

REFORMA SINDICAL: AVANÇO NAS RELAÇÕES CAPITAL-TRABALHO

Luiz Marinho

Presidente nacional da CUT

A reivindicação é antiga e, depois de longos anos de luta, finalmente a estrutura sindical brasileira será mudada. Embora a reforma não represente 100% do que a Central Única dos Trabalhadores (CUT) defendia, a proposta trará mudanças significativas para modernizar a organização sindical e as relações no mundo do trabalho.

E isso só foi possível porque trabalhadores, empresários e governo deram uma demonstração de amadurecimento nos debates conduzidos pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT), instrumento criado pelo Governo Lula para o debate e a formulação de propostas relacionadas não apenas à estrutura das entidades de classe, mas também às necessárias mudanças na legislação trabalhista, entre outros temas.

A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) que será encaminhada ao Congresso Nacional foi amplamente discutida pelas centrais sindicais, governo e entidades dos empresários. Não significa, contudo, que tenha sido consensual. O impasse que impediu a costura de uma proposta unitária foi um ponto crucial para a CUT e suas quase 3.500 entidades filiadas: o direito à organização nos locais de trabalho (OLT). Os empresários não aceitam que esse direito esteja regulamentado por dispositivos legais, querendo remeter o tema para as negociações coletivas.

No entanto, para nós isso é questão de honra porque, ao longo do tempo, a experiência tem mostrado que boa parte dos conflitos trabalhistas pode ser solucionada diretamente no local de trabalho e com rapidez. Ainda assim, esse tipo de representação sindical só foi conquistado em categorias com maior poder de mobilização. Por isso, para a bancada dos trabalhadores é fundamental que o sindicato esteja organizado a partir do local de trabalho — mais próximo do dia-a-dia dos acontecimentos da empresa, do banco, do posto de saúde ou da escola —, inclusive como mecanismo de garantir que as entidades sejam realmente fortes e com representatividade.

Dessa forma, a OLT será também fundamental como instrumento de transformação da cultura sindical brasileira, ajudando — junto com as novas regras para a organização sindical — a pôr fim nos sindicatos de fachada. Infelizmente, a bancada patronal vê a representação dos trabalhadores nas empresas como um “fantasma” e não compreende que relações modernas de trabalho passam por esse canal mais imediato de negociação dos conflitos.

Mas, como não houve acordo no âmbito do FNT, a proposta da OLT deverá ficar incorporada à PEC da reforma sindical e ser remetida ao Congresso Nacional para análise e votação. E lá praticamente deverá acontecer um novo processo de discussão e ocorrer todo jogo de pressões para deixá-la fora da nova legislação sindical. Assim, a CUT — e acredito

que todas as demais centrais sindicais — vai também pressionar os parlamentares a garantir que a OLT esteja assegurada na nova estrutura sindical.

Sabemos ainda que, enquanto a reforma tramitar no Congresso Nacional, deveremos estar atentos a outros eventuais *lobbies*, porque haverá de fato uma mudança na cultura que tem permeado o sindicalismo brasileiro ao longo de décadas. Cabe lembrar que a atual estrutura apareceu como uma forma de enquadrar e acabar com os sindicatos livres, surgidos como consequência direta das lutas dos trabalhadores no início do século passado.

Portanto, a velha estrutura criada dentro da concepção getulista — de acabar com a luta de classes — tirou o papel dos sindicatos de defesa dos interesses dos trabalhadores para transformá-los em entidades de conciliação de classes com caráter assistencialista.

A reforma discutida no FNT prevê algumas mudanças importantes, como o fim do imposto sindical e o fortalecimento dos sindicatos mediante o cumprimento dos critérios de representatividade comprovada — que prevê a existência de um número mínimo de associados entre os trabalhadores representados, como critério de reconhecimento das entidades sindicais.

Como sabemos que estas e outras mudanças não podem ser digeridas por uma significativa fatia dos sindicatos — justamente pela tradição assistencialista e de representação questionável —, elas serão feitas dentro de um período de transição de três anos, como forma de permitir a adaptação das atuais entidades ao novo modelo de organização. Assim, por exemplo, os sindicatos deverão comprovar sua representatividade, tendo em seus quadros um número mínimo de associados (20%) para poderem existir como tal. Cabe lembrar que hoje milhares de sindicatos existem somente para arrecadar o imposto sindical, sem nenhum tipo de representatividade ou ação em defesa dos trabalhadores. Até a consolidação do FNT e dos debates sobre a reforma, diariamente o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) recebia nada menos que dois pedidos de registros de sindicatos, na maioria resultantes de fracionamento das atuais entidades sindicais e com o único objetivo de atender aos interesses de determinados grupos e/ou sobreviver das taxas compulsórias cobradas dos trabalhadores, sem qualquer trabalho eficaz de defesa dos direitos das categorias profissionais.

Assim, na proposta de reforma sindical, ficou acertado que a principal forma de sustentação será a mensalidade dos associados — o que necessariamente obrigará as entidades a serem ativas e, de fato, pólos de organização das categorias — e como já é hoje, os sindicatos terão liberdade de propor e aprovar os valores nas assembléias-gerais de trabalhadores, convocadas para esse fim.

A proposta prevê ainda a criação da Contribuição de Negociação Coletiva, de periodicidade anual, vinculada à negociação coletiva, que será recolhida de todos os trabalhadores beneficiados pela negociação. A contribuição não poderá ultrapassar 1% do valor da remuneração líquida recebida no ano anterior e deverá ser paga em, no mínimo, três parcelas mensais. Entretanto, a nova contribuição necessariamente deve ser aprovada em assembléia dos trabalhadores e os valores poderão ser de, no máximo, 1%.

Com a reforma, um outro grande avanço é o reconhecimento das centrais sindicais, que, junto com as organizações da sua estrutura vertical, como as confederações e federações de ramos da economia, poderão assinar acordos referentes a questões gerais da classe trabalhadora e dos ramos representados. No entanto, todo o poder de decisão sobre esses temas permanece como é hoje, no sindicato de base, que é quem legitimamente convoca os traba-

lhadores e submete as propostas para aprovação (ou não) em assembléias. Na proposta de reforma, fica claro que em nenhum momento a CUT poderá fechar um acordo que desrespeite ou recue nas conquistas de nenhuma categoria e que caberá aos sindicatos e às suas estruturas verticais consolidá-lo, melhorando-o sempre que for possível.

O objetivo é garantir nas negociações gerais patamares mínimos aos trabalhadores, sem interferir na autonomia dos sindicatos, que mobilizados poderão sempre avançar nas questões específicas, como já ocorre hoje em várias categorias.

Esses são alguns conceitos e propostas que a CUT defendeu FNT e conseguiu incorporar à proposta que será encaminhada ao Congresso Nacional. Esses conceitos são fruto de muita reflexão e das experiências cotidianas de seus quase 3.500 sindicatos filiados. São propostas originadas na firmeza de propósitos com que conduzimos a luta sindical no país desde o final da década de 1970 e que, por toda esta jornada, demonstram a seriedade e o compromisso com os interesses da classe trabalhadora e com a justiça social no Brasil.

Temos a certeza de que, se os parlamentares tiverem a compreensão do que a reforma sindical significa no cenário político e econômico do país, não promoverão alterações — especialmente a que elimina o direito de organização no local de trabalho — e nem cederão a pressões daqueles que continuam querendo a tutela do Estado e a manutenção das taxas compulsórias como forma de continuarem mantendo entidades de fachada, em detrimento da verdadeira organização de classe. A democracia real pressupõe o direito à livre organização, ao respeito e ao jogo limpo nas relações entre capital e trabalho.