

Organização Sindical e Relações de Trabalho:
**A LUTA DOS TRABALHADORES
NA ITÁLIA E NO BRASIL**



Organização Sindical e Relações de Trabalho:
A luta dos Trabalhadores
na Itália e no Brasil

Agosto de 2008

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

O68 Organização sindical e relações de trabalho: a luta dos trabalhadores na Itália e no Brasil / [organização] Central Única dos Trabalhadores, Secretaria Nacional de Organização. — São Paulo : CUT, 2008.
92 p.

1. Organização sindical - Brasil - Itália. 2. Direito dos trabalhadores.
3. Relações de trabalho. 4. Movimento sindical. 5. Classe trabalhadora.
I. Central Única dos Trabalhadores. Secretaria Nacional de Organização.

CDU 331.105.44

CDD 331.880981

(Bibliotecária responsável: Sabrina Leal Araujo – CRB 10/1507)

Organização Sindical e Relações de Trabalho:
A luta dos Trabalhadores
na Itália e no Brasil



Central Única dos Trabalhadores



Confederazione Generale Italiana del Lavoro

DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT – 2006/2009 - Efetivos

Presidente: Artur Henrique da Silva Santos
SINERGIA – Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias de Energia Elétrica do Estado de SP

Vice-Presidente: Carmen Helena Ferreira Foro
Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Igarapé-
Miri – PA

Secretário Geral: Quintino Marques Severo
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas de São Leopoldo – RS

Primeiro Secretário: Adelson Ribeiro Telles
SEPE – Sindicato Estadual dos Profissionais da
Educação do Estado do RJ (Oposição)

Tesoureiro: Jacy Afonso de Melo
Sindicato dos Bancários de Brasília – DF

Primeiro Tesoureiro: Antonio Carlos Spis
Sindicato Unificado dos Petroleiros do Estado
de SP

Secretário de Relações Internacionais: João
Antônio Felício
APEOESP – Sindicato dos Professores do
Ensino Oficial do Estado de SP

Secretário de Política Sindical: Wagner
Freitas de Moraes
Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco
e Região – SP

Escritório da CUT Nacional em Brasília

Diretor Executivo: Carlos Henrique de
Oliveira
Sindicato dos Servidores Públicos Municipais
de São José do Rio Preto – SP

Diretora Executiva: Lúcia Regina dos Santos
Reis
SINTUFRJ – Sindicato dos Trabalhadores em
Educação da UFRJ

Secretário de Formação: José Celestino
Lourenço (Tino)
SIND-UTE – Sindicato Único dos Trabalhadores
em Educação do Estado de MG

Secretária de Comunicação: Rosane
Bertotti
Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura
Familiar de Xanxerê – SC

Secretário de Políticas Sociais: Expedito
Solaney Pereira de Magalhães
Sindicato dos Bancários do Estado de PE

Secretária de Organização: Denise Motta Dau
SindSaúde – Sindicato dos Trabalhadores
Públicos da Saúde no Estado de SP

Secretária sobre a Mulher Trabalhadora:
Rosane da Silva
Sindicato dos Sapateiros de Ivoti – RS

Diretor Executivo: Anízio Santos de Melo
APEOC – Sindicato dos Serv. Públicos Lotados
na. Secretaria de Educação e de Cultura do
Estado do CE

Diretor Executivo: Antonio Soares
Guimarães (Bandeira)
Sindicato dos Trabalhadores Rurais de
Pentecostes – CE

Diretor Executivo: Dary Beck Filho
Sindicato dos Trabalhadores Indústria de Dest.
e Refinação de Petróleo do Estado do RS

Diretora Executiva: Elisangela dos Santos
Araújo
Sindicato dos Trabalhadores Rurais de São
Domingos – BA

Diretor Executivo: José Lopez Feijóo
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas do ABC – SP

Diretor Executivo: Julio Turra Filho
SINPRO-Sindicato dos Professores do ABC-SP

Diretor Executivo: Manoel Messias
Nascimento Melo
SINDPD – Sindicato dos Trabalhadores em
Informática do Estado de PE

Diretor Executivo: Milton Canuto de
Almeida
SINTEAL – Sindicato dos Trabalhadores em
Educação do Estado de AL

Diretor Executivo: Rogério Batista Pantoja
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Urbanas – AP

Diretor Executivo: Temístocles Marcelos Neto
Sindicato dos Servidores Públicos em Saúde do
Estado de MG

Conselho Fiscal – Efetivos

1. Maria Julia Reis Nogueira
Sindicato dos Trabalhadores Públicos Federais
da Saúde e Previdência do Estado do MA

2. Valdemir Medeiros da Silva
Sindicato dos Previdenciários do Estado da
Bahia

3. Alci Matos Araújo
Sindicato dos Empregados no Comércio do
Estado do ES

Conselho Fiscal – Suplentes

1. José Carlos Pigatti
Sindicato dos Trabalhadores na Energia
Elétrica do Estado do ES



CUT

Secretaria Nacional de Organização

Denise Motta Dau – Secretária Nacional de Organização

Carlos Balduino Assessor

Cláudia Rejane de Lima – Assessora

Silvana Reis de Lima – Assistente

Secretaria Nacional de Relações Internacionais

João Felício – Secretário de Relações Internacionais

Manoel Messias Nascimento Melo – Diretor Executivo

Clair Ruppert – Assessora

Maria Sílvia Portela – Assessora

Gustavo Cotas – Assessor

Equipe Projeto CUT–MULTI – Projeto Ação Frente às Multinacionais

José Drummond – Assessor

Cintia Monteiro – Assistente

Fernanda Sant’Clair – Jornalista

CGIL

Fulvio Fammoni – Secretário Nacional CGIL

Giacomo Barbieri – Coordenador Departamento Relações Internacionais CGIL

Ítalo Stellon- Secretário Regional CGIL Molise

Nana Corossacz – Responsável A. Latina departamento Internacional CGIL

Antonio Galante – Responsável do Brasil (Área Exterior) – Patronato INCA CGIL

Sumário

Apresentação.....	11
Introdução.....	15
100 Anos de CGIL: Um olhar sobre a Organização sindical Italiana	
Ítalo Stellon – Secretario Geral da CGIL Molise.....	19
A Carta del Lavoro e a Constituição da Organização Sindical Brasileira	
Denise Motta Dau – SNO/CUT	25
José Dari Krein – CESIT.....	29
José Eymard Loguércio – Coletivo Jurídico da CUT.....	37
A Construção dos Direitos dos Trabalhadores: A Experiência Italiana	
Fulvio Fammoni – Secretário Nacional da CGIL.....	47
A Construção dos Direitos dos Trabalhadores: A experiência Brasileira	
Clemente Ganz Lucio – DIEESE.....	53
Jorge Normando Rodrigues – Coletivo Jurídico da CUT.....	59
João Antonio Felício – Secretário de Relações Internacionais.....	69
As Relações de Trabalho no Brasil desafios e Perspectivas	
Antonio Carlos Porto Junior – Coletivo Jurídico da CUT.....	71
Carlos Lupi – Ministro do Trabalho e Emprego.....	79
Artur Henrique Silva da Santos – Presidente da CUT.....	85
Agradecimentos.....	89

Apresentação CUT

O Seminário Internacional Organização Sindical e Relações de Trabalho – A luta dos Trabalhadores na Itália e no Brasil - realizado em 23 e 24 de abril de 2007 - é fruto de uma parceria estratégica de décadas entre a CGIL e a CUT na luta pela liberdade de organização e pelo avanço dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras.



Da esq p/ direita João Felício, Denise Motta, Artur, Fulvio Fammoni e Giacomo

O momento vivido no Brasil é altamente relevante para todos nós. As eleições para presidência da república colocaram em disputa dois projetos para o país, sendo vitorioso o projeto de democratização do Estado e das relações sociais, com a continuidade do processo de mudanças efetuado no primeiro mandato do Governo LULA.

Neste momento, quando parte da mídia aliada aos setores derrotados nessa eleição investem na tentativa de pautar a agenda neoliberal, em especial, temas relacionados à privatização, reforma trabalhista, reforma da Previdência, papel do Estado; enfim, está em disputa que país queremos para o futuro.

Por outro lado, o momento também é bas-

tante oportuno, pois o Governo Lula lança o Programa de Aceleração do Crescimento - PAC, recolocando o debate sobre crescimento econômico que há muitos anos nós não tínhamos. Este tema volta à pauta como um tema prioritário da agenda e, por ser um programa de aceleração do crescimento, contém um conjunto de obras e de projetos frente aos quais a CUT tem pautado a necessidade de incluir contrapartidas sociais, particularmente, de geração de emprego, como também a garantia dos empregos formais, tendo como premissa o Trabalho Decente, propugnado pela Organização Internacional do Trabalho.

Não há como fazer uma reflexão sobre o papel do sindicalismo sem avaliar as imensas

possibilidades e potencialidades abertas no último período com o acúmulo do movimento social, particularmente na parte sul do nosso Continente. São avanços que se materializaram com a nossa luta, com as nossas campanhas e a decisiva contribuição na eleição de governos nacionalistas e populares que começam a romper com a camisa-de-força do neoliberalismo e do privatismo, e agora, mais do que nunca, na forma como nos colocamos na disputa de hegemonia.

A luta cotidiana por manutenção e ampliação de direitos no Brasil tem fortalecido a articulação entre as centrais sindicais e os movimentos sociais. E, portanto, a parceria com a CGIL é um elemento essencial desse

processo de construção de alianças, na busca permanente da emancipação da classe trabalhadora.

Assim, esse seminário tem uma tarefa essencial: acumular reflexão e consolidar a concepção de sistema democrático de relações de trabalho, a partir da experiência italiana e brasileira, propiciando apontar caminhos para a organização dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil, onde a liberdade de organização, baseada na ratificação da Convenção 87, eliminando a unicidade e o imposto sindical, seja o alicerce, pois, um mapa do mundo que não inclua utopia não merece nem mesmo uma espada. E essa utopia, alicerçada na ação concreta, certamente será a mola propulsora de muitas conquistas que virão.

Artur Henrique da Silva Santos - Presidente da CUT



Artur Henrique e Denise Motta conversam com delegação italiana

Apresentação CGIL

Nós sempre acreditamos muito na natureza estratégica das relações entre a CGIL e a CUT no Brasil. Estamos convencidos de que essas mesmas relações, juntamente com o trabalho que podemos realizar em parceria com esta outra organização sindical do mundo, que é a CUT, possam ter uma importante função propulsora sobre todo cenário sindical internacional.



Mesa de Abertura Fulvio Fammoni

Está para ser criada uma nova confederação mundial e defendemos a idéia de que uma nova organização deveria significar também um novo conceito de internacionalismo sindical, ainda mais democrático e representativo.

Para fazer isso é preciso valorizar a democracia, a representatividade, a luta sindical em cada um dos países que formam a organização internacional. É necessário um sindicalismo que se comprometa não só a reagir aos processos econômicos e sociais em escala internacional, mas que se proponha também a construir alternativas ao modelo

dominante e neoliberal das relações internacionais. Isso significa trabalhar por uma idéia diferente de desenvolvimento, por um desenvolvimento que inclua um forte processo de distribuição da renda, dos direitos, do poder entre as forças sociais em nível internacional de cada país.

Trata-se de unificar e trabalhar pela unidade do mundo do trabalho. Em nossos dois países este é um ponto que tem sido desafiado pelas mudanças do mercado de trabalho, no setor formal e no setor informal, entre os trabalhadores aposentados e os trabalhadores

imigrantes, estáveis e precários, homens, mulheres. Acreditamos que seja importantíssimo também o trabalho que podemos realizar em escala continental, cada um em seu próprio continente: nós, na Europa, e vocês na América Latina e na América Central.



Giacomo Barbieri – Coordenador do Dep. de Relações Internacionais da CGIL

Não existe uma organização sindical mundial nova que não tenha também organizações regionais fortes, novas, autônomas, capazes de exprimir unidade e reivindicações, além dos objetivos comuns em escala continental. Pensamos que as relações bilaterais como essa, colaboração frutífera, entre a CGIL e a CUT devam servir para favorecer esse intercâmbio, pois tal colaboração se demonstra positiva quando enfrentamos os problemas da atualidade, que não estão restritos só ao Brasil ou à Itália, mas são de âmbito continental.

Embora haja especificidades nos dois países e nos continentes, há muitos pontos semelhantes sobre os quais podemos e devemos discutir juntos. Por exemplo, nós estamos discutindo a reforma do sistema previdenciário de nosso país, a representação sindical e, principalmente, discutindo a reforma, as regras de trabalho e, em parte, as regras de contratação que temos hoje. Portanto, como se pode notar, o seminário é muito atual.

Temos muita coisa em comum sobre as quais refletir; sobre as quais podemos nos confrontar, e intervir de forma conjunta, fortalecendo reciprocamente as duas centrais.

Fulvio Fammoni – Secretário Nacional da CGIL

Ítalo Stellon – Secretário Geral da CGIL - Molise

Giacomo Barbieri – Coordenador do Departamento de Relações Internacionais da CGIL

Introdução

O Seminário Internacional Organização Sindical e Relações de Trabalho – A luta dos Trabalhadores na Itália e no Brasil foi a continuidade de uma parceria realizada em 23 e 24 de abril de 2007, em que companheiros do setor Bancário, da Educação, da Saúde, do setor Químico, do setor Rural e dos Urbanitários fizeram uma visita à Itália para conhecer de perto a sua organização sindical. Posteriormente, uma delegação italiana veio ao Brasil para realizarmos um debate como parte das comemorações dos 100 anos da CGIL, onde pudemos olhar a experiência de organização sindical italiana e suas influências na organização sindical brasileira.

Na mesa *A Carta del Lavoro e a Experiência Italiana*, o companheiro Italo Stellon, Secretário da CGIL - Molise, apresentou o modelo de organização sindical da CGIL, partindo da explicação e análise de suas origens com as sociedades de Socorro Mútuo, até chegar aos dias de hoje com o Código do Trabalho, instrumento de proteção das relações sindicais e de trabalho na Itália e o duro caminho percorrido para consolidar a organização dos trabalhadores italianos.

Já na exposição *A Carta del Lavoro e a Experiência Brasileira* a Secretária Nacional de Organização da CUT, Denise Motta Dau, o Professor José Dari Krein, do CESIT, e o doutor José Eymard, do Coletivo Jurídico da CUT debateram as relações históricas entre o mo-

delo sindical Italiano e o brasileiro, sublinhando as influências da *Carta del Lavoro* no modelo de organização sindical criado no Brasil nos anos 30, durante o governo de Getúlio Vargas que, segundo algumas teses acadêmicas, sofreu forte influência do modelo fascista da Itália.

Os expositores nos brindaram com um passeio pela história do sindicalismo brasileiro desde as suas origens até os dias de hoje, com análises importantes, como as mudanças promovidas pela constituição de 1988 e suas implicações na organização dos trabalhadores. Aos poucos nos vão trazendo até dias atuais, onde vivemos o debate de mudanças profundas na estrutura sindical brasileira, a partir do Fórum Nacional do Trabalho, que nos remete a um novo modelo de organização sindical com Centrais Sindicais reconhecidas e a dura luta da CUT por Liberdade e Autonomia Sindical.

A exposição *A Construção dos Direitos dos Trabalhadores, a Experiência Italiana*, de Fulvio Fammoni, Secretário Nacional da CGIL fez uma análise da Constituição Italiana e sua importância para o mundo do trabalho e para a atuação sindical, com destaque para as cláusulas que servem de base para a atuação concreta do sindicalismo italiano na garantia e ampliação de direitos. Sua abordagem, ainda nos problematiza como é feita a representação sindical em um regime de

liberdade, onde várias centrais sindicais disputam junto aos trabalhadores o direito de representá-los.

A abordagem sobre A Experiência Brasileira de Construção dos Direitos dos Trabalhadores, teve como debatedor Clemente Ganz Lúcio, coordenador Nacional do DIEESE que nos trouxe uma rica reflexão sobre o resgate das experiências acumuladas de construção dos direitos dos trabalhadores no Brasil, destacando o importante aprendizado adquirido com as lutas enquanto base para transformar as ações futuras, num processo dialético de construção e consolidação de direitos.

José Normando Rodrigues, advogado do Coletivo Jurídico da CUT e de entidades do movimento sindical fez um profundo resgate histórico das origens do sindicalismo brasileiro, das disputas pela concepção de estado que

permearam as disputas das oligarquias e fundamentalmente mostrou que foi através dos embates e dos conflitos que os trabalhadores conseguimos obter direitos, demonstrando que os trabalhadores são os atores principais desta peça chamada história da classe trabalhadora no Brasil.

O Secretário de Relações Internacionais da CUT, João Antonio Felício, fez uma reflexão sobre o papel do sindicalismo avaliando as imensas possibilidades e potencialidades abertas no período recente do movimento social e sindical brasileiro, estendendo a sua análise para a parte sul do nosso continente, que vem elegendo - como consequência da luta direta dos trabalhadores - governos nacionalistas e populares que estão mudando o paradigma neoliberal, colocando novos elementos, desta vez sob a ótica dos trabalhadores na disputa pela hegemonia na sociedade.



Plenário do Seminário



João Felício Secretário de Relações Internacionais

Para encerrar, tivemos os debates realizados na mesa *As Relações de Trabalho no Brasil, Desafios e Perspectivas*, onde o painelistas Antonio Carlos Porto, membro do Coletivo Jurídico da CUT tratou dos impactos do projeto neoliberal sobre os direitos dos trabalhadores, suas investidas precarizantes, amplamente repudiadas e enfrentadas pelo movimento sindical brasileiro em especial a CUT.

O ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi reafirmou o compromisso do Governo Lula com as questões sociais e seus projetos de inclusão, como parte de uma estratégia

mais ampla do governo. Globalização, disputas com a China, reformas em discussão como a Sindical e da Previdência, Sistema S e a alta lucratividade do sistema financeiro, estão entre as várias questões abordadas nesta mesa de debates.

Encerrando as discussões o presidente da CUT, Artur Henrique, destacou as lutas conduzidas pela CUT contra as tentativas de precarização dos direitos dos trabalhadores e nossa defesa intransigente de um sindicalismo democrático e representativo, tal como explicitamos na nossa proposta de um Sistema Democrático de Relações do Trabalho, com ratificação das convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho - que tratam da liberdade na estrutura sindical como a de número 87, do direito de organização e negociação dos servidores públicos expressos na convenção 151, e da proteção contra a dispensa imotivada como preconizada na convenção 158.

Finalizou expondo a luta da CUT para garantir mais democracia para o mundo do trabalho, e nossa defesa junto ao governo por políticas públicas de emprego e renda, ampliação dos direitos dos trabalhadores e inclusão para quem não tem acesso a esses direitos.

É com grande satisfação que apresentamos a seguir o conteúdo detalhado das exposições. Esperamos que a sua leitura contribua para aprofundar a compreensão da nossa realidade e para reforçar os laços de identidade e solidariedade com os nossos parceiros históricos italianos.

Denise Motta Dau - Secretária Nacional de Organização
João Felício - Secretário Nacional de Relações Internacionais



Denise Motta Dau – Secretária Nacional de Organização



100 Anos de CGIL: Um olhar sobre a Organização Sindical Italiana

Ítalo Stellon*

*2006-2008 Secretário Geral CGIL Molise – Campobasso
Istruzione e formazione : Diploma Scuola Media Superiore Istituto Nautico
Venezia - Capitano di Macchina*

Vou tentar ilustrar o modelo de organização sindical da CGIL, partindo de suas origens até chegar aos dias de hoje. O percurso feito pelo sindicalismo italiano tem início a partir das sociedades de Socorro Mútuo que são as estruturas que os operários formavam nos locais de trabalho para se ajudarem reciprocamente nos momentos de maior dificuldade.

