º Concut. Nesse Congresso (4º Concut), em

¹⁶ Entrevista dada à Iran Jácome Rodrigues durante o IV Concut. Ver: Sindicalismo e política. A trajetória da CUT. São Paulo, Scritta, 1997, p.123

¹⁷ Op. Cit., p. 135.

¹⁸ Ibidem.

decorrência da estratégia da corrente Articulação que acabaria por distanciar-se das correntes situadas mais à esquerda, verificou-se a criação de dois campos políticos, a *esquerda contratualista* e a *esquerda socialista*,¹⁹ que serão doravante utilizados como forma de expressar o antagonismo presente nas discussões sobre a alteração na estrutura sindical.

Interessante salientarmos que justamente nesse congresso a CUT adota um mecanismo de representação que acabaria por desprivilegiar a massa trabalhadora presente no chão de fábrica, já que à partir de então o número de delegados participantes não mais seria proporcional à base sindical, mas sim ao número de associados “em dia” com as mensalidades sindicais.

A idéia de empreendedorismo tomava corpo na Central, e com ela a resistência por parte das correntes mais a esquerda anunciava tempos difíceis e de improváveis alianças internas. A estratégia de mudança na composição dos delegados por certo tornaria distante a “voz” das bases, numa clara e inequívoca disposição de domínio por parte da chamada *esquerda contratualista*.

Também no IV CONCUR foi aprovada a proposta, defendida pela ala *contratualista* da CUT, de filiar a central à uma central internacional, proposta

¹⁹ No 4º CONCUR, a *esquerda contratualista* era composta pela “tendência Articulação, em aliança com a Nova Esquerda, a Vertente Socialista e a Unidade Sindical”; já a *esquerda socialista* era composta por “todas as outras tendências, capitaneadas pela CUT pela Base, Corrente Sindical Classista, Convergência Socialista, Força Socialista e outros pequenos grupos que se estruturaram no que os sindicalistas denominavam de ‘Antártica’, significando Anti-Anticulação” Ver: Santos. Sergio Tadeu Rodrigues dos. Op. Cit. p. 96. Ver, ainda, Rodrigues, Iram Jacome., Op. cit. p. 182.

que acabou saindo vitoriosa com uma diferença de apenas 21 votos,²⁰ deixando evidente a fragilidade da unidade da central quanto ao tema em questão.

As alterações estatutárias, o afastamento das bases nas decisões do rumo da Central e a opção de se filiar à CIOSL solidificavam, àquela altura, a guinada política e ideológica da CUT. Ao mesmo tempo o debate sobre a adoção do sindicato orgânico iria ganhar adeptos de ambos os lados.

A fala de um militante da *esquerda socialista* evidencia as divergências sobre a adoção do sindicato orgânico nos moldes do sindicalismo praticado em alguns países da Europa.

Para ele,

A burocratização (...) que o movimento sindical europeu viveu no pós-guerra. Era um movimento muito poderoso, mas que se burocratizou, se acomodou (...) a partir dessa centralização pela cúpula, [que] é nociva, é nefasta, inclusive na Europa (...). Aqui no Brasil seria pior ainda porque aqui a condição do trabalhador participar da vida sindical é muito mais reduzida porque não existe proteção contra a demissão imotivada, o trabalhador hoje está sujeito a ser demitido se assinar a ficha de filiação ao sindicato. Então, ao não haver a proteção contra a demissão imotivada, ao não haver o direito de organização no local de trabalho, inviabiliza, dificulta muito a participação do trabalhador na vida sindical; se junto com isso você bota uma estrutura que é a cúpula que decide aí já não há nem razão para que o cara vá ao sindicato. [Este modelo] levaria a uma crise maior ainda do que já vive o movimento sindical brasileiro inclusive no movimento cutista.²¹

²⁰ Em vista da polêmica que a questão encerrava e da forte oposição dos setores mais à esquerda da CUT, optou-se por trazer ao plenário uma votação meramente “indicativa”, sem se optar por esta ou aquela agremiação internacional. No entanto, no ano seguinte, a V Plenária viria a provar a filiação da CUT à norte americana CIOSL.

²¹ Ibidem, p. 98.

A fala deste militante cutista revela a preocupação dos setores mais à esquerda da CUT com um maior esvaziamento dos sindicatos no modelo de estrutura orgânica, com o distanciamento dos trabalhadores e a diferenciação marcante entre a viabilidade de tal estratégia em países já desenvolvidos e as dificuldades de implementá-la no Brasil, principalmente porque não há, na legislação brasileira – ao lado das peculiaridades que impeliram um *tipo próprio de desenvolvimento* das forças produtivas –, a devida proteção contra as despedidas arbitrárias.²²

Enquanto isso, a *esquerda contratualista* se manteria firme, em seu discurso, na defesa do modelo orgânico, como bem demonstra a fala de um de seus militantes, para quem

(...) a organização sindical brasileira [tem] que copiar algumas coisas e adaptar à nossa realidade. Quando nós falamos em fazer um contrato coletivo de trabalho nós estamos falando de outras experiências (...) [que] deram resultados bastante positivos. Eu falo da Alemanha por exemplo, que [tem] 9 sindicatos em uma negociação nacional e [onde] a IG-Metal (...), [que] pode não ser a melhor mas é o maior poderio sindical do mundo; que tem contrato coletivo de 36 horas, que tem um dos melhores salários do mundo. Esse é o modelo que eu quero (...) adaptar no Brasil. Se não for possível, porque eu sei das realidades que tem o Brasil, (...) das nossas desigualdades de organização, mas estamos falando de uma coisa que nós queremos e pra querer você tem que buscar, você tem que propor. Então é isso que nós queremos. Um modelo tipo italiano que deu resultado positivo e que hoje tem divergências entre as 3 centrais, um modelo como a C.C.O.O.,

²² Salienta-se que a Constituição Federal, sem eu artigo 7º, I, enumera como direito dos trabalhadores “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa”, desde que editada lei complementar regulamentadora, o que no entanto, até hoje não ocorreu. Por outro lado, na maioria dos países de capitalismo avançado, sobretudo na Europa, está em vigor a Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que proíbe demissões sem que haja motivo disciplinar ou econômico justificadores.

que tem uma referência fantástica nos trabalhadores espanhóis; esses são os modelos que nós estamos buscando, nós não estamos querendo inventar, nós estamos pegando modelos que deram resultados positivos para os trabalhadores e tentando adaptar a realidade brasileira (...), por isso eu não tenho receio. Nós sabemos como é o Brasil, nós não temos total liberdade e autonomia sindical, mas não vamos esperar que o governo nos dê, nós temos que buscar.²³

Cabe ressaltar que tais divergências não impediram que a *esquerda contratualista* mantivesse sua hegemonia, utilizando-se de uma estratégia aprovada na 8ª Plenária, e que consistiria na elaboração, durante os Congressos, de um *texto único* a ser previamente aprovado pela Direção Nacional da CUT e que serviria de guia durante as discussões internas. Neste cenário o texto da Direção Nacional, cuja tese guia permearia as discussões do Congresso, resgatou as resoluções sobre o modelo orgânico desde o 5º Concut até a 8ª Plenária Nacional, condenando o modelo de sindicato filiado, que permitiria o descompromisso com os princípios e as campanhas promovidas pela CUT.

Como alternativa a esta situação, a *esquerda contratualista* defenderia o

“modelo ‘orgânico’ regido pelos princípios cutistas (autonomia, independência, democracia, pela base, de massa, classista e de luta): a) sindicatos representando os ramos de atividade definidos pela CUT; b) sindicatos de massa, reunindo os trabalhadores do ramo em âmbito regional ou mesmo nacional, com uma forte estrutura no local de trabalho, de base, mas respeitando as tradições do sindicalismo; c) sindicatos organizados como instância da Central, cujas ações e prática sindical tenham como base às resoluções dos Congressos da

²³ Ibidem, p. 107.

CUT; d) sindicatos com autonomia política; as assembleias de base ou instâncias representativas das bases são os órgãos de decisão do sindicato; e) sindicatos onde o controle orçamentário seja feito pelos trabalhadores sindicalizados e cujo patrimônio próprio construído com recursos dos trabalhadores seja de propriedade da categoria.²⁴

O mesmo discurso da ala *contratualista* defenderia a tese de que os sindicatos continuariam sendo a principal organização da categoria, tanto nas lutas específicas como na implantação do projeto cutista nas bases, cabendo à Central o enfrentamento das questões mais gerais.

Desnecessário salientar a ambigüidade de tal discurso, na medida em que seria improvável que numa estrutura cupulista, onde os poderes de negociação seriam concentrados, haver espaço para que os sindicatos de base formassem os pilares da estrutura sindical.

Na verdade, o embate no interior da CUT avançou de tal maneira que algumas rupturas não demoraram a aparecer. Tal pôde ser verificado quando a *esquerda contratualista* iniciou, efetivamente, sua transição para o modelo orgânico, mesmo sem contar com a possibilidade de fazê-lo integralmente no interior da Central.

A saída seria realizar uma série de experiências nos setores mais organizados, e também onde a *esquerda contratualista* tivesse maior representatividade, ou seja, no setor metalúrgico do ABC paulista.

²⁴ Ibidem, p. 115.

Experiências cutistas com o modelo orgânico: o caso do setor metalúrgico

O berço do sindicalismo cutista foi o setor metalúrgico, onde no ABC paulista as principais montadoras mantinham suas fábricas. Foi ali que se deram as principais greves que inauguraram, como já dito, a ascensão do que se convencionou chamar de “novo sindicalismo”.

Natural que os metalúrgicos do ABC fossem os precursores da estrutura defendida pela *esquerda contratualista* – vanguarda nas discussões que se deram durante o 3º Concut acerca da estratégia propositiva, da noção de sindicalismo cidadão e da necessidade de alteração da estrutura sindical – fundando a primeira Confederação Cutista por ramo de atividade.²⁵

Para a *esquerda socialista* estaria aí a contradição, que consistiria na afirmação do sindicato ter autonomia em um ponto da tese e no outro colocar que ele passaria a ser uma instância da Central, que irá definir suas resoluções em congressos nacionais.²⁶

A crítica da *esquerda socialista* era a de que se estaria patrocinando, à revelia da totalidade dos dirigentes cutistas, uma divisão no seio do sindicalismo CUT, estratégia inadmissível e que contrariava as próprias disposições estatutárias. Passaria a esquerda socialista a defender, então, a proposta do *sindicato unitário* que, partindo da defesa da liberdade de organização sindical, visaria criar mecanismos para fazer do sindicato uma frente única de todos os

²⁵ Cf. Santos. Sergio Tadeu Rodrigues dos. Op. Cit. p. 130, a Confederação Cutista (CNM), criada em 1992, consistia num organismo próprio à sua estrutura vertical interna, colocado em posição intermediária entre o 4sindicato de base e a direção nacional da Central e que não tem ligação com a estrutura sindical oficial. 7

²⁶ Ibidem.

trabalhadores, com a democracia sindical vigorando desde as formas de organização no local de trabalho, até o nível nacional.²⁷

Além do mais, a estratégia de se combater a pulverização sindical apostando-se nas fusões de sindicatos com vistas a constituir entidades mais fortes e representativas, sem, contudo, concentrar na cúpula da central sindical os poderes de gestão e encaminhamento, visava preservar o “chão de fábrica”, aqui representado pelo sindicato de base, como o *lócus* onde se enfrentariam capital e trabalho.

A crítica da *esquerda socialista* ao modelo orgânico fundava-se, também, no fato de que os sindicatos deixariam de ser organizações autônomas, passando a ser uma representação da Central junto à base, como se a existência e a legitimidade da CUT pudesse ocorrer independente desta.

A fala de uma liderança deste campo demonstra que,

(...) na verdade se você for aprofundar esta discussão, você vai bater com a discussão clássica da questão do papel dos sindicatos porque neste modelo [orgânico], por trás dessa concepção, (...) bebida nos modelos do sindicalismo europeu, italiano basicamente e alemão, são estruturas extremamente verticalizadas e são sindicatos que não servem (pelo menos a última década mostra) como exemplo de luta pro sindicalismo no Brasil. A CUT estava a anos-luz na frente — com todo o respeito a história do movimento sindical europeu — mas anos-luz na frente dessas estruturas sindicais. Foi ‘paquerada’ por todas estas estruturas sindicais, justamente [pelo] que representava de radicalidade, de classismo, de movimento, de força e de enfrentamento político no Brasil. Então, esse modelo é copiado; e é copiado o pior dele, quer dizer, é copiado a

²⁷ Ibidem, p. 118.

partir de uma concepção verticalizada (...) de fazer sindicatos no estreitamento da definição ideológica. Então, neste sentido, no estreitamento da definição ideológica a unidade vai pro chapéu, (...) a unidade da classe não precisa mais, o que vai haver nesse modelo, é o sindicato do PSTU, o sindicato do PT, o sindicato do PCdoB, o sindicato da Igreja... é essa concepção; e aí tem que ser orgânico mesmo, como é orgânica a filiação política-ideológica de qualquer partido. Então estreita, bate inclusive na concepção clássica, da questão da unidade da classe, resvala lá.²⁸

O embate cresceu ao ponto da *esquerda socialista* partir para o confronto direto.

Utilizando uma nova estratégia, setores da *esquerda cutista* acabariam por fundar a *Federação Nacional dos Metalúrgicos da CUT - Democrática e Combativa*, buscando constituir uma experiência alternativa de ação sindical face à criação da estrutura metalúrgica criada à partir do ABC paulista.²⁹

A fundação da Federação Nacional Democrática pretendia estabelecer um contra-ponto em relação a decisão que, colocando em prática a proposta de estrutura sindical orgânica, optaria por transformar a Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT), fundada durante o 2º Congresso dos Metalúrgicos da CUT, realizado em 1992, num Sindicato Nacional dos Metalúrgicos.

²⁸ Citado por Santos, Op, Cit., p. 119.

²⁹ Houve, também, outras iniciativas nesse sentido, porém de menor abrangência, como a fundação, através da fusão de várias entidades, do sindicato dos químicos unificados de Campinas. Contrários a proposta do modelo orgânico, os trabalhadores do setor químico, plásticos, farmacêuticos, abrasivos e similares de Campinas, Osasco, Vinhedo e Região aprovaram, numa assembléia realizada em 1992 com um percentual de 92%, a criação de uma entidade abrangente.

A Federação Democrática romperia, assim, com o resultado das disputas travadas nos fóruns da Central, constituindo-se como uma alternativa que visaria aglutinar setores com posições divergentes da *esquerda contratualista*, e contrários, portanto, ao modelo de sindicato orgânico.³⁰

Na verdade, o setor metalúrgico da CUT poderia ser considerado um laboratório apto a colocar em prática as propostas de alteração da estrutura sindical, o que efetivamente ocorreu.³¹ De qualquer forma esta iniciativa acabaria por radicalizar o debate no setor metalúrgico entre a *esquerda contratualista* e a *esquerda socialista*, como bem evidencia o fala de uma liderança metalúrgica durante o 5º Congresso da CNM-CUT:

Outro grande tema que teremos nesse V Congresso será o debate e a reafirmação da proposta de reformulação do modelo de organização sindical brasileiro, através da construção do SINDICATO NACIONAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, proposta já aprovada no nosso Congresso Extraordinário do ano passado. Com essa construção estaremos dando um passo extremamente importante para unificar as lutas dos metalúrgicos em todo o país, filiar trabalhadores que hoje estão representados por sindicatos que não defendem seu interesses e direitos e criando as condições para combater o verdadeiro dumping social que as empresas praticam dentro do Brasil, através da negociação de um Contrato Coletivo Nacional dos Trabalhadores na Indústria Metalúrgica. Quero dizer porém que algumas direções sindicais dos sindicatos filiados à CNM não conseguiram ainda entender a importância desse processo e não só se recusaram a

³⁰ O descumprimento das decisões tomadas pela instância máxima de deliberações evidenciaria a que ponto as divergências internas chegariam.

³¹ Interessa ressaltar que os metalúrgicos, notadamente aqueles vinculados ao Sindicato de São Bernardo, teriam sido o berço do novo sindicalismo, dali emergindo lideranças expressivas, como o próprio Lula.

participar desse debate, como querem dividir a luta dos metalúrgicos da CUT através da criação de uma outra entidade nacional de metalúrgicos da CUT – quero dizer que essa atitude é anti-democrática e lamentável pois só servirá para uma coisa – gerar a divisão e enfraquecer nossa classe na luta contra as empresas e o governo . Nós não aceitaremos essa divisão e esperamos que esses companheiros reflitam e pensem no que estão fazendo, esperando que mudem essa pratica e retornem para a CNM, nos ajudando na construção do Sindicato Nacional.³²

A *esquerda contratualista*, que se esforçaria desde o 4º Congresso dos Metalúrgicos da CMN em fazer um laboratório do novo modelo justamente num setor de grande peso político, delegaria para a Direção Nacional, naquele Congresso, a tarefa de preparar e dirigir um processo de transição a partir da elaboração de uma proposta integral de estatuto que considerasse as Federações e os Sindicatos filiados como integrantes de uma única organização nacional dos metalúrgicos da CUT, com as federações estaduais e sindicatos de base se transformando em *instâncias* estaduais da CNM/CUT desse modo estaria pondo em prática, de forma efetiva, a estrutura sindical orgânica.³³

Em resposta, a criação da Federação Nacional Democrática e Combativa, pela *esquerda socialista*, representou, naquele momento, um grande racha interno da Central, obrigando um recuo estratégico até mesmo para impedir uma divisão efetiva, com a saída de importantes quadros da CUT.

³² Disponível <http://www.cnmcut.org.br/5Congresso/discursoheguiberto.htm>, acesso 05.10.2005

³³ Santos, Sergio Tadeu Rodrigues dos. Op. Cit. p. 152. É interessante notar, também, que durante o 4º Congresso dos Metalúrgicos a tática utilizada pela *esquerda contratualista* foi a de, diante da resistência quanto à instituição do “sindicato orgânico” nos moldes previstos, substituir tal termo por “sindicato nacional”, não logrando êxito tal estratégia pela persistência das características principais do modelo orgânico.

Esse racha havido foi um elemento importante para que se entenda a retração da CUT na implantação de seu modelo de sindicato orgânico nos moldes até então propostos.

A estrutura sindical em alguns países europeus

O modelo de sindicato orgânico defendido pela CUT não decorre, naturalmente, de nenhum outro modelo já praticado, apesar de guardar algumas semelhanças com a estrutura sindical presente em alguns países da Europa.

Tem, como característica comum, o afastamento das táticas conflitivas na relação capital trabalho e a prevalência das Centrais Sindicais no processo de condução das negociações coletivas em detrimento dos sindicatos. Esta é uma característica que indubitavelmente permeia grande parte do sindicalismo praticado na Europa,³⁴ que após a Segunda Guerra Mundial apostou toda a sua força na “autonomia coletiva” e na “co-determinação” (co-gestão para os franceses) como pilares do sistema que até hoje prevalece.

Aliás, a emergência de um novo corporativismo (neocorporativismo) impeliu o envolvimento ideológico e disciplinar da classe trabalhadora, através da criação ilusória de uma igualdade formal de direitos e de representação entre membros de classes sociais antagônicas (capital x trabalho), inclusive permitindo que os trabalhadores influenciem na formulação de políticas públicas por meio de sua participação ativa nos chamados pactos sociais.³⁵

³⁴ Sobretudo em países como a Itália, a França, a Alemanha e a Espanha.

