

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA,
CONTABILIDADE E SECRETARIADO - FEAACS**

BSFEAC

SINDICALISMO

VESPASIANO VALENTINO MENDES QUEZADO

**FORTALEZA - CE
FEVEREIRO - 1999**

BSFEAC

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA,
CONTABILIDADE E SECRETARIADO - FEAACS**

SINDICALISMO

Monografia submetida à comissão julgadora do curso de Contabilidade, como exigência parcial para a obtenção de grau de Bacharel em Contabilidade, pela Universidade Federal do Ceará- UFC.

VESPASIANO VALENTINO MENDES QUEZADO

**FORTALEZA - CE
FEVEREIRO - 1999**

Esta monografia foi submetida como parte dos requisitos necessários à obtenção da Graduação em Contabilidade, outorgado pela Universidade Federal do Ceará, e encontra-se à disposição dos interessados na Biblioteca da referida Universidade.

A citação de qualquer trecho dessa obra é permitida, desde que seja feita de conformidade com as norma de ética científica.

BSFEAC

VESPASIANO VALENTINO MENDES QUEZADO

Monografia Aprovada Em: 08/03/99

Média Final: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. ^a Maria das Graças Arrais Araújo
Orientador

Nota

Prof. ^a Jeanne Marguerite Molina Moreira
Banca Examinadora

Nota

Prof. Alberto Soares
Banca Examinadora

Nota

AGRADECIMENTOS

- A Deus.

- Minha família, em especial, a minha mãe Maria de Lourdes Mendes de Freitas, que sempre me estimulou na busca por um verdadeiro ideal de vida, sendo um exemplo vivo de carisma e força de vontade.

- À Ti, Anjo, que ao meu lado, sempre que possível, compartilhando idéias, diminuindo angústias, dividindo esperanças, somando afetos, oferece a conjunção da harmonia entre Mim e Ti. Este Trabalho também é teu.

- À professora Maria das Graças Arrais Araújo, que mesmo com seu tempo escasso sempre me foi receptiva e atenciosa.

- A todos aqueles que de algum modo contribuíram para a realização deste trabalho e foram também intermediários de meu crescimento como profissional e ser humano.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	III
SUMÁRIO	IV
RESUMO	VI
INTRODUÇÃO	1
1. SURGIMENTO DO SINDICALISMO	3
1.0 – Breve Histórico	3
1.1 – Na Europa	4
1.2 – Nos E.U.A .	6
1.3 – No Brasil	8
2. EMPREGADOR vs. EMPREGADO – VISÃO DIFERENCIADA	11
2.0 – Visão Diferenciada – Empregador x Empregado	11
2.1 – Sindicato Frente às Empresas	14
3. DIREITOS E DEVERES	16
3.0 – Direitos e deveres	16
3.1 – Leis	18
3.1.1 – Aspectos Históricos	18
3.1.2 – CLT	23
3.2 – Justiça Trabalhista	32
4. CONFLITOS E NEGOCIAÇÕES	26
4.1 – Conflitos	26
4.1.1 – Categorias	27
4.1.1.1 – Coalização	27
4.1.1.2 – Greve	28
4.1.1.2.1 – Atividades Essenciais	28
4.1.1.2.2 – Julgamento da abusividade	29
4.1.1.3 – Lockout	29
4.2 – Negociações Coletivas	30
4.2.1 – Critérios de Negociações	31
4.2.2 – Aspectos Práticos	32
5. ANÁLISE DO SINDICALISMO	34
5.0 – Aspectos Políticos	34
5.1 – Aspectos Financeiros	35
5.2 – Sindicalistas no Governo	37
5.3 – A Pluralidade Sindical	39
5.4 – O Contrato Coletivo	42
5.5 – A Necessidade de Mais Empregos	44
5.6 – O Salário Mínimo	46

SUMÁRIO

5.6 – O Salário Mínimo	46
6. STATUS ATUAL	48
6.0 – Status Atual	48
7. CONCLUSÃO	50
8. BIBLIOGRAFIA	52

RESUMO

“Qualquer pessoa habilitada a aprender as operações racionais, poderia ser um “Homem de Primeira Classe” merecendo um “Pagamento de primeira classe”. Por um bom tempo, desde a Revolução Industrial, por consequência o surgimento da classe proletariada, os Sindicatos tiveram um papel meramente de reivindicações às necessidades dos trabalhadores, como melhores salários, jornadas de trabalho, benefícios, garantias, etc. Porém como não há nada em caráter mais permanente do que a mudança, os Sindicatos também a fizeram. Com o renascimento explosivo na década de 70, o movimento sindical consolidou-se e inseriu-se, pela sua atuação concreta, como um personagem decisivo no cenário político e econômico nacional. Hoje, o movimento sindical pode não ter perdido esse caráter, mas o seu desempenho prático parece estar atravessando um sensível enfraquecimento. Não chega a surpreender, já que é reflexo, também, das circunstâncias da conjuntura; da deterioração da situação econômica; das deficiências no setor de formação profissional; da maré neo-liberal; invasão dos importados; da fuga dos investimentos produtivos, da recessão, e, particularmente, do desemprego que tendem naturalmente enfraquecer os sindicatos, já que o maior número de desempregado reduz o poder de barganha daqueles que estão empregados. Nada parece preocupar os novos sindicalistas, cujas energias tenham se esgotado lutando contra o autoritarismo ou deflagrando milhares de greves. Apesar de experiência acumuladas em frequentes viagens ao exterior, os dirigentes sindicais não tem dado conta da relativa importância que o Brasil tem no cenário internacional. Onde estamos sendo ultrapassados por países que há poucos anos se exauriram em guerras de libertação. . A consolidação do capitalismo, a certeza da impossibilidade da substituição das empresas privadas por empreendimentos coletivos, a evolução das formas de trabalho assalariado obrigam a elite do sindicalismo a reexaminar suas posições históricas, filosóficas e políticas, afastando velhos compromissos com a luta de classes e assumindo posições favoráveis à reorganização da economia em bases menos conflitantes e mais cooperativas. A reorganização da economia exige sabedoria, coragem e determinação. Talvez reunindo-se o Estado, a categoria profissional e a categoria econômica facilitaria a retomada gradual do crescimento econômico e proporcionaria uma distribuição de renda mais adequada. Este trabalho, sob uma visão crítica, visa descrever o passado, o presente e as tendências para o desenvolvimento desta instituição.

INTRODUÇÃO

No passado, a teoria da administração científica de Taylor causou uma péssima imagem dos sindicatos, principalmente entre as empresas e os meios acadêmicos. Possivelmente a principal razão desse resultado tenha sido a campanha feita pelos Sindicatos Americanos no início do século, contra as idéias de Taylor e contra o próprio Taylor.

Os Sindicatos acreditavam que ele fosse um inimigo do trabalhador, um patronal. Sabe-se que não era um nem outro. Talvez a falha mortal de Taylor, foi a afirmação de que não há nada como a “habilidade” para fazer e movimentar as coisas. Para ele todos os trabalhos eram iguais e todos poderiam ser analisados passo a passo como uma série de operações que até então poderiam ser ordenadas mais racionalmente.

Qualquer pessoa habilitada a aprender essas operações poderia ser um “Homem de Primeira Classe” merecendo um “Pagamento de primeira classe”. Para os Sindicatos deste século, essas afirmações pareciam um ataque especial quanto aos cuidados de sua respeitabilidade e poderio. Como exemplo, temos o caso dos Sindicatos das mais sofisticadas fábricas dos E.U.A., as do setor de armamentos militares e estaleiros navais. Nestas fábricas era feita praticamente toda a produção militar da Primeira Guerra. Para esses Sindicatos, a profissão era um mistério que não cabia a ninguém divulgar. Seu poder estava no controle do ensino e no treinamento das funções, através de formação de aprendizes, em cursos que demoravam de cinco a sete anos e só aceitavam parentes dos membros do próprio Sindicato. Os trabalhadores assim formados, ganhavam muito bem, praticamente o triplo do que receberia aquele funcionário “Primeira Classe” que Taylor imaginava.

Desta maneira, torna-se mais fácil entender, porque as afirmações de Taylor enfureciam tanto esses Governantes da Força do Trabalho.

Por um bom tempo, os Sindicatos tiveram um papel meramente de reivindicações às necessidades dos trabalhadores, como melhores salários, jornadas de trabalho, benefícios, garantias, etc..

Porém, “como não há nada em caráter mais permanente do que a mudança”, os Sindicatos também a fizeram, e quanto a estas mudanças, procurou-se descrever neste trabalho, o passado, o presente e as tendências para o desenvolvimento desta instituição.

O Capítulo I descreve o surgimento dos sindicatos, as primeiras associações de trabalhadores, os principais movimentos no mundo e filósofos que contribuíram para evolução dos sindicatos.

O capítulo II mostra a visão diferenciada entre empregador e empregado, a importância dos sindicatos frente às empresas.

Os direitos e deveres, as leis e princípios que regulam os interesses das categorias envolvidas, econômica e profissional, são descritos no Capítulo III.

No tocante aos conflitos e suas categorias, bem como, os critérios de negociações serão descritos no Capítulo IV.

Procurou-se apresentar uma análise política do movimento sindical. A ascensão de dirigentes sindicais na política nacional, a necessidade de mais emprego e a política do salário mínimo no Capítulo V.

O Capítulo VI, descreve a situação atual. Procurou-se mostrar a relação entre Governo – Empregado – Empregador.

CAPÍTULO I

SURGIMENTO DO SINDICALISMO

1.0 – BREVE HISTÓRICO

Em meados de 1.450 até 1789, renasce o comércio e surgem as viagens marítimas (com as caravelas). Com o renascimento do comércio surgiu também uma nova classe social: a burguesia.

O comércio crescia, a produção era artesanal. Entre 1770 e 1780 a produção já mecanizada, é produzida em massa. Isso é possível graças ao intenso desenvolvimento das máquinas. Com essa produção industrializada, surge a “Revolução Industrial” (e chega com novas tecnologias: a máquina a vapor, a eletricidade, a tecelagem e as ferrovias). Nesse contexto, nasce uma nova classe social: os operários.

O capitalista (empresário) que se beneficiou com o maquinismo, ficou ainda mais fortalecido, porque o excedente de mão-de-obra que foi substituído pela máquina passou a receber um salário menor ou mais humilhante.

Esses operários tinham uma qualidade de vida péssima, pois viviam em habitações sub-humanas sem nenhuma infra-estrutura (cortiços e favelas); não se alimentavam adequadamente, pois não recebiam o suficiente para isso; trabalhavam de 12 a 16 horas por dia; e também crianças e mulheres trabalhavam nessas condições e recebiam menos que os homens, e as vezes trabalhavam até mais; não contavam com nenhum tipo de assistência médica ou odontológica, por isso existia uma grande proliferação de doenças. Apesar de todas essas dificuldades, os operários tinham muitos filhos, ou seja, aumentavam a prole. Por isso essa classe social passou a ser conhecida como *proletariado*.