A primeira evolução das sociedades de Socorro Mútuo foi à formação de algumas Ligas Operárias que reuniam profissionais de ofícios organizados em nível territorial. A evolução deste modelo organizativo levou à construção das Câmaras de Trabalho que são as primeiras estruturas que reúnem os trabalhadores, independentemente do ofício que executem.

A primeira Câmara do Trabalho surge em 1º de Outubro de 1891, em Milão, como estrutura territorial que realiza a unidade das

sociedades de trabalhadores assalariados organizados por Seções de Artes e Ofícios, também para o estudo e defesa dos interesses econômicos, industriais, agrícolas, comerciais, e de tudo o que se reflete na melhoria moral e material da classe trabalhadora.

Em 30 de outubro de 1906 surge a Confederação Geral do Trabalho (CGL), que foi a estrutura nacional que procurou organizar o conjunto do mundo do trabalho dentro do país. A criação da CGL tem a participação de setecentos delegados que representavam as primeiras oitenta Câmaras do Trabalho territoriais que por sua vez representam cerca de duzentos mil trabalhadores associados. Junto com a CGL surge um primeiro modelo de organização geral do sindicalismo italiano.

Usamos dois termos principais; o termo 'Vertical' e o termo 'Horizontal'. Vertical é a estrutura organizacional das categorias pro-

fissionais e chamamos isso de Federação de Categorias.

A estrutura 'Horizontal' tem natureza Confederal ou: é aquela que vocês chamam – vocês não usam o termo confederal – de Central Sindical.

Dentro da nossa estrutura temos as Federações cuja função é se ocupar dos interesses da categoria, enquanto que a função das Câmaras do Trabalho é de se ocupar da coordenação territorial e de questões sociais.

Com o surgimento das Câmaras de Trabalho a Central assume a direção política de todo o movimento sindical. É neste período que nascem nas empresas as comissões internas que esperam o reconhecimento oficial. A primeira legitimação ocorrerá na empresa Itala de Turim no ano 1906. Outros reconhecimentos ocorreram posteriormente na empresa Borsalino em 1908 e na Fiat em 1912.

Entre os direitos dos inscritos [sindicalizados] estão: ter direito de participar da tomada de decisões, de verificar os resultados, de serem informados, votar nos congressos e acesso a todos os cargos eletivos. Têm também deveres: respeito pelos valores e pelas finalidades estabelecidas pelo estatuto e, assim, principalmente, respeito pela democracia, à defesa da unidade e da imagem da organização e contribuir para o financiamento da organização.

Vamos ver, então, como contribuem para o financiamento da organização. As modalidades de financiamento da CGIL são as seguintes: a primeira chama-se cota de inscrição (quota tessera) que é uma cota anual que se paga para estar inscrito [sindicalizado] ao

sindicado. A segunda é a autorização para que a cota sindical seja descontada do salário.

Até os anos 70, a contribuição sindical era recolhida pelos delegados nos locais de trabalho, que recebiam de cada trabalhador, todos os meses, a cota sindical e colavam, em seguida, na sua carteirinha sindical, um tipo de selo.

Depois que entrou em vigor o Estatuto dos Trabalhadores, (Lei 300) a legislação em vigor passou a permitir que os trabalhadores recolham a cota sindical normalmente, via empresa, por meio de uma autorização que obriga o empregador a reter a cota de contribuição, determinada pela Central diretamente de seu salário.

A terceira modalidade é a contribuição direta por parte do trabalhador. Isso normalmente acontece nos locais de trabalho em que a representação sindical é mais complicada e onde os trabalhadores são freqüentemente chantageados - e não apenas isso - por tornar evidente e explícita a sua inscrição no sindicato. Nesse caso, pagam a cota de contribuição estabelecida diretamente à organização, mensalmente ou anualmente.

Há também as subscrições voluntárias autorizadas pela organização, normalmente para atender as necessidades particulares. Um exemplo: em 2003, a grande manifestação promovida pela CGIL em Roma: três milhões de trabalhadores em manifestação. As despesas para realizar aquela manifestação foram pagas por meio de uma subscrição autorizada por cada trabalhador ou então por meio da contribuição voluntária que trabalhadores individuais queiram dar para a organização sindical.

O valor médio da contribuição de cada



Rosane Silva Secretaria Nacional de Política Sindical e Ítalo Stellon CGIL

trabalhador é de um por cento (1%) de seu salário *standard*, ou seja, do seu salário básico: são • 4,27 (quatro euros e vinte e sete centavos), que é o valor da inscrição de que falamos anteriormente.

A contribuição é dividida de modo automático a todas as estruturas, o estatuto prevê que todos esses recursos pertencem à CGIL. Esses recursos entram em contas bancárias que fazem apenas a repartição automática dos mesmos, de modo que, cada estrutura receba a cota de recursos que a direção da CGIL Nacional prevê.

Obviamente, essa repartição é determinada pelos inscritos que cada organização regional declarou até 31 de dezembro do ano anterior ao qual se faz a repartição. E é, portanto, proporcional ao número de inscritos.

Faz-se uma primeira distribuição: de 100%, chegam ao território aproximadamente 80% – entendendo como território às categorias, e as Federações de categoria de base.

Para a estrutura regional vão 10% desses recursos. Para a estrutura nacional vão mais 10% dos recursos. Assim, uma primeira repartição daqueles 100 que chegam ao sindicato



Ítalo Stelon – Secretario Geral CGIL Molise

fica assim: 80% servem para as atividades desenvolvidas no território e, logo, na base da organização sindical; 10% servem para garantir as estruturas intermediárias regionais; 10% para a estrutura nacional.

A CGIL tem 5.300.000 (cinco milhões e trezentos mil) inscritos, e este é o modelo geral de distribuição dentro da CGIL.

Esses são os modelos de financiamento da Confederação, que se sustentam exclusivamente sobre a inscrição voluntária ao sindicato. Cada trabalhador pode, a qualquer momento de sua vida ativa, desistir da sua adesão à organização e assim, não pagar mais a contribuição.

Este é o elemento fundamental, mas não é, vejam bem, um elemento apenas econômico. Ou seja, não é apenas um problema de quantidade de recursos; o problema é duplo. Como se pode financiar uma organização para garantir, na cultura que desenvolvemos, uma autonomia total tanto das forças políticas quanto dos governos? Como ter um financiamento direto dos trabalhadores de modo a não manter, digamos assim, nenhum nível de relação com o poder político e com os governos que mudam dentro dos países que hoje podem ser de esquerda, amanhã de direita, que podem ser mais atentos aos problemas dos trabalhadores ou menos atentos?

A nossa liberdade é determinada também pela nossa autonomia financeira. Assim, o fato de sermos autônomo financeiramente tem um valor extraordinário para nós.

Na questão da Contratação Coletiva estamos trabalhando para unificar as categorias e, portanto, as federações de ofícios, porque o mundo do trabalho mudou e mudaram os ofícios. As mudanças no mundo do trabalho e dos ofícios produzem mudanças de natureza organizacional. Cada unificação é uma operação complicada porque, também neste caso, não é só um dado organizacional, mas sim o fato de unificar duas estruturas, cada uma com sua história, sua experiência e suas pessoas.

São operações que requerem tempo para amadurecer, de modo a não causar uma diminuição da capacidade de representação dos trabalhadores nos setores que são unificados. Não são operações fáceis porque as diversidades entre as atividades de trabalho são enormes em alguns casos e, por essa razão, muitos trabalhadores têm dificuldade em sentirem-se representados por uma entidade, que organiza tantos ofícios diferentes uns dos outros.

Temos o exemplo do setor de transportes. Até 1980, o setor era organizado conforme a atividade. Havia os que trabalhavam nos transportes públicos, havia o transporte aéreo, havia os ferroviários, os trabalhadores marítimos e muitos outros. Em 1980, depois de quase dez anos de preparação, construímos a Federação dos Transportes. O trabalho mais delicado foi o de continuar a garantir as condições de trabalho a todas as profissões que haviam sido reunidas e que eram profundamente diferentes, como por exemplo, um piloto de

aviões em relação a um condutor de trens ou ao trabalhador que conserta os ônibus.

Foi preciso tutelar ofícios diferentes e usar de muita habilidade para manter a ligação – essa é a essência da questão – com o local de trabalho. Perder a ligação com o local de trabalho torna inevitavelmente difícil representar de modo adequado às pessoas e, portanto, os trabalhadores.

Vivemos também essas contradições que entram cada vez mais na vida da organização sindical e que precisam ser levadas em consideração. Quero insistir nisso. Acho importante trocar experiências. Não acredito que nenhuma das organizações sindicais tenha, por si só, a receita perfeita, assim, a troca de experiências entre organizações sindicais é muito importante.

Isso não significa que alguém vai ensinar alguma coisa aos outros e sim que as pessoas propõem suas experiências, escutam as dos outros e todos voltam para casa enriquecidos.

Não podemos pensar que é fácil reproduzir a mesma coisa em todos os países, não conseguimos isso na Europa. Com o ingresso dos países da Europa Central, chegaram experiências sindicais profundamente diferentes das que conhecíamos. Eram velhas experiências, herança dos países do bloco comunista, do bloco soviético. São condições muito diferentes que precisam ser discutidas.

A verdade é que a capacidade de discutir e principalmente participar com alegria de atividades e discussões que funcionam como autoformação e ter a capacidade de escutar, isso é muito importante.



Luis Cláudio, em pé – Na mesa Rosane Silva e Ítalo Stellan

Muitas vezes nós, dirigentes, tendemos mais a falar do que a ouvir e, assim, aquilo que dizemos nos parece ser mais importante do que o que os outros dizem. Seria ótimo que houvesse lugares em que as pessoas chegam

com suas idéias, discutem e, quando vão embora, estão enriquecidas, principalmente pelas coisas que outros contaram, e não convencidos de que o que elas mesmas disseram é a verdade absoluta.

A Carta del Lavoro e a Constituição da Organização Sindical Brasileira

Denise Motta Dau

Secretária Nacional de Organização Sindical para a gestão 2006 a 2009. É assistente social da saúde pública estadual de SP e Mestre em Saúde Coletiva pelo Instituto de Saúde da SES/SP. Atuou na fundação do SINDSAÚDE-SP, onde é dirigente desde 1988 até a atualidade. Presidiu a Confederação Nacional de Seguridade Social - CNTSS/CUT de 2001 até 2004, entidade da qual foi diretora executiva da gestão 2004 a 2007. Exerceu o cargo de Primeira Secretária da CUT Nacional entre 2003 e 2005, sendo que em julho de 2005 assumiu a Secretaria Nacional de Organização Sindical. É membro do conselho diretor do Instituto do Observatório Social e Conselheira do CDES - Conselho de Desenvolvimento Econômico Social.

Embora haja uma crítica à afirmação simplista de que a estrutura sindical brasileira é uma cópia da *Carta del Lavoro*, o resgate da experiência italiana de construção da sua estrutura sindical traz contribuições importantes para compreendermos a força com que o Estado fascista interferiu na organização dos trabalhadores.

A Lei Alfredo Rocco, promulgada em 1926 na Itália no auge do fascismo; seguida da *Carta del Lavoro* e da criação do Conselho Nacional das Corporações que decidia sobre todas as controvérsias, todas as polêmicas relacionadas à organização sindical conformam o tripé do sistema corporativo italiano, que vai aprisionar a organização dos trabalhadores. Este tripé é um dos aspectos que justifica o argumento de que no Brasil o sistema corporativo não foi plenamente implantado, tampouco é uma mera reprodução da *Carta del Lavoro*.

O ponto central que tem norteado a nossa reflexão acerca das heranças históricas não é só problema do modelo de estrutura sindical, mas, sobretudo, os aspectos ideológicos a ela subjacentes de transformar os sindicatos em instrumentos de amortização dos conflitos da relação capital X trabalho, promovendo a “paz social” e os interesses dos empregadores.

O controle do Estado, enquadrando as formas de organização dos trabalhadores e reprimindo as lutas passa a ter, portanto, um papel chave, estratégico, num sistema em que se considera que todos devem cooperar e estar imbuídos harmonicamente de um ideal comum. O fascismo não é uma concepção sindical, é uma concepção política, um projeto de poder, que na sociedade capitalista equivale ao poder econômico.

Assim, as comissões internas nos locais de trabalho foram abolidas, porque eram oriun-

das de um ambiente de liberdade. A greve de trabalhadores, e outras formas de luta passaram a ser proibidas, a ser consideradas crimes.

Do ponto de vista da estrutura sindical, no modelo instituído pelo fascismo italiano a base dos sindicatos não podia ser livremente definida. Deveria ser provincial, regional, inter-regional ou nacional e por categoria profissional específica. A admissão no emprego era condicionada à filiação sindical. Além disso, havia forte pressão para que os trabalhadores se filiassem também ao Partido Nacional do Fascismo.

O sindicato deveria ter em seus estatutos e objetivos a tutela dos interesses morais e econômicos da categoria, realizando atividades de assistência, instrução e educação moral e cívica nacional. Os dirigentes dos sindicatos deveriam ser filiados ao partido e a eles era dado um atestado de capacidade, moralidade e fé nacional para que pudessem exercer essas funções.

Caso os objetivos para o funcionamento daquele sindicato não fossem ao encontro dos interesses do Estado, a sua direção era revogada. Contribuição anual de um dia de trabalho ao ano, com desconto aprovado pela autoridade administrativa e 10% dessa contribuição para um fundo patrimonial, para que o sindicato cumprisse os compromissos acertados no contrato coletivo e 10% destinado para o Ministério das Corporações, são outros pontos do modelo fascista que certamente inspiraram Getúlio Vargas na criação da estrutura sindical oficial brasileira.

Estrangeiros não podiam ser dirigentes. Reproduzindo a lógica da produção de sepa-

ração entre concepção e execução, os chamados profissionais liberais eram organizados em sindicatos diferenciados, ou seja, não era permitida a “mistura” do que era considerado trabalho intelectual e manual. Os gerentes e chefes se organizavam com os empregadores

Quando se reconhecia a entidade de nível superior, automaticamente se reconhecia o sindicato a ela filiado. As entidades só podiam assinar contrato coletivo de trabalho com a autorização da entidade de grau superior. Cabe destacar que não eram estabelecidos pela legislação a remuneração mínima, o repouso semanal, férias, indenização por tempo de serviço. Tudo isso era negociado no contrato coletivo de trabalho. Este modelo prevaleceu na Itália até 1943.

Com o fim desse modelo na nova Constituição italiana, em 1948, conquista-se outro sistema de organização, com mais liberdade. O resgate dos aspectos da legislação italiana anteriormente abordados dão pistas importantes para compreendermos a sua influência na estrutura sindical oficial brasileira.

Em 1930 um decreto de Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho. Em 1931 são criadas as leis para disciplinar o registro de sindicatos. Neste contexto é estabelecida a unicidade sindical protegendo o sindicato da concorrência e garantindo o monopólio da representação sindical; o imposto sindical garantindo a sustentação financeira e sendo descontado do conjunto daquela categoria, não somente dos filiados e o poder normativo da Justiça do Trabalho, principais pilares da estrutura sindical que perdura até hoje no Brasil.

A CUT é fundada em 1983 questionando a estrutura sindical oficial e resgatando os princípios históricos dos trabalhadores de organização sindical livre e autônoma. Dois elementos-chaves que defendemos é fim da unicidade sindical e do imposto sindical, principal sustentação de sindicatos cartoriais, sem nenhuma representatividade, que proliferam cada vez mais como unidades de negócios. A cada ano são fundados no Brasil cerca de 600 novos sindicatos.

Ainda como fruto da herança oficial, não temos garantias para a organização no local de trabalho, salvo raras exceções de algumas categorias que conseguiram assegurá-la em acordos coletivos.

O resultado de tudo isso é um mundo do trabalho bastante fragilizado, sobre o qual avança a terceirização e o aprofundamento

da precarização do trabalho que tem como uma das suas formas de expressão a elevação da informalidade. Atualmente no Brasil 52% da população economicamente ativa está na informalidade, fora dos sindicatos, entregues à própria sorte, sem proteção social.

Se, por um lado, temos sindicatos que conseguiram na prática romper com as amarras oficiais, por outro lado, infelizmente, ainda observamos uma certa acomodação de muitas entidades sindicais à estrutura sindical oficial. Mudar a estrutura e ao mesmo tempo responder aos problemas gerados pelas mudanças ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho são desafios enormes que temos pela frente. Diante do cenário de precarização mencionado acima, os sindicatos ainda representam uma parte muito reduzida da classe trabalhadora.



Mario Sergio, Eymard, Porto e Prudente – Coletivo Jurídico da CUT

Acabamos de combater junto ao Congresso Nacional um símbolo importante dessa precarização que é Emenda 3, proposta dos empregadores que restringe o poder de fiscalização dos fiscais do trabalho das contratações ilegais ou fraudulentas que encobrem relações de emprego, como os PJs (contratação de pessoa jurídica).

Apesar de todos os problemas e das dificuldades de construir uma mobilização capaz de produzir as alterações necessárias e profundas na estrutura sindical temos que avançar na questão do reconhecimento das Centrais Sindicais no Brasil, na criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho e fundamentalmente estarmos preparados para fazer a disputa nos diversos espaços sociais, dentre eles o Congresso Nacional.

No ultimo período, acordamos alguns temas de consenso com as demais centrais sindicais relacionados à reforma sindical. Precisamos lutar pela institucionalização do direito à organização no local de trabalho, a negociação coletiva, a regulamentação do direito de greve para o setor público; o combate às práticas anti-sindicais.

Criamos uma pauta com as centrais sindicais resgatando importantes elementos acordados no Fórum Nacional do Trabalho e a apresentamos ao governo. Estamos tendo que debater a questão da reforma sindical pontualmente uma vez que o projeto amplo negociado no FNT e que tratava globalmente da estrutura sindical brasileira não avançou no

Congresso por causa da difícil conjuntura enfrentada pela base aliada.

A CUT continuará firme na defesa de um sistema democrático de relações do trabalho e de uma organização sindical com liberdade e autonomia, pelo fim da unicidade, do imposto sindical e avançando para a contribuição negocial democrática.

E esse é um desafio que esse seminário, inclusive, vai nos ajudar a problematizar, a refletir e a pensar, porque o reconhecimento das centrais está vindo sem alterar o sistema confederativo. Portanto, a nossa estrutura sindical, que eu vou chamar de alternativa, não oficial, ainda não reconhecida, continua nesse limbo, nessa situação delicada.

Temos que mexer no cerne da questão, no tripé poder normativo da Justiça do Trabalho, imposto sindical, e unicidade sindical, elementos que a CUT nasceu questionando, confrontando e buscando alterar. Esse é o momento que vivemos e espero que o debate flua, de forma a fazer com que nos tenhamos força, subsídios técnicos e políticos para continuar enfrentando este debate e avançar no projeto histórico de uma central sindical democrática, classista, de massas com autonomia e liberdade sindical.

Neste sentido, as parcerias internacionais são estratégicas, em especial com a CGIL que superou uma estrutura sindical intervencionista, alcançando com êxito uma estrutura sindical que possibilita uma organização com maior liberdade para os trabalhadores.