³⁵ Para críticos marxistas como Offe, os arranjos neocorporativos são entendidos como

Desde sua fundação a CUT manteria uma estreita relação com algumas centrais sindicais européias. A Articulação, tendência majoritária e que passou a comandar os principais postos da CUT à partir das alterações estatutárias ocorridas durante o 3º Cuncut,³⁶ que se realizou em 1988, incorporaria algumas idéias da segunda maior central francesa CFDT, de origem católica e que teria sido pioneira no reconhecimento da CUT e seu apoio internacional.³⁷ Outra forte influência foi exercida pela CISL, central italiana sob hegemonia católica, e que no final da década de 1980 marcou presença em dois seminários internacionais ocorridos no Instituto Cajamar, em São Paulo. Seus interlocutores e palestrantes dos eventos, Gian Primo Cella e Tiziano Treu insistiam na crítica ao sindicalismo de lutas, defendendo a mesma idéia dos franceses, ou seja, a de que é necessário desenvolver uma cultura negocial, valorizando-se a negociação e o entendimento direto entre patrão e empregado.³⁸

O projeto cutista, que caminharia numa direção onde poderiam ser encontrados componentes semelhantes, seria o responsável pelo envio de uma

mecanismos criados pelo Estado como forma de retardar os efeitos de sua própria crise; ao institucionalizar o conflito e reduzir sua intensidade, o neocorporativismo ocultaria as diferenças de classe, cobrindo com um manto ilusório de igualdade formal as desigualdades de poder estruturais existentes na sociedade capitalista. Para maiores detalhes, ver Offe, Claus. A democracia partidária competitiva e o Welfare State Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização. Dados, v. 26, n. 1, 1983.

³⁶ À partir de então a participação passa a ser vinculada não ao tamanho da base da categoria e sim ao número de sindicalizados. Ver, à respeito, Costa, Sílvio. Tendências e Centrais Sindicais. São Paulo: Anita Garibaldi/Editora Goiânia, 1995.

³⁷ Em 1982, num congresso realizado na cidade francesa de Metz, a Central Francesa passaria a defender a tese de que o sindicalismo não poderia apenas denunciar, mas sobretudo apresentar propostas em vista do reconhecimento da legitimidade empresarial. Em 1997, Nicole Notat, ocupando o cargo de secretária geral da CFDT, chegou a discorrer sobre o potencial libertador da desregulamentação das normas de trabalho em proveito de uma suposta ampliação da liberdade de escolha de cada trabalhador. Ver: Boito Jr, Armando. Política neoliberal e sindicalismo no Brasil. São Paulo, Xamã, 1999, p.214

³⁸ Santos, Sergio Tadeu Rodrigues dos., Op. Cit., p. 101.

comissão a alguns países europeus com vistas a conhecer a estrutura sindical lá aplicada, culminando com a elaboração de uma revista que apresentaria o funcionamento daqueles modelo, sendo visitadas as Comissões Obreiras na Espanha, a Confederação Francesa Democrática do Trabalho (CFDT), a União Sindical Alemã (DGB) e a Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL).²³

É de interesse salientarmos algumas características do modelo sindical existente nestes países.

Basicamente na estrutura orgânica existe uma seção sindical de base à qual o trabalhador se filia e que consiste na representação de cada central sindical no chão de fábrica, podendo existir em uma mesma fábrica seções de várias centrais sindicais.³⁹ O caráter associativista emerge cristalino neste modelo, dependendo a força do sindicato diretamente do número de trabalhadores que se filiam no chão de fábrica.

Na Espanha, muito embora não exista o Contrato Coletivo Nacional, ocorrem negociações nacionais feitas entre as centrais sindicais e o governo. Tais negociações são de caráter mais geral e discutem temas como contrato de trabalho, jornada de trabalho, Previdência Social, etc. Existem também negociações coletivas regionais, encaminhadas por uma comissão de negociação e contratação nas regiões e que é formada proporcionalmente pelas

²⁴ Há várias diferenças entre a estrutura sindical destes países e aquela que caracteriza o sindicalismo brasileiro, que até hoje não logrou efetivar a representação no local de trabalho. De qualquer forma, o predomínio do associativismo e a prerrogativa de representação dos trabalhadores pelas Centrais sindicais identificam-se com o projeto cutista.

³⁹ Ibidem. p. 103.

seções sindicais em função da votação que cada central obteve na eleição dos delegados sindicais.⁴⁰

Note-se que mesmo não havendo contrato coletivo são as centrais que negociam os temas de maior relevância, ficando às comissões regionais de negociações a legitimidade para tratar de assuntos de menor importância, geralmente aplicáveis no âmbito de uma ou mais empresas, exatamente nos moldes em que consta da Proposta de Reforma Sindical brasileira.

Na França os sindicatos filiados a uma das sete centrais têm uma série de privilégios, como direito de representação na negociação coletiva, direito de estabelecer dentro das empresas um "local sindical" sem que precise provar qualquer tipo de representação, direito de apresentar candidatos nas eleições para vários conselhos públicos, em nível municipal e nacional (como no conselho de administração da seguridade social) etc.⁴¹

Já na Itália o processo de negociação sindical ocorre em nível nacional ou estadual (é tripartite, envolvendo centrais sindicais, empresários e governo, e discute temas gerais como impostos, horário de trabalho, representação sindical, direito de greve, etc.), por ramo de produção (realizado pelas federações nacionais, tem duração de três anos e é o principal contrato sobre salários e condições de trabalho) e por empresa, neste caso complementar à negociação nacional.⁴²

⁴⁰ Ibidem, p. 102.

⁴¹ Ibidem. p. 109.

⁴² Ibidem, p. 104.

Na Alemanha três atores principais conduzem os processos de discussão das relações de trabalho: os sindicatos de trabalhadores, as entidades patronais e federações do setor privado, e o Estado.⁴³ O sindicato único e a associação por setor industrial são marcas do sindicalismo alemão. Não há sindicatos regionais concorrentes por setor, e a co-gestão também caracteriza as relações entre empregados e empresários na direção das empresas. Outra característica é a autonomia na definição dos salários, pelos sindicatos e entidades patronais, sem interferência do Estado, e a convenção coletiva regional, uma característica única na Alemanha.⁴⁴

A Confederação dos Sindicatos Alemães (DGB) é a central sindical que agrupa trabalhadores da ativa, desempregados e aposentados alemães de diferentes partidos e orientações.

São oito sindicatos individuais – que detêm a titularidade das negociações salariais e de condições de trabalho e que negociam as convenções coletivas – que reúnem 7,5 milhões de integrantes. A DGB tem divisões em nove distritos, organizados em 94 regiões. No setor industrial, há dois sindicatos principais: o IG Metall (metalúrgicos e têxteis) e o IG-BCE (químicos e energia).⁴⁵

As entidades patronais reúnem-se na Confederação Nacional das Entidades Patronais da Alemanha (BDA), que aglutina federações nacionais e

⁴³ Para maiores detalhes ver: Revista Observatório Social, n. 7 – Novembro 2004, pp. 11-14.

⁴⁴ No entanto, convenção coletiva regional está sendo substituída aos poucos pelas convenções celebradas diretamente com as empresas, num claro sinal das mudanças provocadas pela crise econômica. A sindicalização dos representantes nos locais de trabalho atinge alto índice – perto de 80%. Ibidem, p. 15.

⁴⁵ idem.

regionais. Mais de mil organizações estão ligadas à BDA, que não negocia convenções coletivas, mas presta assessoria às federações. As federações química e metalúrgica são as mais influentes da BDA. Quase tão importante quanto a BDA, a Confederação da Indústria Alemã (BDI) reúne 80 mil empresas privadas que empregam aproximadamente 11 milhões de trabalhadores. Juntas, elas fazem a linha de frente das negociações com os trabalhadores.⁴⁶

Cabe ao Estado intervir na política salarial dos funcionários públicos e definir os marcos legais para os trabalhadores privados. O Sindicato dos Prestadores de Serviços (chamado ver.di) representa, entre outros trabalhadores, os funcionários públicos federais, estaduais e municipais, e é o principal negociador frente ao Estado. Fora isso, o Estado não intervém na negociação dos salários, limitando-se a estabelecer as regras gerais.⁴⁷

Mesmo com o surgimento da União Européia o que se defendeu foi o aprofundamento das práticas de participação das organizações dos trabalhadores em relação às ações de defesa do emprego e do mercado de trabalho, tanto que à partir de 1995 a Comunidade Européia daria ênfase a um mecanismo de consulta e prestação de informação aos trabalhadores.⁴⁸

Segundo Proposta Diretiva do Conselho Econômico Europeu, o objetivo imediato a ser alcançado seria o de

⁴⁶ idem

⁴⁷ idem

⁴⁸ Ver: Oliveira, Lourival José de. Direito do Trabalho, organização de trabalhadores e modernização. Curitiba, Juruá, 2003, p. 111.

- assegurar a existência de um direito à informação e consulta regular dos trabalhadores sobre a evolução econômica e estratégica da empresa e as decisões que as afetam em todos os Estados-membros da Comunidade Européia;
- reforçar o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa, a fim de favorecer a antecipação dos riscos, desenvolver a flexibilidade da organização do trabalho num quadro de segurança, promover a sensibilização dos trabalhadores sobre as necessidades de adaptação, aumentar a disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e ações que visem reforçar a sua empregabilidade; promover a implicação dos trabalhadores no funcionamento e futuro da empresa e reforçar a competitividade;
- incorporar como elementos dos procedimentos de informação e consulta a situação e a evolução previsíveis do emprego na empresa;
- assegurar a natureza prévia da informação e consulta dos trabalhadores, quando se trata de decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível de organização do trabalho e dos contratos de trabalho;
- assegurar a eficácia desses procedimentos, sancionando de uma forma particular as violações graves das obrigações criadas.

No entanto, mesmo na Alemanha, onde a prática da co-determinação e a autonomia coletiva também constituem o pilar da estrutura sindical, sinais de enfraquecimento estão sendo verificados desde a década de 1990.

Já em 1988 foi firmado o “Pacto pelo Emprego”, compromisso pelo qual as organizações sindicais aceitariam algumas mudanças no sistema social alemão em troca do aumento dos postos de trabalho, com destaque para a fórmula de uma “política salarial moderada a médio prazo”, subscrita em janeiro de 2000. Assim, mesmo possuindo um governo social democrata, eleito e reeleito com o apoio dos sindicatos e centrais sindicais, foram implementadas mudanças nos sistemas de aposentadorias, que passariam a incorporar componentes de capitalização.

Aprofundando a cartilha neoliberal, o governo do Chanceler Gerard Schröder, eleito com o apoio do movimento sindical, apresentou no parlamento alemão um amplo projeto de reforma do Estado-Providência, chamado *Agenda 2010*, o qual prevê diminuição das prestações de seguros desemprego, doença e velhice, além da flexibilização dos direitos trabalhistas, principalmente de modo a diminuir os obstáculos de demissão nas pequenas e médias empresas e para derrogar as convenções coletivas por ramo.⁴⁹

Tais ações minam ainda mais um sindicalismo já mergulhado numa crise estrutural profunda, cuja principal característica vem sendo a perda paulatina de filiados. Em 1991, haviam 12 milhões de trabalhadores filiados a confederação DGB, número que decresceu em 2002 para a modesta cifra de 7,7 milhões de filiados. A taxa de sindicalização da DGB, mantida por muito tempo na casa dos 30%, hoje caiu para aproximadamente 20%.⁵⁰

⁴⁹ Debate Sindical n. 48 – jun-ago-2004 – p. 44

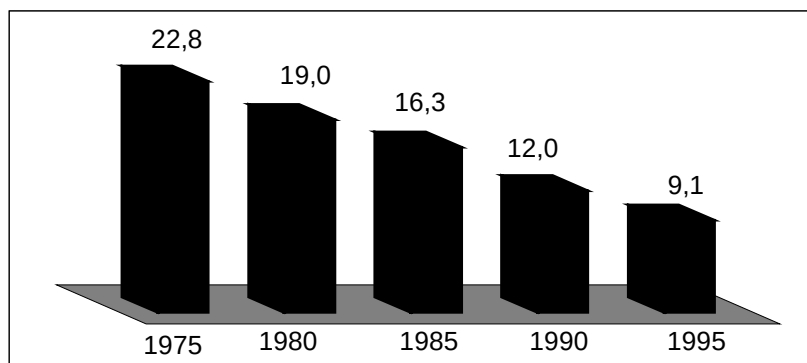
⁵⁰ Idem.

Para piorar o quadro, está se verificando uma certa perda de rumo dos trabalhadores assalariados, queda esta não apenas representada pelo decréscimo das taxas de sindicalização, mas também pelo pouco apoio às ações sindicais contrárias aos planos e políticas neoliberais encaminhados ao parlamento. Segundo uma pesquisa encomendada pela própria DGB, 48% dos filiados estimam que os cortes nos orçamentos sociais são justos; apenas 37% os condenam.⁵¹

Outro exemplo de crise profunda é a vivida pelo sindicalismo francês. Outrora considerado combativo e reivindicativo, o sindicalismo francês colhe os frutos perversos de uma institucionalização por ele mesmo construída, ancorada no tripartismo em detrimento de um sindicalismo de perspectiva classista, voltado a construção de novas formas de sociabilidade que possam transcender a lógica do capital.

Se na década de 1970 os índices de sindicalização na França podiam ser considerados altos, o mesmo não se diz no decorrer dos anos 90, como bem demonstra o gráfico seguinte:

Gráfico 6 – Taxa de sindicalização da França (em %)



Fonte: Instituto Sindical Europeu (ISE) e OIT

⁵¹ Ibidem p. 45.

Novas formas de gestão da força de trabalho foram adotadas pelo patronato francês, que passou a privilegiar a individualização da questão salarial em detrimento da lógica coletivista proposta pelo movimento sindical. Como em outros países, o processo de destruição das categorias profissionais que serviram de base para a ação reivindicativa do sindicalismo francês representou forte impacto, principalmente pelo implemento das novas tecnologias, que têm permitido não apenas uma maior financeirização do capital, mas sobretudo um acentuado deslocamento das empresas e unidades fabris para regiões de nula ou frágil organização sindical.⁵²

Não obstante terem sido realizadas greves importantes nos anos 90 - como a greve dos trabalhadores do setor público francês, em 1995, contra as propostas de desmonte da saúde pública em prol de uma lógica privada - iniciaram-se movimentos grevistas que lutavam pelo cumprimento de acordos estabelecidos – como a greve dos motoristas de caminhões franceses, em 1996, que teve por finalidade exigir do patronato o cumprimento do acordo feito no ano anterior.⁵³

É possível, assim, identificar um elemento comum em todos os modelos de estrutura sindical antes citados: a prerrogativa que dispõem as centrais sindicais para a representação dos trabalhadores nos processos de negociação coletiva, a natureza explicitamente associativista que emerge desta relação e a estratégia das classes dominantes em aplicar ações de caráter neocorporativo, como já dito antes, criando as possibilidades para a real captura das subjetividades da classe trabalhadora.

⁵² Santos, Ariovaldo. Op. Cit. pp.102-103

⁵³ Ibidem p. 108.

Chama a atenção, pois, que a CUT não tenha se dado conta de que o modelo sindical praticado em muitos destes países já teria apresentado seus primeiros sinais de esgotamento, ou seja, teria se mostrado incapaz de garantir aos trabalhadores as mesmas condições de trabalho verificadas antes das crises vividas pelo capital no início das décadas dos anos de 1970 e 1980, e ainda em face da ofensiva levada à cabo pelas políticas neoliberais que adentraram os anos 90 e até hoje continuam em franca ascensão.

CAPÍTULO III

REFORMA SINDICAL E

ESTRUTURA ORGÂNICA

O Fórum Nacional do Trabalho: um falso consenso?

Após a vitória de Lula nas eleições presidenciais de 2002 voltou à tona a discussão sobre as alterações da legislação trabalhista e sindical. Criou-se grande expectativa nos meios sindicais e empresariais, e muito disso se deu devido aos fortes vínculos do governo petista com o movimento sindical, especialmente em relação à CUT. Tudo indicaria que sob o governo Lula as reformas trabalhista e sindical sairiam, efetivamente, do papel.

Mesmo o setor empresarial passou a nutrir fortes expectativas com a promessa de campanha pela qual o governo iria investir num projeto de desenvolvimento nacional.¹ Já no discurso de posse, Lula anunciaria a intenção de realizar um "pacto social", prevendo a união de patrões e empregados na formulação de propostas de mudança estruturais capazes de tirar o país da estagnação e gerar riqueza.²

O pacto social seria decisivo para viabilizar as “reformas reclamadas pela sociedade brasileira”,³ como a reforma da Previdência, a reforma tributária, a reforma política e a reforma da legislação trabalhista e sindical. Esse conjunto de reformas seria responsável por impulsionar um novo ciclo do desenvolvimento nacional, gerando empregos e impulsionando a atividade produtiva.

¹ O entusiasmo do setor patronal decorre sobretudo das expectativas de realização de uma ampla reforma trabalhista, permeada pela idéia de flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho. Ver, à respeito, artigo publicado no Jornal do Commercio (RJ), Seção Opinião, p. 4, em 25 de março de 2003, pelo então presidente da Confederação Nacional da Indústria, Armando Monteiro Neto, sob o título “Desoneração da Folha Salarial”.

² Disponível em <http://www.info.planalto.gov.br/download/discursos/pr001.doc>, acesso em 01.10.2005.

³ Ao cunhar a expressão “reformas reclamadas pela sociedade brasileira” em seu discurso de posse, Lula visaria omitir o caráter liberal emprestado pelo governo petista no trato das reformas estruturais, cuja principal pressão para sua aprovação viria do próprio capital, e não da sociedade brasileira.

No plano das relações entre capital e trabalho a idéia de “pacto social” ganharia fôlego com a instituição do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), criado em 29 de julho de 2003 por meio do Decreto 4.796.

O FNT, que tinha por finalidade promover o entendimento entre os representantes dos trabalhadores e empregadores e o governo federal, visava a construção de consensos sobre temas relativos ao sistema brasileiro de relações de trabalho, em especial sobre a legislação sindical e trabalhista, além de subsidiar a elaboração de projetos legislativos de reforma sindical e trabalhista nas esferas constitucional e infraconstitucional.⁴

A intenção do governo seria a de instituir um *lócus* onde capital e trabalho devessem se entender, revelando a adesão à prática do diálogo como forma de superar diferenças e se chegar a um consenso.

Por meio da construção de um consenso entre patrões e empregados, impulsionado pelo Estado, o Fórum Nacional do Trabalho seria a expressão da vontade do governo em efetivamente construir um espaço para o florescimento do tripartismo no país.⁵

A “opção” pelo diálogo como prática participativa do movimento sindical revelaria a disposição do próprio Presidente da República, para quem “o tempo de ser sindicato apenas de contestação já teria passado”. Em seu discurso de abertura do FNT, Lula deixaria evidente a idéia do consenso. Dizia ele,

Talvez seja o Fórum mais plural que já tenha sido montado neste país. A grandiosidade do Fórum é que vai permitir que a convivência democrática de vocês (...)

⁴ Ver artigo 1º do Decreto 4.796/2003.

⁵ Soria e Silva, Sidharta, Op. Cit. p. 7.

encontre o caminho do meio. O caminho do meio sempre é o caminho que possibilita construirmos o consenso, construirmos uma maioria e fazermos as mudanças, sem a pressa daqueles que achavam, algum dia, que, para fazer um contrato coletivo de trabalho, era necessário rasgar a CLT, ou aqueles que achavam que era possível fazer um contrato de trabalho mantendo a CLT em toda a sua plenitude.⁶

No entanto, a análise das declarações de alguns membros do governo permite-nos concluir que a idéia de que a reforma sindical e trabalhista seriam indutoras do crescimento econômico e do nível de emprego mostraram-se débeis desde o início dos trabalhos do FNT.

Foi o que declarou o então ministro do Trabalho, Jaques Wagner, em 28 de agosto de 2003, menos de um mês após a instalação oficial do FST, assinalando:

[Nós] Não vamos vender ilusão. As reformas sindical e trabalhista não vão gerar emprego. Não vamos fazer essa mentira. Já passou uma década e todos diziam que o negócio era desregular [o mercado de trabalho]. Na Europa, na Argentina, por exemplo, as reformas não geraram emprego. O que gera emprego é crescimento econômico."⁷

O discurso do Ministro deixaria evidente que o motivo de tais reformas seria uma urgente e necessária modernização das relações sindicais e trabalhistas, de modo a afastar o modelo corporativo vigente desde Getúlio Vargas, sem que isso, contrariando os próprios objetivos norteadores da criação

⁶ Disponível em <http://www.info.planalto.gov.br/download/discursos/pr137.doc>, acesso 01.10.2005.