O movimento operário no Brasil é bastante antigo encontrando-se manifestações já no século passado. Após a abolição da escravatura, intensificou-se a imigração, destacando-se italianos, espanhóis, e portugueses que vieram substituir o trabalho escravo.

Tanto no campo onde a mão-de-obra era predominante, como na pequena industrialização que despontava, as condições de trabalho eram duras, ficando o trabalhador desprotegido no caso de acidentes do trabalho e velhice, e o mais grave, obrigado a cumprir extensa jornada de trabalho de 12 a 13 horas diárias.

Esses contingentes de imigrantes, já aflitos com as lutas operárias em seus países, passaram a se organizar, juntamente com os brasileiros, formando núcleos de resistência, especialmente pela conquista das oito horas de trabalho.

A ascensão de Getúlio Vargas, com a revolução de 1930 representou um incremento importante na legislação trabalhista. Além de ordenada e aperfeiçoada foi ampliada, sendo também, organizadas as entidades sindicais. Esses sindicatos têm como finalidade primeira impedir que os níveis salariais fique abaixo do mínimo, para a manutenção da sobrevivência do trabalhador e sua família. Os sindicatos podem ser considerados como centro de organização dos operários, visando sua emancipação econômica, social e política.

Os sindicatos representaram, nos primeiros tempos do desenvolvimento do capitalismo, um progresso gigantesco da classe operária, pois propiciaram a passagem da dispersão e da importância ao início da união da classe.

1.1 - NA EUROPA

O direito de associação dos trabalhadores foi conquistado em 1824 na Inglaterra e já era praticamente desde antes do início do século, muito reprimido pelo patronato. As “trade-unions” se desenvolveram por toda a Inglaterra e se tornaram bastante poderosas, com a finalidade primeira de fixar um salário apropriado para todos os trabalhadores. O salário passou a ser calculado sobre os lucros, os aumentos eram obtidos em função da produtividade.

A “trade-unions” apoiavam as greves e as financiavam, dando mais força para os trabalhadores.

A aglutinação de todos os trabalhadores em um único Sindicato que englobasse todas as classes trabalhistas é um sonho antigo.

O Sindicalismo evoluiu na Inglaterra e os patrões começaram a exigir dos operários que estes formalizassem seus Sindicatos, o que contribuiu para que muitos sindicatos acabassem.

Em 1819, Robert Owen, que foi protagonista do socialismo utópico, conseguiu que fosse votada uma lei limitando o trabalho infantil e feminino.

Em 1848, Marx e Engels, lançaram o manifesto comunista, o que mostrou a Owen que a mudança na sociedade capitalista não seria tão pacífica.

O crescimento dos Sindicatos não se limitou a Inglaterra. As indústrias da França, dos E.U.A e da Alemanha estavam crescendo, a classe proletária também tinha um aumento substancial.

As greves aumentavam em todas as nações industrializadas, o que demonstrava que o trabalhador estava mais unido e organizado em seu movimento sindical.

Em 1866, aconteceu um grande marco para o sindicalismo em todo o mundo, que foi o Congresso da Associação Internacional dos Trabalhadores de vários ideais de Bakumim e de Prodhon e as idéias comunistas de Marx e de Engels, neste Congresso se ratificou a importância da criação dos Sindicatos.

O proletariado teve forte participação na política mundial. Como exemplo, pode ser citado a Revolução de 1848 na França e Alemanha e a Comuna de Paris em 1871.

Na França e na Inglaterra surgiu o movimento que tinha a sua ligação com o sindicalismo. Os dois principais teóricos desta corrente são Arturo Labriola (italiano) e Georges Sorrel (francês).

As idéias de Sorrel foram exploradas mais tarde por Mussolini, no movimento fascista.

Os sindicatos revolucionários eram contra a corrente do movimento sindicalista. Um de seus principais representantes era Bakumim, que afirmava serem os sindicatos o “único instrumento de guerra verdadeiramente eficaz”.

O sindicalismo anarquista teve maior penetração nas indústrias de pequeno porte da Espanha, França e Inglaterra, tendo penetração em países da América Latina.

O pensamento sindical europeu ainda buscava, no início do século XX, mudar o sistema econômico e social, o que redundou num afastamento dos sindicatos em relação às empresas. Este fenômeno, naturalmente, induziu a sua inteligência na adoção de um sistema isolado de procura de respostas, onde o confronto era parte integrante e através do qual a “força” era o principal instrumento de conquista. Encontrada, por consequência, no cenário político. Isto é, na procura de lideranças não só com o poder de representação sindical mas, também, com presença garantida no palco político da nação, para introduzir as mudanças necessárias pela via legislativa.

Assim, os principais dispositivos que fixam e regulamentam as relações trabalhistas na Europa, encontram-se estabelecidos em lei e complementados por contratos nacionais. O modelo legalístico e estatutário traz particularidades:

1. As partes recorrem a negociação somente em casos extremos, ocorrendo, portanto um número bastante reduzido de negociações.
2. As negociações são geralmente centralizadas, a nível de Confederação, e pela influência direta do sistema legal, tornam-se difíceis, demoradas e nem sempre produtivas.

Num segundo plano, encontram-se os Acordos coletivos, firmados em níveis de categoria (metalúrgicos, química, têxtil, etc.) que se aplicam a nível nacional para todos os trabalhadores inscritos no respectivo setor produtivo.

Por último, registrou-se a existência de contratos locais ou negociações em nível de empresa. A França foi um dos países da Europa, a instituir este sistema negocial, em 1970, o qual passou a complementar o chamado contrato Nacional. Estes instrumentos de registro negocial levam, normalmente, o aval do respectivo sindicato local.

1.2 - NOS E.U.A.

Os reformistas que tem seu berço no “trade-unionismo” inglês, que vai contra uma situação revolucionária do proletariado, querem uma melhora da situação dos trabalhadores dentro do sistema capitalista. O sindicalismo norte-americano está dentro desta corrente. Sua atuação acontece no terreno economista e reivindicatório e um sindicalismo que buscava se adaptar ao sistema político.

A luta operária teve momentos marcantes no fim do século passado, com a criação da Federação Americana do Trabalho em 1.886. A luta dos operários é marcante, face ao número elevado de greves, que soma mais de 5.000 (cinco mil) greves com o objetivo de conquistar a jornada de trabalho com duração de oito horas.

O dia do trabalho foi criado nesta data, e é comemorado mundialmente em primeiro de maio.

É uma justa homenagem aos operários de Chicago, que em uma violenta greve foram condenados quatro trabalhadores a pena de morte e outros a prisão perpétua, sob falsa acusação de terem cometido um atentado.

Há também o sindicalismo cristão, que teve no Congresso de Haia em 1920 seu princípio oficial. O sindicalismo cristão prega a reforma não violenta onde , o sistema capitalista deve ser justo e equitativo.

A influência do sindicalismo cristão é forte em vários países, principalmente na Itália.

Cumpra ainda esclarecer que, Lenin colaborou bastante para o sindicalismo, quando escreveu a obra “QUE FAZER?”, onde mostrava a importância dos comunistas dentro dos sindicatos, algo mais amplo e abrangente, com a finalidade de introduzir no operariado uma consciência revolucionária.

No fim do Século XIX acontecia uma profunda organização do movimento sindicalista, tão ativo, que nasceu a revolução de fevereiro e antecipou depois a revolução socialista de outubro. Levou os trabalhadores ao poder e mudou o perfil de atuação dos sindicatos, que se tornaram entidades educadoras dos operários que com uma boa observação, era uma escola de comunismo.

É essencialmente descentralizado e fundamentalmente fortalecedor de negociação bipartite (capital e trabalho) na sua origem, sem a interferência da Justiça do Trabalho, inexistente neste País. Convém ressaltar que a organização sindical, nos Estados Unidos, exerce um papel importante e diferenciado nos resultados das negociações.

A fusão que culminou na AFL-CIO (American Federation of Labor/Congress – Industrial Organization) é nos dias de hoje a maior organização sindical dos Estados Unidos.

A AFL-CIO não está filiada a nenhuma facção política. Contudo, o seu papel de órgão de pressão sobre o legislativo é muito relevante quando assuntos de ordem trabalhistas estão em pauta.

Além dessa Federação, nos E.U.A, existem os chamados sindicatos nacionais, assim conhecidos por terem sedes em mais de um Estado, e os sindicatos locais, com domínio exclusivo a nível de fábrica (ou região).

As empresas de menor porte, formadas apenas de uma fábrica, são as que normalmente negociam e formalizam os contratos coletivos diretamente com o seu próprio sindicato.

Define-se, assim, a nível nacional, um novo modelo de gestão sindical: núcleos sindicais exclusivos de empresa.

Nos Estados Unidos, há uma tendência constante na diminuição do número de trabalhadores sindicalizados. Este fenômeno tem levado a concluir que as causas desse desinteresse são provenientes das vantagens que as empresas não sindicalizadas, ou seja,

aquelas que não possuem um sindicato próprio, têm repassado livremente aos seus empregados.

Formou-se, assim uma concorrência na classe trabalhadora, entre os empregados sindicalizados e os não-sindicalizados a procura de maiores ganhos. Além disso, a entrada no mercado de inúmeras empresas estrangeiras tem favorecido à não-sindicalização, em troca de concessões espontâneas por parte dos empregadores.

Estabelece-se, assim, um sistema negocial interno bastante intenso, envolvendo inicialmente o supervisor imediato. Frustradas as possibilidades nesse escalão, a representação de empregados tem o direito de subir na hierarquia da empresa, em busca de solução negociada junto à chefia, média gerência e até para a gerência superior.

Se mesmo nesse último escalão as negociações não encontram solução para o conflito, aí sim, apela-se para a presença do árbitro em busca de uma solução final.

1.3 - NO BRASIL

O sindicalismo no Brasil teve início no fim do Século XIV. Este período no Brasil era marcado por uma mudança na economia do País, com término do trabalho escravo e início do trabalho assalariado.

Na região de São Paulo e Rio de Janeiro teve início o movimento sindical. A primeira forma dos sindicatos no Brasil foi as sociedades de socorro e auxílio mútuo que auxiliavam os trabalhadores nas greves e em momentos de dificuldades financeiras. Os operários passaram posteriormente a se organizar por ramos de atividade, dando origem aos sindicatos.

O Brasil teve sua primeira greve em 1.858, foi a greve dos tipógrafos no Rio de Janeiro, que solicitavam melhores salários e condições de trabalho. Após a greve dos tipógrafos surgiram outras que se espalharam por todo o Brasil.

O Brasil em 1892 teve o seu primeiro congresso Socialista, que acabou sem realizar a sua principal finalidade, que era a criação do partido socialista.