A Carta del Lavoro e a Constituição da Organização Sindical Brasileira

O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO BRASILEIRO: ALGUMAS REFLEXÕES

José Dari Krein

Professor do Instituto de Economia da Unicamp e pesquisador do CESIT

Nos anos 80 foi perdido o momento histórico, quando o novo sindicalismo apresentava grande força na sociedade brasileira. A partir dos anos 90, especialmente depois da experiência neoliberal e de o movimento ter entrado em uma defensiva, em função de um contexto absolutamente adverso, a lógica da acomodação à estrutura oficial fortaleceu-se no meio sindical. A questão que coloco é porque há tanta dificuldade em realizar uma reforma sindical para valer no país. Para discutir essa questão a fala está estruturada em três pontos. Em primeiro lugar, o discurso que classifica o nosso sistema de relações de trabalho como simplesmente uma cópia da *Carta del Lavoro* é reducionista. O sistema criado, nos anos 30/40, tem algum embasamento na nossa realidade histórica, por isso ele consegue se reproduzir e sobreviver, em contextos políticos absolutamente distintos vivenciados pelo país desde então.

O segundo ponto, é que o sistema de relações de trabalho brasileiro mostrou uma capacidade de adaptação impressionante em nossa trajetória histórica. Ou seja, mostrou muita flexibilidade em diferentes contextos políticos. O sistema foi se alterando ao longo do tempo, mas mantendo os seus elementos centrais. Ele, de certa forma, é um produto tanto das tensões, das lutas e das tentativas de sua superação. A própria história da CUT comprova essa tese, ao mesmo tempo em que foram criadas instâncias e organizações por fora da estrutura oficial, também se utilizou do sindicato legal para desenvolver diversas lutas e como base da estrutura da Central. Em síntese, pretende-se mostrar as ambigüidades do sistema oficial, que ao mesmo tempo apresenta elementos de controle e de algumas salvaguardas para a existência da instituição sindical no Brasil.

Por último, as dificuldades atuais do sindicalismo não podem ser atribuídas somente a prevalência de elementos centrais da estrutura sindical herdada do corporativismo. A crise é mais profunda do que a prevalência do modelo organização sindical brasileiro.

Ao apontar as quatro questões, não se pretende defender a atual estrutura, mas apontar as razões que explicam a sua reprodução ao longo do tempo e a forte oposição à reforma sindical.

1. A montagem do sistema

A montagem do sistema começa a ocorrer não em 37, quanto inicia a ditadura do Estado Novo, mas com o Governo Provisório em 30. Um dos primeiros atos do governo Vargas

foi a criação do Ministério do Trabalho, da Indústria e do Comércio, com uma concepção clara da busca da paz e harmonia entre as classes, dentro de um projeto de reencaminhamento da sociedade brasileira. No Decreto 19770 de 1931, já se apresenta a idéia de sindicato único, da unicidade e da constituição da estrutura oficial. Então a unicidade, o sindicato único, o sindicato oficial vem do começo dos anos 30 como parte de um projeto político das forças que chegaram ao poder.

Assim, a partir dos anos 30 se consolida na nossa trajetória a idéia do sindicato oficial. E como se consolida essa trajetória? Por um lado, há por parte do Estado, a idéia de criar uma organização oficial com duas finalidades principais.



Plenário do Seminário

Em primeiro lugar, como parte de uma noção de valorizar o trabalho assalariado, como elemento fundamental para viabilizar a industrialização, evitando os conflitos decorrentes do desenvolvimento do capitalismo.

Em segundo lugar como elemento da disputa política colocada naquele momento histórico. A questão é que parte importante das organizações dos trabalhadores (inclusive trotskistas e comunistas), com exceção dos anarquistas, opta pelo sindicato oficial, dentro de uma visão, predominante em 32 e 33, que ele poderia constituir-se numa instituição a serviço da luta.

A constituinte de 33/34 previa a participação de delegados representando as corporações de trabalhadores, empregadores e profissionais liberais e não somente parlamentares eleitos pelo voto direto. É preciso também destacar que há influentes pensadores, como Oliveira Viana, que defendiam a idéia de substituir a democracia representativa por uma intermediação de interesses pelos sindicatos. Naquela época a democracia representativa significava a reprodução do poder das oligarquias regionais, pois prevalecia o voto de cabresto. Ou seja, o nosso sistema de relação de trabalho faz parte de um reordenamento ocorrido na sociedade brasileira a partir dos anos 30.

Fazia parte do projeto de poder e de reorganização e modernização capitalista da sociedade brasileira. As forças que chegaram ao poder nos anos 30, principalmente o movimento tenentista, católicos orgânicos e reformistas sociais – presentes na ampla frente da chamada Aliança Liberal - têm como projeto um Estado centralizado, com capacidade de intervir na vida econômica e social do país, que

seja capaz de viabilizar a industrialização. Elas buscaram incorporar as novas classes emergentes com a industrialização, a burguesia e o proletariado, tanto para viabilizar seu projeto de desenvolvimento como para conter os conflitos de classes, que são inerentes à relação capital e trabalho em uma sociedade capitalista.

É por isso, entre outras razões, que o nosso sistema pode ser classificado como corporativo, pois busca a harmonia social e estabelece uma estrutura sindical hierarquizada a partir do Estado. Parte de um projeto que acredita no progresso e busca a ordem. Mas, é um sistema que está articulado com uma visão de um Estado forte, centralizado, estruturado e impulsionador da industrialização, em um contexto de crise de hegemonia e de profundo questionamento ao ideário liberal. No contexto internacional, haviam três alternativas em construção e discussão: 1) o socialismo, depois da revolução de 1917; 2) a social-democracia, que começa a se viabilizar com as experiências da Suécia, do *New Deal* dos Estados Unidos e do avanço do keynesianismo; 3) o fascismo, que floresce e ganha expressão em vários estados europeus, especialmente na Itália e Alemanha. É óbvio que o debate internacional influenciou as opções adotadas no país.

Assim, o sistema montado no Brasil procura considerar o debate que está sendo realizado nos países mais desenvolvidos, mas tem uma construção própria, embasada na trajetória da sociedade brasileira. É um sistema que apresenta diferenças, entre as quais se destaca, o seu caráter inclusivo. Não foi só criada a estrutura oficial, mas também um conjunto de direitos sociais vinculados ao trabalho. É bom

lembrar que temos um passado escravocrata. Na nossa história da Primeira República, nós temos um sistema liberal aonde a questão social não foi incorporada pelo Estado.

As forças que chegaram ao poder vão encaminhar o processo de industrialização do Brasil, tendo presente também a idéia da necessidade de regular o trabalho, o sujeito da construção da riqueza nacional precisa ser valorizado como portador de direitos. Assim, é um sistema que ao mesmo tempo é progressista e conservador. Pois, considera-se o trabalhador como portador de direitos, mas a sua condição de cidadania é regulada, cria-se um sistema de organização sindical tutelado. E são essas organizações sindicais que irão constituir-se como os interlocutores do Estado na perspectiva de representar os interesses dos trabalhadores. Como faz parte de um projeto em construção e em disputa na sociedade brasileira, os trabalhadores e suas organizações foram fazendo as suas opções em cada momento histórico. As forças políticas dos trabalhadores, mesmo que de forma incipiente, procuraram intervir nesse debate político, fazendo as suas opções. Também é evidente que em muitos momentos não houve a possibilidade de atuação das entidades sindicais, pois o país viveu sob ditadura ou grande instabilidade política.

2. Ambigüidade do sistema de organização sindical e negociação coletiva

O nosso sistema de relações de trabalho tem um grau de ambigüidade muito grande. É um sistema que controla a organização sindical, a negociação coletiva, que cria instituições por dentro do Estado para canalizar os

conflitos e não deixar que estes sejam explicitados na sociedade. Mas, ao mesmo tempo, ele – dada a nossa trajetória anterior – reconhece a instituição sindicato. Algo que não acontecia até então.

Apesar do sindicalismo da CUT gostar de valorizar a experiência de um sindicalismo militante, aguerrido, combativo nos primeiros anos do século XX. Não se pode deixar de reconhecer que é sindicalismo com muita dificuldade para até sobreviver, pois apresenta descontinuidade, baixa representatividade e não consegue assegurar um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores.

Assim, é possível compreender que muitas forças políticas sindicais irão valorizar o reconhecimento da instituição sindicato, acompanhada de uma série de salvaguardas que viabiliza a sua existência ao longo do tempo. Os aspectos repressivos e de controle são relativizados nos momentos de maior liberdade política e são utilizados em períodos ditatoriais. Portanto, a ambigüidade está no fato que ao mesmo tempo temos um sistema de organização sindical e negociação coletiva controlados pelo Estado, mas o reconhecimento da instituição sindicato.

Na nossa história podemos observar que a mesma legislação sindical é utilizada para os trabalhadores levarem as suas lutas e para o Estado controlar e reprimir as organizações autônomas dos trabalhadores. Por um lado, nos regimes ditatoriais essa mesma legislação é utilizada para reprimir e controlar a organização dos trabalhadores. Não se altera substantivamente o arcabouço da regulação vinda dos anos 30, durante a ditadura militar. Por outro lado, essa mesma base institucional,

nos momentos de maior democracia, serviu de base para os trabalhadores se organizarem e conduzirem as suas lutas. Ou seja, as forças mais combativas utilizam a estrutura, o reconhecimento oficial, a estabilidade do dirigente, e o dinheiro para o movimento dos trabalhadores fazer suas lutas. O que é que foi o sindicalismo pré 64? Um sindicalismo atuante e expressivo no cenário nacional, constituído a partir do sindicalismo oficial combinado com uma estrutura horizontal autônoma. A própria trajetória da CUT foi construída tendo por base o sindicalismo oficial. Pergunto se seria possível um rápido desenvolvimento do novo sindicalismo sem ter por base uma estrutura que deu condições para o desenvolvimento da organização e das lutas? Em cinco anos, obviamente com um ciclo expressivo de greve, a CUT conseguiu se instituir como uma central sindical extremamente representativa, enraizada em todo o país.

Esse processo de rápida estruturação da CUT com base no sindicato oficial foi uma opção que se impôs na dinâmica sindical. Assim, as contradições foram se evidenciando no decorrer do tempo, servindo, ao mesmo tempo em alguns momentos, para estabelecer a repressão e o controle e em outros permitindo que os trabalhadores se apropriassem desse instrumento para poder fazer a sua luta. Nesse processo histórico é que a estrutura sindical vai ganhando adesão e constituindo uma cultura de como fazer sindicalismo no Brasil. Exemplo disso é a emergência de um forte movimento de oposição sindical nos anos 80 e não a criação de entidades paralelas capazes de rivalizar no meio dos trabalhadores distintas concepções sindicais. O que deu possibilidade, inclusive, de a CUT se organizar em oposições e ganhar muitos sindicatos.

Nesse sentido, é um sistema que vai se adaptando em cada contexto e circunstância histórica. Em função disso tem raízes mais profundas na nossa tradição sindical. Para o bem e para o mal. E é isso que precisamos considerar na hora que refletir sobre a reforma sindical.

Com o agravante que a partir dos anos 90 o sindicalismo precisou enfrentar o neoliberalismo que prega a desregulamentação dos direitos e a defesa de uma lógica que fortalece o mercado como espaço para resolver os conflitos do trabalho e até da representação sindical.

Com a mudança do cenário nos anos 90, a própria CUT foi obrigada a sair na defesa da CLT, que havia uma diferenciação entre os direitos individuais e coletivos. No combate à proposta de flexibilização do artigo 618 da CLT, evidenciou-se uma certa contradição entre a posição histórica e defesa pela central da CLT. Mas, a contradição também evidencia-se na questão dos direitos coletivos, pois foi ocorrendo um movimento de defesa das salvaguardas existentes no arcabouço legal, vinda do Estado, como forma de resistência ao processo de desmonte dos direitos e de fragilização das organizações sindicais dos trabalhadores. Ou seja, o grau de complexidade da estrutura é maior do que o discurso comportava até então. Muitos sindicatos de base acabaram se apoiando nas salvaguardas garantidas por esse sistema como forma de proteção. Cresce um movimento que de acomodação e também de resistência a qualquer mudança mais expressiva da estrutura sindical brasileira. Também é preciso considerar que os agentes que teoricamente deveriam conduzir as mudanças são os mesmos que se utilizam da estrutura existente.

3. Os problemas sindicais atuais são mais complicados

A experiência a partir dos anos 90 mostra, assim como a experiência internacional, que não é só alterando a estrutura sindical que se muda o quadro de correlação de forças pró-trabalhadores em uma sociedade. Com certeza, tendo uma estrutura mais democrática, representativa e enraizada no local de trabalho é uma grande vantagem. Mas, tem outros aspectos extremamente importantes a serem considerados. Se nós olharmos a experiência internacional, diferentes modelos de organização sindical estão enfrentando crises: queda na taxa de sindicalização, perda de importância da negociação coletiva centralizada, redução do peso político do sindicalismo na sociedade etc. Também é verdade que não é uma crise em todos os cantos. Nesse sentido, que a fragilização de muitos sindicatos estão relacionados a fatores econômicos, políticos, sociais, culturais, históricos e de estratégias do sindicalismo. Sem entrar na discussão sobre crise, pretendo chamar atenção à dificuldade vivida pelo sindicalismo tem relação muito mais direta com uma série de outros aspectos presentes na sociedade brasileira. Apesar da urgência e importância, a reforma sindical não pode ser considerada como a panacéia de todos os problemas do sindicalismo.

A importância da reforma é bastante conhecida no interior da CUT, pois temos, entre outras características um sindicalismo pulverizado (18 mil sindicatos), em que grande parte das entidades são cartoriais e sem representatividade, a estrutura concentra todo o poder no sindicato de base, desvalorizando a organização no interior do local de trabalho e uma articulação horizontal dos trabalhado-

res. Além disso, há a possibilidade de existência de sindicatos sem precisar sindicalizar. As distorções e os problemas são muitos. É impressionante como a pulverização continua avançando tanto do ponto de vista geográfico como setorial.

A necessidade da reforma leva a pensar de como ela seria possível em um cenário de consolidação do sindicalismo com as características atuais. A história mostra que é mais difícil realizar grandes mudanças em contexto de relativa estabilidade institucional como vivido pelo país nos anos recentes. Assim, as mudanças tendem a ocorrer mais lentamente e de forma gradual. Nesse sentido, uma opção pode ser por reformas pontuais que vão contribuindo para a democratização das relações de trabalho na perspectiva de fortalecer as entidades de representação de classe na sociedade.

Uma questão fundamental é ter clareza sobre o papel do Estado, que na nossa trajetória histórica sempre foi muito ativo tanto na instituição de direitos como no controle dos movimentos autônomos dos trabalhadores. É necessário garantir um conjunto de salvaguardas para a ação sindical e a negociação coletiva e ao mesmo tempo considerar que os direitos inscritos na legislação são um patamar básico para garantir um mínimo de civilidade na relação de emprego. O problema não é excessiva legislação, mas o seu descumprimento. Dois exemplos. A OLT, dificilmente com exceção dos setores mais estruturados economicamente, será garantida na correlação de forças, via negociação coletiva. A sua propagação, assim como ocorre na maioria dos países, necessita de um respaldo ou retaguarda legal. É uma forma efetiva de diminuir a assimetria

existente na relação capital x trabalho. Segundo exemplo é sobre os direitos existentes na lei. Como existe no país um mercado de trabalho extremamente heterogêneo, é fundamental assegurar pelo Estado um conjunto de direitos que valem para todos(as) trabalhadores(as), pois em algumas regiões e setores dificilmente o sindicalismo conseguirá proteger de forma satisfatória os trabalhadores via negociação coletiva. É importante fortalecer a negociação, especialmente a mais centralizada, mas ela não pode substituir direitos inscritos na lei.

4. Promover as rupturas necessárias

O quarto e último aspecto é que a reforma sindical só virá por medidas, nesse contexto, pontuais. Pretender fazer uma reforma global em um processo em que não há rupturas institucionais colocadas é muito difícil, pois nesse tema não há possibilidade de construir consenso na sociedade. Assim, a lógica é de continuar esticando a corda, viabilizando o que seja possível (reconhecimento das centrais, mudanças na forma de financiamento – fim do imposto -, ampliando a representatividade,

garantindo o direito de OLT, etc) e construindo na prática um novo modelo sindical para o país, fortalecendo a central sindical, unificando sindicatos, investindo a ampliação da base de representação, construindo organizações por ramo de atividade, alterando as formas de financiamento das entidades, etc.

Também é preciso combinar a alteração da estrutura sindical com a situação da classe trabalhadora. Assim, a reversão do atual quadro sindical pressupõe discutir o modelo de desenvolvimento para o país na sociedade. O primeiro pressuposto é a defesa de um modelo que contribua para a estruturação do mercado do trabalho, o que dará entre outras conseqüências, bases para o sindicato ter força na sociedade. É um elemento decisivo para o acúmulo de força. O grande desafio é constituir um sindicalismo que tenha respaldo de base na defesa dos interesses dos seus representados, mas com capacidade de intervir no debate na sociedade, pois a resolução dos problemas concretos da classe não se resolve somente no âmbito da categoria, mas na disputa política sobre os rumos a serem percorridos pelo país.

A *Carta del Lavoro* e a Constituição da Organização Sindical Brasileira

Passado, Presente e Futuro: a influência da *Carta del Lavoro* no modelo sindical brasileiro

José Eymard Loguércio

*Advogado, Mestre em Direito e Estado pela Universidade de Brasília.
Integrante do Coletivo Jurídico da Central Única dos Trabalhadores, CUT*

1. Introdução: Por ocasião da comemoração dos 100 anos da *Carta del Lavoro* foi realizado o Seminário Internacional: Organização Sindical e Relações de Trabalho – A luta dos Trabalhadores na Itália e no Brasil, pela CUT-Brasil com o apoio da CGIL. O texto que se segue faz parte da apresentação que fiz sobre o tema: *A Carta del Lavoro e a Constituição da Organização Sindical Brasileira*. Procurei manter a estrutura da apresentação, fazendo apenas adaptação de forma, evitando o tom exclusivamente coloquial. Dividi a apresentação em dois tempos. No primeiro tempo, apresento o texto e a norma. O registro constitucional e legal do sistema sindical brasileiro, a partir do seu texto, em comparação com o texto da *Carta del Lavoro*. Em seguida, a norma, ou seja, a apropriação do *texto* pelos intérpretes. No segundo tempo, registro a influência do passado no presente; do presente no presen-

te, e do presente no futuro. Uma leitura que procura extrair as influências, mas ao mesmo tempo, entrever as possibilidades de releitura das práticas sindicais a influenciar o futuro da organização sindical brasileira.

2. Ambiente normativo: o texto e a norma. Um passeio pelas Constituições brasileiras, desde 1934, revela a influência do texto da *Carta del Lavoro* sobre o texto das nossas constituições ou da legislação que sob elas se concretizou. Vejamos:

Constituição de 1934

Art 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

Parágrafo único: A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia aos sindicatos.



Denise Motta, Dari Krein, Vagner Freitas e Eymard

- O Decreto 19.770 de 1931: somente os sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho poderão atuar.
- Decreto 24.694/1934: reconhece a possibilidade de mais de uma entidade sindical. Apenas uma, aquela reconhecida pelo Estado, terá as prerrogativas sindicais.

Note-se, já aqui, um descompasso entre o texto da Constituição de 34, que reconhecia a pluralidade e a autonomia dos sindicatos, e o texto dos Decretos (legislação infraconstitucional) a limitar o reconhecimento, pelo Estado, de apenas uma entidade sindical com prerrogativas sindicais. O Texto constitucional de 34 nunca chegou a ser efetivamente praticado.

Constituição de 1937

Art 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

- Decreto-lei 1402 de 1939 = fixa definitivamente as diretrizes do sistema sindical em consonância com o art. 138 da Constituição de 37 = o principal re-

gistro que se deve fazer é quanto ao enquadramento sindical nos moldes e critérios fixados pelo Ministério do Trabalho, classificando-se as organizações por profissão ou ramo de atividades e os critérios de similitude ou de conexão de atividades.