⁷ Folha de São Paulo, 28.8.2003, p. A10

do FNT,⁸ significasse uma efetiva expansão do número de empregos. A preocupação em adequar a legislação trabalhista e sindical centraria-se na suposta falta de representatividade do movimento sindical, como bem demonstra outro trecho do discurso do Presidente da República por ocasião da instituição do FNT:

É preciso adequar tanto a estrutura sindical quanto a própria legislação trabalhista ao momento que nós vivemos. Porque, senão, nós estaremos contribuindo para que a cada dia mais, os sindicatos representem menos gente, porque hoje, em grande parte das categorias de trabalhadores deste país, os sindicalistas vão à porta de fábrica convocar assembléia e, muitas vezes, se deparam com mais ex-trabalhadores vendendo alguma coisa na porta da fábrica do que com trabalhadores entrando para trabalhar.⁹

Tais manifestações permitem, pois, apreender a ambiguidade das proposições do governo Lula ao reconhecer a ineficácia das reformas sindical e trabalhista como instrumentos de incremento do nível de emprego, e ao mesmo tempo não hesitar em promover a defesa da flexibilização da legislação trabalhista. O Fórum Nacional do Trabalho se iniciaria, assim, permeado por uma falsa idéia de que a necessidade do consenso visaria o desenvolvimento do mercado de trabalho e o incremento dos níveis de emprego.

⁸ Segundo o próprio regimento do FNT, em seu art. 2º, “a atualização das leis sindicais e trabalhistas, bem como das instituições que regulam o trabalho, visa torná-las mais compatíveis com a realidade econômica, política e social do país, de maneira a estimular a adoção de um regime de liberdade e autonomia sindical, nos termos das normas internacionais da OIT, e a criar um ambiente propício à geração de empregos de melhor qualidade e à elevação do padrão de renda da população brasileira”.

⁹ Disponível em <http://www.info.planalto.gov.br/download/discursos/pr137.doc>, acesso em 01.10.2005

Proposições sobre a reforma da estrutura sindical no FNT

As atividades de diálogo, discussão e negociação do FNT foram desenvolvidas constituindo-se grupos temáticos em torno de oito assuntos.¹⁰ Não nos interessa, nesse trabalho, abordar a evolução de cada um dos temas propostos, mas sim focar nossa análise no que se pactuou nos temas “organização sindical” e “negociação coletiva”, principais componentes de qualquer sistema de estrutura sindical.

Em março de 2004 a comissão de sistematização do FNT apresentou seu relatório final. O mesmo foi transformado numa Proposta de Emenda à Constituição (PEC), e num Ante Projeto de Lei. As principais alterações se dariam no plano da organização sindical e das negociações coletivas. O relatório pretendeu romper com o sistema de unicidade através de um modelo misto, que na verdade acabaria por aprofundar o sistema de sindicato único e deixar brechas para que as Centrais Sindicais pudessem criar sindicatos atrelados à sua estrutura. Assim, foram criadas pelo FNT duas formas de representação sindical: a representação exclusiva (ou comprovada), e a representação derivada.

A representação exclusiva (ou comprovada) se daria quando satisfeitos os requisitos de representatividade em cada âmbito de representação (art. 10), requisitos estes traduzidos num percentual mínimo de 20% sobre o total de trabalhadores do aludido âmbito (art. 20).

¹⁰ Seriam eles, organização sindical, negociação coletiva, sistema de composição de conflitos individuais e coletivos, legislação do trabalho, organização administrativa e judiciária do trabalho, normas administrativas sobre saúde, segurança e inspeção das condições de trabalho, qualificação e certificação profissional, e micro e pequenas empresas e outras formas de trabalho. Ver artigo 7º, do Regimento do FNT.

Assim, o sindicato conseguirá ter exclusividade da representação se conseguir, num prazo de cinco anos, associar 20% de trabalhadores na base, caso contrário os trabalhadores poderão organizar outro sindicato.¹¹

Deveria o sindicato, ainda, adotar um modelo de estatuto-padrão previamente definido pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho-CNRT (art. 39).¹² Desde que observado tais requisitos, seria o único representantes dos trabalhadores no âmbito de representação, e somente poderia perder tal exclusividade caso não mantivesse referido índice de sindicalizados.

O que se vê é que a proposta vinda do FNT acabaria por sedimentar o princípio da unicidade, em evidente antagonismo com os princípios de liberdade e autonomia, bastando que se mantivesse um percentual mínimo de sindicalização para que o sindicato se tornasse o representante exclusivo dos trabalhadores naquela dada base territorial. O certo é que tal tarefa não parece ser de difícil observância, dado que o apego à práticas assistencialistas já se encontra arraigado

¹¹ Carneiro, Pascoal. Avanços e armadilhas da reforma sindical em curso. In, Borges, Altamiro (org), A reforma sindical e trabalhista no governo Lula, São Paulo, Anita Garibaldi, 2004, p. 31.

¹² Órgão a ser Instituído no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Conselho Nacional de Relações de Trabalho – CNRT possuiria composição tripartite (composto de representantes indicados pelo Governo Federal, pelos trabalhadores e pelos empregadores).Teria, dentre suas atribuições estão a de fixar os setores econômicos e ramos de atividades das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, aprovar o procedimento de recolhimento e da prestação de contas dos valores da contribuição de negociação coletiva, propor as disposições estatutárias mínimas a serem observadas pelos sindicatos que postularem a exclusividade de representação, definir os procedimentos e prazos relativos à contestação e à confirmação da personalidade sindical, examinar, a cada 8 (oito) anos, a necessidade de revisão dos critérios de representatividade das entidades sindicais, propondo as alterações que julgar cabíveis, propor diretrizes de políticas públicas e opinar sobre programas e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho, opinar sobre as matérias previstas no art. 5º da Convenção N°144 da Organização Internacional do Trabalho, propor a alteração do rol de serviços ou atividades essenciais para efeitos de greve, propor diretrizes sobre as estatísticas e as informações referentes às relações de trabalho, representatividade, índice de filiação sindical, práticas antisindicalis, greves, celebração de contratos coletivos e sentenças judiciais e arbitrais proferidas na solução de conflitos coletivos de interesses.

em grande parte dos sindicatos, como se vê no oferecimento cada dia maior de serviços de dentistas, médicos, cabeleireiros etc.¹³

Outra observação seria a de que se estaria criando uma espécie de “reserva de mercado”, aprofundando-se o monopólio de representação e ocultando a intervenção estatal por parte do CNRT, que seria o órgão público encarregado de ditar as regras para a composição estatutária das entidades.¹⁴

No que refere a representação derivada, aí se estaria adotando grande parte do modelo de sindicato orgânico defendido pela CUT. Pela proposta, a representação derivada se daria quando transferida de central sindical, confederação ou federação possuidora de representatividade comprovada (art. 10, II).

Para a obtenção de personalidade sindical por representatividade derivada deveria ser observado, também, índice de representatividade acima do exigido para a preservação da personalidade sindical da entidade transferidora, suficiente para a aquisição ou preservação da personalidade sindical pela entidade beneficiada. (art. 11). Além disso, a aquisição ou a preservação da personalidade sindical por representatividade derivada vincularia a entidade beneficiada à

¹³ Até mesmo a CUT acabaria por utilizar-se de práticas assistenciais, como nas comemorações do Dia do Trabalho. A edição de número 90, do boletim da Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), trazia a seguinte notícia: DIA DO TRABALHO: o Dia do Trabalho foi comemorado de diferentes maneiras pelas centrais sindicais. CUT e FS foram iguais, como têm sido nos últimos anos: um grande show com artistas famosos, sendo que das 11 atrações anunciadas, 7 eram comuns às duas comemorações. Ver: <http://www.cat-ipros.org.br/catpress5.htm>, acesso em 01.10.2005.

¹⁴ O CNRT evidenciaria a contradição da reforma sindical ao estipular a autonomia sindical como meta, eis que as atribuições do conselho seriam muito superiores às da atual secretaria de relações do trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, traduzindo-se em autêntica interferência do Estado. Ver Martins, Jorge Luis et al. Reforma sindical e trabalhista: A CUT na encruzilhada. Mimeo, 2004.

estrutura organizativa da entidade transferidora, na forma do estatuto desta última (§ 1º, art. 11).

Típico modelo de sindicato orgânico, onde os sindicatos de bases ficariam vinculadas organicamente às centrais sindicais, com total submissão estatutária, como asseverado por um dirigente cutista. Segundo ele

Na prática, este critério [que cria duas formas de representação] abre as portas para a introdução da pluralidade sindical no Brasil. (...) Uma central pode criar um sindicato de base, com base no critério da representação derivada da instância superior. É a velha proposta do “sindicato orgânico”, que causou tanta polêmica no interior da CUT. Este veneno contaminou a proposta de reforma.¹⁵

Em relação ao tema das negociações coletivas, o relatório final do FNT pretendeu trazer significativas alterações em relação ao modelo vigente. Propôs-se, por meio da PEC, a alteração do artigo 114, da Constituição Federal, de modo que a Justiça do Trabalho somente seja chamada a agir quando se tratar de pedido conjunto de empregadores e empregados, ocasião em que a mesma atuaria na qualidade de árbitro, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.¹⁶ O Poder Normativo estaria definitivamente sepultado.¹⁷

¹⁵ Ver: Carneiro, Pascoal. Avanços e armadilhas da reforma sindical em curso. In, Borges, Altamiro (org). A reforma sindical e trabalhista no governo Lula. São Paulo, Anita Garibaldi, 2004, p. 35.

¹⁶ Um fato que indica o perfil da proposta do FNT decorre da aplicação da lei de arbitragem previsto no art. 201 (Lei 9.307/96), a qual, todavia, trata de direitos patrimoniais disponíveis. O receio é que a aplicação da lei altere a concepção segundo a qual os direitos trabalhistas são considerados como direitos indisponíveis.

¹⁷ o art. 114 já fora alterado por conta da Emenda Constitucional 45. Pela redação da citada Emenda, ainda que houvesse a necessidade de ajuizamento conjunto por patrões e empregados, o dissídio coletivo, e o Poder Normativo, restariam mantidos. Já no texto saído da reforma sindical a

Já o Projeto de Lei original traria para o mundo jurídico a figura da autonomia privada coletiva. O núcleo duro dos direitos trabalhistas, além daqueles contidos na Constituição Federal, seria delimitado por meio do contrato coletivo de trabalho, o qual poderia ser entabulado pelas centrais sindicais, confederações, federações e mesmo os sindicatos (art. 97, § único). Todavia, o relatório sugere que a negociação coletiva deverá guardar correspondência com o âmbito de representação dos atores coletivos (art. 98), e que o contrato coletivo de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores (§3º, art. 100).

Para setores do próprio sindicalismo cutista isso fortalece a cúpula do movimento sindical em detrimento das bases, operando-se uma transferência do centro de poder de negociação e contratação dos sindicatos para as centrais sindicais e as confederações de empregadores.¹⁸

Como já salientamos, um dos aspectos mais importantes da reforma sindical, ou seja, a concepção de que negociação e o diálogo social são instrumentos capazes de fortalecer e dinamizar as relações trabalhistas, já foram postos em dúvida por amplos setores do movimento sindical, inclusive frações importantes da CUT. Tais divergências foram cruciais para que a reforma sindical fosse relegada à segundo plano, como adiante se analisará.

função jurisdicional cederia lugar à uma função meramente arbitral, evidenciando um perfil desregulamentador da proposta.

¹⁸ Almeida, José Maria de. A reforma sindical do governo Lula. Mimeo, 2004.

Obstáculos à reforma sindical

As divergências no meio sindical originaram um racha no FNT, sendo constituído o Fórum Sindical de Trabalhadores, composto inicialmente por 14 confederações nacionais de trabalhadores,¹⁹ cuja principal bandeira seria a manutenção dos pilares da estrutura sindical brasileira, ou seja, o imposto sindical, a unicidade sindical e a exclusividade de negociação por parte dos sindicatos de base.²⁰

A pressão exercida pelo FNT foi de fundamental importância. Tendo na dianteira a grande maioria das confederações sindicais de trabalhadores, além de criticar a proposta de reforma sindical e criar uma frente ampla contra a mesma, o FST realizou diversas atividades, sendo a mais expressiva uma marcha em Brasília, em 25 de março de 2004.

Na ocasião a marcha obteve um alto número de participantes, conseguindo levar às ruas cerca de 15 mil pessoas.²¹

Outro ponto importante foi a pressão junto à Deputados contrários à proposta do FNT: praticamente um terço do Congresso Nacional se declarou contrário aos termos da proposta.²²

¹⁹ eram elas: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio – CNTC, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres – CNTTT, Confederação Nacional das Profissões Liberais – CNPL, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Aéreos e Fluviais – CONTTMAF, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Crédito – CONTEC, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade – CONTCOP, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino e Cultura – CNTEEC, Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – CONTRATUH, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Alimentação – CNTA, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Saúde – CNTS e Confederação dos Servidores Públicos do Brasil – CSPB.

²⁰ Ver manifesto do Fórum Sindical dos Trabalhadores, disponível em http://www.bsi.com.br/~fetiép/NOTICIAS_01.htm, acesso 02.12.2005

²¹ Folha de São Paulo, 26 de março de 2004, Caderno Dinheiro, p. 5.

Mesmo o setor patronal, que teria sua estrutura sindical praticamente preservada nos mesmos moldes que atualmente se encontra, em meio às divergências inconciliáveis no movimento sindical sobre a reforma, conferiu posição “convergente, com ressalvas” à proposta, como destaca a “Agenda Legislativa da Indústria – 2005”, publicação anual da Confederação Nacional da Indústria.²³

Na agenda, a CNI defende o direito das empresas de negociar diretamente com os sindicatos de trabalhadores, condena a representação no local de trabalho e a substituição processual ampla.

O setor patronal editou, ainda, a Nota Técnica 04, fazendo profundas críticas à regulação trabalhista e ao pouco espaço supostamente deixado para a negociação coletiva.

Segundo tal documento, a rigidez da legislação trabalhista brasileira superaria a média dos países da América Latina, geralmente de tradição reguladora mais forte.

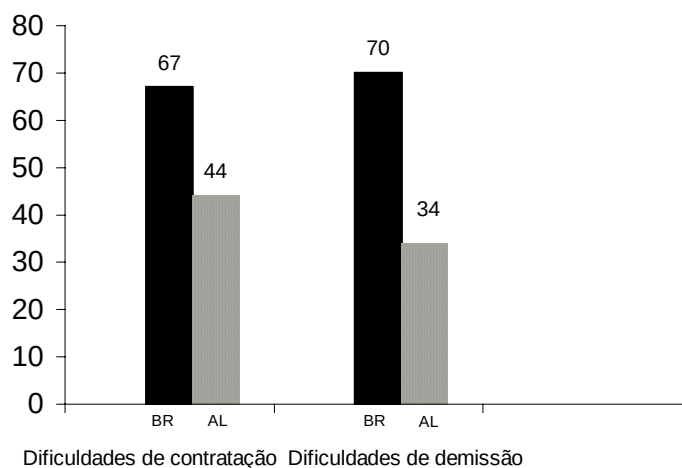
Para a CNI, a rigidez da regulação brasileira não se concentraria em alguns poucos aspectos, mas se disseminaria pela maioria dos assuntos pertinentes às relações entre empregados e empregadores.

A afirmação da entidade patronal veio amparada em dados do Banco Mundial, conforme se vê no gráfico seguinte:

²² PC do B, PDT, PTB, PSB e PMDB fecharam questão contra a reforma, representando 172 deputados e 34 senadores. Disponível em <http://www.diap.org.Br/agencia/Anexos/RefSindCNContra.doc> acesso em 03.10.2005.

²³ Disponível em www.cni.org.br/produtos/diversos/src/rev49/Pg29_31AgenaLegislativa.pdf

Gráfico 7 – Dificuldades de contratação e demissão – Brasil e América Latina



Fonte: Banco Mundial (2005)

Tantas divergências acabariam por dar ensejo a um projeto de lei (PL) paralelo,²⁴ formulado pelo Fórum Sindical dos Trabalhadores e totalmente contrário às pactuações do Fórum Nacional do Trabalho. Nas palavras do Deputado Sérgio Miranda, relator do Projeto de Lei paralelo, o relatório do FNT, base da proposta do governo, hipervaloriza as centrais sindicais e esvazia o sindicalismo de base.²⁵

O parlamentar vai mais longe e soma-se aos críticos da reforma sindical ao asseverar que proposta do FNT embute a reforma trabalhista na reforma sindical ao viabilizar o negociado por cima do legislado, um dos pontos centrais das críticas não apenas ao projeto de Reforma Sindical, mas também em relação ao modelo de sindicalismo de tipo orgânico.²⁶

²⁴ Contando com 591 artigos, a proposição materia, basicamente, as principais características do modelo sindical em vigor, como a unicidade sindical, a exclusividade de negociação aos sindicatos de base e a manutenção do imposto sindical, agora sem a parcela destinada ao governo.

²⁵ Disponível em www.sinal.org.br/informativos, acesso em 02.11.2005.

²⁶ *idem*.

Em suma, o Projeto de Lei paralelo apresentado pelo Fórum Sindical dos Trabalhadores reconhece a necessidade de uma nova lei sindical, mas pretende preservar o sindicato como pilar do sistema e manter a unicidade sindical. O quadro seguinte dá a exata dimensão das diferentes propostas apresentadas:

Quadro 2 – Diferenças entre as propostas do FNT e FST

Item	Propostas do FNT	Propostas do FST
<u>Conselho Sindical Nacional - CSN</u>	. Tripartite, controlado pelo Estado	. Autônomo, sem patrões e governo
<u>Reconhecimento de Sindicato</u>	. Pela SRT, patrões votam . Centrais podem criar entidades sindicais	. Só trabalhadores decidem
<u>Democracia Sindical</u>	. Optativa . Só para Sindicatos . Não detalhou e joga para o futuro CNRT, com patrões juntos	. Compulsório p/todos . Vale para Federações e Confederações. . Detalhou 15 itens fundamentais
<u>Unicidade</u>	. Pluralista em vários pontos . Visão da OIT e CIOSL	. Mantém unicidade do artigo 8º
<u>Sindicato Orgânico</u>	. Cria os ramos nacionais por centrais	. Contra
<u>Centrais Sindicais</u>	. Reconhecidas e com poder negocial . Negociação pode chegar até por empresa	. Reconhecer como instrumento de luta política dos trabalhadores sem poder negocial
<u>Financiamento</u>	. Um único compulsório decidido em assembléia . Troca-se um dia de salário por quatro dias	. Duas receitas, uma contribuição sindical compulsória e outra fixada em assembléia da categoria, válida para todos
<u>Sindicatos por Ramos</u>	. A favor	. Por setor de atividade, categoria e profissão
<u>Índices de Sindicalização</u>	. Elevado, pois menciona 22%	. 10 %
<u>Assimetria</u>	. Sistema de centrais para os trabalhadores e confederações para os patrões	. Mantém sistema confederativo com centrais dele participando
<u>Organização por local de Trabalho</u>	. Omisso. não detalhou. Não houve consenso, pois os patrões são contra	. A favor com proposta detalhada
<u>Servidores Públicos</u>	. Omisso. Sem nenhum avanço	. A favor com proposta detalhada
<u>Poder Normativo da Justiça do Trabalho</u>	. Fim	. Manutenção
<u>Arbitragem privada</u>	. A favor. O árbitro será pago . Fortalece as atuais CCP	. Totalmente contra as CCPs
<u>Data-base</u>	. Extinção	. Manutenção
<u>Greve</u>	. Restringe a greve	. A favor de forma irrestrita

Finte: DIAP

Não bastasse a falta de coesão e o racha do movimento sindical, o advento de uma crise política grave, com acusações de que o governo Lula pagava “mensalões”²⁷ à parlamentares da base aliada para garantir apoio nas votações de temas importantes de interesse do governo, foi a pá de cal nas pretensões de se levar ao plenário o texto saído do FNT. A própria CUT, em sua 11ª Plenária Nacional, com a aprovação por esmagadora maioria (84% dos votos), aprovou uma “Plataforma Democrática Básica”, composta pelos seguintes itens: reconhecimento das centrais sindicais com liberdade na estrutura vertical; manutenção da estrutura atual nos sindicatos de base, condicionada a critérios de representatividade e democratização nos estatutos; organização sindical por setores e ramos de atividade; fim do Imposto Sindical (contribuição compulsória) e das taxas confederativa e assistencial e instituição da contribuição negocial; direito de organização por local de trabalho – OLT; contrato coletivo nacional por ramo; direito de negociação e greve no setor público nas três esferas e nos três poderes; ultratividade dos contratos; substituição processual; coibição das práticas anti-sindicais; ratificação da Convenção 158 da OIT e a não intervenção do Estado na organização sindical.²⁸

Pressionado, o governo chegou a promover um enxugamento na proposta de reforma sindical, retirando mais de 70 proposições do Projeto de Lei enviado ao Congresso, inclusive mantendo a unicidade sindical, a exclusividade para os sindicatos negociarem em nome da categoria e a retirada da figura da representação derivada.