As idéias de Marx e Engels tiveram penetração no Brasil em 1902, no segundo congresso Socialista, onde foi divulgado o manifesto do proletariado.

Em 1906, aconteceu o primeiro Congresso Operário Brasileiro, que aconteceu com 43 delegados que representavam os grupos mais dinâmicos do País entre eles, São Paulo e Rio de Janeiro, onde teve início a (C.O.B.) Confederação Operária Brasileira, que lutava pelas

reivindicações básicas dos trabalhadores e a intensa campanha de solidariedade por trabalhadores de outros países.

Neste Congresso, as duas tendências que não despontavam no operariado nacional eram: a anarco-sindicalista, que privilegiava a luta na fábrica e outra composta pelo socialismo reformista, que brigava pela criação de uma organização partidária dos trabalhadores, em sua maioria do anarco-sindicalismo.

O Governo de Getúlio Vargas, em 1930, procurou levar o movimento sindical para dentro do Estado, diminuindo sua autonomia, mesmo assim os sindicatos lutaram para aumentar sua autonomia.

Um marco importante do sindicalismo foi o início dos anos 60 no Governo Goulart. Foi realizado o III congresso Sindical Nacional e foi criado o GCT (Comando Geral dos Trabalhadores). Um dos movimentos mais importantes do CGT, foi a greve de 1960 para a equiparação aos militares, a greve parou 400.000 trabalhadores civis.

A CUT nasceu em torno do novo sindicalismo, que é um sindicalismo mais combativo, que se constituiu em 1970, tem seus quadros sindicalistas autônomos – setor de esquerda católico. Tem tendências socialistas e comunistas que não estão vinculadas aos partidos tradicionais.

A CUT luta contra os baixos salários, por melhores condições de trabalho e por uma sociedade socialista.

A CGT, que nasceu com apoio da esquerda tradicional, representada pelos comunistas, é mais burocrática e tem como finalidade o “sindicalismo de resultados”. É aberta ao capital nacional e internacional e suas ações não buscam um confronto mais amplo. Em suas lideranças há sinais de uma ideologia mais burguesa que está se aproximando do movimento operário.

O que pode ser concluído do sindicalismo no Brasil é que se mostra um movimento pouco coeso, onde podemos ver atritos entre a CUT e a CGT, devido a diferenças ideológicas, um sindicalismo extremamente político.

O sindicalismo brasileiro para melhorar sua posição, deveria evoluir para um futuro menos corporativista, menos “sindicalista”.

De fato, depois de um renascimento explosivo no final de 70, o movimento sindical consolidou-se e inseriu-se pela sua atuação concreta, como um personagem decisivo no cenário político e econômico nacional. O sindicalismo pode não ter perdido esse caráter e as

recentes reuniões com o Governo Federal são prova disso, mas o seu desempenho prático parece estar atravessando hoje um sensível enfraquecimento.

Não é um resultado que deve surpreender, na verdade, já que reflete também as circunstância da conjuntura. A deterioração da situação econômica e, particularmente, o desemprego, problema que assusta até hoje, “apesar do crescimento do PIB” tendem naturalmente a enfraquecer os sindicatos. O maior número de trabalhadores desocupados reduz o poder de barganha daqueles que estão empregados, tornando-os mais sequiosos a preservar suas posições.

É de se notar ainda, que esse problema não se restringe ao Brasil. Na medida em que o desemprego se consolida como um dos principais dilemas senão o principal, até nos países desenvolvidos, o mesmo fenômeno tende a se repetir. E a queda dos trabalhadores sindicalizados nos Estados Unidos ou a aceitação na Alemanha , de jornadas e salários menores, são reflexos de uma conjuntura difícil, que promete prosseguir tanto lá quanto no Brasil, por tempo ainda imprevisível.

CAPÍTULO II

EMPREGADOR vs. EMPREGADO – VISÃO DIFERENCIADA

2.0 - VISÃO DIFERENCIADA - EMPREGADOR x EMPREGADO

Liberdade nas relações entre o sindicato de empregados e o de empregadores.

Nas relações com os empregadores a associação de trabalhadores há de ser livre. A independência do sindicato obreiro assenta sobre fundamentos de tríplice natureza:

- a) Histórica;
- b) Econômica;
- c) Ideológica;

Historicamente a associação de trabalhadores nasceu como uma organização independente dos empregadores e se afirmou através das lutas contra os empresários. Um dos campos em que essas lutas se unificaram foi precisamente o econômico. As classes sociais têm interesses econômico opostos, daí a necessidade de independência para defendê-los, a subordinação dos grupos de trabalhadores aos patrões impedia a verdadeira defesa dos interesses obreiros. Mas essas lutas também apresentam feições ideológicas: a independência impõe ante a diversidade de ideologias esposadas pelas classes trabalhadoras e pelas classes empresariais, uma vez que estas sempre se opuseram a qualquer modificação substancial na ordem social, ainda que por vezes aceitassem a introdução de alguma reformas.

As negociações coletivas pressupõem o reconhecimento pelos empregadores dos sindicatos de trabalhadores. No passado o não reconhecimento representou motivo constante de lutas. A partir do reconhecimento tornou-se possível incrementar as relações pacíficas e de

cooperação, base da convivência democrática entre os grupos opostos. A autonomia negocia e representa um dos aspectos da autonomia sindical.

Quanto às relações entre as associações de trabalhadores e os empregadores, três são os sistemas principais:

1. sistema do século XIX, característico das antigas legislações da Inglaterra e da França, segundo o qual as relações eram livres e, em consequência, não se podia legalmente obrigar os empregadores a negociar com os sindicatos obreiros;
2. sistema dos países totalitários que admitiam a associação profissional, como a Itália, as negociações eram obrigatórias;
3. sistema dos regimes jurídicos que garantem a livre formação das associações profissionais e que podem decretar a obrigatoriedade das relações (sistema adotado na França após os acordos Matignon de 1935, nos E.U.A a Lei Taft-Harley de 1947 e também no México).

No Brasil os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

A independência das associações de trabalhadores se desdobra em duas dimensões:

1. Proibição de se constituírem de forma mista;
2. Organização e atuação do sindicato imune a influência da classe empresarial.

O sindicato misto é aquele integrado conjuntamente por trabalhadores e empregadores. Representa exceção à regra, mas foi reconhecido pela legislação do Chile, da França, da Romênia e da Hungria. A maioria dos países inclusive o Brasil, não admite essa espécie de sindicato. Realmente a doutrina é quase unânime em não enxergar qualquer vantagem nos agrupamentos sindicais mistos. O sindicato quer de trabalhadores, quer de empregadores, tem por finalidade a defesa dos respectivos interesses. Seria portanto, difícil, senão impossível, conciliar os interesses antagônicos no seio da mesma entidade sindical. Constituem apenas o ideal da colaboração entre as classes, mas na realidade não passam disto: um ideal.

No tocante à influência dos empregadores sobre as organizações obreiras, inegável é que ela não poderá ser ignorada na prática sobretudo nos debates em torno das convenções coletivas de trabalho. Também os sindicatos de trabalhadores, por sua vez, influem sobre os empregadores, formulando reclamações, apresentando reivindicações, etc. Estas influências recíprocas são legítimas, e até desejáveis. Vedados não de ser apenas os empregadores tendentes a impedir a livre organização e a atividade dos grupos de trabalhadores (a hipótese inversa é inviável).

A Convenção Internacional n.º 93, adotada em Genebra (1949), relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, dispõe no Art. 2º:

- I. “As organizações de trabalhadores e empregadores deveria gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, que diretamente por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração”.
- II. “Serão particularmente identificados os atos de ingerência, medidas destinadas a provocar criação de organizações por um empregador em uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios

financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob controle de um empregador ou de uma organização de empregadores”.

Esta Convenção foi ratificada pelo Brasil, tendo sido promulgada pelo Decreto n.º 33.196 de 29 de junho de 1953.

A prática do movimento obreiro conhece a existência de sindicatos de trabalhadores sem a necessária independência, dominados pelo empregadores. Recebem o nome de “sindicatos amarelos”(jaunes). Entretanto, a doutrina mexicana distingue tendência sindical “amarela” do denominado “sindicato branco. A primeira corresponde a uma das correntes ideológicas que durante o século XIX e parte do século XX, inspiram os movimentos sindicais e se caracteriza por ser inimiga da luta de classes e por não desejar mudar a ordem capitalista; sustenta que a solução da crise social está na íntima colaboração entre fatores de produção e na justa distribuição dos lucros. Já o “sindicato branco” é a organização, aparentemente acobertada pelas formas e princípios da organização profissional, mas que, no fundo, constitui uma organização criada e protegida pelo empresário para impedir o livre movimento sindical. Os empresários procuram formar sindicatos de trabalhadores ou intervir em sua formação, colocando em postos de direção pessoas de sua confiança (pelegos), cuja tarefa consiste em dificultar a ação sindical dos trabalhadores e deter as reivindicações dos empregados.

2.1 - SINDICATO FRENTE ÀS EMPRESAS

A atuação do Sindicato frente às empresas podem ser consideradas em 3 aspectos:

- I. **NEGOCIAÇÃO:** institui o acordo coletivo de trabalho que se propõe à direção da empresa.

II. LUCRO: encontra-se previsto em nossos textos constitucionais, porém ainda hoje não foi regulamentado.

Já se preconizou que torna-se objetivo de convenções coletivas, caso em que se realçaria a atuação do sindicato no âmbito da empresa, mas a idéia não repercute na prática.

III. CO-GESTÃO: que nas suas manifestações concretas, pode tomar formas de delegados de pessoal, comissões internas, de delegados sindicais e de representação de trabalhadores em órgãos de administração. Não passa, entre nós de uma mera previsão constitucional.

Conclui-se que no Brasil, a atuação dos sindicatos frente às empresas tem sido diminuta, normalmente quando comparada com o movimento europeu de participação do trabalhador na vida da empresa. E este parece ser um dos traços mais marcantes do nosso subdesenvolvimento.

Como na economia o mero crescimento de algumas atividades, não acarreta necessariamente o desenvolvimento, que requer antes, modificações de estruturas existentes, assim também o adiantamento de um País, sob o aspecto trabalhista, não se pode medir apenas por quantidade de Leis que possui.

CAPÍTULO III DIREITOS E DEVERES

3.0 - DIREITOS E DEVERES

Todo trabalhador tem direito a uma vida digna: salário justo, moradia, assistência à saúde, acesso à educação, cultura e lazer. Tem direito a se organizar para se fazer ouvir na sociedade, pois todos esses direitos são conquistados através da luta social e da organização política, e não através do sindicato.