· Decreto-lei 5452 de 01 de maio de 1943 - CLT: consolida e amplia o modelo. Estabelece o “vínculo social básico” denominando-o de categoria econômica e sua correspondente categoria profissional (art. 511). “Mantém a atribuição exclusiva do Ministério do Trabalho para “investidura” e concessão das prerrogativas sindicais” (art. 512), conferida à associação profissional mais representativa “a juízo do Ministro do Trabalho” (art. 518/519). O artigo 516 estabelece a unicidade sindical: “não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”.

Aqui já está configurado o sistema sindical brasileiro sob a total influência do texto da *Carta del Lavoro*.

***Carta del Lavoro* - 21 de abril de 1927**

III - A organização sindical ou profissional é livre. Mas, só o sindicato legalmente reconhecido e subordinado ao controle do Estado tem direito de representar legalmente toda a categoria dos empregadores ou dos trabalhadores, em virtude da qual é constituído; de defender seus interesses perante o Estado e às demais associações profissionais; de celebrar contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os

membros da categoria; de impor a eles contribuições e de exercer, com respeito aos mesmos, funções delegadas de interesse público.

A comparação entre os textos normativos é eloqüente e fala, por si, sobre a influência da *Carta del Lavoro* na configuração institucional do sistema sindical brasileiro.

Constituição de 1946

Art.159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

A esta altura, já se tem por consolidado o texto legal (Decreto 5452 de 01 de maio de 1943), o texto da CLT, que configura o modelo legal sindical, desde então.

Constituição de 1967/ Emenda Constitucional de 1969

Art 159 - É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei.

§ 1º - Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a 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.

§ 2º - É obrigatório o voto nas eleições sindicais.

Constituição de 1988

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou represen-

tação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

É o texto constitucional mais completo. Consagra a liberdade (*caput*) e a autonomia (inciso I), ao mesmo tempo em que mantém as principais e importantes restrições (unicidade, sistema confederativo por categorias profissional e econômica — inciso II — e contribuição sindical compulsória — inciso IV).

O que os intérpretes fizeram do texto normativo? Como intérpretes, temos: os próprios sindicatos e seus dirigentes; o Executivo; o Legislativo e o Judiciário. Protagonistas da constituição **no** seu tempo e **ao** seu tempo. Portanto, no momento de configuração do texto normativo e na sua concretização como norma, ao seu tempo (na dinâmica de sua aplicação).

Por ocasião da Constituinte de 1988, o texto do artigo 8º representou continuidade e descontinuidade possível com o sistema corporativo, de filiação indisfarçável com a *Carta del Lavoro*. O que se seguiu, foi uma trama contraditória de protagonismos, ora de parcela do movimento sindical; ora do Executivo (por intermédio do Ministério do Trabalho); ora do Judiciário na busca de sentidos para o texto da norma constitucional. Ora favorecendo uma maior liberdade de organização e autonomia frente ao Estado; ora conformando-se às restrições do sistema, fazendo a leitura inversa: da lei à Constituição.



Plenário

3. O passado no presente.

Os eixos do sistema sindical anterior, mantidos na redação do artigo 8º da CF/88, configuraram um espaço mitigado de liberdade e de autonomia das entidades sindicais. O esforço de superação esteve presente na crescente influência política das Centrais Sindicais, criadas e mantidas apartadas do sistema sindical brasileiro. No final dos anos 80 e ao longo dos 90, houve uma multiplicação de entidades sindicais criadas à sombra e semelhança do modelo da CLT, sem comprometer a lógica da unicidade e o critério de aglutinação por categorias profissionais e o reforço do sistema confederativo. As entidades sindicais não conseguiram, igualmente, desvencilhar-se da dependência da contribuição sindical para a sua sobrevivência financeira. Contribuíram para

a manutenção desse quadro o protagonismo judicial, a crise econômica e de emprego e os projetos de *flexibilização* das relações de trabalho, com perdas significativas de direitos.

O Judiciário, convocado a interpretar a Constituição, reforçou a recepção do sistema normativo pré-88, mantendo o registro sindical sob a regência do Ministério do Trabalho (**Súmula 677** do STF: Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade) e o plano de enquadramento, não mais obrigatório, mas como referência para a movimentação de cisões, fusões e desmembramentos de sindicatos. [STF/RMS nº21.305 e ainda: “A li-



Vagner Freitas - executiva CUT Nacional

berdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base territorial mínima - a área de um município - é predicado do Estado Democrático de Direito. Recepção da Consolidação das Leis do Trabalho pela Carta da República de 1988, no que viabilizados o agrupamento de atividades profissionais e a dissociação, visando a formar sindicato específico” (RMS 24.069, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ 24/06/05). No mesmo sentido: RE 241.935- AgR, DJ 27/10/00).]

Resumo eloqüente do quanto decidido pelo STF está na decisão abaixo:

“A recepção pela ordem constitucional vigente da contribuição sindical compulsória, prevista no art. 578 CLT e exigível de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato, resulta do art. 8º, IV, *in fine*, da Constituição; não obsta à recepção a proclamação, no *caput* do art. 8º, do princípio da liberdade sindical, que há de ser compreendido a partir dos termos em que a Lei Fundamental a positivou, nos quais a unicidade (art. 8º, II) e a própria contribuição sindical de natureza tributária (art. 8º, IV) — marcas características do modelo corporativista resistente — dão a medida da sua relatividade (cf. MI 144, Pertence, *RTJ* 147/868, 874); nem impede a recepção questionada a falta da lei complementar prevista no art. 146, III, CF, à qual alude o art. 149, à vista do disposto no art. 34, § 3º e 4º, das Disposições Transitórias (cf. RE 146.733, Moreira Alves, *RTJ* 146/684, 694).” (RE 180.745, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 24-3-98, *DJ* de 8-5-98)

Com relação ao financiamento, mantida a contribuição sindical [STF: ROMS-21.758, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, DJ 04.11.94; e “EMENTA: CONSTITUCIONAL. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ART. 589, IV, DA CLT. I. - A contribuição sindical prevista no art. 589 da CLT não fere o princípio da liberdade sindical e foi recepcionada pela Constituição de 1988. II. - É legítima a destinação

de parte da arrecadação da contribuição sindical à União. III. - Agravo não provido.” (RE-279393/SC, Relator Ministro Carlos Velloso, DJ 30.09.2005, p. 48)], o Judiciário Trabalhista limitou as demais contribuições (assistencial e confederativa) aos associados da entidade (Precedente Normativo nº 19 do TST e Súmula 666 do STF).

As garantias para o exercício do mandato sindical foram *restringidas*, quer pelos aspectos formais exigidos para a sua aquisição, quer pela limitação do número de dirigentes sindicais:

SÚMULA TST Nº 369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e

25.04.2005

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 da SBDI-1 - inserida em 29.04.1994)

II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)

III- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)



Pedro e Anderson

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ n° 86 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3° do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ n° 35 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

OJ/SDI-I/TST: 365. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3°, da CLT e 8°, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2°, da CLT).

Quanto ao direito de greve (artigo 9° da Constituição Federal), a Lei 7783/89 fixou regras formais de abusividade, mantendo até a entrada em vigor da Emenda Constitucional n° 45, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho para fixar novas condições de trabalho em processos de dissídio coletivo, julgando a abusividade das greves; determinando judicialmente o retorno ao trabalho e fixando multas por descumprimento (artigo 114 da Constituição Federal de 1988).

4. O presente no presente

Se a característica dos anos 80 foi a da

expansão de direitos, na perspectiva dos novos atores sociais, das novas demandas, da reivindicação por liberdade e autonomia; dos anos 90, a difícil realização da Constituição, com suas contradições, refreando impulsos libertários em nome de uma certa acomodação do sistema sindical e de um certo protagonismo judicial na fixação dos limites dessa liberdade e autonomia; os anos 2000 impôs a combinação de estratégias de superação e de esgarçamento do sistema sindical. O Fórum Nacional do Trabalho, experiência tripartite de repensar todo o sistema sindical, acabou por não conseguir concluir o processo legislativo. Com isso, as entidades sindicais passaram a trabalhar os limites de porosidade do sistema sindical pós 88. Ora retomando um discurso de manutenção das garantias (como se as mudanças fossem impor, necessariamente, uma perda significativa das prerrogativas atuais), ora apresentando mudanças pontuais.

Mesmo no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho, os atores sociais não ousaram avançar rumo a uma maior liberdade e autonomia. O Ministério do Trabalho continuaria a ter uma participação ativa na solução de controvérsias sindicais, mantida a personalidade jurídica sindical concedida pelo órgão estatal, ainda que com maior participação das Centrais Sindicais, nos Conselhos, e com critérios legais de representatividade.

Basta esta referência para lembrar do peso do passado no presente.

5. O presente no futuro

O futuro está impregnado de presente. Não há rupturas apontadas no cenário da organização sindical brasileira. O nosso modelo se oxigena dentro do que é possível oxigenar,

no meio de continuidades criativas, sem rupturas com o sistema sindical pré 88.

Neste sentido, desponta a possibilidade do reconhecimento das Centrais Sindicais e de sua maior participação na vida sindical. Na mesma linha, há uma certa movimentação no sistema confederativo, com a criação de entidades plurais no sistema vertical, rompendo o critério de unicidade em qualquer grau, a partir de uma releitura do artigo 8º e seus limites.

A redefinição das fontes de custeio das entidades sindicais, também se faz presente, mostrando possível o fim da contribuição sindical compulsória. Toda a matéria é infraconstitucional e poderá ser modificada pelos diversos protagonistas.

O mesmo se pode dizer com relação ao conceito de categoria profissional. Embora a Constituição de 1988 a ela se refira, o conceito é infraconstitucional. Sendo assim, será possível

re-elaborar o conceito para atender às novas demandas, alcançando toda a cadeia produtiva¹, de modo a proteger trabalhadores que hoje estão fragmentados nas terceirizações. Esse novo desenho da atividade econômica similar ou conexas, como fonte de agrupamento e vínculo efetivo para a formação da unidade sindical de base, pode ocorrer no espaço de autonomia (enquadramento espontâneo, a partir de uma redefinição das atividades), o que ofereceria maior liberdade para que as Centrais Sindicais pudessem estabelecer limites e critérios de atuação. Mas, igualmente, poderá ocorrer no espaço estatal (seja pela via da regulação, pelo executivo, definindo as novas estruturas e preparando o enquadramento sindical ou pela via do Judiciário que, em última instância, nas disputas sindicais, fará o enquadramento).

O futuro ainda não está dado. No entanto, ao olhar para o presente, vejo muitos traços do passado. Na mesma linha, temo que haverá mais do presente no futuro!

¹ A reestruturação do sistema produtivo e o impacto das novas tecnologias impôs uma nova lógica e uma nova dinâmica para a atividade econômica. Como tal, é fato que o quadro de atividades – referência dos artigos 570 e 577 da CLT – e de ocupações está longe de representar o que efetivamente vem ocorrendo nas relações de trabalho.

A Construção dos Direitos dos Trabalhadores: A Experiência Italiana

Fulvio Fammoni

Secretário Geral da CGIL

Nos debates que me antecederam tivemos uma discussão muito interessante sobre os sistemas organizacionais e constitucionais dos dois países e sobre as leis atualmente em vigor. Na segunda parte do dia de ontem, foi ilustrada a Constituição deste país, a Constituição atualmente em vigor no Brasil. Gostaria de retomar a partir deste ponto e fazer notar os pontos de convergência e as diferenças que existem e que levam ao desenvolvimento de modelos de relações sindicais nos diferentes países.

A Constituição italiana tem pontos muito importantes em relação ao trabalho e é atualíssima, na sua concepção, servindo de base para a atuação concreta do sindicalismo italiano.

A Constituição italiana fixa três pontos fundamentais, além de outros, relativos ao trabalho. O primeiro trata do trabalho como fonte, como base da cidadania, ou seja, afirma-se, nos primeiros artigos, os fundamentais da Constituição italiana, que os direitos de um cidadão se afirmam antes de tudo com o bom

trabalho, no sentido dos direitos coletivos do conjunto das pessoas.

O segundo ponto diz que por isso, - e depois se remete às tarefas específicas da atividade sindical – afirma-se que é tarefa do Estado, em primeiro lugar, tarefa da República Italiana, eliminar as eventuais disparidades econômicas, políticas e sociais que impedem que os trabalhadores participem plenamente da vida do país.

Como vêem, esse conceito é absolutamente o contrário do conceito que o liberalismo defende, e que está muito na moda no liberalismo, ou seja, a predominância do mercado sobre o trabalho. É exatamente o contrário do que afirma a Constituição do nosso país.

É claro que o fato de que estar escrito não significa que é o que acontece. O escrito na constituição precisa ser confirmado pelas iniciativas, pelas lutas, pelas mobilizações.

O terceiro ponto, que considero igualmente importante, é a orientação que a Constituição dá ao Estado, aos governos, sobre o em-



Quintino Severo Secretario Geral da CUT e Fulvio Fammoni CGIL

prego pleno e a retribuição adequada. Não se coloca apenas o problema de ter o maior número possível de empregos, mas também que as retribuições sejam adequadas.

É daí que provém o artigo 39 da nossa constituição, que dá aos sindicatos a tarefa de trabalhar na direção da emancipação do trabalho dependente assalariado no nosso país. Esse artigo fornece garantias fundamentais: a liberdade de organização do sindicato. A liberdade de organização está escrita como liberdade em relação ao empregador. Esse é um ponto importante, e diz ao próprio Estado, que não pode interferir na atividade livre da organização sindical, na proibição de discriminações por motivos sindicais, apoio à contratação e direito de greve.

A questão do direito de greve é afirmada constitucionalmente e explica-se também

como é possível exercitar este direito, no que diz respeito às questões contratuais, e no que diz respeito aos grandes temas econômicos e sociais e as formas de protesto político.

No nosso tratado constitucional está previsto que o sindicato pode fazer greve, por exemplo, em torno dos grandes temas dos direitos de liberdade dentro do país.

Este aspecto constitucional ajudou muito a atividade do sindicato italiano, este é um pressuposto importante para não termos sindicatos corporativos, mas sindicatos que intervêm sobre o conjunto dos temas gerais que perpassam pela sociedade em nosso país.

O sindicato precisa sempre conquistar em primeira pessoa os próprios espaços e tais conquistas são o resultado de várias fases que atravessamos ao longo do tempo, da história e da Constituição que nos acompanhou até hoje.

Apesar de existirem normas escritas na Constituição, a colocação em prática delas é bem diferente, conforme o governo seja de centro, de direita, de esquerda ou de centroequerda. E nós, infelizmente, tivemos poucas ocasiões de trabalhar com um governo de centroequerda, porque esta, desde o pós-guerra, é apenas a segunda experiência em nosso país de um governo em que toda a esquerda está no governo.

A propósito das relações sindicais e da diversidade das relações sindicais: é evidente que é muito simples intervir sobre esses temas se existem percursos de unidade sindical. A unidade sindical muda ao longo dos anos. No nosso país já discutimos muito sobre a unidade. Hoje, quando as coisas vão bem, tentamos não por em evidência as diferenças, conduzimos uma unidade de ação entre diversas Confederações (Centrais).

É muito mais difícil, quando se chega a momentos de ruptura das relações sindicais, com acordos diferentes ou em temas que as organizações não subscrevem as mesmas decisões em sintonia.

É obviamente muito mais simples aplicar plenamente o que prevê a constituição nos momentos de pico de desenvolvimento, quando o país cresce do que nos momentos de crise e desemprego.

A aprovação do Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores (lei 300) no início dos anos 70, foi bastante significativo para o movimento sindical Italiano, nelas estão contidos elementos fundamentais da proteção ao emprego e garantias sindicais.

Entretanto, até mesmo naquele ótimo período não conseguimos superar alguns problemas, ainda continuamos a ter em nosso país diferenças de condições de contratação entre as empresas com mais de 15 funcionários e as que têm menos de 15.

Também não conseguimos aplicar corretamente a questão da maior representatividade (das Centrais) que continua a ser, por isso, presumida, e depende da declaração das diferentes organizações.

O problema disso não é estabelecer quantos inscritos (sócios) cada uma tem. No nosso conceito de representação, não importa quantos sejam os inscritos, mas sim se o sindicato está presente em todo o território nacional ou se está concentrado em algumas realidades geográficas.

A definição da maior representação está relacionada a como se assinam os contratos nacionais de trabalho e como os resultados dos contratos nacionais são aplicados a todos os trabalhadores e não só aos inscritos nos sindicatos.

Hoje já está bastante consolidado que para assinar os contratos é preciso que as organizações representem pelo menos 51% dos trabalhadores, e que esses contratos tenham que ter o voto de todos os trabalhadores aos quais vão se aplicar porque, justamente, o acordo não se aplica apenas aos inscritos.

A CGIL apresentou sua proposta de lei sobre essa questão e outras organizações sindicais não concordam. O problema acontece quando os principais participantes da contratação não concordam entre si.

O caso mais evidente foi o dos metalúrgicos, alguns anos atrás na Itália, foi assinado um contrato por organizações que não atingiam 50% da representação. Nossa organização, com 51% da representação, não assinou aquele contrato. Neste caso o contrato é aplicável a todos os trabalhadores? Na ausência de regras claras sobre a representação, há apenas uma entidade que pode decidir, e isso não nos agrada: é a associação dos empregadores que pode decidir se o acordo vai ou não ser aplicado.

Como vocês vêem, existe aqui uma diferença verdadeira, básica, que se refere não apenas aos modelos organizacionais, mas também à própria concepção de sindicato no nosso país.

Há objeções a nossa idéia de chegar a uma definição legislativa da representação, que são sensatas e até concordamos com elas. Diz-se que a lei não deve interferir na vida livre das associações. Estamos plenamente de acordo. De fato, a lei deve limitar-se a definir como chegar ao conceito de maior representação, de mais representatividade. A lei está relacionada não à relação entre o sindicato e seus inscritos - nisso, cada organização é soberana - mas sim à relação entre a ação negociada pelo sindicato e os benefícios para o conjunto dos trabalhadores. Essa é a diferença básica.

Este é um tema que se torna cada vez mais importante, porque em torno a essa discussão, não encerrada, já vimos nascer formas sindicais espúrias, sindicatos oportunistas, sindicatos que assinam contratos-piratas - ou seja, inferiores aos mínimos contratuais normalmente estabelecidos e definidos - porque nin-

guém coloca em discussão o ponto de representação que foi atingido.

O direito de greve, garantido constitucionalmente dá uma possibilidade de greve muito ampla aos trabalhadores italianos. O único caso em que há regras precisas para a greve refere-se aos serviços de utilidade pública: escolas, os transportes, correios e setores que tenham essa característica, ou seja, setores em que há uma disciplina constitucional relativa aos direitos dos cidadãos que usufruem destes serviços.

Para estes casos, o sindicato e as três grandes Confederações italianas criaram uma auto-regulamentação: decidiram autonomamente que antes de qualquer iniciativa de greve nesses setores, dariam informações, prazos, etc... Depois, chegamos a uma regulamentação por lei sobre a qual concordamos. A regulamentação torna necessário um pré-aviso da greve: nesses setores, a greve não pode ser repentina; é preciso dar alguns dias de pré-aviso - de dez a quinze dias - fazer publicamente um anúncio que deve ser noticiado pela imprensa nacional. Além disso, devem ser garantidos os serviços mínimos essenciais.