²⁷ Vale lembrar que no centro da crise encontra-se o antigo tesoureiro da CUT, Delúbio Soares de Souza.

²⁸ Disponível em www.cut.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=1856&sid=22 - 39k – acesso em 05.12.2005

Ainda assim, a falta de condições políticas tornou impossível a retomada da reforma sindical, ao passo que no Congresso passou-se a discutir, de forma única, todos as demais proposições até então apresentadas.²⁹ Designado o Deputado petista gaúcho Tarcízio Zimmermann como relator, após a realização de audiências públicas foi pelo mesmo apresentado um relatório na tentativa de construir uma alternativa ao texto da reforma sindical, cujas principais disposições encontram-se transcritas abaixo:

- negociação coletiva - Prerrogativas dos sindicatos para propor e participar de negociação coletiva, podendo ser delegada à federação e confederação;
- liberdade sindical - Mantida a unicidade sindical, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
- centrais sindicais - As centrais sindicais têm papel institucional e político e representam as entidades sindicais a elas associadas, não possuindo legitimidade para negociação coletiva;
- registro sindical - Competência do Ministério do Trabalho e Emprego proceder ao registro sindical, através de instruções baixadas pelo mesmo;
- base territorial - Competência exclusivamente dos interessados para definir a abrangência das respectivas categorias e da base territorial representada, sendo que em caso de desmembramento, somente pode ser criado novo sindicato após manifestação favorável da maioria dos representados pela entidade original;

²⁹ PLs nos 3.408, de 1989, 4.911, de 1990, 4.967, de 1990, 38, de 1991, 60, de 1991, 264, de 1991, 646, de 1991, 830, de 1991, 2.585, de 1992, 3.267, de 1992, 3.107, de 2004, 4.554, de 2004, e 5.275, de 2005.

- número de dirigentes - Composição da diretoria por meio do estatuto, com no mínimo 7 (sete) e, no máximo, 81 (oitenta e um) membros e respectivos suplentes, observando-se proporcionalidade entre número de trabalhadores da empresa e de dirigentes sindicais;
- custeio - Competência da assembléia geral para autorização de cobrança e fixação do valor da contribuição sindical, associativa e confederativa;
- representação no local de trabalho - Representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, sob responsabilidade do sindicato, de forma proporcional de acordo com o número de trabalhadores na empresa;
- mandato sindical - Mandato sindical de 2 (dois) anos, sendo permitida uma reeleição, salvo disposto de modo diverso em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- direito a informações - Direito a que a representação dos trabalhadores tenha acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições;
- papel do estado - Atribuição do Estado como indutor do diálogo social, do fortalecimento das negociações tripartites e da participação proporcional das entidades representantes de trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação, bem como para que as convenções e os acordos coletivos de trabalho tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores.

- vigência das normas coletivas - Ultratividade das normas coletivas, que terão sua vigência prorrogada até que seja celebrada nova convenção ou acordo.

Ainda assim, também a tentativa de se emplacar uma reforma alternativa fracassou.

A audiência pública ocorreu com o Plenário da Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados totalmente tomado (havia entre 200 e 300 pessoas presentes), num debate acalorado³⁰. Os representantes dos empregadores manifestaram-se contrariamente ao substitutivo porque ele prevê a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho; as Confederações de Trabalhadores queriam manter o imposto sindical e a unicidade sindical sem mudanças na situação atual; a CUT, insistindo na aprovação da nova proposta encaminhada pelo governo.³⁸

A reforma sindical estaria, assim, praticamente sepultada na agenda política do Governo Lula.

³⁰ entre representantes de entidades de trabalhadores e de empregadores, houve a manifestação de 17 pessoas apresentando suas opiniões sobre o substitutivo do Dep. Zimmermann. A grande maioria das falas apresentou críticas fortes ao substitutivo, pedindo sua retirada de pauta ou mesmo a sua rejeição. Mesmo a CUT, que se manifestara contrária ao substitutivo, teve todo o plenário “de costas” enquanto sua representante se manifestava.

³⁸ Ver: Movimento, boletim do PSTU, 08.12.2005.

CONCLUSÃO

Como se viu no decorrer do trabalho, há muitas resistências que dificultam uma alteração significativa na estrutura sindical brasileira. A falta de unidade do sindicalismo brasileiro continua contribuindo como importante fator que dificulta o alcance de um consenso em torno de temas como unicidade sindical, Poder Normativo da Justiça do Trabalho e custeio das entidades sindicais.

A burocratização dos quadros cutistas e sua inclinação (e aprofundamento) para uma prática sindical propositiva, cujos principais efeitos são a perda da identidade de classe e a acomodação frente à ofensiva do capital, responsável tanto pelo aumento do desemprego, como pelo incremento de um mercado de trabalho cada vez mais precarizado, impedem a contra-ofensiva necessária por parte dos trabalhadores para ver diminuídos os efeitos deletérios das práticas levada a cabo pelo capital.

Outro elemento importante centra-se na resistência patronal sobre duas questões cruciais para o movimento sindical dos trabalhadores: a representação no local de trabalho e a proibição de demissões imotivadas. A representação dos trabalhadores no local de trabalho gerou um impasse nas discussões do Fórum Nacional do Trabalho diante da resistência da bancada patronal em discutir tal tema. O mesmo se deu em relação à proibição de demissões imotivadas, principalmente após o Governo Fernando Henrique ter denunciado a Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho, que proíbe demissões sem que haja motivos embasados na dificuldade financeira das empresas ou no comportamento desidioso dos empregados.

A idéia de se instituir um sindicalismo de tipo orgânico, buscada pela CUT praticamente desde seu 4º Congresso, em 1995, despreza elementos importantes na cultura sindical brasileira, podendo ser destacada a fragilidade da maioria dos setores sindicais diante de um patronato avesso às práticas leais de negociação coletiva, elemento que certamente trará prejuízos àqueles trabalhadores pertencentes à categorias profissionais menos organizadas.

De igual modo, não se tem sequer a certeza de que a simples alteração da estrutura sindical servirá como fator de fortalecimento da luta dos trabalhadores, como foi reconhecido por integrantes do próprio Governo Lula nas discussões do Fórum Nacional do Trabalho, servindo muito mais para substituir o atual modelo e impedir a fragmentação sindical do que para dotar a classe trabalhadora de mecanismos que permitam identificar sua posição face ao capital.

Por outro lado, constata-se que o aumento no número de negociações coletivas não representa, necessariamente, ganhos reais para os trabalhadores, como se viu pela análise do conteúdo dos acordos e convenções coletivas celebrados na década de 90 em relação ao período anterior à promulgação da Constituição Federal de 1988. Tal assertiva põe em dúvida um dos principais argumentos dos que defendem a instituição de um sindicalismo de tipo orgânico: o de que o modelo negociado deve se sobrepor ao legislado para livrar os sindicatos das amarras do Estado.

Há, ainda, um forte antagonismo presente atualmente no modelo de sindicato orgânico defendido pela CUT: se o “novo sindicalismo” se faria pela (e para) a base, com total distanciamento das cúpulas sindicais, no modelo proposto são exatamente as cúpulas que surgem como representantes gerais dos

trabalhadores. Nota-se, no entanto, que as críticas são as mesmas, ou seja, combater o modelo de sindicato corporativo, sem que isso represente qualquer possibilidade concreta de ganhos reais para os trabalhadores.

Feitas tais considerações, a única certeza que nos afigura razoável é que o conjunto do sindicalismo brasileiro não tem dado conta de que suas limitações decorrem muito mais da postura assumida perante o patronato e o Estado do que dos defeitos que a estrutura sindical herdada da Era Vargas apresenta.

Anexo I – Proposta de Emenda à Constituição do Governo Federal sobre alteração na estrutura sindical

PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO

Altera dispositivos dos artigos 8º, 11 e 37 da
Constituição Federal e dá outras
providências.

Art. 1º Os arts. 8º, 11 e 37 da Constituição passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º É assegurada a liberdade sindical, na forma da lei observando o seguinte:

I-A – o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

I-B – as entidades sindicais deverão atender a critérios de representatividade, liberdade de organização, democracia interna e de respeito aos direitos de minoria;

I-C – as entidades sindicais têm o direito de filiação às organizações internacionais;

II - (revogado).....

III – às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais no âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas (NR);

IV – a contribuição de negociação coletiva fixada em assembléia geral e a mensalidade dos associados da entidade sindical serão descontadas em folha de pagamento(NR);

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical; (NR)

VI – é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva; (NR)

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas entidades sindicais.(NR)

.....

“Art. 11 – É assegurada a eleição de representantes dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, na forma da lei”(NR)

Art.37

.....

.....

VII – a negociação coletiva e o direito de greve serão exercícios nos termos e nos limites definidos em lei específica;”(NR)

Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação

EXPOSIÇÕES DE MOTIVOS

Proposta de Emenda Constitucional

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Honra-me elevar à sua apreciação anteprojeto de Emenda Constitucional que permitirá viabilizar uma ampla reforma sindical, dentro dos princípios da liberdade e autonomia sindical.

A Reforma da Legislação Sindical é um dos mais caros compromissos de mudança desta gestão, em função do atraso estrutural das normas vigentes. Permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para a solução de conflitos, são objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica.

A proposta altera os art. 8º e 11º do vigente Texto Constitucional, exatamente no que tange aos comandos fundamentais para que de aprobe posteriormente uma legislação ordinária que atenda aos objetivos supra citados.

Além disso, com o objetivo de viabilizar a negociação coletiva no serviço público por meio de lei específica, adaptando-se aos postulados de liberdade sindical no âmbito da Administração, necessário se faz o acréscimo ao inciso VII do art. 37 da Constituição Federal, conforme proposto.

As alterações que são exigidas no art. 114 da Constituição serão oferecidas após a conclusão da votação da Proposta de Emenda destinada à Reforma do Poder Judiciário, que se encontra em estado avançado de tramitação no Congresso Nacional.

A superação dos obstáculos constitucionais à modernização do sistema de relações coletivas de trabalho é a base para a constituição de uma atmosfera de ampla liberdade e autonomia sindicais, sem a qual persistiremos prisioneiros de um sistema estigmatizado pelo artificialismo em seus mecanismos representativos.

Para deixar absolutamente transparente o debate público e parlamentar, já foi elaborada, de acordo com os compromissos construídos pelo Fórum Nacional do Trabalho, o projeto de lei que dará consequência ao processo de Reforma Sindical, se o Congresso aprovar esta Proposta de Emenda Constitucional, da forma como a propomos. Se ocorrerem alterações pelo soberano Poder Legislativo, providenciaremos as adequações pertinentes.

Assim, Exmo. Senhor Presidente da República, damos mais um passo inequívoco ao processo de modernização institucional liderado por Vossa Excelência.

Com meus respeitos, segue à consideração de Vossa Excelência

Anexo II – Projeto de Lei do Governo Federal sobre alteração na estrutura sindical

TÍTULO 1 - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Obedecerão ao disposto nesta Lei a organização sindical, o diálogo , social, a negociação coletiva, o contrato coletivo de trabalho, o direito de greves o Conselho Nacional de Relações do Trabalho — CNRT.

Art. 2º As disposições desta Lei não se aplicam aos servidores públicos, da Administração direta, autárquica e fundacional dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, cujas relações sindicais serão objeto de lei específica.

Art. 3º Integram o sistema sindical os princípios da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre liberdade sindical, proteção ao direito sindical, diálogo social, negociação coletiva, consulta tripartite e os princípios do direito do trabalho, observadas as disposições desta Lei.

TÍTULO II - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL - CAPÍTULO I - DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL

Art. 4º Os trabalhadores e os empregadores têm direitos a constituir entidades sindicais para a defesa de seus interesses de classe, sem autorização prévia, cumprindo ao Ministério do Trabalho e Emprego, mediante a comprovação dos requisitos de representatividade, habilitá-los para o exercício das atribuições e prerrogativas sindicais estabelecidos nesta lei.

Art. 5º Os trabalhadores e os empregadores têm direito de livre filiação, participação, permanência e desligamento das entidades sindicais.

Art. 6º As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores podem eleger livremente seus representantes, organizar sua estrutura representativa e sua administração, formular seu programa de ação, filiar-se às respectivas organizações internacionais e elaborar seus estatutos, observando princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados.

Art. 7º As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores são independentes umas das outras, sendo-lhes vedadas, direta ou indiretamente, todas as formas de ingerência política, financeira ou administrativa destinadas a desvirtuar, impedir ou dificultar a atuação sindical.

CAPÍTULO II - DA CONSTITUIÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS, DOS NÍVEIS DE ATUAÇÃO E ÂMBITO TERRITORIAL

Art. 8º Os atos constitutivos e os estatutos das entidades sindicais serão inscritos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, na forma da Lei nº6.015, de 31 de dezembro de 1973.

Art. 9º Os trabalhadores e empregadores poderão organizar-se em sindicato em âmbito territorial mínimo correspondente a um município.

§ 1º Ressalvadas as especificidades definidas no Art. 11, os sindicatos de trabalhadores serão constituídos pelo critério do ramo de atividade econômica preponderante da empresa.

§ 2º Os sindicatos de empregadores serão constituídos pelo critério do setor econômico ou do ramo de atividade preponderante da empresa ou das unidades econômicas.

§ 3º Os sindicatos de trabalhadores poderão criar:

I -federações estaduais, interestaduais e nacionais por ramo de atividade econômica; e

II -centrais sindicais nacionais.

§ 4º Os sindicatos de empregadores poderão criar:

I -federações estaduais e interestaduais por ramo ou setor de atividade econômica; e

II -federações nacionais por ramo de atividade econômica.

Art. 10. As federações de trabalhadores e de empregadores poderão constituir confederações nacionais por setor de atividade econômica.

Art. 11. Os trabalhadores que exercerem atividade regulamentada em lei poderão se organizar em sindicato específico.

Parágrafo único. O trabalhador que exercer atividade regulamentada na empresa, poderá escolher entre ser representado pelo sindicato específico ou o x que representa os trabalhadores do ramo de atividade econômica preponderante da empresa.

CAPÍTULO III - HABILITAÇÃO AO EXERCÍCIO DAS ATRIBUIÇÕES E PRERROGATIVAS SINDICAIS

Seção I - Da Habilitação e da Perda da Habilitação

Art. 12. A habilitação das entidades sindicais ao exercício das atribuições e prerrogativas sindicais será obtida junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, mediante a comprovação dos requisitos de representatividade estabelecidos pelo Conselho Nacional de Relações do Trabalho — CNRT.

Art. 13. Os requisitos de representatividade deverão ser confirmados sempre que houver contestação por outra entidade sindical do mesmo âmbito de representação, habilitada ou não, desde que seja observado o intervalo mínimo de 3 (três) anos a partir da data da habilitação sindical ou da última confirmação de representatividade.

§ 1º Os procedimentos e os prazos relativos à contestação e à confirmação de representatividade serão definidos pelo CNRT e divulgados por ato do Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 2º Quando não for confirmada a representatividade, a entidade perderá a habilitação sindical.

Art. 14. O requerimento para a habilitação sindical deverá ser encaminhado ao Ministério do Trabalho e Emprego, acompanhado dos seguintes documentos:

I. estatuto social;

II. ata da assembléia de fundação, com o nome completo e o número do Cadastro de Pessoas Físicas — CPF dos representantes legais da entidade;

III. ata de eleição e de posse da diretoria; e

IV. cópia do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas — CNPJ da entidade sindical.

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho e Emprego poderá baixar instruções, ouvido o CNRT, para alterar a relação de documentos exigidos para a habilitação sindical.

Art. 15. Os sindicatos, as federações e as confederações de trabalhadores e de empregadores deverão indicar o ramo ou o setor de atividade econômica e a base de representação geográfica no requerimento para a habilitação sindical.

§ 1º Os ramos e os setores da atividade econômica serão definidos pelo CNRT e divulgados por ato do Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 2º A definição dos ramos e setores de atividade econômica deverá respeitar as diferenças de organização das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores e assegurar a compatibilidade de representação dos atores coletivos em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva.

Art. 16. O Ministério do Trabalho e Emprego deverá providenciar anualmente a divulgação das entidades sindicais habilitadas ao exercício das atribuições prerrogativas sindicais, com a indicação dos dados cadastrais, âmbito de representação e índice de representatividade.

Seção II - Das Atribuições e Prerrogativas Sindicais.

Art. 17. São atribuições e prerrogativas dos sindicatos:

- I. propor e participar de negociação coletiva;
- II. celebrar contratos coletivos de trabalho;
- III. atuar em juízo como legitimado ordinário ou extraordinário; e
- IV. estabelecer contribuições de negociação coletiva.

Parágrafo único. As federações e as confederações, quando expressamente autorizadas por seus sindicatos, poderão exercer as atribuições e prerrogativas previstas nos incisos I, II e III.

Art. 18. São atribuições e prerrogativas das centrais sindicais e das confederações de empregadores coordenar e representar sua organização * sindical e participar de negociações em fóruns tripartites e outros espaços de diálogo social, e do CNRT.

CAPÍTULO IV - DAS GARANTIAS DA REPRESENTAÇÃO E DOS DIRIGENTES DAS ENTIDADES SINDICAIS DE TRABALHADORES

Art. 19. As entidades sindicais habilitadas deverão garantir as seguintes condições para o exercício do direito de voto e para a investidura em cargo de direção sindical:

- I - ser filiado à entidade sindical e estar empregado no respectivo âmbito de representação; e
- II - ser maior de 16 (dezesseis) anos para votar e de 18 (dezoito) para ser votado.

Art. 20. Não poderá concorrer a cargo de direção sindical, nem permanecer no seu exercício:

- I - quem tiver rejeitadas suas contas de exercício em cargo de administração sindical; ou
- II - quem houver, comprovadamente, lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical.

Art. 21. É assegurado aos dirigentes sindicais:

- I - proteção contra dispensa 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 nos termos da lei; e
- II - proteção contra transferência unilateral que dificulte ou torne impossível o desempenho das atribuições sindicais, ressalvado o caso de extinção do estabelecimento.

PROPOSTA 1

Art. 22. Para efeito das garantias de que trata o artigo anterior, a direção das entidades sindicais observará o seguinte limite:

- I- 81 (oitenta e um) dirigentes na central sindical;
- II- 81 (oitenta e um) dirigentes na confederação;
- III- 81 (oitenta e um) dirigentes na federação; e
- IV- 81 (oitenta e um) dirigentes no sindicato.

Parágrafo único. Nas empresas com até 200 (duzentos) trabalhadores, no âmbito de representação das entidades sindicais, poderá haver 1 (um) dirigente, acrescido de mais 1 (um) a cada 200 (duzentos) ou fração superior a 100 (cem) trabalhadores.

PROPOSTA 2

Art. 22. Para efeito das garantias de que trata o artigo anterior, a direção da entidade sindical será composta de, no mínimo, 10 (dez) dirigentes, sendo 7 (sete) da diretoria executiva e 3 (três) do conselho fiscal.

§ 1º A entidade sindical que tiver mais de duzentos trabalhadores filiados no seu âmbito de representação poderá eleger um dirigente a mais, a cada 100 (cem) ou fração superior a 50 (cinquenta) trabalhadores filiados.

§ 2º Os limites estabelecidos neste artigo poderão ser ampliados mediante contrato coletivo.