O sindicato serve para fortalecer a categoria, valorizar os direitos dos trabalhadores, tem como a primeira, impedir que os níveis salariais se coloquem abaixo do mínimo necessário para a manutenção e sobrevivência do trabalhador e sua família. Seu dever é fornecer os meios mais de resistência aos operários, na luta contra os excessos do capitalismo.

Associações criadas pelos operários, os sindicatos são reconhecidos perante a lei. Sua ação é admitida como fator de fiscalização e regulamentação dos salários, da jornada de trabalho e legislação social.

Conforme a CLT, para a criação de um sindicato não basta vontade da categoria, mas importante sim, que o sindicato adquira patrimônio e garanta, serviços de assistência médica, odontológica, jurídica e social aos trabalhadores. Só que estes são deveres do Governo.

Os sindicatos existem em função de todos os trabalhadores da sua categoria para a garantia de seus direitos, e por isso, não devem se subordinar à vontade do governo, dos patrões, ou deste ou daquele partido político.

O sindicato coloca em evidência o conflito entre trabalhador e patrão. Uma legislação sindical democrática deve mostrar claramente esse conflito, de forma que o trabalhador lute em condições de igualdade. Portanto o trabalhador deve determinar a organização do seu próprio sindicato. Pressionar os dirigentes sindicais para que encaminhem suas reivindicações, na tentativa de transformar seu órgão representativo num verdadeiro instrumento de luta para obterem seus direitos.

A legislação diz em relação aos deveres do sindicato: “colaborar com os poderes públicos, manter os serviços de assistência jurídica aos associados, promover a conciliação nos dissídios do trabalhador e criar cooperativas de crédito e de consumo, além de manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais ”.

Instrumento de defesa do trabalhador, os sindicatos surgem para garantir dignidade de vida ao trabalhador. São inúmeros os direitos e deveres tanto do trabalhador, dos sindicatos, como também dos empregadores.

Cada qual tem um papel a cumprir, os trabalhadores, como já foi dito, tem direito a uma vida digna com o mínimo necessário à sua sobrevivência, com pagamentos justos pelos seus serviços, sem exploração tão comum em seus serviços, sem exploração tão comum em todo o Brasil.

O sindicato, como organização, vem cooperar na luta do trabalhador em busca desses direitos não se deixando corromper pelos interesses políticos, mas sim, buscando o interesse da categoria.

Os empregadores também tem seus direitos. É possível, dentro da lei e cumprindo suas obrigações para com os empregados, desenvolverem suas empresas utilizando a mão-de-obra de cada um, mas com uma distribuição de renda mais digna, sem explorar.



É claro que o Governo também precisa ser citado, cabe a ele um grande papel, pois com toda a arrecadação de impostos e quantia de dinheiro que circula, seria possível garantir mínimos, a cada um, como: segurança, educação, saúde entre outros, dividindo assim as responsabilidades de cada um.

3.1 - LEIS

3.1.1 - Aspectos Históricos

O sistema sindical obrigou a transformação de estrutura na presente sociedade industrial. São transformações ilimitadas, no que diz respeito a sua natureza.

Criou-se novo padrão de relações industriais de feição identificada em todo o mundo industrial, com essa transformação o contrato coletivo de trabalho tornou-se o processo de ajustamento das questões cotidianas entre os empregados e os patrões. A dúvida, que já foi, suscitada inúmeras vezes, e se o contrato coletivo de trabalho não será incompatível com a proteção do consumidor, com a sustentação do “pleno emprego”, com o aumento da produção, com a contenção das oscilações entre as tendências inflacionárias e deflacionárias.

Aceitando o desafio de uma economia pecuniária onipotente, o sindicato elegeu o acordo coletivo como instrumento essencialmente flexível que o habilita a atender as necessidades crescente de segurança de seus membros.

Anteriormente, o trabalhador individual podia ser despedido à vontade e sem aviso prévio, mas sobre acordo coletivo temos:

- Sua generalização para alcançar mais de uma pessoa, mais de um determinado estabelecimento ou uma fábrica.

- Reconhece no sindicato instituição permanente e reconhece nele o agente dos trabalhadores, armado de poder bastante para interferir na indústria.
- Reconhece o direito do trabalhador ao seu cargo.
- Institui e generaliza determinadas prerrogativas, como a de férias remuneradas.
- Regula a carreira futura dos indivíduos dentro da indústria, pela antigüidade.
- Vincula o contrato salarial a padrão exteriores, como alterações dos preços, produtividade, lucro, mais custo de vida.
- Institui um corpo crescente de direitos, vinculados a ocupação e não ao trabalhador, etc.

Esses princípios achavam-se implícitos desde os primitivos acordos entre trabalho e administração.

Esses direitos e imunidade não são intercambiáveis entre um sindicato e outro.

No Brasil a situação econômico-social e político administrativa não permitiu uma aplicação generalizada da legislação que se vinha elaborando no mundo. No início do século conforme o observador da época, sua execução, embora crescente, restringia-se aos principais centros urbanos, nos quais se instalavam as agências administrativas do Ministério do Trabalho que se preparavam os direitos conferidos à população assalariada, se observava também as condições de trabalhos na assistência social ao assalariado em consequência dos fatos apontados, para crescentes parcelas de trabalhadores, principalmente nos maiores núcleos industriais.

Para uma visualização abrangente da situação dos trabalhadores no começo do Século no Brasil, destacamos alguns fatos e datas importantes para o sindicalismo.

1916 – Aprovação do Código Civil Brasileiro, parte referente à locação de serviços

1917 – Reforma o serviços sanitário do estado, dispondo sobre instalações industriais, trabalho de mulheres, menores e sua fiscalização.

1919 – Regula obrigações resultantes de acidentes do trabalho.

1925 – Concede anualmente, quinze dias de férias aos empregados e operários estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem prejuízo de ordenados, vencimentos ou diária e dá outras providências.

1927 – Consolida as leis de assistência e proteção aos menores – o chamado código de menores.

1930 – Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

1931 – Estabelece novas modalidades para a concessão de férias.

1932 – Institui Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta suas funções.

1932 – Regula as condições do trabalho da mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.

1932 – Regula o horário para o trabalho industrial.

1934 – A Constituição Federal de 1934 em seu Art. 120 dizia: “Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidas de conformidade com a lei.

Parágrafo Único: A lei assegurará a pluralidade Sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. Porém o Decreto Legislativo n.º 24.694 expedido por Getúlio Vargas vetou a pluralidade sindical.

1934 – Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências.

1935 – Assegura aos empregados da indústria ou do comércio uma indenização quando não existe prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho ou quando for despedido sem justa causa.

1935 – Promulga projetos de convenções aprovados, pela Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações.

1936 – Institui as comissões de salário mínimo que por sua vez é aprovada em 1940.

1937 – A Constituição Federal de 1937 predicava que: “a associação profissional ou sindical é livre” de acordo com o Estatuto político de 1937.

1939 Organiza a Justiça do Trabalho.

1939 – Dispõe sobre a nacionalização do trabalho e a proteção do trabalhador nacional.

1940 – Institui o salário mínimo e dá outras providências.

1943 Institui a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

1946 – A Lei Magna de 1946 estabelece em seu Art. 146 a liberdade sindical mas não impediu o regime da unidade.

1966 – Promulga a Lei que institui o FGTS.

1969 – Sem grandes alterações no campo sindical a Constituição de 1969 tornou obrigatório o voto nas eleições sindicais e delegou aos sindicatos a função de “arrecadar, na forma da lei, contribuições, para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas”(Art. 166 - § 1º e 2º).

A Constituição brasileira promulgada em 1988, apesar de “assegurar” a liberdade sindical, na verdade a violou, seja ao impor o monopólio de representação sindical e impedir a estruturação do sindicato conforme a vontade do grupo de trabalhadores ou empresários, seja ao obrigar os não- associados a contribuir para a associação representativa de sua categoria. No entanto, desde 1943 quando Getúlio Vargas assinou a Consolidação das Leis Trabalhistas

– CLT, que os assalariados não recebiam um conjunto tão grande de vantagens nominais.

Vejamos algumas delas abaixo:

- Abono s/férias equivalente a 1/3 do seu salário;
- A jornada semanal de trabalho que era de 48h, cai para 44h;
- Trabalhador demitido, s/justa causa, tem direito a uma indenização equivalente a 40% do saldo de seu FGTS;
- Os aposentados ganham 13º salário e nenhuma aposentadoria será inferior a um salário mínimo;
- A licença maternidade passa se 90 para 120 dias;
- A licença paternidade foi fixada em cinco dias, podendo ser ampliada ou reduzida por lei ordinária.

Com relação aos sindicatos, apesar da não intervenção do Governo dentro dos sindicatos, a Constituinte deu um passo atrás. Ficou mantido o regime de unicidade sindical, que proíbe a formação de mais de uma entidade por categoria. A unicidade, criada pela ditadura do Estado Novo, e o regime das entidades esvaziadas, que sobrevivem com serviços de barbearia e consultório dentário, asseguram uma vida mansa a seus burocratas. O pilar de sustentação dessa engrenagem é o dinheiro do imposto sindical, recolhido todos os anos do ordenado de cada trabalhador. Com a unicidade, o imposto sindical foi mantido.

A constituição Federal de 1988 traz em seu Art. 8º e incisos toda a regulamentação sobre sindicatos.

3.1.2 - CLT

A Partir de profundas modificações que foram introduzidas em 1967, passou a prever duas modalidades de ajustes coletivos; o acordo Sindicato - Empresa e a convenção inter sindical.

Pouca diferença entre ambas, pois são instrumentos resultantes de negociações diretas que visam a estabelecer cláusulas e condições de natureza salarial ou não incidentes sobre os contratos individuais de trabalho.

Limitadas hipóteses permitidas pela Constituição Federal trabalhadores e patrões estão autorizados a negociar somente além das garantias legais mínimas, não dispondo da liberdade para reduzir vantagens ou flexionar direitos previstos pela nossa vasta e pormenorizada legislação apesar de Sindicato, Federação e Confederações, estão habituadas a desenvolver e ajuizar dissídios coletivos, excluindo-se conseqüentemente, desse restrito círculo as poderosas centrais sindicais.

Não podemos ignorar a justiça do trabalho investida de competência constitucional para conciliar e julgar dissídios individuais, e de poder normativo par arbitrar conflitos coletivos, é acionada incessantemente pelos trabalhadores e seus sindicatos.

Essa providência, sem dúvida inovadora, implica a ruptura com modelo aperfeiçoado e assimilado há mais de meio século, exigido a supressão de dispositivos a Justiça do Trabalho, reformulação do sistema legislativo trabalhista e mudança de comportamento por parte de dirigentes sindicais, empresários e integrantes das camadas dirigentes.

