

MERCADO DE TRABALHO

conjuntura e análise

Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise - nº 5, julho 1997

A opinião dos atores

Fortalecendo os Sindicatos e a Negociação Coletiva

PAULO PAIVA (Ministro de Estado do Trabalho)

A necessidade de reformar a legislação trabalhista no Brasil repousa em duas razões. A primeira é a de adequar o marco regulatório que governa o funcionamento do mercado e das relações de trabalho no País a uma sociedade democrática, fortalecendo a cidadania e os direitos coletivos. A segunda é a de adequar a legislação brasileira a uma economia aberta e competitiva que está exigindo do mercado de trabalho, maior flexibilidade, menores custos não-salariais e mais negociação sobre as condições gerais de trabalho, inclusive sobre o emprego.

Neste artigo, centro-me, especialmente, na necessidade de modernizar a organização sindical, requisito essencial para fortalecer e democratizar a representação dos trabalhadores na negociação coletiva.

De fato, a legislação trabalhista brasileira mantém-se quase que inteiramente inalterada desde a sua consolidação, no período do Estado Novo. A sua adequação à uma sociedade que se democratizou exige mudanças profundas visando fortalecer as relações coletivas, inclusive para aumentar o poder de barganha dos trabalhadores na defesa dos seus postos de trabalho.

O arcabouço das relações trabalhistas construído no período do Estado Novo visava consolidar e proteger uma classe operária disponível para o processo de industrialização e incorporá-la à sociedade moderna. As principais características deste modelo são:

1. A unicidade sindical de base municipal e a organização por categoria profissional e categoria econômica. É o sistema confederativo de organização sindical.
2. A contribuição sindical compulsória, denominada anteriormente de imposto sindical, que financia o sistema confederativo. Posteriormente, outras contribuições, como a assistencial e a confederativa têm sido, também, aplicadas de forma generalizada.
3. A presença do Estado, cuja expressão maior de intervenção, modificada pela Constituição de 1988, era, do lado do Executivo, o enquadramento sindical, através do qual cabia ao Ministério do Trabalho o reconhecimento e a autorização para o funcionamento do sindicato. Do lado do Judiciário, foi estabelecido o poder normativo da Justiça do Trabalho.
4. No campo dos direitos individuais foi desenvolvido um sistema amplo e detalhado de

proteção aos trabalhadores, inicialmente consagrado na CLT e, posteriormente, no artigo 7o da Constituição Federal de 1988.

Este modelo foi desenvolvido no contexto de um Estado autoritário, corporativo e paternalista. Suas características mostram que, na sua origem, já constringia as relações coletivas. De fato, o modelo elimina a autonomia e liberdade sindicais, restringindo os direitos coletivos. Historicamente, a proteção está estabelecida na legislação e na ampliação das relações individuais e não através do fortalecimento das relações coletivas.

A partir da década de oitenta, ao consolidar-se a democracia em nosso país, ampliaram-se os espaços de soluções negociadas, e surgiram as centrais sindicais como instâncias nacionais de agregação de sindicatos, à margem do sistema confederativo. A legislação trabalhista tem de se adequar a essa nova realidade. Torna-se, assim, urgente fortalecer as relações coletivas no campo da legislação trabalhista, independentemente de qualquer outra consideração. Isto requer a construção de um novo modelo de organização sindical e de negociações coletivas que contenha a s seguintes características:

1. Consolidar a autonomia e a liberdade sindicais ao se instalar um sistema de pluralidade sindical. Isso romperia com o monopólio de representação sindical e implicaria, também, na eliminação da contribuição sindical. A substituição do sistema de unicidade pelo de pluralidade sindical requer mudar o inciso ii do Artigo 8o da Constituição Federal de 1988. Isso requer a construção negociada de um novo modelo de organização sindical e de seu financiamento. O sistema de organização sindical com base na definição de categoria profissional e econômica conforma-se com o sistema de unicidade mas não necessariamente com o modelo de pluralidade sindical. Ademais, as centrais sindicais que têm legitimidade política precisam ter amparo na estrutura sindical brasileira. Portanto, construir um novo modelo sindical não é uma questão trivial, devendo exigir um amplo debate entre os atores políticos relevantes. Algumas propostas foram lançadas, outras estão em gestação. A CUT , por exemplo, apresenta ao debate um modelo sindical que denomina de orgânico., com comitês nas empresas mas com vinculação com a central sindical. Existem também propostas para a formação de sindicatos por empresa, ou seja, um modelo descentralizado e flexível onde a representação sindical estaria necessariamente aderente às especificidades do local de trabalho. Outras sugestões contemplam um modelo híbrido, mantendo a unicidade na base e a pluralidade nas instâncias superiores. Na verdade, as questões mais polêmicas referem-se à definição da base sindical., a possibilidade da existência de mais de um sindicato na mesma base e sua estrutura vertical. A definição, negociada, dos níveis de representação e de negociação, constitui a essência do novo modelo bem como da forma de financiá-lo.