§ 3º Os dirigentes afastados do trabalho a pedido da entidade sindical serão por ela remunerados, salvo disposto em contrato coletivo.

Art. 23. A entidade sindical notificará o empregador dentro de 48 (quarenta e oito) horas e por escrito, o dia e a hora do registro da candidatura de seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo-lhe comprovante no mesmo sentido.

CAPÍTULO V - DA DIREÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS DE EMPREGADORES

Art. 24. Constitui condição para o direito de voto e para a investidura em cargo de direção sindical o efetivo exercício da atividade econômica no âmbito da representação.

Art. 25. Não pode ser eleito a cargo de direção sindical nem permanecer no seu exercício:

- I- quem tiver rejeitadas suas contas de exercício em cargo de administração sindical; ou
- II quem houver, comprovadamente, lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical.

CAPÍTULO VI - DO CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Seção 1 - Das disposições gerais

Art. 26. São receitas das entidades sindicais:

- I- a contribuição associativa;
- II- a contribuição de negociação coletiva;
- III os frutos dos rendimentos de seu patrimônio;
- IV- as doações e legados, quando aceitos na forma de seus estatutos; e
- V- as multas e outras rendas.

Parágrafo único. As entidades sindicais não terão finalidade lucrativa, sendo-lhes facultado, na forma dos estatutos, o desempenho de atividade econômica.

Seção II - Da contribuição associativa

Art. 27. A contribuição associativa é a prestação espontânea de recursos fundada no vínculo associativo em favor das entidades sindicais, conforme o disposto em estatuto e deliberações de assembléia.

Art. 28. É prerrogativa do sindicato de trabalhadores com habilitação sindical, quando expressamente autorizada por seus filiados, requisitar por escrito à empresa o desconto da contribuição associativa em folha de pagamento.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 100 (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescido de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita.

Seção III - Da contribuição de negociação coletiva

Subseção 1 - Das disposições gerais

Art. 29. A contribuição de negociação coletiva é o valor devido em favor das entidades com habilitação sindical, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida na forma do Capítulo IV, do Título VI, desta Lei.

§ 1º A proposta de contribuição será submetida anualmente à apreciação e deliberação de assembléia geral dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não ao sindicato.

§ 2º Observadas as exigências desta Lei, a cobrança da contribuição de negociação coletiva aprovada em assembléia geral não comportará oposição.

§ 3º O desconto ou pagamento será realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os respectivos valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas respectivas assembléias dos sindicatos envolvidos nas negociações.

Art. 30. O contrato coletivo ou os documentos dos quais trata o artigo anterior deverão especificar as entidades sindicais para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.

§ 1º Quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

§ 2º Nos contratos coletivos de âmbito municipal, intermunicipais, estaduais, interestaduais e nacionais, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão distribuídos de maneira proporcional à representatividade das entidades dentro da estrutura organizativa a que pertencem.

§ 3º Os documentos de que trata o artigo anterior serão depositados no Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 31. O recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho — CNRT e publicados por ato do Ministro do Trabalho e Emprego.

Subseção I - Da contribuição de negociação coletiva dos trabalhadores

Art. 32. A contribuição de negociação coletiva paga pelo trabalhador não poderá ultrapassar o valor máximo de 1% (um por cento) ao mês do salário básico recebido, independentemente do número de contratos coletivos celebrados nos diversos âmbitos de negociação das entidades sindicais.

Art. 33. A cobrança de contribuição de negociação coletiva e prerrogativa exclusiva do sindicato, cumprindo aos empregadores descontá-la do salário dos trabalhadores.

§ 1º O sindicato deverá notificar a empresa para que esta informe os trabalhadores, no recibo de pagamento de salário do mês anterior ao desconto da P parcela, a decisão da assembléia e o valor percentual da contribuição de negociação coletiva.

§ 2º O empregador deverá informar ao sindicato o número de trabalhadores e o valor total dos salários que foram considerados para o pagamento da contribuição.

Art. 34. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 100 (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescido de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita.

Art. 35. O rateio da contribuição aos demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento aprovado pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho — CNRT e divulgado por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, observados os seguintes percentuais:

- I. 70% (setenta por cento) para os sindicatos;
- II. 10% (dez por cento) para as federações;
- III. 5% (cinco por cento) para as confederações;
- IV. 10% (dez por cento) para as centrais sindicais;
- V. 5% (cinco por cento) para o Fundo Solidário de Promoção Sindical - FSPS, de que trata o Capítulo V, do Título V, desta Lei.

§ 1º Quando o sindicato que participou da negociação não estiver filiado a qualquer entidade de grau superior os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS.

§ 2º Quando a negociação for conduzida por entidade de grau superior em decorrência da inexistência de sindicato com habilitação na base de representação, a contribuição que seria devida a este será repassada para o FSPS.

Subseção I - Da contribuição de negociação coletiva dos empregadores

Art. 36. A contribuição de negociação coletiva será paga no mês de maio de cada ano por todas as empresas ou unidades econômicas abrangida pela negociação coletiva, independentemente do porte e do número de trabalhadores.

Parágrafo único. Estão isentas de pagamento as empresas ou unidades econômicas que não tiveram empregados em caráter permanente para execução de suas atividades no ano anterior à estipulação da contribuição, conforme a Relação Anual das Informações Sociais - RAIS.

Art. 37. A contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar o valor máximo de 0,8% (oito décimos percentuais) do valor do capital social da empresa ou unidade econômica registrada nas respectivas juntas comerciais ou órgãos equivalentes, e, para o setor rural, do valor da terra nua tributável, declarada no Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural - ITR.

§ 1º A Secretaria da Receita Federal poderá celebrar convênios com as entidades sindicais do setor rural, com a finalidade de fornecer dados cadastrais de imóveis rurais que possibilitem a cobrança da contribuição de negociação coletiva a elas devidas.

§ 2º O recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo previsto no artigo anterior será acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, além de juros de mora sobre o principal da dívida.

Art. 38. O valor mínimo da contribuição será equivalente a R\$ 100,00 (cem Reais), revisto anualmente com base na média de reajustes salariais concedidos pelo respectivo setor econômico no ano anterior, e não poderá ultrapassar a quantia equivalente a 800 (oitocentas) vezes o valor mínimo.

Art. 39. A confederação poderá propor à assembléia a tabela de contribuição de negociação coletiva, observados os requisitos referidos nos artigos anteriores.

Art. 40. O rateio da contribuição com os demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo CNRT, aprovado pelo Ministro do Trabalho e Emprego, com os seguintes percentuais:

- I. 65% (sessenta e cinco por cento) para os sindicatos;
- II. 20% (vinte por cento) para as federações;
- III. 10% (dez por cento) para as confederações;
- IV. 5% (cinco por cento) para o FSPS.

§ 1º Quando o sindicato que participou da negociação coletiva não estiver filiado a qualquer entidade de grau superior, os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS.

§ 2º Quando a negociação for conduzida por entidade de grau superior em decorrência da inexistência de sindicato com habilitação na base de representação, a contribuição que seria devida a este será repassada para o FSPS.

Subseção IV - Da prestação de contas

Art. 41. As entidades sindicais organizarão os lançamentos contábeis de forma a permitir o acompanhamento das transações, dos débitos e dos créditos, do recolhimento e do repasse das contribuições, assim como o conhecimento da composição patrimonial, a determinação dos custos dos serviços, O levantamento dos balanços gerais, a análise e a interpretação dos resultados econômicos e financeiros.

Art. 42. Os dirigentes sindicais responderão pela violação aos deveres de:

- I. proceder à regular escrituração contábil e à prestação anual de contas na forma e segundo os padrões e normas gerais da contabilidade, ajustados às peculiaridades das respectivas entidades;
- II. manter disponíveis à livre consulta de qualquer representado, pelo prazo de 5 (cinco) anos, o balanço, os balancetes, a memória completa dos lançamentos contábeis dos créditos e dos repasses referentes à contribuição de negociação coletiva, a cópia do estatuto da entidade vigente no período respectivo e a relação nominal atualizada dos dirigentes sindicais, com a respectiva ata de posse;
- III. proporcionar, por todos os meios a alcance, o acesso dos representados aos estatutos e às informações aludidas nos incisos anteriores deste artigo.

Art. 43. A entidade sindical deverá manter atualizado o registro dos nomes e endereços de seus filiados.

Parágrafo único. As alterações na diretoria e no estatuto da entidade sindical deverão ser informadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

TÍTULO III - DO DIÁLOGO SOCIAL, DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

CAPÍTULO 1 - DO DIALOGO SOCIAL

Art. 44. O Estado promoverá o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação das centrais sindicais e das confederações de empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesse sejam objeto de discussão e deliberação, de forma proporcional a sua representatividade.

Parágrafo único. O diálogo social e as negociações tripartites serão conduzidos pelas centrais sindicais e as confederações de empregadores, habilitadas junto ao MTE, conforme a natureza dos interesses envolvidos.

CAPÍTULO II - DA NEGOCIAÇÃO E DO CONTRATO COLETIVO

Art. 45. A negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho obedecerão ao disposto neste Título e, no que for cabível, às normas das Convenções nº 98 e nº 154, da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Art. 46. O Estado deverá incentivar a negociação coletiva para que os contratos coletivos tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores.

Art. 47. Para os fins desta Lei, consideram-se:

- I. atores coletivos, os sindicatos, as federações, as confederações e os empregadores
- II. negociação coletiva, o procedimento adotado pelos atores coletivos visando à celebração de contrato coletivo ou à resolução de conflitos coletivos de trabalho;
- III. contrato coletivo, o negócio jurídico por meio do qual se estabelecem condições de trabalho e relações obrigacionais entre os atores coletivos;

IV. nível de negociação e de contrato coletivo, a empresa ou grupo de empresas, o ramo de atividade e o setor econômico.

Art. 48. A negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho poderão ter abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal.

§ 1º O estágio inicial da negociação coletiva corresponde ao âmbito de representação do sindicato de trabalhadores.

§ 2º Os sindicatos, as federações e as confederações de trabalhadores e de empregadores, bem como os empregadores poderão instaurar a negociação coletiva e celebrar o contrato coletivo.

§ 3º As negociações conduzidas pelas federações e confederações ser precedida de autorização de seus sindicatos filiados.

§ 4º Inexistindo sindicato com habilitação, caberá às entidades de grau superior habilitadas no respectivo âmbito a representação da base.

Art. 49. A negociação coletiva deverá guardar correspondência com o âmbito de representação dos atores coletivos.

Parágrafo único. As diferenças de organização e de critérios de agregação entre as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores não poderão ser invocadas como justificativa para a recusa à negociação coletiva.

Art. 50. A conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva. § 1º Para os fins desta Lei, considera-se boa-fé o dever de:

- I. participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;
- II. formular e responder a propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;
- III. prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação;
- IV. preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;
- V. obter autorização da assembleia para propor negociação coletiva, celebrar contrato coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para a solução do conflito coletivo de interesses.

§ 2º A violação ao dever de boa equidade equipara-se à conduta anti-sindical.

Art. 51. As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores apenas poderão propor a negociação coletiva com pauta específica e celebrar contratos coletivos por deliberação de assembleia geral dos sindicatos especialmente convocada para esses fins, conforme o disposto nos respectivos estatutos.

§ 1º A assembleia será precedida de ampla e efetiva divulgação, com antecedência razoável.

§ 2º O contrato coletivo de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores.

§ 3º O sindicato ficará vinculado ao contrato coletivo de nível superior se não requerer sua exclusão até o momento da celebração.

Art. 52. Quando existir mais de uma entidade com habilitação sindical no mesmo âmbito de representação, quem tomar a iniciativa da negociação deverá notificar todas as demais para que possam participar do procedimento.

§ 1º A negociação será conduzida por comissão formada na proporção da representatividade das entidades sindicais.

§ 2º Os atores coletivos estabelecerão, de comum acordo, o limite numérico para a composição das respectivas bancadas.

§ 3º As entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores definirão, de comum acordo, a pauta de negociação e os procedimentos de consulta aos representados.

§ 4º O contrato coletivo, quando observados os procedimentos estabelecidos nesta Lei, abrangerá todos os representados na empresa, ramo de atividade ou setor econômico.

Art. 53. Os atores coletivos têm o dever de participar da negociação coletiva nos respectivos âmbitos de representação, mas não de celebrar o contrato coletivo.

Art. 54. Havendo recusa, devidamente comprovada, à negociação por parte das entidades representativas, será conferida à entidade sindical de grau superior do mesmo ramo de atividade ou setor econômico a titularidade da negociação coletiva.

§ 1º A recusa reiterada à negociação caracteriza conduta anti-sindical e sujeita as entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores à perda da habilitação sindical.

§ 2º A recusa em celebrar o contrato coletivo não caracteriza recusa à negociação coletiva.

Art. 55. Os contratos coletivos observarão a forma escrita e deverão conter as condições ajustadas e ementa, com indicação dos atores coletivos com os seus respectivos níveis e âmbitos de representação, bem como prazo de vigência.

§ 1º No prazo de 8 (oito) dias da data da celebração, os atores coletivos promoverão o depósito de uma via do contrato coletivo no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de registro e arquivo.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego deverá providenciar ampla e periódica divulgação das ementas dos contratos coletivos registrados.

Art. 56. A vigência dos contratos coletivos será de até 3 (três) anos, salvo acordo em sentido contrário.

§ 1º Os contratos coletivos poderão estabelecer regras para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência.

§ 2º Os efeitos do contrato coletivo subsistirão durante os 90 (noventa) dias subsequentes ao término da vigência, após os quais as partes, de comum acordo, poderão ajustar nova prorrogação.

§ 3º Em caso de impasse, os atores coletivos, desde que de comum acordo e mediante autorização das respectivas assembleias, poderão requerer à Justiça do Trabalho ou a órgão arbitral a solução do conflito de interesses, na forma prevista no Capítulo IV do Título VI desta Lei.

TITULO IV - DO DIREITO DE GREVE

Art. 57. A greve é direito fundamental dos trabalhadores e seu exercício será disciplinado pelo presente Título.

Art. 58. Entende-se por greve a suspensão coletiva e temporária, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços.

Art. 59. A titularidade do direito de greve e a oportunidade de sua deflagração pertencem aos trabalhadores.

Parágrafo único. O estatuto da entidade sindical deverá estabelecer as formalidades de convocação da assembléia geral e o número mínimo de trabalhadores para deliberar sobre a deflagração da greve.

Art. 60. O empregador ou suas entidades sindicais serão comunicados por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, do início da paralisação.

Parágrafo único. Em caso de greve motivada por atraso no pagamento de salário ou por descumprimento de contrato coletivo ou de sentença proferida na forma do Capítulo IV do Título VI desta Lei, fica dispensado o prévio aviso, salvo nos serviços e atividades essenciais à comunidade.

Art. 61. São assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Os meios adotados por trabalhadores e empregadores não poderão violar nem constranger os direitos e garantias fundamentais.

§ 2º As manifestações e os atos de persuasão não poderão causar dano à pessoa nem à propriedade.

§ 3º É vedado ao empregador constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve.

§ 4º É nulo de pleno direito todo ato que represente discriminação em razão do exercício do direito de greve.

Art. 62. A greve implica suspensão do contrato de trabalho, podendo seus efeitos ser regidos por contrato coletivo ou por sentença proferida na forma do Capítulo IV do Título VI desta Lei.

§ 1º O pagamento correspondente aos dias de paralisação dependerá de estipulação em contrato coletivo ou de sentença proferida na forma do Capítulo IV do Título VI desta Lei.

§ 2º É vedada a dispensa do trabalhador durante a greve, bem como a contratação de mão-de-obra destinada à substituição de grevistas.

Art. 63. As reivindicações de greve que tenham por objetivo a criação, a modificação ou a extinção de normas serão objeto de contrato coletivo ou de sentença judicial ou arbitral, na forma do Capítulo V do Título VI desta Lei.

Art. 64. Durante a greve, a entidade sindical de trabalhadores, mediante acordo com o empregador, deverá manter equipes com o objetivo de assegurar os serviços cuja paralisação

resulte em danos a pessoas ou prejuízo irreparável pela deterioração irreversível de bens, além de garantir a manutenção dos serviços necessários à retomada das atividades.

§ 1º A entidade sindical de trabalhadores e os empregadores, ou suas entidades sindicais, poderão, previamente ou durante a greve, definir os setores e o número de trabalhadores necessários à preservação dos serviços mínimos enquanto perdurar a paralisação.

§ 2º Não havendo acordo, o empregador poderá, durante o período de greve, contratar diretamente os serviços mínimos, definindo, de modo razoável, os setores e o número de trabalhadores, sem comprometer o exercício e a eficácia do direito de greve, sob pena de caracterizar ato anti-sindical.

Art. 65. São considerados serviços ou atividades essenciais à comunidade, independentemente do regime jurídico da prestação de serviços:

I- tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II- atendimento ambulatorial de emergência e assistência médico- hospitalar;

III- distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV- funerários;

V- transporte coletivo;

VI- captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII- telecomunicações;

VIII- guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX- processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X- controle de tráfego aéreo;

XI- compensação bancária.

Art. 66. Nos serviços ou atividades essenciais, as necessidades inadiáveis da comunidade serão atendidas na forma do Art. 64.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, quando não atendidas, coloquem em perigo iminente a vida, a saúde ou a segurança das pessoas.

Art. 67. Na greve em serviços ou atividades essenciais, a Administração poderá propor e participar da negociação coletiva, visando garantir a satisfação das necessidades inadiáveis da comunidade.

Art. 68. Na greve em serviços ou atividades essenciais, a entidade sindical de trabalhadores deverá comunicar à população a data do início da paralisação e o empregador ou suas entidades sindicais deverão informar os serviços mínimos que serão mantidos, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo único. A paralisação por iniciativa do empregador assegura aos trabalhadores o direito ao pagamento dos salários durante o respectivo período.

Art. 69. A responsabilidade pelos atos ilícitos ou crimes cometidos no curso da greve será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil e penal.

TÍTULO V - DO CONSELHO NACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO

CAPÍTULO 1 - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 70. Fica instituído no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Conselho Nacional de Relações de Trabalho - CNRT, de caráter tripartite e paritário, composto de representantes indicados pelo Governo Federal, pelos trabalhadores e pelos empregadores.

Art. 71. Compete ao Ministro do Trabalho e Emprego a nomeação dos membros dos órgãos do CNRT, respeitadas as indicações das respectivas representações.

Art. 72. A atividade exercida no CNRT é de relevante interesse público e não confere direito ao pagamento de qualquer remuneração.

Art. 73. Os mandatos dos representantes dos trabalhadores e do empregadores têm caráter institucional, facultando-se às respectivas entidades sindicais substituir seus representantes, na forma do Regimento Interno do CNRT.

§ 1º Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores terão mandato de 3 (três) anos, permitida uma recondução.

§ 2º A cada três (3) anos, deverá haver a renovação de, pelo menos, um terço (1/3) dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

§ 3º A convocação dos suplentes será assegurada mediante a justificativa d ausência do respectivo titular, na forma do Regimento Interno do CNRT.

Art. 74. Todas as decisões do Ministro do Trabalho e Emprego em matéria de competência do CNRT serão motivadas, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO II - DA ESTRUTURA

Art. 75. O CNRT é constituído pela Câmara Tripartite e por 2 (duas) Câmaras Bipartites.

Art. 76. A Câmara Tripartite é constituída por 15 (quinze) membros e respectivos suplentes, assim definidos:

- I. 5 (cinco) representantes indicados pelas centrais sindicais
- II. habilitadas junto ao MTE;
- III. 5 (cinco) representantes indicados pelas confederações de
- IV. empregadores habilitadas junto ao MTE; e
- V. 5 (cinco) representantes do Governo, indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

Art. 77. As Câmaras Bipartites são compostas, cada uma, por 10 (dez) membros e respectivos suplentes, assim definidos:

- I. 5 (cinco) representantes indicados pelas centrais sindicais, mais os respectivos suplentes e 5 (cinco) representantes do Governo indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego; e
- II. 5 (cinco) representantes das confederações de empregadores, mais os respectivos suplentes, e 5 (cinco) representantes do Governo indicados pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 1º As bancadas de trabalhadores e de empregadores serão compostas de forma proporcional aos índices de representatividade das respectivas entidades sindicais.