3.2 - JUSTIÇA TRABALHISTA

Em outros países se existe um impasse trabalhista, prevalece a solução autoritária dos conflitos, recorrendo-se a uma legislação detalhista e a sentenças judiciais. As negociações, quase sempre, desembocaram no judiciário. Ainda assim, poucos desses países tem ramo especializado do Judiciário para julgar os conflitos trabalhistas, e apenas em alguns essa Justiça especializada desfruta do poder normativo de emitir sentenças com força de leis sobre pleitos econômicos.

Uma pesquisa recente sobre 40 países com PIB's mais altos na Europa, América, Ásia e Oceania, coordenada pela USP (Universidade de São Paulo), verificou por exemplo, que a maioria desses países não tem Justiça do Trabalho. Onde ela existe, ocupa-se apenas dos conflitos de direito. E somente em dois Países, a Iugoslávia e o Brasil, a Justiça do Trabalho tem competência para julgar conflitos de direito e de interesse.

O Brasil representa, portanto, um país raríssimo em que um ramo especializado do Judiciário, a Justiça do Trabalho, criada em 1934, goza de poderes tão amplos para interferir nas relações individuais e coletivas de trabalho. Alguns poderiam imaginar que essa interferência excessiva da lei e da justiça favorece a tranquilidade social, a verdade, porém é outra. Nos países em que a pouca negociação e muita legislação e em que a Justiça do Trabalho julga pleito econômicos, os conflitos são muitos mais numerosos. Portanto a própria qualidade das sentenças, segundo avaliação de especialistas, decaiu com a acumulação dos processos e a necessidade de proferir sentenças normativas e genéricas sobre disputas envolvidas com numerosas particularidades técnicas e locais.

O sistema brasileiro de solução das disputas trabalhistas, portanto, além de estimular os conflitos coletivos e individuais é moroso, caro e de baixa eficiência, se ainda persiste, pela

BSFEAS

forte pressão corporativista dos que se beneficiam com esse sistema ultrapassado, como juizes classistas, lideranças do sindicalismo patronal e trabalhista e alguns advogados trabalhistas.

Dessa forma é prioritário a revisão constitucional cuja tarefa é reformular as relações entre o capital e o trabalho, ampliar a liberdade e a autonomia sindical, introduzir o sistema de contratação coletiva e transferir muitas regras da Constituição, da CLT para o âmbito dos contratos coletivos.

Em conseqüências, o poder normativo e a interferência da Justiça do Trabalho nos conflitos de interesses devem ser extintos, assim como os cargos de vogais e juizes classistas.

À Justiça do Trabalho deve ser reservadas apenas a competência para julgar os conflitos de direito, por juizes concursados e de carreira como nos demais ramos do judiciário.

O benefício será duplo. Na esfera política, incentivará a organização representativa de empresários e trabalhadores. Na esfera econômica, permitirá uma forma mais descentralizada, e portanto mais eficiente, da determinação de remuneração e empregado nos diversos mercados de trabalho setoriais e regionais.

CAPÍTULO IV

CONFLITOS E NEGOCIAÇÕES

4.1 - CONFLITOS

"Formaliza-se a situação conflitiva, mediante uma relação de litígio estabelecida entre uma coletividade homogénea de trabalhadores e uma empresa ou grupo de empresas, que tem como matéria ou objetivo próprio a confrontação de direitos ou interesses comuns a categoria profissional"

As relações do trabalho nem sempre se desenvolvera, com normalidade harmonia entre as pares, mas em muitas ocasiões se produzem perturbações que interessam profundamente a sociedade e portanto ao direito do trabalho.

O conflito se produz quando uma parte cessa o direito da outra, quando divergem na interpretação ou alcance de uma norma, seja legal ou convencional, ou quando que é necessário mudar as condições existentes ou convencionadas entre elas; em todas estas situações e noutras analogias, se produz uma distorção nas relações que se mantinham e isto desemboca num conflito.

Levando-se em consideração o ponto de vista econômico, não há oposição mas colaboração entre empregado e empregador, pois têm em vista os mesmos objetivos, e não estão um ao lado, mas um de frente ao outro. o objetivo do empregador é obter maior mão de obra pelo menor salário possível, e para o empregador é o contrário; conseguir o melhor salário possível com o mínimo de esforço. Daí surgem inevitavelmente, conflitos originados

no trabalho. Para não existirem conflitos é necessário que empregados e empregadores, sem contestação reconheçam os direitos a que reciprocamente são credores.

No início as coalizões, as associações profissionais, greve e as interrupções não foram nunca aceitas pelo estado, que as considerava inconciliáveis com a ordem constituída. Em consequência foram tratadas como atos delituosos e perseguidas em lei. A intervenção dos juizes não resolvia o problema, pois ninguém pode ser constrangido a trabalhar.

O estado passou a então a se eximir de toda intervenção nesse tipo de contendas. A solidariedade operária foi se incrementando. A consequência foi uma situação de luta, muitas vezes violenta, com perdas de vida e destruição de bens e, seguidamente, com triunfo de quem não tinha razão, mas força ou resistência para a luta.

As consequências desses conflitos fizeram com que o Estado finalmente abandonasse sua atitude absenteísta e interviesse regulando-os, ordenando-os legalmente, tratando de evita-los, pelo menos, atenuando-os.

4.1.1 - AS CATEGORIAS PODEM SER:

- Abertas: Se caracteriza pelo descumprimento, pelas partes, das regras dadas com intuito de causar prejuízo a contrária, para alquebrar sua vontade e obter resultado desejado.
- Regulamentadas: aqueles que as partes cumprem as disposições legais pertinentes.

4.1.1.1 - A Coalização.

É o acordo entre um grupo de trabalhadores ou empresários para realizar um conflito coletivo. Procurando obter um mesmo fim e pelos meios que os permitam alcançar

mais rapidamente. A coalizão é antecedente imediato, pressuposto necessário para a greve, mas não deve confundida com ela.

4.1.1.2 - Greve

- O que é?

A abstenção do trabalho em certas condições e com, determinados fins.

As primeiras formas de resistência entre os trabalhadores e os empresários (capitalistas) foram as quebras de máquinas, e isto aconteceu logo após o surgimento das fábricas. Com o passar dos anos os trabalhadores foram abandonando essa prática e desenvolvendo formas mais eficazes de luta, onde a greve apontou como a mais importante. O trabalhador estando sempre sujeito a obedecer ordens, passa a se curvar diante da vontade do capitalista, representando pelas chefias, foi perdendo o respeito que merece como ser humano. A partir daí que se compreende o processo de greve como liberação da opressão, onde os trabalhadores reconquistam o respeito e a dignidade de seres humanos dotados de vontade própria.

É difícil uma classificação das causas que levam os trabalhadores á greve. E cada país as circunstâncias são diferentes: econômicas, sociais, trabalhistas, psicológicas.

4.1.1.2.1 - Atividades Essenciais

São considerados serviços ou atividades essenciais pelo Art. 10 da Lei n.º 7783-89:

- Tratamento de abastecimento de água, produção de distribuição de energia elétrica, gás e combustível;
- Assistência médica e hospitalar;
- Distribuição de comercialização de medicamentos e a alimentos;
- Funerários;

- Transportes coletivos;
- Captação e tratamento de esgoto e lixo;
- Telecomunicações; Guarda, uso e controle de substância, radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- Controle de tráfego aéreo.

Esta é uma relação exaustiva, não explicativa, o que significa que, enquanto a própria legislação não estabelecer novos acréscimos a ela, nenhuma serviço ou atividade não identificado expressamente nesta lista poderá ser dito essencial, sob qualquer argumento ou analogia.

4.1.1.2.2 - Julgamento da Abusividade

No que diz respeito aos trabalhadores o direito de greve, é um instrumento extremo de pressão utilizado pelos trabalhadores contra o empregador, no intuito de estabelecer novas e melhores condições de trabalho, portanto não se admitem as greves políticas dirigidas contra o poder público e não contra o empregador. Não se admitem as greves ditas de “solidariedade”, por que visam a proteger interesses cujos titulares não são os trabalhadores. Finalmente, cada um dos itens de que componha a pauta reivindicatória deve ser clara e objetivamente fundamentada, a fim do órgão julgador tenha plena noção do que e porque os trabalhadores desejam.

Uma vez que estes itens não são atendidos a Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre sua abusividade.

4.1.1.3 - Lockout

Greve patronal, deve-se entender como uma ação acertada e coletiva dos patrões, tendente a negar trabalho a seus empregados, com caráter temporário e com fins de defesa -

Em sentido amplo - De seus interesses. Impede também que os trabalhadores possam ingressar no estabelecimento, para pressionar sobre suas vontades.

4.2 - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Uma das consequências de maior significado pós 78, incontestavelmente, são as negociações coletivas que passaram a ser praticadas com frequência.

O momento de seu afloramento foi de tal ordem que a "Convenção Salarial" nascida das negociações ente Sinfaveas e o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, que pôs à greve de 1978, foi classificado, representantes patronais, de "documento histórico" e afixado pelas paredes.

As negociações coletivas sofrem influências de toda ordem, especialmente políticos. De regra, têm se efetivado após conchavos de bastidores, persistindo, no seu desenvolvimento, informalidade, certa descontinuidade, dos trabalhos, já que as partes se reúnem em dias alternados.

A culminância das negociações, é a prestação formal de uma proposta final que, não aceita pelos empregados, traz para os debates, espontaneamente, a participação do ministério do trabalho que volta a reunir as partes, tentando favorecer o acordo.

Se compararmos com as negociações nos países que tradicionalmente a consagram e especialmente, nos Estados Unidos, veremos que eles são muito mais concentrados, tensos, verificando-se, choques técnicos profundos. Uma mesma sessão pode gerar horas intermináveis de debates.

Muitos acordos são fechados de madrugada quando os negociadores, de lado a lado, chegaram mesmo a exaustão.



4.2.1 - CRITÉRIOS DE NEGOCIAÇÕES.

Tem-se prevalecido a negociação em bloco, que consiste nas negociações entre o sindicato patronal e o sindicato do trabalhadores, abrangendo, em cada região, a totalidade de trabalhadores; sem se informar do tamanho das empresas afetadas, suas particularidades, carências e virtudes.

Por traz alinhamento, há sindicatos que congregam pequenas e outras grandes empresas, como o Sinfavea que frequentemente contestam as negociações em bloco.

A primeira grande quebra da "harmonia", ocorreu nas greves de 1985, denominadas de "operação vaca branca" quando dezenas de acordos firmados no A.B.C., geralmente por pequenas e médias empresas que se livraram rapidamente de uma greve desgastante, predatória e prolongada.

Se voltarmos nossa atenção para a experiência internacional, vamos encontrar defensores do sistema, a despeito da realidade e dos acontecimentos se manifestarem de maneiras diferentes.

Entre nós, parece delinear entre alguns grupos empresariais, ou disposição pela negociação por sindicatos que congregam ramo específicos de atitude industrial como por exemplo: automobilístico, auto peças, serralheiras, fundições, etc.