2. O fortalecimento dos sindicatos e sua democratização são elementos essenciais para se colocar a negociação coletiva no cerne da relação capital/trabalho no Brasil. Nesta matéria, o debate já avançou muito nos últimos anos. A ênfase hoje centra-se menos na necessidade de relevar a negociação e mais no modelo ou formato que deveria assumir. Existem, de fato, várias propostas. Uma limita as negociação ao âmbito das empresas. Outras procuram definir distintos níveis de negociação, separando temas para negociação nacional, regional e por empresa ou categoria. Ou seja, a questão central é qual é (ou quais são) o(s) nível (eis) de negociação. De qualquer forma, o modelo de negociação deverá ser compatível com o modelo de organização sindical.

Mudanças dessa magnitude não se materializam com rapidez e sem uma amplo debate com a sociedade. Trata-se, efetivamente, da discussão de um novo contrato social. Em uma sociedade democrática a via apropriada é da construção de consensos entre os atores sociais , como condição prévia, para que o Congresso possa apreciá-las.

É fundamental, organizar instâncias politicamente legítimas para a elaboração das propostas

que consubstanciarão este novo contrato social . Esta não é uma tarefa apenas do governo. Tão responsáveis são os empresários e os trabalhadores. Aos três segmentos cabe construir, juntos, um novo contrato social que permita fortalecer os sindicatos e a negociação coletiva, construindo a cidadania nas relações de trabalho.

[Retornar ao início da seção](#)

A Emergência da Modernização

Carlos Eduardo Moreira Ferreira (Presidente da Federação e do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo.)

O debate em torno da modernização da organização sindical no Brasil é uma imposição da nova realidade econômica brasileira, que surgiu com o Plano de Estabilização de 1994, o Real. A economia mudou, a produção mudou e está mais do que na hora de mudarem as relações trabalhistas e a organização sindical no País.

Acreditamos que seja um momento privilegiado para discutirmos o tema pois, a despeito dos graves problemas sociais que o País enfrenta, com o desemprego em primeiro lugar, vivemos um momento de estabilidade econômica e normalidade institucional que reforça a confiança no futuro do Brasil.

O primeiro ponto que, a nosso ver, seria fundamental para a modernização sindical é o rompimento da camisa de força da unicidade sindical, imposta há mais de meio século pelo Governo Vargas sob inspiração totalitária. A Federação e o Centro das indústrias do Estado de São Paulo têm posição firmada, há anos, em favor da pluralidade sindical, por entender que é a forma adequada para acabar com o dogma da existência de apenas um sindicato por setor de atividade numa mesma base territorial. Pois isso fere frontalmente os princípios de autonomia e liberdade de organização sindical, fundamentos de uma verdadeira economia de mercado.

É interessante observar que muitos líderes trabalhistas brasileiros, depois de conhecerem estruturas sindicais mais avançadas, na Europa e nos Estados Unidos, mudaram seu discurso, passando a defender a pluralidade. Mas, pouco se avançou efetivamente na direção da mudança e, hoje, temos uma situação paradoxal na área das organizações de trabalhadores em que na base prevalece o princípio da unicidade, enquanto na cúpula, com o advento das Centrais Sindicais, pratica-se a pluralidade. É preciso acabar com essa dicotomia absurda, estabelecendo-se definitivamente o princípio da pluralidade, respeitando, é bom ressaltar, os direitos adquiridos dos atuais sindicatos. Ninguém está propondo que por ato de força as organizações classistas, de trabalhadores e empresários, sejam dissolvidas e substituídas por outras. Não, o que se defende é a possibilidade do livre surgimento de novas entidades, se empregados e empregadores do respectivo setor assim acharem conveniente.