Mas nos dias atuais, essas regras de caráter geral têm desenvolvimentos diferentes, conforme tenhamos que discutir com o governo Berlusconi ou com o governo Prodi. As diferenças são evidentiíssimas. O governo Berlusconi estabeleceu na Itália - e esse ponto é interessante para além de suas degenerações populistas ou plebiscitárias - políticas neoliberais. O que se previa? Previa-se, antes de tudo, uma concepção do trabalho como variável econômica da empresa e, portanto, não o papel social do trabalho. O trabalho

passa a ser uma mercadoria da qual é mais fácil se livrar, quando há dificuldades, do que de outras mercadorias: é mais fácil livrar-se do trabalho do que de uma máquina ou de um investimento feito. Do ponto de vista da empresa, ele propagandeou um mecanismo de competição concentrada exclusivamente na contenção dos custos, com transformação principalmente do processo das empresas, desde a produção até a finalização.

Pudemos constatar, deste ponto de vista, as grandes diversidades que surgiram. As empresas começaram a ceder partes de suas atividades, cederam pedaços de empresa através do tramite “*azienda dell’impresa*” pelo qual mandaram para o exterior – na Itália se chama externalização – partes das atividades, onde o custo do trabalho é muito mais baixo do que na Itália. Chegou-se a dizer que o núcleo fundamental que precisava ficar na em-

presa era o núcleo financeiro e não o núcleo produtivo.

Na Itália estamos organizados predominantemente nos locais de trabalho: este é o nosso núcleo central, de ensinamento de caráter sindical. Os mecanismos de contratação também foram estabelecidos em torno da centralidade do papel do trabalho. Fazemos contratos nacionais de trabalho importantes para setores muito grandes que prevêm normativas que requerem que parte da atividade de contratação seja feita com o local de trabalho. Há um ponto fundamental sobre o qual, não sempre, mais com muita frequência, todos os sindicatos italianos concordam: as questões relativas à organização do trabalho, desde o regime dos horários, até a organização mais específica do trabalho têm no contrato nacional a moldura, com a contratação efetiva feita no local de trabalho.



Solaney, Quintino e Fulvio Fammoni

A Construção dos Direitos dos Trabalhadores: A Experiência Brasileira

Clemente Ganz Lucio

*Diretor técnico - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE - São Paulo - SP
- Membro do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social*

Vou fazer uma reflexão sobre a construção dos direitos e a importância de se resgatar a experiência passada para que seja possível transformar as ações futuras, considerando as ações necessárias para que os direitos adquiridos se consolidem. O processo histórico na materialização de qualquer direito não é line-

ar. Portanto, não existe um conjunto de ações que se sucedem para se alcançar o direito. Não é como se tivéssemos subindo uma escadaria e, no topo, estará o direito. É importante perceber, como já foi dito anteriormente, o esforço feito pela ideologia dominante de retirar a história e as ações realizadas, dos resultados



João Felício, Normando, Valéria e Clemente Ganz

concretos existentes hoje. Deixa-se de mostrar o quanto o resultado final é fruto de um conjunto de ações e lutas; se as conquistas são parciais ou totais; se foram feitas por diferentes organizações sindicais ou da sociedade civil; se o direito adquirido resultou de um conflito permanente ou se houve algum tipo de acomodação provisória entre os atores.

E isso é particularmente mais evidente sempre que se fala do direito de organização, por exemplo. Muitos dos direitos que foram sendo construídos historicamente resultam de uma reação ou de uma proposição, acordada ou não, com as organizações que intervêm naquele momento da história. Mas, estabelece um determinado patamar a partir do qual a luta sindical deve continuar sua ação. Perder a história é, muitas vezes, perder as ligações necessárias para que essa ação continue. E, do ponto de vista da construção de direitos, resgatar essas ações é uma tarefa das centrais sindicais. Neste momento, as centrais discutem com o MTE seu reconhecimento e este é um caminho difícil e precisa ser construído dada a dificuldade deste reconhecimento junto com a definição de unicidade sindical. Então é necessário construir uma proposta de Medida Provisória ou de Projeto de Lei que dê a possibilidade de reconhecer a pluralidade das centrais sindicais. O movimento sindical apresenta restrições ao direito de organização, pelas suas próprias definições. E como é possível se pensar na construção dos direitos sociais, trabalhistas, políticos no Brasil se não tivermos as Centrais Sindicais? Como é possível pensar uma agenda da classe trabalhadora no Brasil, sem pensar a existência e a atuação forte, vigorosa, incisiva, das centrais sindicais? Nós não temos, até o momento, o reconhecimento das centrais sindicais como parte da

organização sindical com todos os direitos plenos do ponto de vista da representação sindical. E isto coloca um grave cerceamento ao direito de organização e ao direito de representação que implica limitações que são superadas o tempo todo, legitimando essa representação na prática e vencendo todas as limitações que possam impedir legalmente a central de se posicionar. Por outro lado, também existem sérias restrições à organização no interior das empresas ou no local de trabalho. São poucas as categorias ou as empresas que conseguiram direito de organização através de acordo coletivo para a constituição da comissão de fábrica e estas são, predominantemente, do setor industrial. Há do ponto de vista da organização sindical, uma fragilidade estrutural na organização sindical nos dois extremos: no interior das empresas e na organização da classe trabalhadora como um todo, cujo papel importante é da central sindical.

Foi feito um enorme esforço de superação dessas limitações nesses últimos três ou quatro anos, por meio da construção de uma ação unitária de todos os trabalhadores, como por exemplo, na campanha do salário mínimo. Quem lembra o último acordo que fizemos sobre salário mínimo, antes do assinado em dezembro de 2006? Quando foi que as Centrais Sindicais fizeram um acordo nacional para definição da política de salário mínimo no Brasil? Nunca, porque não estavam presentes na organização da estrutura sindical nos últimos 30 anos. No período antes da ditadura e do golpe militar, houve a suspensão de muitas ações, devido à interrupção do processo democrático no Brasil. E as ações do movimento sindical sempre foram alvos de inibição e cerceamento. Mas, os sindicatos são sujeitos essenciais para a construção dos di-



Donizeti, Quintino e Fulvio Fammoni

reitos trabalhistas no Brasil e cuja atuação foi estruturalmente limitada impedindo sua plena intervenção, sua capacidade de representar e de exercer pressão para fazer as mudanças necessárias. E continuam sendo nesse momento. Ou seja, esta superação não está dada. Ainda não existe o direito da organização no local de trabalho. Este foi o único ponto em que não houve convergência com os empresários, em todo o Fórum Nacional do Trabalho. Conseguimos até pensar em alternativas ao direito de greve, mas sobre direito de organização no local de trabalho não houve conversa. Tanto é que o projeto de reforma sindical que está no Congresso menciona o tema por iniciativa do governo e não do FNT. Os trabalhadores pressionaram através das centrais e o governo complementou o projeto com uma ação dele. Sobre o direito de organi-

zação das centrais sindicais, há quatro anos se luta pelo reconhecimento que viabilize, de um lado, a representação das centrais nos mais diferentes fóruns e de outro, recursos para poder desenvolver o seu trabalho.

De todo modo, é importante destacar que nenhuma dessas mudanças ocorre por bondade de quem está no poder naquele momento. Resulta de uma ação continuada, intencionalmente desenvolvida para promover mudanças. E que deve ser vista, dentro da estratégia sindical, como parte essencial.

Há ainda muito que avançar. Por meio da reforma sindical, tentamos construir um modelo de transição para outro modelo sindical. E temos dificuldade de fazer avançar no Congresso Nacional. O projeto está lá parado. Enfrentamos também dificuldades entre os

próprios trabalhadores para compreender o que é necessário sobre essas mudanças.

O que vale a pena destacar é que entre as centrais sindicais há convergência sobre a importância do direito de organização no local de trabalho e sobre o papel das centrais. Isso já é um passo importante. Se nos concentrássemos fortemente sobre esses dois pontos, já faríamos mudanças muito substantivas na organização sindical brasileira. Neste ponto, não me refiro ao tema da unicidade, mas apenas do direito de organização no local de trabalho e o reconhecimento das centrais sindicais. Outro ponto que o movimento sindical precisa avançar é o direito à negociação e há espaço para isso no setor privado e total ausência de regulamentação necessária para negociação no setor público.

É preciso pressionar para que o Estado compreenda, no âmbito das três esferas, a importância de mecanismos que regulem a negociação no setor público. O Estado materializa sua ação através de seus servidores, de seus profissionais. E a negociação é um elemento chave para a definição da política de valorização dos servidores.

É importante não deixar de reconhecer a fragilidade sindical no setor público, até porque foi permanentemente cerceado do ponto de vista da negociação. A única coisa possível de se fazer, era pressão sobre o Legislativo e o Executivo, por meio de lobby. Vamos para o Congresso, para a Câmara, para a Assembléia, mas existe a impossibilidade de fazer negociação. O lobby é uma alternativa a essa ausência de negociação.

Há um enorme desafio na constituição desse espaço de negociação, para que o movi-

mento sindical possa definir quais são os elementos que irão reger a relação de trabalho em uma determinada situação. Há ainda, a greve, importante e forte forma de luta na ação sindical. Existe hoje a disputa de propostas para a mudança da regulamentação do direito de greve no setor público. Discute-se entre as centrais sindicais, as cinco demissões que o governo de São Paulo acabou de fazer entre os metroviários que fizeram uma paralisação de uma hora e meia no metrô contra a Emenda 3. No dia seguinte, o governo anunciou a demissão de cinco dirigentes sindicais dos Metroviários de São Paulo. Por trás desta ação existem vários pontos:

a) A disputa sobre a regulamentação do direito de greve em serviços essenciais. Para o governo, o metrô é serviço essencial que está em disputa.

b) O governo de São Paulo não reconhece que dois diretores metroviários eleitos têm direito à estabilidade, apesar de o estatuto do sindicato trazer esta definição, e de ter havido eleição para os diretores. O governo afirma: “Três diretores estão com processo administrativo por serem dirigentes sindicais e sairão por justa causa e os outros dois não reconhecemos como dirigentes sindicais com estabilidade, e então, serão demitidos”.

A disputa que ocorre em São Paulo, no centro econômico do país é sobre o processo de negociação e o direito de greve. E são dimensões essenciais na construção dos direitos.

Gostaria ainda de destacar um ponto importante na construção dos direitos que são viabilizados no espaço de negociação. Há um desafio para o movimento sindical associado

à remuneração, a questão salarial. Este ponto, após 30 anos, continua sendo o centro da negociação, seja o salário direto ou indireto.

E por que o movimento sindical passa por um momento de desafio importante? Depois de 10 anos, a estabilização econômica trouxe certa capacidade de previsão: tanto as empresas quanto os sindicatos melhoraram a capacidade de prever o orçamento, que é essencial. Também trouxe o fim da perda do valor dos salários e da transferência de renda para os empresários. Porém, há hoje outro mecanismo poderoso de transferência de renda: a taxa de juros. A inflação acabou e a taxa de juros passou a ser o elemento de compensação. Hoje, os empresários recebem 150, 180 bilhões de reais todo ano, a título de juros da dívida pública e continuam muito bem, obrigado.

Do lado dos trabalhadores, a estabilização econômica revelou o violento arrocho salarial ocorrido no país. Temos um desafio enorme na construção dos direitos no âmbito das negociações que é desenvolver campanhas salariais em um cenário de baixa taxa de inflação para os patamares brasileiros, ou seja, 3%, 4% de inflação no ano. Não há perspectiva de haver, nos próximos anos, explosão inflacionária, o que é bom. Nossa tarefa é pensar estratégias para lutar pela recuperação do poder dos salários. Por exemplo, em São Paulo, entre 1995 e 2005, houve redução de cerca de um terço da remuneração média dos trabalhadores. E somente nos últimos três anos,

os sindicatos começaram a negociar a recuperação do poder de compra dos salários e a conquistar aumentos salariais.

As conquistas têm sido importantes, contudo, a base salarial é muito baixa. É importante a elaboração de estratégias para as campanhas salariais que serão executadas a partir de agora, pois essa é uma luta de longa duração. Para isso, é preciso combinar e unir a ação do sindicato local, que negocia o salário, com a de uma agenda nacional. Se o movimento sindical quiser tratar do poder de compra ou da capacidade econômica dos trabalhadores, é necessário ter uma luta local (do ponto de vista da manutenção dos salários, das lutas por aumento, por produtividade) em conjunto com lutas nacionais.

Por exemplo, as centrais assumiram a questão do salário mínimo. Também é agenda das centrais, a definição da questão previdenciária, dos gastos que o trabalhador tem com transporte coletivo, o acesso ao financiamento habitacional. Ou seja, há uma agenda nacional complexa, que combinada, pode conferir maior ou menor poder de compra aos salários ou maior ou menor disponibilidade de renda para o trabalhador.

Combinar essas ações é fundamental para a construção desses direitos, sejam eles específicos, trabalhistas, sociais ou políticos. Mas essa construção é difícil de ser feita sem o sujeito movimento sindical e sem o espaço de negociação.

A Construção dos Direitos dos Trabalhadores: A Experiência Brasileira

Jorge Normando Rodrigues

Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ; Especialista em Normas Internacionais do Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho, OIT; Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense, UFF; Integrante do Coletivo Jurídico da Central Única dos Trabalhadores, CUT; Assessor Jurídico da Federação Única dos Petroleiros, FUP. Professor de Sociologia Jurídica e História do Direito.

Introdução

Chegamos a este Seminário no momento em que a comunidade jurídica está ainda atônita com a prisão de desembargadores federais, adiante libertados, sob a acusação de negociarem o conteúdo de suas decisões. Mas, afinal, que relação isto guarda com nossos seminário e tema, para aqui o mencionarmos?

A resposta se revela numa breve reflexão. O problema de vivermos em uma sociedade onde os direitos são determinados pelas cifras monetárias, como a contemporânea, é que, obviamente, esses direitos não são de todos. Não são feitos, e não são aplicados, em favor de todos, mas sim em favor de alguns. E essa lógica não apenas é protegida pelo nosso sistema, como é essencial ao mesmo. A essência de sua contradição é um discurso jurídico com pretensão à universalidade na forma, mas realizado com favores e particularismos na vida real e em seu conteúdo material .

Como então estes “todos”, a maioria que não pode contar com as promessas jurídicas universais, e que é seguidamente negligenciada pelos particularismos jurídicos, pode pretender construir direitos?

Pois bem. Fomos convidados, e agradecemos imensamente o convite, para falar exatamente sobre a construção dos direitos dos trabalhadores na nossa experiência histórica. E iniciamos pela resposta à indagação acima: se a história for contada apenas pelos vencedores, nessa categoria episódica incluído o neoliberalismo, os trabalhadores não apenas não podem construir direitos, como, desenvolvida a narrativa do capital, se concluirá que jamais o fizeram. De fato, é o que apontam diversos livros jurídicos que assim apresentam a cronologia da produção de direitos.

Evidenciam-se, nessa apropriação da his-

tória pelos vencedores, dois campos absolutamente obrigatórios para o trato do nosso tema: história e ideologia. Em ambos será indispensável a reconstrução da memória, que tem por desafio o esquecimento. E note-se a importância desta reconstrução: a manutenção da ordem neoliberal, tal como ela se apresenta no Brasil e no mundo, hoje, depende fundamentalmente de que nós não tenhamos memória (FORRESTER, 1997).

Como ler a história dos trabalhadores – sentido e desenvolvimento

Não termos “memória” não significa uma disfunção de nossos “discos rígidos”, tal como a ocasionada pelo mal de Alzheimer. Significa apenas que somos levados, todos, militantes, assessores, lideranças, bases do movimento dos trabalhadores, ao esquecimento parcial e seletivo do que possa questionar a ordem. De fato, em mais de uma ocasião, me parece estarmos todos sem memória.

O resgate, ainda que mínimo, da memória, embora se possa mostrar enfadonho – pelo que já preventivamente invoco paciência e generosidade aos ouvintes – importa para lembrar-nos quem somos, e por que motivos estamos aqui, nesta luta. Por que estamos nisso? O que pretendemos? Existe algo no passado que nos revela estas respostas, e que nos faz confrontar a realidade de modo ameaçador, no exercício da função subversiva da memória de que se ocupava Herbert Marcuse (MARCUSE, 1998).

Nosso momento é como o da menina, personagem central do belíssimo e obrigatório “O Labirinto do Fauno”, do mexicano Guillermo del Toro, a qual, no conto de fadas com que a história é aberta, esqueceu quem era. Para ser

rememorada, para redescobrir seu lugar no planeta, na sociedade, teve, assim como nós, que ser confrontada em duras provas, as mais cruéis das quais proporcionadas pela realidade, não pela fantasia.

Assim também, é na áspera realidade da história dos trabalhadores que podemos encontrar nossas respostas. Como ferramentas de auxílio recorreremos a dois autores alemães não muito populares, no momento: Frederico Jorge Guilherme Hegel, e Walter Benjamin.

Lembramos Hegel para mencionar dele um livrinho importante para nós, do campo do direito, chamado “Princípios de Filosofia do Direito” (HEGEL, 1986), objeto de aguda crítica de Marx, e um outro um tanto menos conhecido, “A razão na história: uma introdução geral à filosofia da história” (HEGEL, 2001). Em ambos Hegel desenvolve e aplica alguns critérios para verificação da evolução da sociedade. Sua proposição inicial é a de que a observação da história da humanidade revela uma evolução: a do desenvolvimento no sentido da liberdade.

Mas, antes que torçamos o nariz com a repetição acrítica do credo liberal, devemos nos ater à categoria liberdade, em Hegel. Da mesma forma, antes que apresentemos reações a uma “ressurgência” do determinismo histórico, devemos compreender o sentido da categoria desenvolvimento, aqui empregada.

A liberdade primeiro. Hegel não é um liberal hipócrita como John Locke, que pregava a liberdade em tese e fazia fortuna como investidor do tráfico internacional de escravos (LOSURDO, 2006), ou como muitos outros dos quais ouvimos loas a uma liberdade formal, ficta, realizável somente pelo cidadão

capitalista, pelo bem sucedido empreendedor burguês. Hegel, ao contrário, afirma que o que importa enquanto liberdade é a liberdade concreta, inexistente se restringida, confinada, por limites materiais. Trata Hegel – apesar de sempre um idealista, e não um materialista - da liberdade material, e não da liberdade em tese, formal. A liberdade que efetivamente se estabelece nas relações sociais mediante laços de igualdade. Esse é o seu critério de evolução social. Quem, a partir daí, faz uma boa síntese do que seja a evolução do direito no sentido da liberdade é o jurista da escola de Frankfurt, Franz Neumann, em seu ensaio “O conceito de liberdade política” (NEUMANN, 1969, P. 178 a 222)

A outra categoria por explicar é a do desenvolvimento. Quando a empregamos o fazemos compreendendo retrocessos, particularidades e particularismos, exceções e desvios. Ainda assim, no entanto, há desenvolvimento na história da humanidade. Para os relativistas e pós-modernos, essa concepção é inimaginável na medida exata em que ignoram por completo a categoria marxista do desenvolvimento desigual e, assim ignorando, acusam aos que a empregam de deterministas, ou de linearistas.

Ofertados esses esclarecimentos, vamos ao outro autor alemão invocado para dar sentido à história, Walter Benjamin. Sua recomendação nas famosas teses sobre a história (LÖWY, 2005) é para nós um alerta: cuidar para não reproduzir, senão criticamente, a história dos vencedores. Cuidar de não ouvir apenas a história do capital, pois a verdadeira história repousa nas bandeiras, aspirações, sonhos, daqueles que jazem sob os escombros da caminhada da humanidade.

Ocorre que nós, comumente, ouvimos apenas a história do capital e reproduzimos a ideologia que nos quer inertes. Sem gostos, odores ou cores, como a água da qual a elite do capital se julga a única merecedora. Ouvindo a história do capital tendemos a reproduzir essa ideologia, naturalizar verdades relacionadas não à igualdade material, não à universalização de direitos, mas à dominação.