A vantagem dessa mudança é que o sindicato da categoria econômica poderá negociar sob proteção das peculiaridades de suas associadas, também suas características, suas potencialidades e carências.

4.2.2 - ASPECTOS PRÁTICOS

Quando explodiram as negociações coletivas, vários estudiosos apresentaram um rol de posturas para o êxito do negociador, geralmente baseando-se na experiência de outros países.

É inquestionável que o negociador médio deve possuir: bom senso, controle emocional. "jogo de cintura" (ser um bom "político"), conhecer profundamente a pauta a ser negociada, a equipe oposta e possuir cultura sindical.

O grupo negociador, que não deve ser muito numeroso, deve contar com boa assessoria e "falar a mesma língua" durante as negociações, sabendo precisamente até onde pode chegar. O acordo deve ser intensamente buscado. Se ele não ocorre, a solução tende a fugir da vontade das partes. Depois não se justifica criticar as decisões judiciais. O fracasso das negociações acaba exigindo tutela de terceiros. Quando, ainda; as estratégias dos negociadores durante as negociações, achamos inaplicável, pelo menos entre nós, os "truques" lembramos pelo jornalista "Itaborai Martins", num dos seus inúmeros artigos, aprendidos na Europa por um executivo: "E o executivo, sorridente, falava das técnicas por ele aprendidas de negociação coletiva de contrato de trabalho, em que as vezes um pequeno detalhe tem grande importância. Detalhe tal como serrar meio centímetro de uma das pernas da cadeira do dirigente sindical oponente, ou fazer então que, em volta da mesa redonda, entre um sindicalista e outro, existe obrigatoriamente um representante de entidade econômica (chamado curto circuito), para cortar a comunicação entre eles; ou ainda, deixar que o presidente do sindicato se sente de costas para um aparelho de ar condicionado ligado em seu volume de frio máximo e incômodo, que lhe pode valer uma gripe e tirá-lo de campo vários dias."

Se o grupo empresarial assumir uma "proposta final" deve ela representar, em seus princípios amplos, realmente, a proposta final. Caso contrário, isto é, renovarem-se "propostas finais" ao arbitro das alternativas que surgem, tendem a desmoralizar o grupo negociados que as apresenta.

Há um principio consagrado nas negociações: é o da "boa fé" até para a proposta final. Ela só será alterada se, posteriormente, constatar-se que o acordo está próximo e é estrategicamente adequado reformá-lo.

CAPÍTULO V *ANÁLISE DO SINDICALISMO*

BSFEAG

5.0 ASPECTOS POLÍTICOS

No início do século, um grande sociólogo alemão que viveu algum tempo na Itália, Robert Michels, produziu um livro clássico "I Partiti Politici - Uno Studio Sociologico delle Tendenze Ilogarchiche della Democrazia Moderna" (Lipsia, 1911), onde desenvolveu uma hipótese extremamente interessante a que deu o nome de "lei de ferro das oligarquias".

A proposição central de Michels é que as organizações políticas (sindicatos, associações patronais, partidos políticos), mesmo quando estão comprometidas com o ideal democráticos, vão desenvolvendo, à medida que crescem, tendências oligárquicas que objetivam, basicamente, a perpetuação das suas lideranças. O aumento do tamanho da organização quebra os vínculos entre a massa e os líderes. Torna a comunicação mais difícil. Amplia e diversifica os fins da entidade. Cria mordomias que distinguem o líder.

Exige dedicação integral e aumenta a demanda de competência.

Nasce, dessa forma, um Estado burocrático que faz a mediação entre a massa e as lideranças, do qual estas acabam dependentes. É claro que há uma diferença entre o líder carismático e aquele que é o cooperado dentro da própria organização. À medida que o processo evolui, entretanto, cada vez mais a liderança profissionalizada e comprometida com seus próprios interesses se fortalece e se auto - perpetua. É por isso que os líderes sindicais nunca mais voltam à linha de produção...

A teoria de Michels não tem nada a ver com a psicologia das lideranças. Ela decorre de certo determinismo organizacional. Quem diz organização, diz oligarquia! Meio século de pesquisas empíricas em sindicatos e partidos qualificaram alguns dos seus aspectos, mas não refutaram a tese.

O sindicalismo virou trampolim para a vida política. Hoje ser deputado é um degrau da carreira de quem vive em entidades de classe, como sindicatos, associações etc. Não falta dinheiro (imposto sindical) nem espaço na mídia (cada greve e cada negociação projetam novas "lideranças").

O que parece ser "progressista" ou "politicamente correto" não passa de mais uma deformação eleitoral, como o próprio coronelismo. O desinteresse pelo Poder Legislativo é tão grande; a estrutura partidária é tão frágil e contaminada que os candidatos à Câmara dos Deputados e às Assembléias Legislativas com mais chances de vitória são, além dos caciques de sempre e dos personagens do rádio e da TV, os representantes das categorias profissionais melhor organizadas.

Como decorrência do processo de autoperpetuação, também podemos observar que, enquanto o país vive inesperada combinação de plenitude democrática com insolúvel crise econômica, as organizações sindicais parecem haver perdido as perspectivas dos grandes problemas, para se limitarem aos interesses corporativos ou aos assuntos das respectivas categorias, dando prioridade à defesa do monopólio de representação e da arrecadação de quotas compulsórias junto aos não-associados.

5.1 – ASPECTOS FINANCEIROS

O sindicalismo nacional passou por longos períodos de dificuldades políticas e financeiras em seu início. A partir de novembro ou dezembro, o dinheiro se esgotava,

obrigando dirigentes e funcionários a suportarem atrasos de salários até a entrada do imposto sindical em abril, maio, às vezes junho do ano seguinte.

Naquele tempo, as sedes eram simples e modestamente aparelhadas, os veículos raros e utilizados para incursões às portas das fábricas.

Elevados padrões morais, exigidos por uma sociedade menos permissiva, somados à escassez de recursos, em aliança com os compromissos dos sindicalistas com suas bases, sua família, seus companheiros, constituíam-se em obstáculos intransponíveis a desvios de conduta.

A presença de um dirigente nas colunas sociais era inimaginável, até porque, com o pouco que lhe pagavam os trabalhadores, não teria como sustentar vaidades e exibicionismo fúteis.

Segundo relatórios da DATAMEC, em 1997 as organizações sindicais de trabalhadores receberam, a título de contribuição sindical obrigatória, R\$ 28 milhões, dos quais, R\$ 18 milhões coube aos sindicatos, R\$ 4,6 milhões às federações e R\$ 2,2 milhões às confederações. As entidades patronais obtiveram R\$ 2,6 milhões, e as representativas dos autônomos auferiram R\$ 800 mil. Assim, um total de R\$ 28 milhões constitui-se na receita aproximada das entidades sindicais brasileiras, sendo arrecadada através do imposto sindical obrigatório.

Além desses valores, as entidades arrecadam, por ocasião das convenções e acordos coletivos, ou através dos dissídios coletivos, a denominada "taxa assistencial", incidente sobre os salários de associados e não associados. Nessas mesmas negociações, as entidades ainda tentam estabelecer uma terceira contribuição igualmente obrigatória, supostamente destinadas ao "custeio do sistema confederativo". Finalmente, existem as mensalidades pagas pelos associados, quase sempre fixadas em valores simbólicos, cuja participação no orçamento sindical torna-se irrelevante.

A "taxa assistencial", descoberta no final; dos anos 60, utilizada, inicialmente, na construção das colônias de férias, é um instrumento valioso para a modernização da vida sindical.

Porém, o dinheiro em demasia e sem qualquer controle os conselhos fiscais foram transformados em apêndices bem-remunerados das diretorias - provenientes dos não associados, daqueles que não militam na vida sindical acabou dando causa à acomodação dos dirigentes, hoje muito mais preocupados em se conservarem no poder, e dele extraírem todos os benefícios, do que em lutar pelas reivindicações dos trabalhadores.

A força do movimento sindical resulta de sua capacidade de arregimentação de trabalhadores, não de um monopólio de representação garantido pela lei. Sua autonomia econômica deve ser fruto das contribuições dos militantes, jamais de pagamentos obrigatórios arrancados aqueles que não tem como oferecer resistências a acordos firmados entre os sindicatos e os empregadores.

5.2 - OS SINDICALISTAS NO GOVERNO

Como já foi dito, o sindicalismo virou trampolim para a vida política. Nas últimas eleições constatou-se a um crescimento da bancada governista.

Como o horário gratuito não serve para informar, pelo menos nas eleições proporcionais, o eleitor acaba optando por um coleguinha de profissão, pensando na melhoria da sua qualidade de vida.

O PT é a legenda de maior penetração nesse meio, por motivos óbvios, mas os sindicalistas, "pelegos" ou autênticos", "patrões" ou empregados", espalham-se pelos diversos partidos.

Partido que se preza tem pelo menos um bancário candidato. Metalúrgico deve votar em metalúrgico, ferroviário em ferroviário, petroleiro em petroleiro, comerciante em comerciante, advogado em advogado, servidor em servidor. Para se resolver o drama da saúde é preciso votar em médico, em enfermeiro. A crise da educação depende da eleição de professores...

Só que a maioria dos eleitos se esquece que o país é muito maior quer a "categoria".

Como é preciso se reeleger, o parlamentar - sindicalista continua cortejando seus eleitores com todo tipo de favorecimento. O corporativismo corre solto. Da mesma forma, os sindicatos financiam seus candidatos. Nas eleições de 94 a CUT queria abrir cofres para Lula e não se ouviu um único pio. Lula teve de comparecer ao encontro nacional da CUT vestido de mendigo às avessas. Sim, o candidato do PT pediu que, pelo amor de Deus, não lhe dessem um único vintém. Ainda assim acabou por fazer comícios do alto de um carro de som do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Se fosse a Fiesp discutindo o apoio financeiro a qualquer candidato, a esquerda faria barulho, o PT lançaria manifesto. Fosse Quércia ou Fernando Henrique discursando na carroceria de um veículo da Fiesp não seria necessário muito esforço para escutar a gritaria. Criou-se, no Brasil das CPIs, um ambiente em que o mais honesto dos empresários não pode dizer um "A" em benefício de qualquer dos candidatos, sob pena de ser crucificado. Quanto ao trabalhador, se der dinheiro, empunhar faixas ou pichar muros com vivas a Lula, será louvado como legítimo integrante da democracia representativa.

Então o que esperar destes representantes? A revisão geral da legislação trabalhistas, ainda hoje centrada em torno da CLT e de seu projeto político, poderia ser objetivo desta bancada, sobretudo após o advento da Constituição de 1988. Contudo, nem sequer o item I do seu artigo 7.º aquele que trata da proteção do emprego "contra despedida

arbitrária ou sem justa causa"- mereceu esforço regulamentador dos dirigentes com assento no Congresso Nacional.