Também reafirmamos nossa posição contrária ao imposto sindical e sua cobrança compulsória. Tanto do lado patronal como dos trabalhadores, este tributo, hoje vigente sob o eufemismo de contribuição sindical, prejudica de forma drástica a representatividade dos sindicatos. Esta, deve basear-se na adesão espontânea à entidade, por ser a representante autêntica dos interesses de seus filiados, que têm, por sua vez, a obrigação de mantê-la. Com a vigência do imposto, os associados não importam tanto, pois a manutenção, ainda que mínima, da entidade está assegurada por esse dispositivo paternalista.

Outro entrave à modernização sindical é a mistificação criada em torno do contrato coletivo

de trabalho. E aí esbarramos, novamente, no problema das reformas estruturais e constitucionais, que tramitam morosamente no Congresso. Porque, a questão das negociações trabalhistas está condicionada aos dispositivos extremamente detalhistas da Carta Magna, da CLT e de toda a legislação ordinária.

Afinal, o contrato de trabalho nada mais é que uma negociação entre a parte patronal e a parte profissional que, de comum acordo, devem fixar suas normas, sujeitas a mediação e arbitragem. Porém, na medida em que continuam em vigor preceitos anteriormente fixados na legislação e na Constituição, torna-se difícil avançar no sentido da livre negociação, que deve prevalecer na economia de mercado.

Se não conseguirmos modificar o detalhismo do texto constitucional, assim como as amarras da CLT e da legislação ordinária, corremos o risco de termos uma duplicidade e uma cumulatividade de conceitos em torno das relações de trabalho, determinadas de um lado pela norma jurídica vigente (embora superada) e, de outro, pelos avanços conquistados na prática, mas ainda sem amparo legal estabelecido. De todo modo, em matéria de contrato de trabalho, é bom deixar claro, somos favoráveis à negociação empresa por empresa.

Também questionamos a estabilidade derivada do exercício de mandatos sindicais. Nesse sentido, a possibilidade de demissão dos funcionários públicos com desempenho insuficiente, no âmbito da reforma administrativa que está em votação no Congresso, recoloca o tema em pauta para o setor privado. A estabilidade, de modo como existe, é uma prática paternalista amparada em leis que regulam o exercício da representação sindical e os cargos nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa). Contestamos frontalmente a utilização exagerada do instituto da estabilidade provisória, sobretudo quando a pretexto de proteger o legítimo exercício do mandato sindical serve, na verdade, para acobertar interesses individuais. Numa economia globalizada, que exige das empresas índices crescentes de produtividade, sob pena de serem varridas do mercado, o uso abusivo desse direito por parte dos sindicatos de trabalhadores representa um obstáculo à busca de competitividade.

Há quase cinco anos, tornamos pública uma plataforma mínima para o encaminhamento de mudanças que os setores produtivos consideram essenciais para a modernização das relações trabalhistas e da organização sindical. Como pouco se avançou nesse campo desde então, aproveitamos aqui para reafirmar alguns de seus principais pontos, bem como agregar novas sugestões. Em resumo :

- Amplo debate nacional sobre a forma mais adequada de contrato de trabalho;
- Revisão do texto constitucional, da CLT e de toda legislação ordinária relativa às relações trabalhistas e à organização sindical;
- Enquanto isso não acontece, fazer prevalecer o que foi pactuado sobre a norma legal superada;
- Limitação do poder normativo da justiça do trabalho;
- Reformulação da atual estrutura sindical, passando a vigorar a pluralidade;
- Aperfeiçoamento das regras para a estabilidade provisória de dirigentes sindicais e integrantes da Cipa, de modo a coibir abusos;

Essas são algumas contribuições que consideramos oportuno oferecer a esse debate. Cabe a ressalva de que embora tenhamos plena consciência da emergência dessas mudanças - e vamos lutar por elas - precisamos, necessariamente, passar por um período de adaptação gradativa às normas que virão, para que não haja uma ruptura do sistema. Somente assim teremos uma estrutura sindical realmente moderna e adequada à nova realidade econômica do País.