§ 2º A representatividade de trata o parágrafo anterior se refere ao número de trabalhadores e de empresas representados pelos sindicatos filiados às centrais sindicais e às confederações de empregadores, respectivamente.

§ 3º É vedada aos membros da Câmara Tripartite a participação na composição das Câmaras Bipartites, com exceção do § 2º do art.86.

CAPÍTULO III - DO FUNCIONAMENTO

Art. 78. A Presidência e a Vice-Presidência do CNRT serão exercidas pelas mesmas pessoas que ocuparem a Presidência e a Vice-Presidência da Câmara Tripartite.

§ 1º A Presidência da Câmara Tripartite terá mandato definido e será alternada entre as representações, na forma do Regimento Interno.

§ 2º A Vice-Presidência da Câmara Tripartite será exercida por um representante do Governo, quando a presidência couber à representação dos trabalhadores ou dos empregadores, e será indicada dentre os integrantes dessas representações quando a presidência couber ao Governo.

Art. 79. A coordenação das Câmaras Bipartites será alternada entre as representações, na forma do Regimento Interno do CNRT, sendo exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, quando couber à representação do Governo.

Parágrafo único. O critério de desempate na votação será definido no Regimento Interno do CNRT.

CAPÍTULO IV - DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 80. Compete à Câmara Tripartite:

- I - aprovar o regimento interno do CNRT;
- II- definir os setores, os ramos econômicos, bem como as atividades profissionais regulamentadas suscetíveis de representação específica;
- III- Aprovar a lista de agregação por setores econômicos e ramos de atividades das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores, conforme propostas apresentadas pelas respectivas Câmaras Bipartites;
- IV- revisar os critérios e dirimir dúvidas relativas aos setores e ramos econômicos, bem como, as atividades profissionais suscetíveis de representação específica;
- V- Recomendar às entidades sindicais, quando da elaboração dos seus estatutos, a observância de critérios democráticos no estabelecimento de cláusulas sobre os seguintes temas:
 - a) direitos e deveres dos filiados e dos membros da direção;
 - b) estrutura organizativa e suas finalidades;
 - c) composição da direção e suas atribuições;
 - d) período dos mandatos dos membros da direção;
 - e) penalidades e perda do mandato;
 - e) requisitos para votar e ser votado;
 - f) conselho fiscal e prestação de contas;
 - g) remuneração dos membros da direção;

h) processo eleitoral;

i) dissolução da entidade.

VI- aprovar o procedimento de recolhimento e de prestação de contas dos valores da contribuição de negociação coletiva;

VII- definir os procedimentos e prazos relativos à contestação e à habilitação ao exercício das atribuições e prerrogativas sindicais;

VIII- definir os requisitos de representatividade exigidos para a habilitação das entidades ao exercício das atribuições e prerrogativas sindicais.

IX- examinar, a cada 8 (oito) anos, os requisitos de representatividade para a habilitação sindical, e promover as alterações que julgar cabíveis;

X- definir critérios para a utilização dos recursos do FSPS, considerando as propostas elaboradas pelas Câmaras Bipartites;

XI- elaborar a proposta orçamentária do FSPS;

XII- deliberar sobre a prestação de contas e os relatórios de execução orçamentária e financeira do FSPS;

XIII- dar publicidade, com periodicidade anual, aos critérios de alocação e de uso dos recursos do FSPS;

XIV- aprovar as diretrizes sobre as estatísticas e as informações referentes às relações de trabalho, representatividade, índice de filiação sindical, práticas anti-sindicais, greves, celebração de contratos coletivos e sentenças judiciais e arbitrais proferidas na solução de conflitos coletivos de interesses;

XV- propor diretrizes de políticas públicas e opinar sobre programas e ações governamentais no âmbito das relações de trabalho;

XVI- opinar sobre as matérias previstas no art. 5º da Convenção Nº144 da Organização Internacional do Trabalho;

XVII- opinar sobre pareceres referentes aos projetos legislativos em tramitação no Congresso Nacional, no âmbito das relações de trabalho;

XVIII- propor disposições normativas sobre assuntos afetos às relações de trabalho;

XIX- acompanhar a fiscalização e a administração do FSPS, podendo solicitar informações sobre contratos celebrados, ou em vias de celebração, e quaisquer outros atos, sem prejuízo das competências dos órgãos de controle interno e externo; e

XX- propor a alteração do rol de serviços ou atividades essenciais previsto nesta Lei.

Art. 81. A definição referida no inciso III do art. 80 deverá observar, no que couber:

I- a compatibilidade entre os níveis de atuação das entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores para efeito de negociação coletiva;

II- os índices oficiais de estatística em matéria de relações de trabalho.

Art. 82. Os requisitos de representatividade de que trata o inciso VIII do art. 80 poderão ser diferenciados de forma a atender as diferentes realidades dos ramos e dos setores econômicos, e o

índice de filiação exigido não poderá exceder o limite máximo de 30% (trinta por cento) da base de representação.

Art. 83. Compete às Câmaras Bipartites, nas respectivas esferas de representação:

- I- definir a lista dos setores econômicos e dos ramos de atividade, submetendo-a à apreciação da Câmara Tripartite;
- II- propor critérios para a utilização dos recursos do FSPS à Câmara Tripartite;
- III- gerir o FSPS;
- IV- selecionar programas a serem financiados com recursos do FSPS;
- V- encaminhar à Câmara Tripartite subsídios para a elaboração da proposta orçamentária do FSPS;
- VI- acompanhar a execução dos programas financiados com recursos do FSPS;
- VII- proceder à prestação anual de contas referentes ao FSPS;
- VIII- elaborar os relatórios de execução orçamentária e financeira do FSPS;
- IX- subsidiar a decisão do Ministro do Trabalho e Emprego nas contestações às habilitações sindicais;
- X- subsidiar a decisão do Ministro do Trabalho e Emprego nos pedidos de reconsiderações das decisões de cancelamento das habilitações sindicais;
- XI- mediar e conciliar os conflitos de representatividade sindical; e
- XII- analisar o desempenho dos índices de sindicalização, conforme os requisitos de representatividade estabelecidos.

CAPÍTULO V - DO FUNDO SOLIDÁRIO DE PROMOÇÃO SINDICAL

Art. 84. Fica instituído, nas respectivas esferas de representação, o Fundo Solidário de Promoção Sindical (FSPS), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio das atividades do CNRT e de programas, estudos, pesquisas e ações voltadas à promoção das relações sindicais e do diálogo social.

Art. 85. O FSPS é constituído pelos recursos da contribuição de negociação coletiva a ele recolhidos e é composto de:

- I- conta da contribuição dos trabalhadores;
- II- conta da contribuição dos empregadores.

§ 1º A administração da respectiva conta deverá observar as normas de direito financeiro aplicáveis à espécie.

§ 2º Os responsáveis pela execução dos programas financiados pelo FSPE deverão apresentar às Câmaras Bipartites relatórios periódicos de acompanhamento físico e financeiro dos recursos aplicados.

TÍTULO VI - DAS AÇÕES COLETIVAS

CAPÍTULO I - DA AÇÃO DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO À CONDUTA ANTI-SINDICAL

Art. 86. Sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão

imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos.

Art. 87. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento da demanda a entidade com habilitação sindical no âmbito de sua representação e o trabalhador prejudicado pela conduta anti-sindical.

Art. 88. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

- I- subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;
- II- subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;
- III- 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;
- IV- conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;
- V- interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;
- VI- induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;
- VII- contratar, fora dos limites desta Lei, mão-de-obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;
- VIII- contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;
- IX- constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve; e
- X- violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 89. Quando se configurar conduta anti-sindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva em valor de um até 500 (quinhentas) vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, ou referência equivalente, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz e será destinada à conta da representação do prejudicado no FSPS.

Art. 90. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

- I- induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;
- II- interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III- violar o dever de boa-fé na negociação coletiva; e

IV- deflagrar greve sem a prévia comunicação de que trata o art. 59.

CAPÍTULO II - DA AÇÃO EM MATÉRIA DE GREVE

Seção 1 - Das disposições gerais

Art. 91. As entidades com habilitação sindical, no âmbito de sua representação, e os empregadores têm legitimidade para o ajuizamento de demanda destinada a garantir serviços mínimos durante a greve.

Parágrafo único. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para o ajuizamento da demanda quando não forem assegurados os serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.

Art. 92. É competente para o julgamento da demanda:

I- o Tribunal Superior do Trabalho, quando o conflito coletivo exceder a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho, ressalvado o disposto no art. 12 da Lei n.º 7.520, de 15 de julho de 1986; e

II- o Tribunal Regional do Trabalho do local em que ocorrer o conflito coletivo que conduziu à greve.

Parágrafo único. Compete ao juiz do trabalho do local da paralisação o julgamento da demanda de prevenção e repressão à conduta anti-sindical praticada durante a greve.

Art. 93. O tribunal do trabalho, em decisão imediatamente executiva, poderá ordenar a cessação do comportamento abusivo e a eliminação de seus efeitos nas seguintes situações:

I- quando os trabalhadores deflagrarem greve sem garantir os serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;

II- quando os trabalhadores deflagrarem greve sem garantir os serviços mínimos destinados a evitar danos a pessoas ou o prejuízo irreparável ao patrimônio do empregador ou de terceiros;

III- quando os trabalhadores não cumprirem o acordo de que trata o Art. 72 desta Lei, prejudicando os serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou o prejuízo irreparável ao patrimônio do empregador ou de terceiros;

IV- quando o empregador contratar trabalhadores em número superior ao que for razoável para garantir a continuidade dos serviços mínimos destinados ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao seu patrimônio ou de terceiros;

V- quando a paralisação envolver serviços técnicos especializados nos quais é impraticável recrutar pessoal treinado ou que possa ser treinado durante o período de prévio aviso, configurando grave risco de danos a pessoas ou de prejuízo irreparável ao patrimônio do empregador, de terceiros ou à continuidade de atividades essenciais à comunidade.

§ 1º Nas hipóteses dos incisos 1, II e III, o tribunal do trabalho ordenará à entidade sindical que os trabalhadores cumpram o acordo ou assegurem os serviços mínimos durante o período em que perdurar a greve.

§ 2º Na hipótese do inciso IV, o tribunal do trabalho ordenará ao empregador que reduza imediatamente o contingente de trabalhadores temporários ao número necessário para a simples preservação dos serviços mínimos.

§ 3º Na hipótese do inciso V, o tribunal do trabalho ordenará à entidade sindical que os trabalhadores mantenham os serviços mínimos durante o período necessário para o treinamento ou para a contratação de pessoal especializado.

Art. 94. A multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 89, será paga pelo empregador ou pela entidade sindical e será destinada à conta da representação do prejudicado no FSPS.

Parágrafo único. O tribunal do trabalho poderá expedir carta de ordem para a execução das decisões que proferir.

Art. 95. Apenas mediante requerimento formulado em conjunto pelos atores coletivos envolvidos na greve, o tribunal do trabalho poderá criar, modificar ou extinguir condições de trabalho.

Seção II - Do procedimento

Art. 96. A petição inicial será autuada e encaminhada ao juiz competente, na forma do Regimento Interno, que deverá designar audiência para tentativa de conciliação, apresentação de defesa e instrução no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas.

Art. 97. O juiz-relator poderá expedir carta de ordem ao juízo do local da paralisação para a tentativa de conciliação e para as diligências necessárias ao esclarecimento do litígio, com a presteza que a urgência da situação exigir.

Art. 98. Alcançada ou não a conciliação e depois de realizadas as diligências necessárias ao esclarecimento dos fatos, o juiz deverá restituir os autos à Secretaria com o 'visto' em até 24 (vinte e quatro) horas, para inclusão em pauta de julgamento, sem revisor, na primeira sessão no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas.

Art. 99. O membro do Ministério Público do Trabalho presente à sessão de julgamento poderá apresentar parecer oral, que deverá ser reduzido a termo na certidão.

Art. 100. Concluído o julgamento ou homologada a conciliação, o acórdão deverá ser lavrado em até 48 (quarenta e oito) horas, para publicação no órgão oficial.

CAPÍTULO IV - DO CONFLITO COLETIVO DE INTERESSES

Seção 1 - Das disposições gerais

Art. 101. No fracasso da negociação coletiva destinada à celebração ou à renovação de norma coletiva, os atores coletivos em conflito poderão, de comum acordo, provocar a atuação do tribunal do trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para o fim de criar, modificar ou extinguir condições de trabalho.

Parágrafo único. Consideram-se normas coletivas o contrato coletivo e a sentença proferida pelo tribunal do trabalho, por árbitro ou por órgão arbitral para a solução de conflito coletivo de interesses.

Art. 102. Em atividades submetidas a controle tarifário, em nenhuma hipótese, quer pela via judicial, quer pela via da arbitragem ou do contrato coletivo, a concessão de reajuste ou aumento de salário poderá ser utilizada para justificar reivindicação de aumento de tarifa.

Art. 103. Sob pena de nulidade, todas as entidades sindicais habilitadas no mesmo âmbito de representação deverão ser notificadas da instauração do processo judicial ou arbitral.

Parágrafo único. A entidade sindical que não participar da instauração do processo não ficará vinculada à coisa julgada.

Art. 104. A sentença atingirá todos os representados pelas entidades sindicais e produzirá efeitos:

I- a partir da data de sua publicação, quando o processo for instaurado após o prazo previsto no § 2º do Art. 56;

II- a partir do dia imediato ao termo final de vigência da norma coletiva, quando o processo for instaurado dentro do prazo previsto no § 2º do Art. 56.

Seção I - Da ação normativa

Subseção I - Das disposições gerais

Art. 105. A solução do conflito coletivo de interesses compete:

I- ao Tribunal Superior do Trabalho, quando o conflito coletivo exceder a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho, ressalvado o disposto no Art. 12 da Lei n.º 7.520, de 15 de julho de 1986;

II- ao Tribunal Regional do Trabalho do local em que ocorrer o conflito coletivo.

Parágrafo único. As ações incidentais à negociação coletiva e à arbitragem privada são de competência do juízo da localidade em que esses atos estão sendo praticados.

Art. 106. O processo será instaurado por petição assinada em conjunto pelos atores coletivos envolvidos na negociação coletiva e deverá indicar:

I- a qualificação dos requerentes e o respectivo âmbito de representação:

II- as propostas e contrapropostas de cada parte, com seus fundamentos; e

III- o período de vigência das cláusulas controvertidas.

Art. 107. A nulidade dos atos processuais deverá ser alegada na primeira oportunidade em que couber à parte falar em audiência ou nos autos, sob pena de preclusão.

Parágrafo único. Não se aplica esta disposição às nulidades que o juiz tiver de decretar de ofício e nem prevalece a preclusão quando a parte provar que não praticou o ato por justa causa.

Art. 108. O tribunal do trabalho decidirá nos limites do requerimento conjunto, sendo-lhe vedado conceder mais do que foi postulado, atribuir coisa diversa da que foi reivindicada ou oferecida e deixar de decidir sobre cláusula a cujo pronunciamento está obrigado.

Parágrafo único. As partes poderão estabelecer que a solução do conflito seja feita por ofertas finais.

Art. 109. A sentença comporta apenas recurso de embargos de declaração, na forma do Art. 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Subseção II - Do Procedimento

Art. 110. O requerimento conjunto será autuado e encaminhado ao juiz competente, na forma do Regimento Interno, que deverá designar audiência para tentativa de conciliação, no prazo de até 10 (dez) dias, notificando as partes.

Art. 111. Alcançada ou não a conciliação, o juiz deverá restituir os autos á Secretaria com o “visto” em até 5 (cinco) dias, para inclusão em pauta de julgamento, sem revisor, na primeira sessão no prazo de até 5 (cinco) dias.

Art. 112. O membro do Ministério Público do Trabalho presente á sessão de julgamento poderá apresentar parecer oral, que deverá ser reduzido a termo na certidão.

Art. 113. Concluído o julgamento ou homologada a conciliação, o acórdão deverá ser lavrado em até 5 (cinco) dias, para publicação no órgão oficial.

Seção I - Da arbitragem

Art. 114. A arbitragem nos conflitos coletivos de interesses obedecerá ao disposto nesta Lei e, nos casos omissos, reger-se-á segundo as disposições da Lei n.º 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 115. O árbitro e o órgão arbitral deverão ser registrados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 116. O processo arbitral deverá respeitar os princípios do contraditório, da igualdade das partes, da publicidade, da imparcialidade e do livre convencimento do árbitro.

Art. 117. Quando existir cláusula compromissória e houver resistência na instituição da arbitragem, o interessado poderá requerer a citação da parte contrária para comparecer ao tribunal do trabalho a fim de lavrar-se o compromisso arbitral, na forma do Art. 70 da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

CAPÍTULO V - DAS AÇÕES DE ANULAÇÃO, DECLARAÇÃO E REVISÃO DE NORMA COLETIVA

Seção 1 - Das disposições gerais

Art. 118. 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.

Seção II - Da ação de anulação de norma coletiva

Art. 119. A demanda de anulação de norma coletiva poderá ser ajuizada pelos sujeitos do contrato coletivo, pelas partes do processo judicial ou arbitral, ou pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.

Art. 120. A sentença será anulada quando:

I- proferida pela Justiça do Trabalho, incorrer em qualquer dos vícios previstos no Art. 485 do Código de Processo Civil;

II- proferida por órgão arbitral, incorrer em qualquer dos vícios previstos no Art. 32 da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 121. Os contratos coletivos poderão ser anulados como os negócios jurídicos em geral, na forma prevista em lei.

Art. 122. Anulada a norma coletiva, reputam-se de nenhum efeito todas as suas cláusulas.

§ 1º Quando o vício incidir somente sobre uma cláusula que seja independente das outras, o tribunal do trabalho pronunciará a nulidade parcial da norma coletiva.

§ 2º Quando a nulidade não atingir a convenção de arbitragem, aplicar-se-á o disposto no § 2º do Art. 33 da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 123. A petição inicial da demanda de anulação obedecerá aos requisitos do Art. 282 do Código de Processo Civil, incumbindo ao autor:

I- cumular ao pedido de anulação, se for o caso, o pedido para que a cláusula anulada seja objeto de julgamento no mesmo processo;

II- comprovar o depósito da quantia correspondente a 100 (cem) vezes o menor piso salarial do ramo de atividade ou do setor econômico, ou referência equivalente, a título de multa, que reverterá para o réu caso a pretensão seja declarada inadmissível ou improcedente.

Parágrafo único. A União, o Distrito Federal, os Estados, os Municípios e o Ministério Público do Trabalho estão dispensados do depósito de que trata este artigo.

Art. 124. A demanda para a anulação de norma coletiva observará o procedimento comum do Código de Processo Civil e deverá ser proposta no prazo de até 90 (noventa) dias contados da celebração do contrato coletivo ou da ciência da sentença ou da decisão de embargos de declaração.

Parágrafo único. O juiz-relator deverá designar audiência para tentativa de conciliação.

Art. 125. O acolhimento da pretensão de impugnação à norma coletiva não importará na restituição das vantagens já recebidas pelos trabalhadores.

Seção III - Da ação declaratória de norma coletiva

Art. 126. As entidades sindicais habilitadas no âmbito de sua representação, o Ministério Público do Trabalho ou qualquer outra entidade que tenha participado da celebração do contrato coletivo ou da instauração do processo, judicial ou arbitral, poderão ajuizar demanda declaratória visando à obtenção de certeza quanto à aplicação ou interpretação de cláusula de norma coletiva.

Seção IV - Da ação de revisão de norma coletiva

Art. 127. As entidades sindicais habilitadas no âmbito de sua representação, o Ministério Público do Trabalho ou qualquer outra entidade que tenha participado da celebração da norma coletiva ou da instauração do processo, judicial ou arbitral, poderão ajuizar demanda de revisão de cláusula de contrato coletivo sempre que sobrevier modificação no estado de fato ou de direito, por fato superveniente e imprevisível.