Fica a impressão de que todos aceitam como definitiva a solução prevista pelo artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, conferindo ao empregado dispensado ténue compensação financeira, calculada sobre os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Há ainda outras discussões de suma importância para os trabalhadores brasileiros, em que os sindicalistas políticos poderão ter participação ativa, conforme será visto a seguir.

5.3 - A PLURALIDADE SINDICAL.

"Trabalhadores de todo o mundo, uni-vos!"- esse é o espírito que parece pressuposto em toda a atividade sindical no século 20. Mas, entre a utopia marxista de uma revolução universal e os atuais mecanismos de representação, mudou o sentido dessa unidade.

Aprendeu-se principalmente, e talvez esta seja afinal a lição máxima da modernidade, que o fundamento da representação é o pluralismo. Onde não há liberdade de opção, a representação naufraga, vira fetiche ou mistificação. A unidade que às vezes se alcança assim, ou dura pouco ou recorre à força para perpetuar-se.

Não há por que imaginar que o sindicalismo, muitas vezes ponta-de-lança em movimentos de democratização, pudesse escapar a esse aprendizado básico. No caso brasileiro, a necessidade de mudança é premente, ainda mais levando-se em conta ter sido a ditadura do Estado Novo que deu origem à estrutura sindical que aí está. É inadmissível (aliás, impossível) que a democratização avance quando nas relações econômicas subsiste - pela força da inércia legislativa e dos interesses corporativos - uma forma de representação que por definição afronta o pluralismo.

A proposta feita pelo presidente eleito Fernando Henrique Cardoso de eliminar a unicidade sindical imbuete claramente pressupostos do modelo neoliberal, ou seja: a flexibilidade dos direitos trabalhistas e a pulverização do movimento sindical.

Para os neoliberais a luta de classes não existe mais, portanto, sindicato é algo desnecessário. Assim sendo, nada mais coerente que defendam o fim da unicidade sindical.

Com um rápido exercício de pensamento, é fácil deduzir as consequências do pluralismo defendido pelo presidente e por alguns segmentos do movimento sindical.

Defende-se aqui, sindicatos por empresa, negociações salariais empresa por empresa, até chegarmos ao cúmulo de, no âmbito rural, negociações fazenda por fazenda. Qualquer um poderá fundar um sindicato e o patrão vai nadar de braçada. Negociará com quem ele quiser. Por quê? Vejamos.

Durante o transcorrer da não bem-sucedida tentativa de revisão constitucional nada mais nada menos do que 181 propostas foram apresentadas na Câmara Federal acerca da organização sindical. Destas, apenas quatro abordaram a questão da representativa perante a existência de uma nova estrutura sindical.

Como se não bastasse a falta de atenção dos deputados sobre o tema, esquecendo-se do elemento básico para o estabelecimento das negociações trabalhistas com a entidade patronal, o teor das propostas é, no mínimo, questionável sob o ponto de vista de quais interesses estão sendo defendidos.

Analise apenas uma, cujo autor é o agora ministro José Serra: "A lei disporá sobre os critérios de reconhecimento pelo empregador ou por sua entidade sindical, das entidades de trabalhadores, para efeitos de negociação coletiva".

Isto significa que, para José Serra, é o patrão ou sua entidade de classe que deve escolher qual sindicato de trabalhadores representará os trabalhadores nas negociações trabalhistas.

Além disso, quando o ministro afirma "A lei disporá", perguntamos" e enquanto não dispor? Como ficam as negociações coletivas? Pode parecer uma preocupação insignificante, mas não é. Muito pelo contrário. A maioria dos direitos trabalhistas contidos na Constituição permanecem adormecidos, indefinidos, à espera de leis complementares. E sete longos anos já se passaram...

Deve-se lembrar que na unicidade, atualmente em vigor, a representatividade está definida. Mudar a estrutura sindical sem que, simultaneamente, se discipline esse princípio, demonstra que nenhuma importância está sendo dada pelos defensores do novo modelo à mobilização dos trabalhadores, fundamental durante as negociações com o patronato.

Os defensores do pluralismo advogam, conforme explicitado no parecer n.º 50 da Revisão da Constituição Federal, de autoria do deputado Nelson Jobim, que ao escolhermos o pluralismo político, não podemos dar as contas ao pluralismo sindical. Um acompanha o outro na liberdade de expressão, na consagração do pluralismo de idéias. É verdade. Só que quando um partido político ganha a prefeitura de uma cidade, o partido derrotado não funda outra cidade. Ele espera, democraticamente, a próxima eleição.

Não é o caso que o fim da unidade sindical seja combatido por sindicatos inoperantes ou que sobrevivem à custa de um imposto sindical obrigatório. A maioria dos sindicatos da região do ABCD, filiados à Central Única dos Trabalhadores, apoiam o fim da unicidade sindical. A Fiesp, em votação interna, também mostrou-se favorável à proposta do presidente eleito para pôr fim à unidade sindical. Por outro lado, a CSTI (Central Sindical dos Trabalhadores Independentes, composta de sindicatos do interior de São Paulo, Paraná, Minas Gerais e Mato Grosso do Sul) posiciona-se contra.

5.4 - O CONTRATO COLETIVO

Muito se fala sobre a superioridade das soluções negociadas sobre as decisões judiciais.

A retomada do movimento sindical, nos anos 70, consagrou a livre negociação, sem interferências espúrias, como bandeira do novo sindicalismo.

Tanto assim que as greves de 1978 foram aceitas pelo empresariado, que negociou, contra a letra da lei, com os grevistas, reconhecendo os novos interlocutores e suas pautas de reivindicação. Infelizmente, se caminhou pouco na construção de um novo sistema.

Atualmente discute-se a implantação do contrato coletivo de trabalho, que se converteria em fonte principal de direitos e deveres para empregadores e empregados e instrumento de prevenção e solução dos conflitos individuais e coletivos.

Para se aquilatar a adaptabilidade desse instituto sabidamente utilizado em países desenvolvidos ao nosso meio-ambiente, faz-se mister conhecer e compreender melhor nossa complexa e múltipla realidade.

O Brasil tem um habitat perverso para o contrato coletivo. Quase todos os direitos e deveres estão na lei (Constituição e CLT).

Trata-se de um sistema que se baseia em muita legislação e pouca negociação sendo que os impasses são remetidos à Justiça do Trabalho, que tem poderes para julgar até mesmo os conflitos econômicos único caso no mundo. Quando os ventos mudam, as partes pouco podem fazer. Elas têm de esperar a mudança da lei.

A velha CLT, a partir de profundas modificações que lhe foram introduzidas em 1967, passou a prever duas modalidades de ajustes coletivos: o acordo sindicato-empresa e a convenção intersindical.

Na, prática, poucas diferenças entre ambas existem, pois são elas instrumentos resultantes de negociações diretas que visam a estabelecer cláusulas e condições diretas que visam a estabelecer cláusulas e condições, de natureza salarial ou não, incidentes sobre os contratos individuais de trabalho.

Exceto em limitadíssimas hipóteses permitidas pela Constituição Federal, trabalhadores e patrões estão autorizados somente além das garantias legais mínimas, não dispondo de liberdade para reduzir vantagens ou flexionar direitos previstos pela nossa vasta e pormenorizada legislação.

No regime jurídico - trabalhista nacional, unicamente as organizações sindicais integrantes do denominado "sistema confederativo", isto é, sindicatos, federações e confederações, estão habilitados a desenvolver negociações e a ajuizar dissídios coletivos, excluindo-se, conseqüentemente, desse restrito círculo, as poderosas centrais sindicais.

Finalmente, a Justiça do Trabalho investida de competência constitucional para conciliar e julgar dissídios individuais, e de poder normativo para arbitrar conflitos coletivos, é acionada incessantemente pelos trabalhadores e seus sindicatos, na maioria das vezes, incapazes de atraírem para negociações os empresários do setor, superando pelo diálogo suas constantes divergências.

O que se propõe é a ditadura do governo sobre os salários, substituindo-a pela livre negociação baseada em contratos coletivos respeitosos da diversidade de nossos mercados de trabalho.

Essa providência, sem dúvida inovadora, implica a ruptura com modelo aperfeiçoado e assimilado há mais de meio século, exigindo a supressão de dispositivos constitucionais, revisão do papel atribuído à Justiça do Trabalho, reformulação do sistema legislativo trabalhista e mudança de comportamento por parte de dirigentes sindicais, empresários e integrantes das camadas dirigentes.

Mas não há como implementá-la de pronto. Qual é o parlamentar que se dispõe a revogar os direitos sociais e mutilar a Justiça? O segmento sindical não aceita a inexistência de respeito de garantias de patamares mínimos de direitos dos trabalhadores. Pregam a implantação do contrato coletivo sem que, no início, se jogue a CLT no lixo.

Discute-se uma saída intermediária baseada na "flexibilidade dos direitos" e nos julgamentos presididos pelo "sistema de oferta final".

Explicando: a flexibilidade seria a exemplo do que já existe no artigo 7.º da Constituição, inciso VI, onde se lê que o salário é irredutível, salvo negociação.

Estendendo a possibilidade de negociar a vários direitos, abriríamos espaço para o contrato coletivo.

Quanto ao "sistema de oferta final", teríamos de elevar o risco de se recorrer à Justiça nos casos de conflitos econômicos, estimulando as partes a negociar.

Exemplos: num impasse entre um pedido de 100% de aumento e uma oferta de 20%, ao juiz caberia escolher 100% ou 20% - e nunca um valor intermediário. Isso é tão arriscado que afastaria as partes da Justiça, estimulando-as a investir tudo na negociação.

5.5 - A NECESSIDADE DE MAIS EMPREGOS

A defesa do emprego tornou-se o primeiro ponto de pauta da agenda sindical mundial

O Brasil, assim como outros países da América Latina, vive profundas transformação no seu modelo de produção através da crescente transnacionalização do mercado inteiro, que provoca mudanças na organização das empresas, flexibiliza os métodos e processos de trabalho, reduz os custos trabalhistas e do salários e pulveriza as negociações coletivas. Como se não de empregos no setor industrial.

Então qual é o caminho a ser seguido?

No âmbito do comércio exterior, a defesa de barreiras e medidas protecionistas não resolverá o problema, pois hoje mais da metade do volume do comércio mundial é praticado dentro de áreas econômicas integradas e as decisões das políticas nacionais são determinadas, em grande parte, pelas estratégias dos grupos transnacionais.

O aumento da competitividade do produto nacional no exterior favorece as exportações, ampliando a disponibilidade de vagas nas indústrias.

Há alguns impecilhos. Um deles, como apregoava Luiz Antônio de Medeiros, durante sua campanha ao Governo do Estado de São Paulo, em 1.994, é a necessidade “de efetiva abertura competitiva do porto de Santos, até agora concretamente bloqueada pela resistência do sindicalismo estatizante apoio em político que se autoproclamam de progressistas, mas representam de fato o pior conservadorismo”.