Exemplifiquemos. Uma dessas verdades ideológicas vinculadas à dominação ouvimos até em nossas conversas entre sindicalistas, e acabamos por reproduzir recentemente, aqui, neste seminário, ontem e hoje: “a Previdência Social não pode dar prejuízo”.

Por que motivos a Previdência Social não pode dar prejuízo? Por que razões deve ser equilibrada? Isso é uma verdade naturalizada pelo neoliberalismo, por detrás da qual está uma opção política. Se a sociedade quiser realmente realizar justiça social através de justiça tributária, como pretendiam os jacobinos na Revolução Francesa, e através dos direitos sociais, incluídos os da previdência, pouco importa se esta será deficitária ou não. Importa sim que a sociedade suporte essa opção política e essa previdência. Negligenciar essa lógica é perverter uma escala de prioridades muito antiga, e colocar o equilíbrio fiscal da previdência, ou do estado, acima dos valores que dependem exclusivamente de um e outro para se realizar. O resultante é chegarmos ao superlativo delineado no excelente romance “As intermitências da morte”, de Saramago: se nos tornássemos imortais, seria um desastre para a previdência!

Esse curto exemplo demonstra o tipo de reflexão que a leitura da história dos vencidos

proporciona, mas nos grita ainda que a memória subverte tanto que nos coloca em desconforto ante a realidade. Isso se aplica aos sindicatos. Existem por que, para que?

Em 1865 Marx descreveu, ante o exame da realidade da época, em “Salário, Preço e Lucro” (MARX, 2004) o duplo papel, indissociável, dos sindicatos: reforma e revolução. Reforma é a luta no concreto pela melhoria das condições da classe trabalhadora – e não mudar a legislação previdenciária para fazer com que menos direitos sejam pagos a menos pessoas, por exemplo. Reformar é ampliar direitos sociais. Modificações institucionais no sentido contrário, e, portanto, contrário àquele sentido de desenvolvimento que retiramos de Hegel, são contra-reformas.

E a perspectiva da reforma, em Marx, se articula diretamente à perspectiva de transformação do todo, de revolução. A mudança da totalidade social se constrói com melhores condições de vida para os trabalhadores, mas, se nos dedicarmos apenas à construção de melhores condições de vida, deixamos de ter a perspectiva do todo, e não mais saberemos em que sentido devemos andar na História.

“Trabalhadores do Brasil...” – sujeito ou objeto histórico?

Andar na História pressupõe termos pontos de partida. E o movimento sindical brasileiro tem uma história riquíssima do seu ponto de partida, que nos define e define o que já fizemos nesse país.

Essa é uma história que merece ser contada com minúcia, até por respeito às gerações de lutadores que nos antecedem. Não temos

aqui a pretensão de sequer realizar um sobrevôo da mesma. Mas, considerada a apropriação da história pelo neoliberalismo a que já nos referimos, podemos sim examinar um dos credos incessantemente repetidos, segundo quais os trabalhadores, no Brasil, não conquistaram seus direitos sociais, mas sim os receberam por graça e favor do Estado.

É ainda freqüentemente repetida a versão segundo a qual os direitos sociais foram implementados pela via autoritária, sobretudo no Estado Novo e na Ditadura, o que se trata, em nossa análise – desde já esclarecemos – de refinado aspecto da dominação ideológica. É fato que a nossa vetusta Consolidação das Leis do Trabalho é de 1943, fruto do Estado Novo, mas a publicação de uma lei resume a história do direito?

Fiquemos com o caso da CLT, ante a exigüidade do espaço e do tempo. E, a partir desta escolha, para a verificação da tese que torna os trabalhadores, senão objetos apenas coadjuvantes do processo histórico, examinemos com brevidade o período que vai de 1870 à Revolução de 1930. Como se portaram os trabalhadores?

O fim da escravidão formal

Bem entendido que o fim material da escravidão no Brasil ainda está por vir – e, sequer incluímos nesse debate os famosos “fios invisíveis” da dominação social, corporificados na ficção jurídica do contrato de trabalho - o que nos revela a luta pela abolição? Pensemos o período histórico em primeiro lugar.

O ano de 1870 inaugurou a primeira crise internacional do capitalismo em vias de se tornar monopolista. Efeito concreto dessa primei-

ra grande crise mundial foi o acirramento da sempre presente necessidade de o capital pensar em formas mais aperfeiçoadas – cientificamente aperfeiçoadas, mesmo - de retirar mais trabalho do trabalhador ao custo de menos salário. A primeira resultante foi o gerenciamento científico do trabalho conhecido como Taylorismo. Ao mesmo tempo, o episódio da Comuna de Paris, com o desfecho de uma nova derrocada da “primavera dos povos”, deixou o movimento operário, por um lado, definitivamente lançado em cena como protagonista histórico, apesar de derrotado. Por outro lado, os trabalhadores se viram a braços com uma grande recessão econômica que durou até meados da década de 1880, com reflexo direto na migração de trabalhadores para terras de novas “oportunidades”, como o Brasil.

Nesse período o Brasil é um Estado em nada liberal, muito autoritário, discriminatório, e está a realizar um grande esforço para branquear sua população, prioritariamente na Corte. A cidade, então com maior densidade de negros do país, perde esta característica com a Guerra do Paraguai – verdadeira limpeza étnica, dado o número de negros “recrutados” para o conflito – e com a imigração.

A escravidão, perfeitamente inserida na macro-relação econômica capitalista (GORENDER, 1978), apresenta extraordinária lucratividade enquanto a cultura da cana de açúcar é dominante. A radicalização do movimento pela abolição, entretanto, atinge essa indústria em momento de queda acentuada do preço do açúcar e do algodão no mercado internacional, vinculando-se com a perda de recursos e prestígio político por parte



Elias Perroti – debate em plenário

dos senhores de engenho (HOLANDA, 1956). A abolição, nesse contexto, por mais que odiada pelos agroexportadores da cana e do algodão, foi também uma maneira de enfrentar a perda de lucratividade, excluindo dos custos de produção o fundo de subsistência da mão de obra escrava (CARDOSO [et al], 2006).

Ora, esses são, numa pobre síntese, os dados externos, a causalidade do fenômeno da abolição. Não fosse, porém, o aspecto teleológico que com o mesmo interage, o das lutas, por vezes sangrentas, pelo fim da escravidão, ele em si pouco significaria. Se ignorarmos que os próprios negros tiveram papel destacado e ativo nesta história, chegaremos a conclusões absurdas a propósito da abolição, como alguns historiadores já retrataram: a Lei do Ventre Livre, de 1871, se deve à decisiva intervenção do Visconde do Rio Branco, e a abolição aos apoios internacionais do escritor

Victor Hugo e do Papa Leão XIII.

A força imigrante e os assalariados

Segundo Sérgio Buarque de Holanda, o declínio econômico da cultura da cana, e a ascensão do café como bem de exportação prioritário, tiveram conseqüências também de outro gênero. O historiador registra um indício de formação da consciência da classe operária como decorrência do fato de que a cultura do café era menos concentradora de desigualdades do que a da cana de açúcar, e de que seus trabalhadores apresentavam maior integração ao meio urbano, fenômeno que se articula à maior dependência desta economia para com a cidade, e à expansão da malha ferroviária (HOLANDA, 1956).

Tal leitura aparenta coerência, mas pode ser mais resultante do que determinante, pois é também fato que a crise do capitalismo em 1870, e a derrota da Comuna de Paris, levaram um percentual significativo de trabalhadores europeus, com larga experiência na luta de classes e no trabalho assalariado, a buscar a imigração (HOBSBAWM, 1988).

Quem são esses imigrantes? Na comparação com exígua mão de obra livre nacional, os recém chegados formam um conjunto mais adaptado à vida urbana, ao trabalho assalariado e às novas técnicas de produção, e mais alfabetizado. Seu impacto na produtividade da mão de obra foi tremendo e imediato (CARDOSO [et al], 2006). É também uma mão de obra que, em percentual próximo da metade, termina por não se fixar no campo, para onde imigraram originalmente, levando para as concentrações urbanas suas experiências de vida e de política (PINHEIRO [et al], 2006).

É alimentado desses novos quadros que, no período entre 1877 e 1891, o movimento sindical brasileiro começa a mostrar força e exigir, por exemplo, a nacionalização do comércio, substituição das importações e controle da inflação (CARONE, 1979). Na pauta dos trabalhadores estava um projeto nacional similar ao que tinha levado os demais países do capitalismo europeu ao desenvolvimento, em reação à revolução industrial inglesa (HOBSBAWM, 1996).

Perceba-se que no período precedente, desde 1833, as categorias profissionais mais organizadas já realizavam greves. É, no entanto, entre a década de 1870 e a Grande Guerra de 1914 que o movimento experimenta protagonismo histórico, chegando à década de 1890 com a criação de dezenas de jornais sindicais e operários, a organização de centenas de sindicatos nos núcleos urbanos, e o nascimento dos primeiros partidos operários. O movimento sindical, já então, é adversário firme da nova política industrial, a ponto de a polícia ser colocada diretamente a serviço dos empresários, e de surgirem as hoje notórias Associações Comerciais, criadas com o fim explícito de combater os sindicatos (CARDOSO [et al], 2006).

O período de ascensão do movimento sindical brasileiro pode ser identificado sem praticamente interrupções, nos quase quarenta anos que medeiam 1870 e 1908. É a contrapartida de classes a uma industrialização que torna normal o trabalho de crianças de 5 anos de idade nas fábricas de São Paulo, por volta de 1901 (PINHEIRO [et al], 2006).

O movimento, contudo, experimenta certa desarticulação no fim da primeira década

do século XX, em razão das brutais repressões a greves, dos seguidos empastelamentos das diversas imprensas sindicais, e da prisão e deportação das lideranças, na enorme maioria ainda de estrangeiros. A resposta sindical à reação conservadora segue por vezes vias institucionais e, mesmo em declínio, é bem sucedida ao fim das campanhas contra as deportações, que levam a modificações na legislação (CARONE, 1979). Sem dúvida, no geral, a classe trabalhadora brasileira apresentou um desempenho e tanto para um país semi-industrializado (HOBSBAWM, 1988).

Fechamos sobre o período que se encerra com a Grande Guerra, registrando a chegada de um marco teórico importante. O nome de Marx chega ao Brasil após o episódio da Comuna de Paris, em notícias de jornais e artigos de Tobias Barreto, Clóvis Bevilacqua, Sílvio Romero, Farias Brito e Euclides da Cunha. Ainda que invocando Marx de forma confusa e “ecletica”, Euclides o traz para municiar a intervenção na realidade, se posiciona claramente a favor do já significativo movimento operário. É dele a denúncia de que o “direito do capital protege mais as máquinas do que os trabalhadores que as operam”. Mais tarde é Evaristo de Moraes, membro do Partido Operário desde 1889, e fundador do Partido Socialista em 1920, que traz à baila frequentemente Marx em sua coluna no “Correio da Manhã” (MORAES e REIS, 2007). Significa que mesmo sob uma hegemonia sindical anarquista inquestionável, o movimento operário começava a ouvir algo sobre o socialismo científico.

A Grande Guerra, a Revolução Bolchevique, e a crise do capital.

O movimento operário consegue sair da

defensiva no início da década de 1910, e toma expressão significativa na luta contra a inflação desencadeada pela exportação de alimentos para os aliados, durante a Grande Guerra. Suas bandeiras, nos meses que antecedem à Guerra, e até 1917, incluem o pacifismo (por conta da corrida armamentista na Europa), o sufrágio universal real (portanto, se dispondo a ser o primeiro e principal denunciador das fraudes eleitorais da República Velha, reivindicação apropriada pelo autoritarismo pró-burguesia, em 1930), o feminismo e a criação de direitos sociais. Seus principais debates, além disto, abraçam a educação operária, a formação de quadros, e a alienação do homem pelo sistema produtivo (CARONE, 1979).

Perceba-se que, até meados da década de 1920, o movimento operário brasileiro era majoritariamente anarquista, como já antecipamos (MORAES e REIS, 2007), o que não significa uma postura apenas de negativa à construção de um sistema de proteção legal do trabalhador. Na verdade, a história do anarquismo sindical brasileiro é a narrativa de uma nítida divisão entre os que vedavam qualquer forma de intervenção do Estado no regramento das relações de trabalho e os que, mesmo anarquista, pragmaticamente lutavam pelo reconhecimento dos direitos sociais (AZEVEDO, 2002).

As novas da Revolução Bolchevique, em 1917, mudam significativamente este quadro, tanto no imediato, por exemplo, com a criação de um soviet de trabalhadores no Rio de Janeiro (BANDEIRA, MELO & ANDRADE, 1967), como no médio prazo, levando à transição da hegemonia sindical para o comunismo, em pouco menos de uma década (PINHEIRO [et al], 2006).

Se foi a grande greve dos trabalhadores brasileiros de 1917, que por diversas categorias e cidades se estendeu de Maio a Outubro daquele ano, o que levou à decretação do Estado de Sítio (SODRÉ, 2004), foi a possibilidade de um Estado Operário bem sucedido na Rússia servir de exemplo aos trabalhadores o fator decisivo para manter a legislação de exceção por tanto tempo após o fim da Grande Guerra .

Detendo-nos por aqui, quanto aos detalhes, em razão da exiguidade espaço-temporal, podemos perceber no período em que a historiografia dominante (ou da classe dominante, à vontade dos ouvintes) descreve a nós como objetos históricos, algumas lições.

A primeira é que as lutas operárias todas de que tratamos estão na raiz dos primeiros direitos sociais “modernos”, na década de 1920, contribuindo decisivamente na torrente que deságua na consolidação da revolução burguesa brasileira, o movimento de 1930. Esse rico período histórico sofre o impacto da Revolução Proletária na Rússia, da mesma forma que, no cenário internacional, esta leva à criação da Organização Internacional do Trabalho.

E já que mencionamos a OIT, não é coincidência que a mesma tenha sido criada como uma resposta do capital, um esforço de organização do capital, no sentido de que se ocupou, ainda no início da década de 1910, Rudolph Hilferding (HILFERDING, 1985), e que logo após o fim da União Soviética, no início da década de 1990, a Organização Mundial do Comércio proponha-se uma cláusula social em substituição à OIT. É que o fim da União Soviética, para os pensadores mais ra-

dicais do capitalismo, esvazia a grande justificativa da promoção de uma padronização das relações de trabalho no cenário internacional.

Afinal, os direitos sociais pós 1930, e sob o Estado Novo, foram concessões ou conquistas? Alguns atribuem parte da responsabilidade pelo mito dos favores ao insubstituível clássico “Raízes do Brasil”, que afirma terem os movimentos reformadores vindos “de cima para baixo”, obra das elites e intelectuais. No entanto, o mesmo ensaio também registra que fenômenos dos primeiros 30 anos do século XX, como a Revolução Mexicana, as reformas do Chile de 1925, e vitórias eleitorais democratizantes, com as da Argentina e do Brasil, só foram possíveis graças à crescente participação política dos trabalhadores (HOLANDA, 1956).

Há contraditoriedade nas afirmações do Professor Sérgio Buarque? De forma alguma. Como sintetizou Carlos Nelson Coutinho, trataram-se de reformas propostas e realizadas pelas elites com o objetivo de entregar o menor número de “anéis” possível, o que é o mesmo que dizer que abaixo havia uma outra classe que lhes pretendia os “dedos” (COUTINHO, 2000).

A participação dos trabalhadores brasileiros, passando pelo levante comunista de 1935, insere no direito escrito uma série de iniciativas e direitos sociais arrancados do capital e, mesmo após o Estado Novo, gerou greves, como a dos bancários em 1939 (CARONE, 1979).

Não há dúvida, sim, de que o Estado Novo, como o fascismo, previa a imposição final no

tratamento do conflito de classes, como sua principal função social. Conter o conflito social dentro da institucionalidade autoritária do Estado era o papel que este modelo cumpria na Itália, em Portugal, na Alemanha e na Espanha. Foi o que desempenhou, entre nós, e de certa forma até hoje desempenha, ou assim intenta.

O outro modelo que o capital propôs, à grande crise de 1929, na verdade é fruto da experiência do socialismo de guerra que tiveram os países aliados ocidentais, e a Alemanha, durante a Guerra Mundial: a intervenção centralizada, organizadora e protecionista do Estado na economia, sobretudo em matéria de direitos sociais. É uma experiência que admite o conflito, e que tem os seus limites de

desenvolvimento, mas que se diferencia da experiência do estado corporativo, e do modelo que adotamos na CLT e com o qual convivemos até hoje, porque o elemento conflito tem admissibilidade e primazia.

Balanço e quase conclusões

Nossa experiência de construção dos direitos sociais é uma experiência centrada na luta, na reivindicação, no embate, no conflito. Não é verdade que os direitos vieram de cima para baixo. Foram produzidos por nossa experiência histórica de trabalhadores. O contrário é contado, reproduzido, com um fim explícito: fazer com que cada um de nós, eu e vocês, nos vejamos menores do que somos. Isso também se aplica à Ditadura de 1964-1985,



Debates em plenário - Babu, Assessor da SNO mesa João Felício

marcada por importantes e decisivas greves, algumas com repercussões políticas no cenário internacional.

Enfim, companheiros, o que a história nos mostra é que não somos a decoração, o pano de fundo do cenário, a trilha sonora, ou mes-

mo os coadjuvantes. Somos os atores principais desta peça, e nosso protagonismo deve ser justificado por práticas que nos permitam, no espelho da memória, olhar nos olhos nossos companheiros das gerações anteriores, que enfrentaram dificuldades muito maiores do que a terceirização.

Referências bibliográficas

- AZEVEDO, Raquel de. *A resistência anarquista. Uma questão de identidade (1927-1937)*. São Paulo: Arquivo do Estado/Imprensa Oficial, 2002.
- BANDEIRA, Moniz, MELO, Clovis e ANDRADE, A. T. *O ano vermelho. A Revolução Russa e seus reflexos no Brasil*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1967.
- BARCELLONA, Pietro. *O Egoísmo maduro e a insensatez do capital*. Tradução Sebastião José Roque. São Paulo: Ícone, 1995.
- CARDOSO, Fernando Henrique (et al.). *O Brasil republicano, Volume 8: estrutura de poder e economia (1889-1930)*. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- CARONE, Edgar. *Movimento operário no Brasil. Volume 1 (1877-1944)*. São Paulo: DIFEL, 1979.
- COUTINHO, Carlos Nelson. *Contra a corrente: ensaios sobre democracia e socialismo*. São Paulo: Cortez, 2000.
- FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. Tradução Álvaro Lorencini. São Paulo: Edusp, 1997.
- GORENDER, Jacob. *O escravismo colonial*. São Paulo: Ática, 1978.
- HEGEL, Friedrich Georg Wilhelm. *A razão na história: uma introdução geral à filosofia da história*. Tradução Beatriz Sidou. 2ª Edição. São Paulo: Centauro, 2001.
- _____. *Princípios da Filosofia do Direito*. Tradução: Orlando Vittorino. Lisboa: Guimarães, 1986.
- HILFERDING, Rudolf. *El capital financiero*. Tradução Vicente Romano. Madrid: Tecnos, 1985.
- HOBBSBAMM, Eric. J. *A era das revoluções – 1789-1848*. Tradução Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 9ª edição, 10ª reimpressão. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- _____. *A era dos impérios – 1875-1914*. Tradução Sieni Maria Campos e Yolanda Steidel de Toledo. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 3ª edição. Rio de Janeiro: José Olympio, 1956.
- LOSURDO, Domenico. *Contra-história do liberalismo*. Tradução Giovanni Semeraro. Aparecida: Idéias & Letras, 2006.
- LÖWY, Michel. *Walter Benjamin: aviso de incêndio. Uma leitura das teses "Sobre o conceito de história"*. Tradução Wanda Nogueira Caldeira Brant. Boitempo, 2005.
- _____. *A teoria da revolução no jovem Marx*. Tradução Anderson Gonçalves. Petrópolis: Vozes, 2002.
- LUKÁCS, György. *Ontologia do ser social – Os princípios ontológicos fundamentais de Marx*. Tradução Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Ciências Humanas, 1979b.
- MARCUSE, Herbert. *Cultura e sociedade. Volume 2*. Tradução Isabel Maria Loureiro e Robespierre de Oliveira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.
- MARX, Karl. *Crítica da filosofia do direito de Hegel*. Tradução Rubens Ederle e Leonardo de Deus. São Paulo: Boitempo, 2005.
- _____. *Salário, Preço e Lucro*. Tradução Eduardo Saló. São Paulo: Edipro, 2004.
- MASCARO, Alysson. *Crítica da legalidade e do direito brasileiro*. São Paulo: Quartier Latin, 2003.
- MORAES, João Quartim, e REIS, Daniel Aarão (Organizadores). *História do Marxismo no Brasil. Volume 1 – O impacto das revoluções*. 2ª edição. Campinas: Unicamp, 2007.
- NEUMANN, Franz. *Estado democrático e estado autoritário*. Tradução Luiz Corção. Rio de Janeiro: Zahar, 1969.
- PINHEIRO, Paulo Sérgio [et al.]. *O Brasil republicano, Volume 9: sociedade e instituições (1889-1930)*. 8ª Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- PRADO JÚNIOR, Caio. *História econômica do Brasil*. 46ª reimpressão. São Paulo: Brasiliense, 2004.
- SODRÉ, Nelson Werneck. *Formação histórica do Brasil*. Rio de Janeiro: Graphia, 2004.