TÍTULO V - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 128. O período de transição para a aplicação das normas de que trata o Título 1 será de 96 (e seis) meses contados da data de início da vigência desta Lei.

Art. 129. As entidades sindicais com registro concedido no Ministério do Trabalho e Emprego anterior ao início da vigência desta Lei estarão habilitadas para o exercício das atribuições e prerrogativas sindicais.

Parágrafo único. A habilitação sindical será cancelada se 3 (três) meses após o término do período de transição, a entidade não comprovar sua representatividade perante o Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 130. Enquanto não forem definidos pelo CNRT os requisitos de representatividade de que trata o inciso VIII do Art. 80 a representatividade das entidades sindicais será reconhecida mediante a observância requisitos previstos neste Título.

Art. 131. O sindicato de trabalhadores obtém representatividade para a habilitação sindical mediante a filiação de número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos trabalhadores do âmbito de representação.

§ 1º Para a aferição de representatividade, será considerada a relação entre o número de empregados filiados e o número de trabalhadores empregados no âmbito de representação do sindicato.

§ 2º A aferição de representatividade do sindicato organizado por atividade profissional regulamentada, na forma do Art. 11, considerará a relação entre o número de profissionais filiados e o número de profissionais da base de representação do sindicato.

Art. 132. A federação de trabalhadores obtém a representatividade para a habilitação sindical mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

I- filiação de, no mínimo, 5 (cinco) sindicatos habilitados junto ao MTE, no seu âmbito de representação; e

II filiação de trabalhadores aos sindicatos a ela filiados em número igual ou superior a 10% (dez cento) do total de trabalhadores empregados no âmbito de representação da federação.

Art. 133. A confederação de trabalhadores obtém a representatividade para a habilitação sindical mediante a filiação de, no mínimo, 5 (cinco) federações habilitadas junto ao MTE.

Art. 134. A central sindical obtém a representatividade para a habilitação sindical mediante a filiação de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos habilitados em cada uma das 5 (cinco) regiões do país.

Art. 135. O sindicato de empregadores obtém a representatividade para a habilitação sindical mediante o cumprimento de 2 (dois) dos seguintes requisitos:

I- filiação de número igual ou superior a 20% (vinte por cento) das empresas ou unidades econômicas em seu âmbito de representação;

II- filiação de empresas ou unidades econômicas cuja soma de capital social seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas no respectivo âmbito de representação;

III- filiação de empresas ou unidades econômicas cuja soma do número de seus empregados seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do número de empregados das empresas ou unidades econômicas no respectivo âmbito de representação.

Art. 136. A federação de empregadores obtém a representatividade para a habilitação sindical mediante a observância de 3 (três) dos seguintes requisitos:

I- filiação de sindicatos habilitados junto ao MTE, em pelo menos 3 (três) ramos de atividade econômica;

II- filiação de sindicatos habilitados junto ao MTE cuja soma de empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma das empresas ou unidades econômicas nos respectivos âmbitos de representação;

III- filiação de sindicatos habilitados junto ao MTE cuja soma de capital social das empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas nos respectivos âmbitos de representação;

IV- filiação de sindicatos habilitados junto ao MTE cuja soma do número de empregados nas empresas ou unidades econômicas filiadas seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do número de empregados das empresas ou unidades econômicas nos respectivos âmbitos de representação.

Art. 137. A confederação de empregadores obtém a representatividade para a habilitação sindical mediante o cumprimento de 3 (três) dos seguintes requisitos:

I- filiação de sindicatos habilitados junto ao MTE, em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, distribuídas nas 5 (cinco) regiões do país;

II- filiação de sindicatos, habilitados junto ao MTE, em pelo menos 12 (doze) unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma das empresas ou unidades econômicas correspondentes aos âmbitos de representação desses sindicatos;

III- filiação de sindicatos, habilitados junto ao MTE, em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, nas quais a soma do capital social das empresas ou unidades econômicas filiadas aos sindicatos vinculados à confederação seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma do capital social das empresas ou unidades econômicas correspondentes aos âmbitos de representação desses sindicatos;

IV- filiação de sindicatos, habilitados junto ao MTE, em pelo menos 18 (dezoito) unidades da Federação, nas quais a soma do número de empregados nas empresas ou unidades econômicas filiadas aos sindicatos vinculados à confederação seja igual ou superior a 20% (vinte por cento) da soma dos empregados das empresas ou unidades econômicas correspondentes aos âmbitos de representação desses sindicatos.

Art. 138. A contribuição sindical dos trabalhadores será extinta no período de três anos, a partir do início da vigência desta Lei e corresponderá a:

- I-75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro ano;
- II- 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo ano;
- III- 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro ano.

§ 1º Durante o período de transição, o percentual de repasse da contribuição sindical será de 5% (cinco por cento) para as confederações, 15% (quinze por cento) para as federações, 60% (sessenta por cento) para os sindicatos e 20% (vinte por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”.

§ 2º O sindicato deverá indicar a confederação e a federação para as quais serão destinados os recursos referidos no parágrafo anterior.

Art. 139. A contribuição sindical dos empregadores será extinta no período de 5 (cinco) anos, observando-se a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580, III, § 1º, 2º e 3º, e no Art. 581 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º A partir do terceiro ano contado do início da vigência desta Lei, a contribuição sindical corresponderá a:

- I-75% (setenta e cinco por cento) no terceiro ano;
- II- 55% (cinquenta e cinco por cento) no quarto ano;
- III- 35% (trinta e cinco por cento) no quinto ano.

§ 2º Durante o período de transição, o percentual de repasse da contribuição sindical será de 5% (cinco por cento) para as confederações, 15% (quinze por cento) para as federações, 60% (sessenta por cento) para os sindicatos e 20% (vinte por cento) para a “Conta Especial Emprego e Salário”;

§ 3º O sindicato deverá indicar a confederação e a federação para as quais serão destinados os recursos referidos no parágrafo anterior.

§ 4º Durante o decurso do prazo de que trata este artigo, a entidade sindical que comprovar sua representatividade, ou obtiver declaração expressa da confederação respectiva do setor econômico, garantindo o cumprimento dos requisitos de representatividade, poderá substituir a cobrança da contribuição sindical pela contribuição de negociação coletiva.

Art. 140. Até que seja aprovada a lei específica de que trata o Art. 2º, aplicar-se-ão às entidades sindicais de servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como das autarquias e fundações públicas, os arts. 4º a 13, incisos 1, 14 a 25, 27, 28, 43 e 56 a 58 desta Lei. (REVER ARTIGOS)

Parágrafo único. A presente Lei não será, de modo algum, interpretada em detrimento dos direitos e dos costumes que regulam as relações sindicais dos servidores públicos até que venha a ser aprovada a lei específica de que trata o art. 2º.

Art. 141. Caberá ao Ministro do Trabalho e Emprego instalar o CNRT no prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei.

Art. 142. Nos primeiros 12 (doze) meses após sua instalação, a Câmara Tripartite será composta por 18 (dezoito) membros e respectivos suplentes, observada a proporcionalidade da representação.

Art. 143. Nos primeiros 12 (doze) meses após sua instalação, as Câmaras Bipartites serão compostas, cada uma, por 12 (doze) membros e respectivos suplentes, observada a proporcionalidade da representação.

Art. 144. Caberá à representação do Governo as duas primeiras Presidências e Coordenações da Câmara Tripartite e das Câmaras Bipartites, respectivamente.

Art. 145. Nos períodos de que tratam os arts. 142 e 143 desta Lei, as representações dos trabalhadores e dos empregadores serão exercidas pelas entidades sindicais, participantes do Fórum Nacional do Trabalho, referidas no inciso II, do § 2º, do Art. 2º do Decreto 4.796, de 29 de julho de 2003.

Art. 146. No prazo de 90 (noventa) dias a contar da instalação do CNRT, a Câmara Tripartite deverá propor, para deliberação do Ministro do Trabalho e Emprego, a matéria de que cuida o inciso I do Art. 79.

Art. 147. As normas de direito processual desta Lei aplicar-se-ão desde logo, sem prejuízo da validade dos atos praticados antes da vigência delas.

Art. 148. Nas ações de que trata esta Lei, são devidos honorários advocatícios, nos termos do Código de Processo Civil e da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994.

Art. 149. O § 4º do Art. 789 da Consolidação passa a ter seguinte redação: §4º Na ação normativa, as partes responderão em proporções iguais pelo pagamento das custas, sobre o valor arbitrado na sentença”.

Art. 150. O Art. 876 de Consolidação das Leis do Trabalho passa a ter a seguinte redação:

“Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os contratos coletivos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados com assistência da Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.

Parágrafo único. Serão executados ‘ex officio’ os créditos previdenciários devidos em decorrência de decisão proferida pelos juizes e tribunais do trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo.

Art. 151. O Art. 12 da Lei nº 7.520, de 15 de julho de 1986, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 12. Compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2 Região processar a ação normativa e a ação em matéria de greve cujas decisões produzirão efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região”.

Art. 152. Fica extinta a contribuição assistencial e qualquer outra existente sob igual hipótese de incidência ou base de cálculo.

Art. 153. Ficam revogados os arts. 511 a 625, 625-A a 625-H e 856 a 875 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como a Lei nº 4.725, de 13 de julho de 1965, a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 e a Lei nº 8.073, de 30 de julho de 1990.

Parágrafo único. O Art. 580, III, § 1º, 2º e 3º, o Art. 581, o Art. 590 e o Art. 591 da Consolidação das Leis do Trabalho serão revogados ao término do período de transição definidos nos arts. 138 e 139.

Art. 154. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, correndo suas despesas por dotações orçamentárias próprias, ou suplementadas, se necessário.

Anexo III – Projeto de Lei alternativo sobre a reforma da estrutura sindical

CAPÍTULO I - DAS ENTIDADES SINDICAIS

Seção I

Das disposições gerais

Art. 1º A organização sindical urbana e rural é regulada por esta Lei.

§ 1º A organização sindical brasileira fundamenta-se nos princípios da democracia, da cidadania, da participação política e social, da representatividade, do direito ao trabalho digno, da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores e da promoção dos direitos fundamentais da pessoa humana.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Lei não excluem outros decorrentes das convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

Art. 2º É livre a organização sindical 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.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda do trabalho em comum, no mesmo setor econômico ou ramo de atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos trabalhadores que exerçam profissões regulamentadas em lei ou que, para o seu exercício, obedeçam habilitação especificada em lei.

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.

Art. 4º 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.

Seção II

Das sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais

Art. 5º A organização sindical compreende sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais.

Art. 6º 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.

Art. 7º Os sindicatos podem ser municipais, intermunicipais, estaduais, interestaduais e nacionais.
Parágrafo único. Dentro da base territorial, é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

Art. 8º É facultado a sindicatos da mesma categoria, quando em número não inferior a 5 (cinco), organizarem-se em federação.

Art. 9º É facultado a federações da mesma categoria, quando em número não inferior a 3 (três), organizarem-se em confederação.

Art. 10. As centrais sindicais têm papel institucional e político e representam as entidades sindicais a elas associadas.

Art. 11. As expressões “sindicato”, “federação” e “confederação”, seguidas da designação de uma atividade econômica ou profissional, e a expressão “central sindical” constituem denominações privativas das entidades sindicais constituídas e registradas na forma desta Lei.

Seção III

Do registro sindical

Art. 12. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego proceder ao registro sindical.

Parágrafo único. O processo de registro sindical é regulado em instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho e Emprego.

Art. 13. O registro sindical investe a entidade nas prerrogativas do art. 4º.

Art. 14. 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 da maioria dos representados pela entidade original.

Seção IV

Das deliberações e da gestão sindicais

Art. 15. 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 das federações, confederações e centrais sindicais.

Art. 16. A administração do sindicato é exercida pelos seguintes órgãos, além de outros previstos no estatuto:

I – diretoria;

II – assembléia geral;

III – conselho fiscal.

Art. 17. A administração das federações, confederações e centrais sindicais é exercida pelos seguintes órgãos, além de outros previstos no estatuto:

I – diretoria;

II – conselho de representantes;

III – conselho fiscal.

Art. 18. O mandato dos membros eleitos para a administração de entidade sindical não pode ser superior a 4 (quatro) anos.

Art. 19. Constitui atribuição exclusiva da diretoria do sindicato a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da diretoria.

§ 1º O estatuto definirá a composição da diretoria da entidade sindical que deve ter, no mínimo, 7 (sete) e, no máximo, por 81 (oitenta e um) membros e respectivos suplentes.

§ 2º Assegurado o limite mínimo de dirigentes, previsto no § 1º, podem ser eleitos:

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

II – nas empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 200 (duzentos) empregados, 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.

§ 3º Os limites previstos nos § 2º podem ser alterados por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 20. São atribuições exclusivas da assembléia geral dos associados:

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.

§ 1º A convocação da assembléia geral deve ser objeto de ampla divulgação.

§ 2º Para a realização de assembléia geral destinada a deliberar sobre processo eleitoral é obrigatória a publicação de edital de convocação em jornal de grande circulação na área de abrangência da entidade sindical.

§ 3º O quorum para validade de assembléia geral é o estabelecido no estatuto.

§ 4º São sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da assembléia geral sobre:

I – eleição de associado para representação da categoria;

II – deliberação sobre os atos da diretoria, relativos a penalidades impostas a associados.

Art. 21. Compete à assembléia de representados decidir sobre:

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.

§ 1º Estão aptos a participar da assembléia de representados todos os integrantes da categoria atingidos pela deliberação, independentemente de filiação ao sindicato.

§ 2º Nas hipóteses de convocação de assembléia de representados prevista nos incisos I e

II, é obrigatória a publicação de edital de convocação em jornal de grande circulação nos Municípios abrangidos na base territorial da categoria.

Art. 22. O conselho de representantes é formado pelas delegações das entidades filiadas à federação, confederação ou central sindical, de acordo com os respectivos estatutos.

Parágrafo único. Compete ao conselho de representantes:

I – instituir o processo eleitoral e eleger a comissão eleitoral;

II – aprovar o orçamento da entidade sindical e as contas prestadas pela diretoria;

III – aprovar os estatutos.

Art. 23. O conselho fiscal é composto de 3 (três) membros efetivos e respectivos suplentes, e sua competência é limitada à fiscalização da gestão financeira.

Seção V

Das eleições sindicais

Art. 24. No prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias e, no mínimo, de 90 (noventa) dias antes do término do mandato, o sindicato deve convocar assembléia geral para definir a data de realização das eleições da diretoria e do conselho fiscal.

Art. 25. Os atos eleitorais são organizados e realizados por comissão eleitoral, com plenos poderes, designada pela assembléia geral de que trata o art. 24, com 3 (três) integrantes da categoria representada e mais um representante de cada chapa inscrita.

Art. 26. A diretoria e o conselho fiscal dos sindicatos são eleitos em votação direta dos associados.

Art. 27. São condições para o exercício do direito de voto e para a investidura em cargo de direção sindical:

I – ser filiado à entidade sindical e estar empregado na respectiva categoria ou aposentado;

II – ser maior de 16 (dezesesseis) anos para votar e de 18 (dezoito) anos para ser votado.

Parágrafo único. O aposentado tem o direito de manter filiação, votar e ser votado na entidade sindical representativa da base à qual pertencia quando se aposentou.

Art. 28. Não pode concorrer a cargo de direção sindical, nem permanecer no seu exercício:

I – quem tiver rejeitadas suas contas de exercício em cargo de administração sindical;

II – quem houver sido condenado, em sentença transitada em julgado, por lesão ao patrimônio de qualquer entidade sindical.

Seção VI

Das garantias da representação e dos dirigentes sindicais

Art. 29. A toda empresa ou trabalhador que exerçam respectivamente atividade econômica ou profissional assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria.

Art. 30. É garantida a liberdade de filiação às entidades sindicais.

Parágrafo único. Compete à assembléia geral do sindicato e ao conselho de representantes das federações, confederações e centrais sindicais, a deliberação sobre a filiação ou não à entidade sindical.

Art. 31. É livre o exercício da atividade de dirigente sindical, sendo asseguradas:

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.

II – proteção contra transferência unilateral que dificulte ou torne impossível o desempenho das atribuições sindicais, ressalvado o caso de extinção do estabelecimento.

§ 1º Os dirigentes afastados do trabalho a pedido da entidade sindical são por ela remunerados, salvo disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício decorre de eleição prevista em lei, inclusive o conselho fiscal.

Art. 32. A entidade sindical deve notificar o empregador, dentro de 48 (quarenta e oito) horas e por escrito, o dia e a hora do registro da candidatura de seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo-lhe comprovante no mesmo sentido.

Seção VII

Da gestão financeira

Art. 33. As entidades sindicais devem organizar os lançamentos contábeis de forma a permitir o acompanhamento das transações, dos débitos e dos créditos, do recolhimento e do repasse das contribuições, assim como o conhecimento da composição patrimonial, a determinação dos custos dos serviços, o levantamento dos balanços gerais, a análise e a interpretação dos resultados econômicos e financeiros.

Art. 34. Os dirigentes sindicais respondem pela violação aos deveres de:

I – proceder à regular escrituração contábil e à prestação anual de contas na forma e segundo os padrões e normas gerais da contabilidade;

II – manter disponíveis à livre consulta de qualquer representado, pelo prazo de 5 (cinco) anos, o balanço, os balancetes, a memória completa dos lançamentos contábeis dos créditos e dos repasses referentes à contribuição sindical, a cópia do estatuto da entidade vigente no período respectivo e a relação nominal atualizada dos dirigentes sindicais, com a respectiva ata de posse;

III – proporcionar o acesso dos representados aos estatutos e às informações aludidas neste artigo.

CAPÍTULO II - DO CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Seção I

Das disposições gerais

Art. 35. São receitas das entidades sindicais:

I – as contribuições associativa e confederativa;

II – a contribuição sindical;

III – os frutos dos rendimentos de seu patrimônio;

IV – as doações e legados, quando aceitos na forma de seus estatutos;

V – as multas e outras rendas.

Seção II

Das contribuições associativa e confederativa

Art. 36. A contribuição associativa é a prestação de recursos fundada no vínculo associativo em favor das entidades sindicais, conforme o disposto em estatuto e deliberações de assembléia.

Art. 37. A contribuição confederativa, destinada ao custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, é fixada por assembléia geral e é devida pelos associados ao sindicato.

Art. 38. É prerrogativa dos sindicatos de trabalhadores, quando autorizados por seus filiados, requisitar por escrito à empresa o desconto das contribuições associativa e confederativa em folha de pagamento.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deve ser efetuado até o décimo dia subsequente ao desconto, sob pena de multa em favor da entidade sindical no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescido de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais.

Seção III

Da contribuição sindical

Art. 39. A contribuição sindical é o valor devido em favor das entidades sindicais, fundada na participação em negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado.

Art. 40. O valor da contribuição sindical, respeitados os limites estabelecidos nesta Lei, é fixado pela assembléia dos representados, de que trata o art. 21.

Art. 41. Os sindicatos devem publicar edital com as deliberações da assembléia de representados sobre a contribuição sindical em pelo menos um jornal de grande circulação nos Municípios de sua base territorial.

Art. 42. A cobrança de contribuição sindical é prerrogativa do sindicato, sendo o desconto ou pagamento realizado mediante a celebração da convenção ou do acordo coletivo de trabalho ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas assembléias dos sindicatos envolvidos nas negociações.

§ 1º Cumpre aos empregadores descontar a contribuição sindical da remuneração dos trabalhadores e repassá-la ao sindicato, mediante depósito na conta corrente de que trata o art. 43, até o décimo dia subsequente ao desconto.

§ 2º A importância da contribuição sindical deve ser distribuída na seguinte proporção:

I – 75% (setenta e cinco por cento) para o sindicato;

II – 10% (dez por cento) para a federação a que for filiado o sindicato;

III – 5% (cinco por cento) para a confederação a que for filiada a federação;

IV – 10% (dez por cento) para a central sindical a que for filiado o sindicato.

§ 3º O repasse a que se refere o § 2º deve ser feito pelo sindicato arrecadador até o último dia do mês em que receber a contribuição.