No âmbito interno, vimos as empresas brincando de reengenharia. De fundamental só fizeram mesmo foi enxugar o quadro de funcionários, dentro do que os americanos chamam de “downsizing”- redução de tamanho. Mas o peso dos que restaram aumentou, e a essência das estruturas ineficientes não foi alterada por completo. Com a retomada do mercado, as esperadas decolagens de produtividade acontecerão por apenas um curto espaço. O enfoque maior foi na diminuição de pessoas, e não na diminuição de tarefas. As empresas, para crescer, terão duas alternativas: investir na reengenharia dos processos ou aumentar o número de empregados. Começam, então, a aparecer alternativas.

Seria ótimo se alcançássemos um pacto, reunindo o Estado, trabalhadores e empresários, facilitando a retomada gradual do crescimento econômico e proporcionando adequada distribuição de renda; preservando os empregos remanescentes e permitindo a criação de novos, mas não obstruindo o avanço tecnológico; reduzindo a carga tributária e

provocando o aumento da arrecadação; estabilizando a Constituição e todo o ordenamento jurídico.

5.6 - O SALÁRIO MÍNIMO

Quando se quer demonstrar o quão baixo é o salário mínimo em vigência no país-equivalente a R\$ 130,00 (U\$\$ 108,00) não é necessário confrontá-lo com valores do Primeiro Mundo. Basta verificar o que acontece no vizinho Paraguai. Lá, a menor remuneração é o dobro disso. No entanto, ninguém no Brasil luta por um salário mínimo maior.

Quanto Walter Borelli era ministro do Trabalho no governo Itamar Franco, chamou os líderes do sindicalismo a apresentar suas posições. Todos fizeram suas propostas. Depois se recolheram, como se a causa já estivesse resolvida.

A classe média, por sua vez, tem muito medo do salário mínimo. Em suas casas, existe a empregada doméstica. Os que moram têm de conviver com as despesas de condomínio. Esquecem-se de que o salário mínimo é antes de tudo uma questão ética e não apoiam a idéia do aumento.

Os operários não ganham salário mínimo e, por isso, não se importam muito com seu valor. Pesquisas do SEADE no mercado formal da Grande São Paulo mostram que apenas 2,7% dos trabalhadores ganham um salário. Se for computada a empregada doméstica a taxa sobe para 3,9%. Na maioria das categorias profissionais, os pisos salariais variam entre dois e cinco salários.

Na área pública, a questão é um problema da Previdência Social, que está numa armadilha. A Previdência pode equilibrar suas contas desde que pague muito mal aos que contribuíram muito mais. É um sistema cínico. As pessoas que recebem baixas aposentadorias e pensões são as que, no passado, receberam um salário muito maior que o de hoje.

Estados e municípios do Nordeste, que, na maioria dos casos, sequer pagam o salário mínimo de R\$ 130 a seus servidores, certamente não vão a pagá-lo quando o valor estiver em patamares maiores. Portanto, a capacidade de pagamento deles não pode ser considerada restrição.

Também foram ouvidas as principais confederações do empresariado nacional. Apesar de já pagarem mais de um salário, os bancos poderiam ter uma posição ativa. No entanto, a FEBRABAN se omitiu, sinalizando que esse não é um assunto que interessa aos banqueiros.

Das demais, quatro confederações, a CNT (transportes) foi mais positiva, apoiando a idéia. O menor salário, pago ao ajudante de caminhão, corresponde a 1,5 mínimo. O motorista de ônibus ganha salários. Portanto, um aumento não faria diferença.

A Confederação Nacional da Agricultura também não faz restrições ao aumento. Avalia que o ganho de poder aquisitivo resultará no incremento do consumo de produtos agrícolas, embora possa pesar em algumas lavouras de subsistências, que empregam grandes quantidade de mão-de-obra, pressionando o custo de produtos da cesta-básica.

A Confederação Nacional do Comércio foi radical. Disse à comissão que o governo não deveria controlar nem o salário mínimo. A Confederação Nacional da Indústria aceita o aumento, desde seja realizando de maneira progressiva, em doses homeopáticas.

Parece que a sociedade não está convencida de que o aumento da renda dos pobres é uma questão urgente a ser resolvida. Esta é uma causa sem aliados.

CAPÍTULO VI STATUS ATUAL

6.0 - O STATUS ATUAL

É notório que os responsáveis pelos Governo passados, e o atual, elevaram os juros na esperança de conter o consumo, apostando com isso na sobra de produção com conseqüente redução dos preços.

Esta visão é claro que teve o Governo, sem nenhuma participação do binômio Empregador X Empregado. Podemos verificar que foi um grande engano, pois do simples anúncio de elevação dos juros, os agentes econômicos reagiriam diminuindo a produção a fim de reduzir o estoque . Isso fatalmente achatou a oferta e forçou à um aumento de preços, ao contrários do que se esperava, e por conseqüência o desemprego.

A partir desta colocação, verificou-se que o sindicato tem hoje um novo papel junto a maioria das definições efetuadas pelo Governo.

Visto que o jogo entre o Congresso se desenrola lentamente no campo a das reformas, foi necessária uma maior articulação com entidades representativas dos seguimentos produtivos e dos trabalhadores.

Estas entidades representadas pelos sindicatos e outras entidades de peso, apresentarão uma proposta de reforma tributária e de modernização das relações trabalhistas. Foi elaborado um conjunto subscrito pela **CNI, FIESP, SINPI, ACORDE, ABIMAQ, IEDI, CUT, CGT, PNBE**, etc., foi entregue ao Presidente da República e aos Presidentes da Câmara e do Senado.

Pela primeira vez, desde a última revisão constitucional, trabalhadores e empresários concordaram com alguns princípios fundamentais para a concretização dessas reformas.

Abaixo alguns itens subscritos no documentos:

- 1) A desconstitucionalização das matérias tributária preservando-se na Constituição os instrumentos de defesa dos contribuintes contra eventuais arbitrariedades tributárias dos Governantes.
- 2) A necessidade de um novo sistema de relações trabalhistas formado a partir de uma Câmara de relações do trabalho, da qual participam entidades de trabalhadores, empresários, executivos, legislativos e judiciário.
- 3) Induz pressões da sociedade civil organizada para acelerar as reformas estruturais.
- 4) Comprometimento do Governo Federal para articular e estender a seus próprios componentes, articulando melhor seus Ministros e coordenação de maneira mais eficaz quanto a sua ação no Congresso Nacional.
- 5) Assim, o desenvolvimento econômico poderá tomar outro rumo a participação e comprometimento das partes.
- 6) Sugere substituir os impostos **ISS, IPI, ICMS** por um imposto único sobre o consumo.

O ponto mais polêmico diz respeito a grandes fortunas, expressão evitada no texto. O documento defende que sejam incorporados no cálculo do Imposto de Renda da Pessoa Física, os “ganhos de capital realizados por ocasião das transferências a título gratuito intervivos e causa-mortis”. A cobrança progressiva de impostos também é defendida. Segundo o documento, esse sistema contribui para a melhoria do perfil de distribuição de renda no País.

CONCLUSÃO

Depois de um renascimento explosivo no final da década de 70, o movimento sindical consolidou-se e inseriu-se, pela sua atuação concreta, como um personagem decisivo no cenário político e econômico nacional.

O sindicalismo pode não ter perdido esse caráter, mas o seu desempenho prático parece estar atravessando hoje um sensível enfraquecimento.

A recessão, o desemprego, a inflação, a inserção do Brasil na economia mundial, nossas deficiências no setor de formação profissional, o rápido avanço dos concorrentes, a maré neo-liberal, a invasão dos importados, a fuga dos investimentos produtivos, nada parece preocupar os novos sindicalistas, cujas energias se teriam esgotados lutando contra o autoritarismo ou deflagrando milhares de greves.

Não chega a surpreender, já que também as circunstâncias da conjuntura. A deterioração da situação econômica e, particularmente, o desemprego tendem naturalmente a enfraquecer os sindicatos. O maior número de trabalhadores desocupados reduz o poder de barganha daqueles que estão empregados, tornando-os mais sequiosos de preservar suas posições. É de se notar ainda que esse problema não se restringe ao Brasil, a mesma perplexidade que toma conta do sindicalismo é visível nas organizações sindicais dos países desenvolvidos. O malogro do socialismo soviético, a consolidação do capitalismo, a certeza da impossibilidade da substituição das empresas privadas por empreendimentos coletivos, a evolução das formas de trabalho assalariado da idéia de vê-lo banido da face da Terra, o predomínio do setor terciário sobre a mão-de-obra industrial, obrigam a elite do sindicalismo a reexaminar suas posições históricas, filosóficas e políticas, afastando velhos compromissos

a luta de classes e assumindo posições favoráveis à reorganização da economia em bases menos conflitantes e mais cooperativas.

Nossos dirigentes sindicais, com experiências acumuladas em freqüentes viagens ao Exterior, deveriam Ter-se dado conta da relativa importância que temos no cenário internacional, onde estamos sendo ultrapassados por países que há poucos anos se exauriram em guerras de libertação, ao preço de milhões de mortos e mutilados, ou praticavam rudimentares atividades econômicas.

Seria ótimo se os dirigentes sindicalistas promovessem um pacto, reunindo o Estado, trabalhadores e empresários, facilitando a retomada gradual do crescimento econômico e proporcionado adequada distribuição de renda, preservado os empregos remanescentes e permitindo a criação de novos, mas não obstruindo o avanço tecnológico, reduzindo a carga tributária e provocando o aumento da arrecadação, estabilizando a Constituição e todo o ordenamento jurídico, para torná-lo acessível à compreensão do povo, mas conservando aberto o debate democrático.

A reorganização da economia exige sabedoria, coragem e determinação.

Não só o Governo, mas toda a sociedade Nacional. Ainda assim, não será simples, nem rápido, pois devemos contar com pouco apoio e muita resistência dos nossos competidores.

Pensem nisso os dirigentes sindicais, e com certeza concordarão quanto à necessidade de algum tipo de entendimento.

BIBLIOGRAFIA

ANTUNES, Ricardo C. O que é Sindicalismo. Ed. Brasiliense.

TANEBAUNM, Frank. O Sindicato no Mundo Moderno. Ed. GRD

CECCON, Cláudio; Hamilton Carvalho. Dez coisas sobre os direitos dos
Trabalhadores. Ed. Vozes

RUPRECHT, Alfredo. Conflitos Coletivos de Trabalho. Ed. Ltr.

LEITE, Márcia de Paulo. O que é Greve. Ed. Brasiliense.

ROMITA, Arion Sayão. Direito Sindical brasileiro. Ed. Brasilia.