[Retornar ao início da seção](#)

Organização Sindical

Vicente Paulo da Silva (Presidente nacional da CUT e do INSPIR (Instituto Interamericano pela Igualdade Racial))

O movimento sindical brasileiro é complexo. Embora ainda não reconhecidas oficialmente, hoje existem várias centrais sindicais, evidentemente com concepções e visões sindicais diferentes. Desde a visão daqueles que querem permanecer como estão, com a velha estrutura sindical, com o corporativismo ferrenho, sem um mínimo de solidariedade, se sustentando através de contribuições compulsórias, tendo uma visão arcaica do Estado como seu tutor, passando por aqueles que abraçaram o ideário neoliberal, até aqueles que querem uma organização sindical moderna e capaz de enfrentar os enormes desafios colocados para os trabalhadores neste final de século.

Para o movimento sindical ser forte e se consolidar a reflexão precisa ser ampliada. Valorizamos os princípios que nos regem desde nossa fundação.

Defendemos a liberdade e autonomia sindical, frente ao Estado, empresariado, religiões, partido políticos; a relação estreita com os trabalhadores, que é vital para o fortalecimento da nossa ação e para nossa evolução. Outro princípio importante é sermos classistas, isto é: defender os interesses dos trabalhadores, sem tirar o pé da realidade, mas sem fechar os olhos para um futuro que nós, enquanto classe, pretendemos e sonhamos. Também é princípio a democracia, o pluralismo das idéias, o debate e o compromisso com as deliberações de maioria.

Esses princípios são fundamentais para construirmos um sindicalismo em constante evolução, e não ficar parado na história.

Evidentemente o desafio de uma nova estrutura sindical não está somente nos sindicatos. É fundamental superar a cinquentenária CLT (que foi importante e ainda tem aspectos importantes), através de uma transição para uma nova forma de contratação: o Contrato Coletivo do Trabalho (CCT), com uma legislação de sustento com direitos básicos garantidos.

O CCT, para nós, é uma dinâmica permanente de diálogo, de discussões e de lutas. Pressupõe Organizações Locais de Trabalho, reconhecimento do direito sindical, de protestar, de apresentar idéias. Assim, daremos um grande salto na consolidação do patrimônio das relações do trabalho.

Outro aspecto importante são as mudanças, tão necessárias, na justiça do trabalho, hoje arcaica e superada. Ela não pode continuar com poder normativo, deliberando, na maior parte das vezes, pior do que seria negociado diretamente entre empresários e trabalhadores. É comum a retirada de conquistas já de muitos anos, por um simples conflito momentâneo. Se no passado ela foi decisiva para dar a proteção mínima, básica, ao trabalhador, hoje ela serve de entrave ao avanço das conquistas do mundo do trabalho.

A figura do juiz classista, como é hoje, também precisa acabar. Em congresso da nossa Central decidimos a lutar pelo seu fim. Mas é claro que isso não pode ser um fato isolado, não queremos simplesmente acabar com juizes classistas e ficar com o restante da estrutura como está, é preciso repensar o conjunto.

Precisamos permitir a existência de outros organismos que possam ajudar a resolver

conflitos, com dinamismo, rapidez, junto e próximo à realidade das relações de trabalho.

Também é necessário mudar a visão patronal nas relações de trabalho. Fazer negociações sérias, com credibilidade, respeitando os trabalhadores, com discussões transparentes, não tendo o jogo do gato e o rato, entendendo o trabalhador como parte fundamental e imprescindível. Essa dinâmica democrática, necessária à visão patronal, deve aceitar o direito à sindicalização, de uma base organizada e forte. Também com a nossa organização a partir do local de trabalho (Comissão Sindical de Base) resolveremos uma grande quantidade de problemas, evitando levá-los à justiça, que, verdade seja dita, está super lotada.