A Construção dos Direitos dos Trabalhadores: A Experiência Brasileira

João Felício

Secretário de Relações Internacionais da CUT Nacional; Secretário Sindical Nacional do PT; Membro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social; Representante da CUT no Conselho de Administração do BNDES; Diretor Instituto de Cidadania; Ex Presidente da APEOESP; ex Presidente da CUT Nacional por dois mandatos têm Formação Superior em Desenho e Plástica, Educação Artística e História da Arte, pela Fundação Educacional de Bauru exercendo a função de Professor de Desenho em São Paulo, na rede oficial de Ensino Estadual.

O Seminário Internacional Organização Sindical e Relações do Trabalho - A luta dos Trabalhadores na Itália e no Brasil representa um importante passo nesta construção conjunta da CUT e da CGIL de um sindicalismo classista, autônomo e de luta.

A identidade de concepção sindical e a compreensão do papel central da luta de classes em nossas diferentes sociedades foi reforçada ao longo de mais de duas décadas de parceria, tomando corpo numa relação histórica de amizade e solidariedade que se nutre de ricas experiências e desafios que enfrentamos lado a lado.

Não há como fazer uma reflexão sobre o papel do sindicalismo sem avaliar as imensas possibilidades e potencialidades abertas no último período com o acúmulo do movimento social, particularmente na parte sul do nosso Continente. São avanços que se materializaram com a nossa luta, com as nossas campanhas e a decisiva contribuição na eleição de governos nacionalistas e populares que começam a romper com a camisa-de-força do

neoliberalismo e do privatismo, e agora, mais do que nunca, na forma como nos colocamos na disputa de hegemonia.

Neste contexto de intenso confronto com a reação, apontar caminhos e aperfeiçoar nossa capacidade de união, organização e mobilização passa a ser, cada vez mais, um elemento chave para o sucesso ou a derrota de um projeto popular e democrático para os nossos países e povos.

No caso brasileiro, a CUT tem se empenhado em defender ações no sentido de garantir direitos e ampliar conquistas, comprometida com a implementação de um plano nacional de desenvolvimento sustentável que priorize a geração de empregos com redistribuição de renda. Contra o retrocesso proposto pelos neoliberais, e que ganha repercussão na chamada grande imprensa, nossa Central é reconhecidamente uma trincheira avançada de combate às chamadas “reformas”, que nada mais são do que tentativas de subtração de conquistas.

Existem reformas históricas que sempre defendemos na linha da ampliação de direitos: previdenciária, tributária, sindical, trabalhista. Mas os apóstolos do deus mercado vêm na contramão, com o discurso de modernizar as relações capital e trabalho, querendo fazer valer o negociado sobre o legislado para retroagir, não para avançar. Temos a compreensão clara de que a lei é fundamental para que o Estado e os empresários cumpram a legislação, e de que a flexibilização de garantias constitucionais redundaria em perdas para os trabalhadores.

Nossa luta, reafirmamos, é pela ampliação de direitos. É para estendê-los à parcela da sociedade brasileira que está fora da sociedade de direitos. Por isso defendemos a Consolidação das Leis do Trabalho, pois ela representa um freio aos ataques da direita, Da mesma forma que as entidades sindicais lutavam nas décadas de 40 e 50 para que fosse cumprida, a fim de garantir o direito ao 13º salário, às férias e ao descanso semanal remunerado, hoje propomos sua atualização, via fortalecimento do sistema democrático de relações do trabalho, da negociação coletiva, do contrato coletivo, como resposta à selvageria. O termo é mais do que apropriado, já que na década de 90 foram constantes as agressões à CLT: cooperativas profissionais, trabalho temporário, dispensa imotivada, contrato por tempo determinado, trabalho por tempo parcial, suspensão do contrato de trabalho, contrato aprendizado, trabalho estágio, banco de horas...

As mudanças que defendemos são no sentido de construir um sindicalismo cada vez mais ativo, mais representativo e mais atuante, que represente o conjunto da classe trabalhadora em sua luta cotidiana contra a exploração do capital. Neste sentido, a organização no local de trabalho cumprirá importante papel para o enraizamento e democratização das relações.

Nossa luta precisa ter um olhar maior para os aposentados, pensionistas e idosos, para o presente e para o futuro. Temos ainda em nosso país 55% dos trabalhadores fora do mercado formal de trabalho, o que traz sérias implicações e prejuízos para a sua aposentadoria. Nossa mobilização portanto, é para acabar com o fator previdenciário, mecanismo de arrocho inventado pelos tucanos para punir o cidadão mais pobre, o trabalhador que começou a pegar no pesado mais cedo.

Nossa mobilização deve priorizar a humanização do mundo do trabalho, pois não podemos mais conviver com a multiplicação das mortes nos canaviais, onde os trabalhadores tombam devido à estafa. O que dizer dos companheiros da construção civil, onde proliferam os acidentes de trabalho? Ou da categoria comerciária, penalizada pela terceirização e precarização? Ou dos servidores públicos, sem direito à negociação? Do preconceito contra a mulher e o negro, e contra tantos trabalhadores relegados à informalidade e ao desemprego?

Se os desafios são grandes, nosso compromisso deve ser ainda maior. O momento é de estreitarmos os laços de união, que sempre deram mais consistência e coerência ao enfrentamento. A construção da CSI (Confederação Sindical Internacional) e da CSA (Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas) se articula com a necessidade que temos de consolidarmos nossas bandeiras em todo o planeta, atuando nas mais diferentes frentes de luta e nos organismos internacionais de forma firme e eficiente para defender o mundo do trabalho da perversão neoliberal e da desumanização.

Com unidade, trilhemos o caminho do bom combate rumo à vitória!

As relações de Trabalho no Brasil: Desafios e Perspectivas

Antonio Carlos Porto Junior

Bacharel em Ciências Jurídicas Sociais – UFGRS/RS; Advocacia na área de Direito do Trabalho e Saúde no Trabalho desde 1984, para diversos sindicatos e trabalhadores no estado do Rio Grande do Sul; Assessor Jurídico da CUT- RS e do Coletivo Jurídico da CUT Nacional.

Nesse seminário, estão presentes dirigentes e lideranças sindicais do Brasil, do Mercosul e da Itália, bom como operadores do direito comprometidos com o ponto de vista dos trabalhadores. Desse modo, descabida uma apresentação de natureza acadêmica ou estritamente técnica. Não é esse nosso objetivo aqui. A idéia é contribuir para instrumentar teoricamente a ação prática de cada um de nós na nossa atividade cotidiana. E vivemos momentos de grande importância e potencial para legar às futuras gerações um mundo social e institucionalmente melhor do que aquele que encontramos.

Após décadas de domínio neoliberal, novos ventos sopram a América do Sul. Em vários dos nossos países, a começar pelo Brasil, passando pelo Uruguai, a Argentina e Chile, apresenta-se uma possibilidade da criação de uma resistência e uma alternativa ao processo de inserção subordinada e de pleno alinhamento às políticas do Império. Não se trata de um acontecimento menor, pelo contrário. To-

davia, apenas o resultado eleitoral se mostra completamente insuficiente para se alcançar as alterações necessárias no rumo econômico e social até aqui seguido por esses países. A verdade é que o desafio, após a conquista da Presidência, é imenso e as dificuldades enfrentadas demonstram apenas o início do trabalho a ser feito.

E as grandes dificuldades que nós temos enfrentado em cada um desses países comprova ser mais fácil vencer eleições do que efetivamente de produzir as mudanças estratégicas necessárias e ansiadas pela população.

Ao longo do período de domínio neoliberal, vimos o Estado ser vilipendiado, enfraquecido, castrada em sua capacidade de intervenção; o processo foi tal que fragilizou de modo consistente a possibilidade de proceder as alterações que se fazem necessárias. Desfizeram-se, em grande parte, os instrumentos para tal fim. Todos esses anos deixaram marcas extraordinariamente profundas, cuja



Artur Henrique, Denise Motta, Carlos Lupi, Antonio Porto

reversão não tem se mostrado simples. A experiência brasileira é essa. Embora toda nossa expectativa, todo entusiasmo em produzir mudanças, essas modificações não se deixam acontecer, não são fáceis de ocorrer.

E mais: estamos falando de um país, o Brasil, que, sob este prima, goza de uma particularidade importante em relação aos demais países da América do Sul e, mesmo, da Europa. Durante todo o período, desde o início do movimento de implantação do neoliberalismo, da precarização das relações de trabalho e da seguridade social na Europa e depois na América do Sul, aqui nós vivíamos uma situação diferente. Havia um processo de acesso do movimento sindical, dos movimentos populares, que, dos estertores do regime militar, criou

uma situação, que nos deu, talvez, a possibilidade de fazer essa travessia com muito mais segurança do que os nossos colegas da América do Sul. Em 1988, houve a constitucionalização de grande parte dos direitos sociais. Essa característica de havermos, contra a corrente, lograr dar status constitucional aos direitos sociais, permitiu uma resistência mais eficaz e capacidade de reagir para impedir um prejuízo mais profundo.

Entretanto, é importante retomar e lembrar alguns pontos fundamentais para compreender o havido no mundo do trabalho, no direito do trabalho, seja no plano individual, seja no coletivo. Na realidade, não houve uma reforma globalmente apresentada e implantada. Ao contrário, ele foi sendo

fatiado lenta e gradativamente. Examinando os três aspectos principais de um contrato de trabalho - a sua essência -, ou seja, salário/remuneração, jornada de trabalho e o tipo de vínculo entre quem trabalha e quem toma o trabalho, veremos que todos esses elementos foram, um a um, alvo de medidas flexibilizatórias e precarizantes.

Vejam o que se passou com o salário. Era irredutível, certo? Contudo, a introdução da chamado Participação nos Lucros e Resultados nos trouxe a remuneração variável. Tal acontecimento é, de certa forma, invisível porque o trabalhador brasileiro calcula seu salário em bases mensais ou semanais. Mas, como em outros lugares, ele deve ser verificado como salário-ano. Tal é o procedimento levado em conta para fins de cálculo do Imposto de Renda, por exemplo. A participação nos lucros e resultados possibilita a redução do salário. Não importa, neste contexto, se juridicamente trata-se de salário, de remuneração, ou parcela autônoma. Tal discussão é secundária para quem recebe e põe o dinheiro no bolso. Assim, mesmo que a PLR não seja tecnicamente salário, para fins práticos é salário porque com ele o trabalhador salda suas contas. Então isso significa o que? Que o salário não é mais irredutível.

Que é que aconteceu com a jornada de trabalho? Esta era, igualmente, fixa. Uma vez estabelecida, não poderia ser unilateralmente alterada; contratada, ela deveria ser mantida. O que é que aconteceu? Foi introduzido o banco de horas. E passamos da jornada fixa para a variável.

Por fim, foram introduzidas novas relações de trabalho: trabalho provisório, novas

modalidades de trabalho a prazo, lay-off, etc., enfim toda uma série de contratos que a gente comumente chama de contratos lixo e que também fizeram que desaparecesse, ou pelo menos, se flexibilizasse a idéia do contrato de trabalho por prazo indeterminado como regra.

E o que é que há em comum entre essas três modificações? O que é que liga essas três alterações? A negociação coletiva é o liame.

Em todos esses casos, a introdução do banco de horas necessita de negociação coletiva, a PLR precisa é estabelecida mediante negociação coletiva e a introdução desses novos contratos, em regra, também só se dá por meio da contratação coletiva.

Cabe lembrar a última grande batalha da era neoliberal brasileira. Não podemos esquecer o debate em torno da nova redação do Artigo 618 da CLT. O que estava em questão? A prevalência do negociado sobre o legislado. Tal seria a coroação do processo de implantação das reformas neoliberais. E tudo isso sem alterar a essência da CLT e da CF. Tal processo foi detido e não se trata de um acontecimento menor. Vale refletir acerca do tema? Porque tal mudança foi perseguida com tanto esforço e a tal preço?

A razão salta aos olhos: buscava-se jogar o coração do contrato de trabalho para a negociação coletiva. E, notem o detalhe perverso: com a manutenção da atual estrutura sindical!

Porque estavam convictos que o vigente sistema sindical seria incapaz de defender, eficazmente, as vigas mestras do contrato de trabalho. Tamanha era a certeza que se expuseram inteiramente, correndo o risco, inclusive,

de graves prejuízos eleitorais, em decorrência da opção de levar até o fim a disputa.

Desse modo, a maior parte da minha abordagem será voltada aos aspectos referentes à estrutura sindical. Falar, hoje, de reforma trabalhista, mantida o atual sistema sindical, não faz nenhum sentido. Hoje qualquer espécie de modificação ou de reforma de direitos trabalhistas aponta para a retomada de um processo de perda de direitos. Não há nenhuma dúvida quanto a esse aspecto.

Nós todos discutimos, debatemos bastante a natureza dos nossos sindicatos, da nossa estrutura sindical e se impõe saíamos daqui com uma capacidade de atuar e agir definida. Nesta linha, se impõe um reconhecimento importante; de certa forma autocrítico, no sentido de, talvez, não tenhamos tido a clareza, a clarividência, de compreender quanto profundamente enraizado no meio sindical brasileiro está esta estrutura sindical. Como ela é percebida como a única e a melhor hipótese disponível. É possível haveremos subestimado tal aspecto, de certo modo até cultural, do sindicalismo brasileiro. Esta central sindical se constituiu e existe em função da luta pela liberdade sindical; não devemos abdicar do nosso programa. Todavia, é imperioso admitir que a intenção de preservar o sistema sindical celetista grassa mesmo em nossas próprias hostes. Com certeza, e devemos ter clareza disso, o processo será muito mais difícil do que imaginávamos quando fundamos a CUT e quando, agora recentemente, buscamos construir uma reforma sindical consistente.

De qualquer forma as modificações se impõem porque vivemos uma situação de impasse, e isso ficou claro no conjunto deste

seminário, com quando se fez referência à uma certa esquizofrenia legal com a qual nos deparamos. Onde se combinamos uma legislação constitucional democrática com uma legislação infraconstitucional - o Título V, da CLT - claramente autoritária. Mesmo a Constituição, com seus aspectos extraordinariamente positivos, como todo o conjunto de direitos sociais elencados no Artigo Sétimo, decerto modo importou, como um enxerto, a unicidade sindical e, ainda que indiretamente, o imposto sindical. O sistema posto é ineficaz, fragmenta os trabalhadores em uma miríade de pequenos sindicatos de profissões e os desarma diante dos desafios da negociação coletiva.

Portanto a modificação na legislação sindical continua importante por razões reais, objetivas, não por capricho da CUT. Hoje o reconhecimento de uma entidade sindical é um processo absolutamente difícil de ser definido. Quem é que, em última análise, quem é que acaba tendo a responsabilidade de decidir? Ou é um serventuário do Ministério do Trabalho ou um oficial de registro do cartório. Porque é uma legislação tão confusa, na medida em que se tem, é uma legislação que se tornou tão confusa por combinar, ou por tentar combinar, o irreconciliável, a liberdade e a unicidade.

Entre o quadro atual e o passado, ao menos o antigo possuía a vantagem da coerência, da lógica, porque o Estado definia, inclusive, o que é que era categoria profissional. Hoje sob o argumento da similitude de condições de trabalho e vida, qualquer agrupamento disforme de trabalhadores, pode servir de base para uma nova "categoria" e constituir um novo sindicato. E esse processo de pulveriza-



Plenário

ção cria um problema real para, seja para o Estado, seja para os próprios trabalhadores. É necessário encontrar mecanismos que resolvam isso.

Tentarei ilustrar o que afirmo.

Há uma recente decisão do STF, do Supremo Tribunal Federal, sobre matéria de questão sindical que é estarrecedora que é absolutamente estarrecedora. Após uma longa disputa judicial o Supremo decidiu uma nova Federação poderia ser constituída a partir do desmembramento de outra. Até esse ponto, nada de mais. Uma parte de uma categoria se afastou, formou uma nova. Normal e correto. O problema foi o passo seguinte: as consequências dessa decisão sobre os sindicatos

pré-existentes, aqueles sindicatos que representavam aquela categoria ou frações daquela categoria. Alguns deles já existiam desde os anos 30, dos anos 40. A nova Federação nacional passou a se apresentar como parte legítima para o recolhimento do imposto sindical e, mais tarde, como titular da negociação coletiva. Se constituiu mais uma nova e multifacetada disputa judicial. Os sindicatos entraram na Justiça do Trabalho, e obtiveram quase todos os casos vitórias importantes, com o reconhecimento que aqueles sindicatos, embora ecléticos, continuavam representando na base aquela categoria.

Mas, o tema volta ao STF por meio de uma Reclamação. E qual é a decisão do STF? Algo

impressionante. Algo assim: no momento em que foi criada uma federação em âmbito nacional, aquela categoria que estava representada pelo sindicato eclético, passa a ser considerada categoria inorganizada! Trabalhadores de sindicatos com 30 anos, 40 anos, com história de luta, passam, do nada, a ser reduzidos à condição de categoria inorganizada!

Isso por manifesta por deficiência da legislação.

E os impasses vão seguindo um ao outro.

De quantos dirigentes uma diretoria pode ser constituída? São sete? Quinze? Vinte e quatro? Vigê o 522 da CLT? Se vigê, qual é a interpretação conforme a Constituição? A interpretação atual se inclina como pior do que a predominante sob o regime militar e a carta de 1969... Corre-se o risco dos integrantes dos Conselhos Fiscais terem sua estabilidade afastada.

Nem abordarei as estripulias em torno do desconto assistencial e outras matérias sobre sustentação financeira. O papel do Ministério Público do Trabalho.

Eu pergunto: é constitucional ou legal celebração de um acordo coletivo de trabalho com um ente sem personalidade jurídica? É admissível a criação de obrigações através deste mecanismo? Hoje um acordo de PLR pode ser feita com uma comissão de trabalhadores indicada na fábrica.. Seria válido?

Há, portanto, um conjunto de impasses que precisamos enfrentar porque atingem profundamente a vida de pessoas reais, com interesses e direitos; não se trata de pretender uma reforma pela reforma.