§ 4º Na hipótese de inexistência do sindicato ou recusa deste em negociar, a federação ou confederação responsável pela negociação coletiva podem arrecadar a contribuição sindical, deliberada na forma desta Lei.

§ 5º O recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo fixado pela assembleia e o repasse fora dos prazos estabelecidos nos §§ 1º e 3º são acrescidos de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido, além de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo das cominações penais.

Art. 43. As entidades sindicais devem manter conta corrente destinada exclusivamente ao recebimento e movimentação da contribuição sindical.

Art. 44. A contribuição sindical é devida por todos os trabalhadores representados na negociação coletiva.

§ 1º A contribuição sindical não pode ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração do trabalhador e é descontada mensalmente, enquanto vigorar a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Na hipótese de não haver filiação entre sindicato, federação, confederação ou central sindical, o limite previsto no § 1º será reduzido na proporção dos repasses que deixarão de ser feitos, conforme percentuais estabelecidos no § 2º do art. 42.

§ 3º No caso de negociação coletiva frustrada, a contribuição é descontada pelo período de um ano após a autorização da assembleia de representados.

§ 4º São deduzidas da remuneração, para fins de cálculo da contribuição sindical, as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e à contribuição previdenciária oficial.

§ 5º O empregador deve informar ao sindicato os nomes dos trabalhadores e o valor total das remunerações, bruta e líquida, que foram considerados para o pagamento da contribuição.

§ 6º As informações prestadas nos termos do § 3º são sigilosas e sua divulgação configura conduta anti-sindical, independente da responsabilidade civil e penal.

Art. 45. A contribuição sindical é devida por todos os empregadores representados na negociação coletiva, independentemente do porte e do número de trabalhadores.

§ 1º Estão isentas de pagamento as empresas que não tiveram empregados para execução de suas atividades no período em que vigorar a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Na hipótese de negociação coletiva frustrada, estão isentas de pagamento da contribuição as empresas que não tenham empregados quando encerradas as negociações.

§ 3º O valor da contribuição sindical dos empregadores corresponde a um percentual do capital social, do faturamento ou do lucro ou, ainda, de uma composição dessas bases, a critério da assembleia de representados.

§ 4º Para os empregadores rurais não organizados em empresa, o capital social será substituído pelo valor da terra nua tributável, declarada no Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural.

CAPÍTULO III - DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LOCAIS DE TRABALHO

Seção I

Das disposições preliminares

Art. 46. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, com os seguintes objetivos:

I – representar os trabalhadores perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

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;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

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.

Art. 47. 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.

Seção II

Da instalação

Art. 48. A representação dos trabalhadores é instalada pelo sindicato que representa a categoria preponderante na empresa, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 20% (vinte por cento) dos trabalhadores com mais de 6 (seis) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deve comunicar previamente a instalação da representação ao empregador e ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores tem o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores podem instalar diretamente a representação.

Art. 49. A representação dos trabalhadores é constituída nas empresas, de acordo com a seguinte proporção:

I – até 75 (setenta e cinco) trabalhadores: 1 (um) representante;

II – de 76 (setenta e seis) a 150 (cento e cinquenta) trabalhadores: 2 (dois) representantes;

III – de 151 (cento e cinquenta e um) a 300 (trezentos) trabalhadores: 3 (três) representantes;

IV – de 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;

V – de 501 (quinhentos e um) a 800 (oitocentos) trabalhadores: 5 (cinco) representantes;

VI – de 801 (oitocentos e um) a 1.000 (mil) trabalhadores: 6 (seis) representantes.

§ 1º Nas empresas com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, devem ser acrescidos 2 (dois) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.

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

Seção III

Da eleição e da posse

Art. 50. 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.

Art. 51. Os representantes são eleitos mediante voto livre, direto e secreto.

§ 1º Os candidatos participam da eleição por meio de chapas.

§ 2º A composição da representação dos trabalhadores é determinada pela proporcionalidade dos votos obtidos pelas chapas.

§ 3º O sindicato deve assegurar a todas as chapas igualdade de condições para a disputa eleitoral.

§ 4º O empregador deve oferecer as condições necessárias para o normal desenvolvimento do processo eleitoral.

Art. 52. São eleitores todos os que estiverem trabalhando na empresa há mais de 3 (três) meses.

Art. 53. Podem ser eleitos todos os trabalhadores com mais de 18 (dezoito) anos de idade, empregados na empresa há mais de 12 (doze) meses, contados os períodos descontínuos.

Art. 54. Os ocupantes de cargos de gestão da empresa não podem votar nem ser votados para a representação dos trabalhadores.

Parágrafo único. O representante promovido a cargo de gestão perde imediatamente seu mandato.

Art. 55. Apurados os votos, são declarados os eleitos, que tomarão posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

Art. 56. Os documentos referentes ao processo eleitoral devem permanecer, pelo prazo de 6 (seis) anos, sob a guarda do sindicato e à disposição para livre consulta de qualquer trabalhador, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 57. Aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Seção IV

Do mandato

Art. 58. O mandato dos representantes é de 2 (dois) anos, sendo permitida uma reeleição, salvo disposto de modo diverso em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 59. A representação dos trabalhadores não pode sofrer redução no número de representantes e nem ser extinta antes do término do mandato, ainda que haja diminuição de trabalhadores, ressalvado o caso de encerramento das atividades da empresa.

Art. 60. Os representantes podem ser destituídos somente por deliberação de assembléia convocada especialmente para esse fim pelo sindicato ou por, no mínimo, 1/3 (um terço) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A destituição é decidida pela maioria absoluta dos trabalhadores, mediante voto pessoal, livre, direto e secreto, com a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Art. 61. Havendo vacância, deve ser realizada eleição para a escolha do substituto que concluirá o mandato.

Art. 62. A vacância, a substituição e a extinção do mandato devem ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Seção V - Da proteção aos representantes e à representação

Art. 63. O representante dos trabalhadores goza de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, sendo asseguradas:

I – vedação da dispensa do empregado a partir do registro da candidatura e, se eleito, 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.

II – proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

III – liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores.

Art. 64. Para o exercício de suas funções, o representante tem direito a crédito mensal de horas, conforme o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho coletivo.

Art. 65. Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.

Seção VI - Do direito de informação e de reunião

Art. 66. A representação dos trabalhadores deve ter acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.

Art. 67. O representante deve preservar o sigilo das informações confidenciais mesmo após o final do mandato.

Parágrafo único. São confidenciais as informações estratégicas da empresa e as informações pessoais de seus trabalhadores.

Art. 68. É direito dos trabalhadores reunirem-se em assembléia, que pode ser convocada pela representação ou por, pelo menos, 20% (vinte por cento) dos trabalhadores da empresa.

Parágrafo único. A assembléia durante o horário de trabalho pode ser convocada somente mediante acordo com a empresa.

CAPÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 69. O Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar com a seguinte redação:

“TÍTULO VI - CAPÍTULO I - DO DIÁLOGO SOCIAL, DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Art. 611. O Estado deve promover o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação proporcional das entidades representantes de trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.

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.

Art. 613. Para os fins desta Consolidação, consideram-se:

I – atores coletivos: as entidades sindicais, os empregadores e as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho;

II – negociação coletiva: o procedimento adotado pelos atores coletivos visando à celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou à resolução de conflitos coletivos de trabalho;

III – convenção coletiva de trabalho: o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho;

IV – acordo coletivo de trabalho: o acordo normativo celebrado entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipule condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas às respectivas relações de trabalho.

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 assembléia de representados, à federação ou à confederação.

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

Art. 615. É obrigatória a participação dos atores coletivos na negociação coletiva sempre que convocada pela outra parte, devendo ser observado o princípio da boa-fé objetiva.

§ 1º Considera-se boa-fé objetiva, entre outros:

- I – participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;
- II – formular e responder as propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;
- III – prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação de forma leal e com honestidade;
- IV – preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;
- V – obter autorização da assembléia de representados para propor negociação coletiva, celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para solução do conflito coletivo de interesses.

§ 2º A violação ao dever de boa-fé configura conduta anti-sindical.

§ 3º Não é obrigatória a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 616. Os sindicatos de trabalhadores e de empregadores somente podem propor a negociação coletiva com pauta específica.

Art. 617. A assembléia de representados deve ser convocada especialmente para autorizar o início de negociação coletiva.

§ 1º Na hipótese de inexistência de sindicato ou recusa deste em negociar, a federação pode substituí-lo para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Caso inexistam sindicato e federação, ou ambos se recusem em negociar, a confederação pode substituí-los para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 3º No caso de acordo coletivo de trabalho, devem ser convocados todos os trabalhadores da empresa ou empresas, representados pela entidade sindical.

Art. 618. A recusa reiterada à negociação caracteriza conduta anti-sindical e quebra do princípio da boa-fé objetiva.

Parágrafo único. A recusa a celebrar convenção ou acordo coletivo não caracteriza recusa à negociação coletiva.

Art. 619. As convenções e os acordos coletivos de trabalho devem observar a forma escrita e conter as condições ajustadas bem como ementa, com indicação dos sujeitos e âmbito de representação dos atores coletivos.

Parágrafo único No prazo de 8 (oito) dias da data da celebração, os atores coletivos devem promover o depósito de uma via da convenção ou acordo coletivo de trabalho no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 620. As cláusulas da convenção ou do acordo coletivo têm sua vigência prorrogada até que seja celebrada nova convenção ou acordo.

CAPÍTULO II - DA CONDUTA ANTI-SINDICAL

Art. 621. Configura conduta anti-sindical 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 – induzir trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical;

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

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

VIII – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

Art. 622. Configura conduta anti-sindical de entidade sindical representante de trabalhadores:

I – induzir o empregador a admitir ou demitir trabalhador em função de sua filiação ou não a entidade sindical;

II – interferir nas organizações sindicais de empregadores;

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

IV – violar o sigilo das informações confidenciais, assim consideradas as informações estratégicas da empresa e as informações pessoais de seus trabalhadores;

V – desrespeitar reiteradamente as normas legais relativas à organização sindical.

Art. 623. A conduta anti-sindical sujeita o responsável a multa administrativa correspondente a 5 (cinco) vezes o salário normativo da categoria representada, sem prejuízo da indenização à entidade sindical prejudicada e da reparação pelos danos sofridos pelo empregado, inclusive morais.

Parágrafo único. A conduta anti-sindical, apurada em juízo, praticada por dirigente sindical implica a perda do respectivo mandato.” (NR).

Art. 70. Até que seja aprovada lei específica, a organização sindical e a negociação coletiva dos servidores públicos são, no que couber, reguladas por esta Lei.

§ 1º As associações de servidores públicos têm legitimidade para representar seus filiados judicial e extrajudicialmente, inclusive para negociar com a Administração Pública direta e indireta.

§ 2º A presente Lei não será interpretada em detrimento dos usos e costumes que regulam as relações sindicais dos servidores públicos.

Art. 71. No prazo de 3 (três) anos, a contar da vigência desta Lei, os sindicatos podem continuar arrecadando a contribuição sindical na forma estabelecida nos arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho e no Decreto-lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971.

Parágrafo único. A assembléia de representados pode deliberar, a qualquer tempo, antes do prazo fixado no caput, pela adoção, em caráter irrevogável, da forma de arrecadação da contribuição sindical prevista nesta Lei.

Art. 72. No prazo máximo de 3 (três) anos as entidades sindicais devem adequar seus estatutos e renovar o seu registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 73. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 74. São revogados:

I – a partir da vigência desta Lei, os arts. 511 a 535, 537 a 562, 564 a 566, 570 a 577, 624 e 625 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – após 3 (três) anos, a contar da vigência desta Lei, os arts. 578 a 593 e 598 a 610, da Consolidação das Leis do Trabalho, o Decreto-lei nº 1.166, de 15 de abril de 1971, o inciso II do art. 17 da Lei nº 9.393, de 19 de dezembro de 1996, e o art. 5º da Lei nº 9.701, de 17 de novembro de 1998.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de. Crise Econômica e Interesses Organizados, São Paulo: Edusp, 1996.

ALMEIDA, José Maria de. A reforma sindical do governo Lula. Mimeo, 2004.

ALVES, Giovanni. Limites do sindicalismo – Marx, Engels e a crítica da economia política. Dissertação de mestrado, Unicamp, Campinas: 1992.

_____. O novo e precário mundo do trabalho – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo, São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. Trabalho e mundialização do Capital – a nova degradação do trabalho na era da globalização, São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. Trabalho e sindicalismo no Brasil – Um balanço crítico da década neoliberal. Revista de Sociologia política, Curitiba: n. 19, nov-2002.

ANTUNES, Ricardo. O novo sindicalismo no Brasil. São Paulo: Pontes, 1995 a

_____. Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995b.

_____. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

BHIR, Alain. Da grande noite a alternativa: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1999.

BIAVASCHI, Magda Barros. O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. Tese de doutorado, Campinas: Unicamp, 2005.

BOITO JR, Armando. O Sindicalismo de Estado no Brasil. Uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

_____. Política neoliberal e sindicalismo no Brasil. São Paulo: Xamã, 1999.

BORGES, Altamiro; POCHMANN, Márcio. Era FHC - A regressão do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

CARNEIRO, Pascoal. Avanços e armadilhas da reforma sindical em curso. In, BORGES, Altamiro (org). A reforma sindical e trabalhista no governo Lula. São Paulo: Anita Garibaldi, 2004.

CARVALHO, Durval ; SIMÕES, Renato. Centralismo democrático – Com os pés no chão. Revista Teoria e Debate – n. 13 - jan/fev/mar/1991.

CENTRO DE PESQUISA VERGUEIRO. Pacto Social, de Collor a Itamar. Edição do Centro de Pesquisa Vergueiro, São Paulo: 1995.

COSTA, Sílvio. Tendências e Centrais Sindicais. São Paulo: Anita Garibaldi/Editora Goiânia, 1995.

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: Dieese, 2001.

GALVÃO, Andréia. Participação e Fragmentação: a prática sindical dos metalúrgicos do ABC nos anos 90. Dissertação de mestrado, Campinas: Unicamp, 1996.

GIANNOTTI, Vito e NETO, Sebastião Lopes. A CUT ontem e hoje. São Paulo: Vozes, 1991.

MARX, Karl. Salário Preço e Lucro. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

MARTINS, Heloisa Helena T. S., A burocratização do sindicato no Brasil, São Paulo: Hucitec, 1989.

MARTINS, Jorge Luis et al. Reforma sindical e trabalhista: A CUT na encruzilhada. Mimeo, 2004.

MATTOS, Marcelo Badaró. Trabalhadores e sindicato no Brasil Rio de Janeiro: Vício de Leitura, 2002.

MENEGUELLI, Jair. Enfrentar a crise e retomar o desenvolvimento: o desafio dos anos 90. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins. (org), O futuro do sindicalismo. São Paulo: Nobel, 1992.

MORAES FILHO, Evaristo. O problema do sindicato único no Brasil – seus fundamentos sociológicos. Rio de Janeiro: A Noite, 1962.

MOTA, Daniel Pestana. Breves apontamentos sobre a reforma sindical. Revista Justiça do Trabalho, n. 234 – v. 20, Porto Alegre: jun. 2003.

_____. A nova estrutura sindical tem que estar a serviço dos trabalhadores e não de cúpula da direção sindical . Jus Navigandi, Teresina, a. 7, n. 91, 2 out. 2003. Disponível <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4268>>.

NOGUEIRA, Arnaldo José F. A modernização conservadora do sindicalismo brasileiro - A experiência do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. São Paulo: Educ, 1997

NORONHA, Eduardo Garuti. Greves na transição brasileira. Campinas, Dissertação de Mestrado em Ciência Política, Campinas: Unicamp, 1992.

OFFE, Claus. A democracia partidária competitiva e o Welfare State Keynesiano: fatores de estabilidade e desorganização. Dados, v. 26, n. 1, 1983.

OLIVEIRA, Lourival José de. Direito do Trabalho, organização de trabalhadores e modernização. Curitiba: Juruá, 2003.

POCHMANN, Marcio. Mudança e continuidade na organização sindical brasileira. In MATOSO, J.E. e OLIVEIRA, C. A B. (orgs). Crise e Trabalho no Brasil – Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

RODRIGUES, Iram Jacome. Sindicalismo e Política - a trajetória da CUT, São Paulo: Scritta, 1997

RODRIGUES, Leôncio Martins. CUT: os militantes e a ideologia. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

RODRIGUES, Leôncio Martins, CARDOSO, Adalberto Moreira. Força Sindical: uma análise sócio-política. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

SANTANA, Marco Aurélio. Política e História em disputa: O novo sindicalismo e a idéia de ruptura com o passado. In Rodrigues. Iram Jácome (org). O novo sindicalismo vinte anos depois. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. Homens Partidos: comunistas e sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2001.

SANTOS, Ariovaldo. Trabalho e Globalização: A crise do sindicalismo propositivo. Projeto Editorial Práxis, São Paulo: 2001

SANTOS, Sergio Tadeu Rodrigues dos. O “NOVO” NO NOVO SINDICALISMO? O (atual) debate sobre organização sindical no sindicalismo-CUT Dissertação de Mestrado, Rio de Janeiro: UERJ, 2002.

SIQUEIRA NETO, José Francisco; OLIVEIRA, Marco Antonio. Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil, In MATOSO, J.E. e OLIVEIRA, C. A B. (orgs). Crise e Trabalho no Brasil – Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

SÓRIA SILVA, Sidharta. Reforma sindical, CUT e neocorporativismo. Dissertação de Mestrado, Marília: UNESP, 2005.

VELLOSO, João Paulo dos Reis *et al* (org). O futuro do sindicalismo – CUT, Força Sindical, CGT - São Paulo: Nobel, 1992.

WEFFORT, Francisco. Participação e conflito industrial: Contagem e Osaco 1968. São Paulo: Cebrap, 1962.

Outras fontes consultadas

Boletim da Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), n.90, 2005.

CUT. O que é Contrato Coletivo. CUT Boletim Nacional, n. 19, São Paulo: CUT, 1988a

CUT. III Congresso Nacional da CUT (III CONCUR). Belo Horizonte: Central Única dos Trabalhadores, 1988b.

CUT. IV Congresso Nacional da CUT (IV CONCUR). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1991.

CUT. V Congresso Nacional da CUT (V CONCUR). São Paulo: Central Única

dos Trabalhadores, 1994.

CUT. VI Congresso Nacional da CUT (VI CONCURT). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 1997

CUT. VII Congresso Nacional da CUT (VII CONCURT). Serra Negra (SP): Central Única dos Trabalhadores, 2000.

CUT. Posições e Propostas para uma Reforma Sindical e Trabalhista, São Paulo: CUT, 2003.

CUT. VIII Congresso Nacional da CUT (VIII CONCURT). São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2005.

Decreto 4.796/2003 – Regimento Interno do FNT.

PSTU, Boletim Movimento, 08 dez. 2005.

Revista Debate Sindical n. 48 – jun-ago-2004.

Revista Observatório Social, n. 7 – Novembro 2004

Documentos eletrônicos

<http://www.info.planalto.gov.br/download/discursos/pr001.doc>, acesso em: 01 out. 2005.

<http://www.info.planalto.gov.br/download/discursos/pr137.doc>, acesso em: 01 out. 2005.

<http://www.diap.org.Br/agencia/Anexos/RefSindCNContra.doc> acesso em: 03 out. 2005.

<http://www.cnmcut.org.br/5Congresso/discursoheguiberto.htm>, acesso em: 05 out. 2005.

<http://www.coonat.org.br/portalcut/documentos/a20209.htm>, acesso em: 05 out. 2005.

<http://www.cat-ipros.org.br/catpress5.htm>, acesso em: 01 nov. 2005.

www.sinal.org.br/informativos, acesso em: 02 nov. 2005.

http://www.bsi.com.br/~fetiép/NOTICIAS_01.htm, acesso em: 02 dez. 2005.

www.cut.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=1856&sid=22 - 39k
acesso em: 15 dez. 2005.

www.cni.org.br/produtos/diversos/src/rev49/Pg29_31AgenaLegislativa.pdf acesso
em: 26 jan. 2006.