Para que de fato tenhamos uma nova estrutura sindical é preciso repensar a nossa própria prática sindical, reforçando valores que fizeram da nossa Central a principal referência para os trabalhadores. Neste sentido, destaco os seguintes pontos:

1. Fortalecer a relação com a base. Não basta discurso, seja ele, conservador, social democrata ou revolucionário, sem consultar, conviver e ouvir os trabalhadores. O dirigente sindical só terá condições de lutar pelas perspectivas imediatas e históricas da classe se for capaz de compreender o cotidiano e falar a linguagem de quem representa.
2. O movimento sindical deve ter uma relação estreita com a sociedade, respeitando os interesses de toda a coletividade. Com uma visão que extrapola o corporativismo, o economicismo e o imediatismo. O essencial é compreender que o dirigente sindical, assim como o simples trabalhador, é um cidadão. Além do seu local de trabalho tem sua casa, sua família, tem direito a lazer, ao prazer. O sindicalismo precisa praticar a solidariedade, a generosidade. Valorizar a ação sindical em defesa daqueles que foram lançados ao desemprego; lutar para que o trabalhador da cidade esteja integrado à luta dos do campo, ainda mais num país como o nosso, onde está clara a necessidade de reforma agrária; fazer com que os trabalhadores do setor privado entendam a importância da luta dos do setor público, pela estabilidade, pela qualidade do serviço, pela manutenção de políticas perenes; estimular uma ação integrada entre os trabalhadores intelectuais e os braçais, entre os trabalhadores da área de serviços com os das áreas de produção.
3. Devemos estar preparados e organizados de maneira que os trabalhadores informais sejam representados pelos sindicatos.
4. Além da relação com a base e a sociedade, temos ainda que ter a capacidade de apresentar propostas alternativas. Foi assim no episódio da previdência social, nas campanhas em defesa da educação e da saúde, está sendo assim na proposta que estamos preparando para modificações na estrutura sindical brasileira.

Apresentar alternativas nos dá uma condição cidadã de discutir o Brasil e nos faz mais representativos junto aos trabalhadores. Nesses tempos de mudanças o trabalhador espera de seus dirigentes mais do que somente o não. É vital apresentarmos propostas; como por exemplo: políticas industrial, reforma agrária com política agrícola, reforma tributária, entre outras.

Outro aspecto que devemos levar em consideração, do ponto de vista da atual estrutura, é a figura da unicidade sindical, contraditória com a proposta da unidade sindical, que defendemos. Não somos favoráveis à proliferação de sindicatos sem representatividade e sem capacidade de sustentar as lutas e mobilizações em defesa dos interesses dos trabalhadores, nem de sindicatos por empresas. Sob este prisma, há dois aspectos a considerar:

- a) Com a unicidade sindical, se impõe, a partir da lei, o pluralismo sindical, muitas vezes dentro de uma mesma empresa. É o caso de uma montadora, por exemplo, onde não existe

somente o sindicato da categoria metalúrgica, há mais de 20: como o dos desenhistas, das secretárias, dos gráficos, dos motoristas, do asseio e conservação, dos técnicos em segurança, dos engenheiros, dos médicos, enfim várias categorias dentro de um mesmo local de trabalho. A unidade sindical passa, em primeiro lugar, pelo direito de nos organizarmos independentemente do que determina, hoje, o Estado.

b) Quando propomos a liberdade e autonomia sindical - conforme os princípios da Convenção 87 da OIT - desejamos que a unidade sindical seja a prioridade máxima do movimento sindical e não somente um compromisso assumido em discursos vazios. Para tanto é preciso acabar com as taxas compulsórias - motivo de muitos dirigentes sindicais inoperantes e acomodados, de sindicatos sem a menor representatividade.

Construir uma organização sindical a partir da vontade dos trabalhadores significa um sindicato real, de base, unitário, forte, fruto da democracia, que determina, inclusive, a atuação das direções eleitas. O sindicato orgânico, que nós defendemos, passa por esses princípios.

Por isso entendemos que - até mesmo em nossa Central, que hoje é a maior da América Latina - devemos nos preparar para o fortalecimento da organização sindical buscando a fusão dos atuais sindicatos, quebrando a unidade sindical, que ao longo do tempo só serviu para fragmentar e fragilizar a luta dos trabalhadores.

Por isso entendemos ser de extrema urgência avançar nestas mudanças na organização sindical. O que requer, simultaneamente, transformações também na CLT, na justiça do trabalho e nas cabeças, patronais e governamentais.

[Retornar ao início da seção](#)