Ao menos, alguns elementos básicos mínimos precisariam ser resolvidos para permitir a construção de uma sociedade mais justa. E tudo indica ser essa e essa é a tarefa aqui. Devemos considerar o prazo mais longo: qual será o cenário latinoamericano pós-Lula? Qual vai ser o cenário pós-Chaves? Qual vai ser o cenário pós-Tabaré? Qual vai ser o cenário pós-Kirchner?

Nossa tarefa é preparar a sociedade para o futuro. Ir além do hoje. Devemos deixar algum legado maior do que simplesmente uma discussão conjuntural. E algumas medidas são fundamentais e se impõe hoje.

É inconcebível que as centrais sindicais continuem entidades ilegais. Estamos vivendo no século XXI. E as centrais sindicais, embora existentes há mais de 20 ou 15 anos, continuem à margem do sistema sindical brasileiro.

Se, não é possível avançar no sentido da liberdade no âmbito dos sindicatos de base, ela é plenamente factível no âmbito federativo; não há porque haver óbice à forma como cada central sindical estrutura suas entidades de nível superior, da maneira como entenda que deva fazê-lo. Parece que existe clima e espaço a isso.

Mas há, sobretudo, um ponto que não se pode abrir mão. Nós não podemos atravessar esse período sem conquistar o direito à organização no local de trabalho. É absolutamente inacreditável que a cidadania termine na entrada da porta da fábrica, ou da porta da loja, ou da porta do banco, da agência bancária. Não é possível que o direito à organização sindical no local de trabalho seja tratado como

um tabu intocável. Os empresários brasileiros, em um atraso fantástico, continuam entendendo a hipótese como uma violação das suas prerrogativas sagradas do direito de propriedade. Ora, muito do espaço de uma fábrica é um público. Onde existem pessoas; com direitos humanos, direito a saúde e segurança. Não é possível que em pleno século XXI, sigamos incapazes de resolver esse problema básico.

A proposta surgida no Fórum Nacional do Trabalho, a chamada contribuição negocial, por certo, aprimorada, não deve ser abandonada pelo seu potencial de resolver problemas gravíssimos a partir da noção, correta, de ser definida pelos próprios interessados. Mas de qualquer modo, independentemente da forma, impõe-se uma solução racional para o problema. É descabido persistir o impasse atual com o Ministério Público do Trabalho gastando sua energia contra as contribuições que mantêm a atuação sindical

Um outro aspecto que é fundamental é a criação daquilo que foi denominado durante o Fórum Nacional do Trabalho, do Conselho Nacional das Relações de Trabalho. Precisamos, todos nós, as centrais sindicais, as correntes políticas, os empresários, o Estado, de um espaço adequado, capaz de resolver as controvérsias sindicais. A discussão feita no Judiciário é insana, lenta e inadequada, porque envolvidas questões que extrapolam em muito a técnica jurídica. Seria importante um espaço onde os interessados saibam do que se trata. Compreendam que, ao se reconhecer um sindicato, se está conferindo poder de negociação, o poder de criar obrigações válidas para terceiros e não sócios, inclusive. Mesmo não sendo sócio, tu faz um acordo coletivo tu cria obrigações para terceiros.

Por fim, carecemos de mecanismos a que coíbam as práticas anti-sindicais. Não é possível nós continuarmos como hoje. Apenas com um tipo pena, o do crime contra a organização do trabalho. Em vinte e tantos anos como advogado na área sindical, nunca vi algum empresário cumprir pena por prática anti-sindical. Não é a melhor solução. É necessário um conjunto de penalizações pecuniárias equilibradas mas, suficientemente gravosas para permitir superar o quadro de desrespeito aos direitos sindicais que são garantidos na Constituição Federal, como fundamentais.

E o último tema que pontuo é a questão da negociação coletiva dos servidores públicos e do seu direito de greve. Também aqui, é possível a manutenção do atual sistema. Sem regras, há uma longa greve para forçar a negociação, outra para buscar a reivindicação ser atendida, outra para o acordo ser votado pelo Congresso e mais outra para que o Estado cumpra o acordado...

Sem um mecanismo de negociação coletiva capaz de definir quem negocia o que, com quem, os problemas persistirão. Qual é o limite da liberdade do agente político e dos sindicatos. O que pode ou deve ser negociado? São temas que cobram urgência.

Encerro afirmando que a meu ver, ainda que insuficientes, alcançar os pontos aqui elencados são tarefas que complementam a cidadania brasileira; temos diante de nós um desafio que nos cobra reflexão, estudo e ação. Não nos basta derrotar eleitoralmente as forças neoliberais. É preciso ir além; a nossa tarefa é muito maior do que essa. Trata-se de criar as bases para um futuro melhor, temos que pensar do ponto de vista de uma atividade

estratégica. Mandatos, sindicais ou institucionais, terminam.

É o cenário para o futuro que nós estamos construindo.

Temos que aproveitar este momento histórico latino-americano, ouvimos os relatos dos companheiros da Europa onde o quadro na Europa não é tão promissor. Observamos o que se passa no Iraque. Ou seja, os neoliberais podem estar sendo derrotados eleitoralmente na América do Sul, mas seguem poderosos. O discurso, embora seja repudiado pelas populações, segue sendo repetido: é o “custo Brasil”, o “custo Argentina”, o “custo Uruguai”, é idêntico em cada um desses países em cada um desses países. O Estado é grande demais,

a economia excessivamente regulamentada e a ação dos empreendedores engessada. Podem ter certeza, a bola da vez será o meio-ambiente e as regras rígidas que atrasam a criação de empregos e a prosperidade do país.

Há muito para se fazer e o tempo é curto.

Ou seja, as tarefas que temos pela frente não são nem simples e nem pequenas; são imensas, de longo prazo, mas que, em grande parte, dependem das decisões tomadas neste momento

Portanto, nossa responsabilidade é enorme. E nós todos devemos estar dispostos a levá-la a bom termo porque outra oportunidade não vai se repetir, com facilidade, outra vez nas nossas vidas.

As relações de Trabalho no Brasil: Desafios e Perspectivas

Ministro Carlos Lupi

Ministro do Trabalho e Emprego; ex-deputado federal Carlos Lupi, é formado em Administração e é Presidente Nacional do PDT.

Em primeiro lugar, eu agradeço ao presidente Artur, dirigente da CUT, pela gentileza do convite. Sinto-me honrado porque há muitos anos, estamos no mesmo terreno. No terreno de luta de gerações de brasileiros, não somente da minha geração. Eu não vou remontar aqui, anos passados: a luta contra a ditadura, a convivência com presos, com torturados, com exilados. Tampouco remontar à origem do meu pai, à minha própria origem, da qual eu tenho muito orgulho. Trabalhei desde os 13 anos de idade. Tudo na minha vida foi e é conquistado com muita luta. Mas quero remontar a uma luta que - enquanto existir uma sociedade profundamente injusta como é a nossa - terá que soar a sua voz.

Eu jamais trairia a minha origem, nós somos hoje frutos da experiência de lutas acumuladas ao longo dos anos. Eu tenho 50 anos de idade, sou professor de Licenciatura Plena. Sou concursado, nascido na cidade do Rio

de Janeiro, mas eu sempre lembro a todos a minha origem de jornalista. Vale à pena lutar no mesmo campo, no mesmo terreno por visões diferentes de mundo, mas identificando, sobretudo, quem é nosso inimigo. Nós temos que ter a consciência muito clara de quem é o nosso inimigo. Se nós não soubermos a arte da guerra, nós não estaremos fazendo o combate coerente, inteligente que temos que fazer.

A relação de trabalho do mundo atual é globalizada e, sobretudo, globalizada pela miséria e nunca pela distribuição de riqueza. Ontem mesmo, eu estava ouvindo o relato de alguns companheiros que diziam que na China não têm direitos. Vocês já foram à China? Eu já fui. Já fiquei 45 dias ininterruptos na China. Mas vamos observar a realidade daquele mundo! Vamos ver como é alimentar um bilhão e trezentos milhões de pessoas. Um país que tem 30% do seu solo sem condições de plantio, porque é coberto de gelo.



Ministro Carlos Lupi, Fulvio Fammoni, Nino Galante e Artur Henrique

Um país invadido por grandes potências mundiais, querendo tomar o seu solo, tomar sua cultura. Esta é a realidade de um povo que está hoje entrando no mercado mundial, nos Estados Unidos da América, lançando produtos mais baratos, e de boa qualidade.

Enfrentar aquela realidade para nós é entender o que eles estão fazendo para sobreviver, mas nunca comparem a situação deles com a nossa, visto que são estágios de lutas e de construção de sociedades diferentes.

Nós temos que inverter a pauta da discussão, Sabe por quê? Porque a minha vida é luta, eu sou um sobrevivente. Quando somos sobreviventes, cada dia é o último da nossa vida.

Amanhã é mais um. Depois de amanhã é outro. E assim vamos construindo, foi assim que eu cheguei aos 50. Deu certo até agora. Saí da banca de jornal e sou Ministro de Estado. Eu sei que é apenas um título. Eu sei que isso é uma frase, um nome. O ser humano que está dentro do título é que tem que valer, bem como suas convicções. A coragem de apontar uma agenda positiva em uma área onde só se recebe críticas é que tem que valer.

Por que só se discute a reforma trabalhista do lado do prego? Fui à Comissão de Trabalho com deputados federais e falei isso para o público presente. Por que nós sempre temos na relação de ser o prego e eles o martelo? Por que a gente apanha sempre? Se nós fizermos

a liga sem um prego, a madeira não se liga na outra. Nós somos a liga, e por que nós sempre temos que ser o prego para o martelo em cima? É claro que nessa relação o prego não existe sem o martelo, mas o martelo também não faz nada sem o prego, não tem liga.

E como se trabalha essa relação na sociedade moderna, uma vez que quando você fala de reforma, entende-se contra-reforma ou anti-reforma? Que reforma é essa? Eu quero reforma sim! Quero e discuto com todo mundo a hora que quiser. Eu quero a reforma que desonere a folha de pagamento, as micros e pequenas empresas, que assinam a carteira de 60% dos celetistas do Brasil. Elas precisam ser desoneradas na folha de pagamento. Dentro do governo, eu defendo aberta e publicamente esta idéia.

Por que jogar um trabalhador informal contra um trabalhador formal? Porque não se convence a sociedade, mas retira-se o direito! Eles perderam essa batalha. E nós não podemos ficar acuados, achando que - como eles perderam essa batalha - nós temos que aceitar a nova pauta que eles vão nos dar. Não pode ser assim.

Nesse processo, temos que partir para a ofensiva. Eu quero a inclusão dos 45 milhões de brasileiros no processo formal de trabalho. Como? Desonerando a folha de pagamento, diminuindo as taxas. Eu quero discutir com o BNDES, com a Caixa Econômica que detém 126 bilhões do FAT - dinheiro do trabalhador, como está na Constituição: é do trabalhador. Eu quero ver esse dinheiro ajudando a quali-

ficar o profissional para a realidade da demanda!

Hoje no Rio de Janeiro existem dois grandes pólos sendo introduzidos: o Pólo de Itaboraí (Petroquímico) e o Pólo de Itaguaí (Pólo do Aço) dois que vão gerar de 400 a 500 mil empregos em 10 anos, o que é muito positivo, porem eu não tenho nem 10% desta população preparada para estes novos empregos.

O Governo precisa dizer: "Vamos preparar essa gente para esse emprego." Que modernidade é essa? Que sociedade moderna é essa que não quer investir na qualificação do homem porque o considera um produto descartável do trabalho? Ou não é assim? No dia seguinte, escolhe-se o mais barato para o lucro ser maior? É essa a relação de sociedade que queremos? Para mim, não é. Eu tenho direito de ter a minha opinião, sendo ministro ou não. Eu não exijo que ela seja acatada por todos, mas eu quero ter o direito de ter a minha própria opinião e de fazer o embate de idéias. Quero ter o direito de discutir quando se fala da Previdência. Vamos repercutir os assuntos com profundidade e transparência!

Eu não discuto retirada de direito do trabalhador porque isso é conquista. E quem dá a conquista perde a razão de viver. Eu não discuto. É um direito meu, é um direito seu. Se alguns estiverem insatisfeitos, paciência.

A relação com a sociedade deve ser republicana, assim como é estabelecida pela Constituição, e nisso eu sou rigoroso.

Então, vamos fazer esse debate! Eu quero discutir com profundidade onde é que o dinheiro público está sendo utilizado para financiamento.

Quando eu falo para vocês que eu pretendo descontingenciar os 20% do FAT, é porque almejo destinar esse dinheiro para preparar o trabalhador, como promete a Constituição, porque não adianta ter trabalho, se não tiver qualificação para executá-lo.

O jogo do mundo moderno é o trabalhador cada vez mais qualificado ou requalificado. Eu tenho que preparar quem está indo para o primeiro emprego, mas não posso esquecer os homens que estão na minha faixa etária - 40, 50 anos de idade - mas devo prepará-los para se readaptarem ao mercado de trabalho.

A minha proposta é inverter essa pauta. Eu quero discutir como se faz a inclusão social desses 46 milhões de brasileiros. Vamos fazer uma conta. Eu era autônomo como jornalista, pagava a Previdência. Eu tenho 10, 12 anos de Previdência paga nessa função. Você sabe quantos milhões autônomos existem? São sete milhões de empregadas domésticas com carteira. Aliás, foi uma saída inteligente que o governo deu para esse setor.

Isso é um fenômeno do Brasil. Você não encontra empregado doméstico em nenhuma parte do mundo moderno, mas no Brasil sim. A sociedade brasileira tem de se adaptar a essa realidade. Como nós conseguimos fazer essa inclusão? Por que esse mercado de formar como a política da economia solidária, que faz o professor Paul Singer, não pode ser uma bandeira?

Assinei na segunda-feira uma autorização para o governador do Mato Grosso a fim de preparar os seringueiros para o mundo que vem depois do seringal. Porque ele não pode ficar a vida inteira trabalhando com árvores, assim, eles vão olhar para o futuro de uma sociedade que tem um Estado protetor. O Estado tem que proteger a micro e média empresa.

Então vamos fazer a pauta da discussão pela ótica da gente. Eu quero discutir as relações de trabalho com todos. Mas as relações de trabalho só se disputam baseando-se em conquistas. Alguém abre mão? Em sessão no Plenário eu perguntei: “Alguma senhora deputada presente – duas estavam defendendo a reforma – abriria mão do direito de licença maternidade?” “Não, eu não.” E a outra: “Também não.” “Então por que as senhoras querem que as atuais mães não possam ter esse direito?” “Não, porque o mundo mudou.” “Mas mudou o que? O filho não leva 9 meses ainda? O que mudou? Não tem que dar o leite?” Isso daí não mudou. Vamos falar a verdade: é uma hipocrisia. É uma mentira. Querem botar nas costas de quem não tem nada para dar, aquilo que ele não tem. Como é que eu vou dar algo que eu não possuo? O que estou querendo dizer é o seguinte: temos que mudar a ótica de discussão.

O problema do tráfico de drogas nas favelas, por exemplo. Você já parou para observar como é a discussão a respeito do assunto? É sempre sob a ótica da opressão. Vocês já pararam para pensar que nós vivemos em um sistema capitalista, da lei de oferta e de procura? E que se não houvesse ninguém procurando, não teria o que vender?



Plenário

Eu não aceito essa sociedade, porque ela condena à morte quem não teve o direito de viver. Se é papel do ministro ou não, paciência, mas é meu papel como cidadão. Que sociedade é essa que queremos? Para que servem os muros que se constrói dentro de condomínios de dois, três metros, com toda proteção possível, sistema de televisão, colégio e cinema dentro, sendo que no primeiro dia que o jovem pisa fora desse mundo, roubam seu tênis *Reebok*?

Essa sociedade depende da relação de trabalho. Esse é meu papel. Porque só o trabalho dignifica o homem e a mulher. Quando eu completei 15 anos de idade, tive minha primeira carteira de trabalho assinada como

menor de idade. Pode parecer besteira para vocês, para mim não era. Foi muito importante para o meu desenvolvimento como cidadão.

Vamos discutir com profundidade os lucros dos bancos, o dinheiro que a gente investe na poupança ou pega no empréstimo. Mas que dinheiro é esse que quando é o meu, vale uma coisa, mas quando eu pego emprestado, vale oito vezes mais. Que lei é essa? Lei da oferta e da procura? Todo mundo acha bom quando o governo pega dinheiro do BNDES, da Caixa Econômica ou do Banco do Brasil para financiar o seu negócio. Mas ninguém acha bom quando o governo tem que proteger a maioria silenciosa que sequer tem consciência dos seus direitos.

Nós somos privilegiados, pois a grande maioria da população, não sabe nem o que é um sindicato. Ou a sociedade não sabe que ainda existe trabalho escravo e que as Superintendências Regionais estão fiscalizando e multando aqui em São Paulo? Não é em sentido figurado. É tra-

balho escravo mesmo! Então, que sociedade é essa? Que ao invés de discutir a inclusão, ajuda a excluir também? Nós temos que chegar a um ponto e observar o que é que nos une, onde nós avançamos porque isso é importante para continuar o crescimento do país.



Plenário

As relações de Trabalho no Brasil: Desafios e Perspectivas

Artur Henrique da Silva Santos

Sociólogo, formado pela PUC Campinas; foi Presidente do Sindicato dos Eletricitários de Campinas por duas gestões, hoje é Diretor do SINERGIA CUT (Sindicato dos Trabalhadores Energéticos do Estado de São Paulo) que congrega trabalhadores na Empresas de energia elétrica e gás canalizado.

Foi Secretário de Formação da CUT – SP na gestão 2000/2003 e Secretário Nacional de Organização da CUT – gestão 2003/2005. Nesta mesma gestão ocupou o cargo de Secretário Geral da CUT Nacional.

Em 9 de junho de 2006 foi eleito pra o triênio 2006/2009 Presidente da CUT Nacional pelos delegados do 9º CONCUR.

Para nós da CUT, não existe sociedade democrática em qualquer lugar do mundo, se não houver democracia nas relações de trabalho. E essa para nós é uma bandeira fundamental de qualquer debate sobre relações de trabalho. E um dos direitos fundamentais de qualquer sociedade democrática é a liberdade de organização; de lutar pelos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras. Isso inclui, a liberdade de constituir sindicatos da forma como os trabalhadores livremente decidirem, e não através, por exemplo, do Artigo 522 da CLT, que estabelece um determinado limite para o número de dirigentes sindicais. E esse debate tem que ser realizado sob a ótica das liberdades democráticas. Com isso, emerge outra questão fundamental é a forma de financiamento. Novamente, quem deve decidir livremente sobre as formas de financiamento das suas organizações devem ser os próprios trabalhadores, em assembléias.

A efetiva implementação de um Sistema Democrático de Relações de Trabalho só será possível quando houver a garantia de um sistema de proteção e de direitos sociais que hoje vêm sistematicamente sendo atacados, apesar dos avanços do Governo Lula. Contudo, a agenda neoliberal, daqueles que perderam as eleições tem sido propagandeada por boa parte da mídia como a salvação do país, como por exemplo, a reforma trabalhista, reforma previdenciária e tantas outras reformas, sem falar da reforma que nos interessa, a reforma agrária.

Pensar as relações de trabalho no Brasil implica, necessariamente, em desconstruir afirmações veiculadas diariamente e essa é uma das principais tarefas do movimento sindical e também do governo. Uma delas é que as relações de trabalho no Brasil são extremamente flexíveis. Ao contrário do que dizem que as

regras são tão rígidas, que engessam o crescimento econômico; as regras e as relações de trabalho no Brasil são uma das mais flexíveis que existem no mundo. Primeiro, pela facilidade na contratação e demissão, sem absolutamente nenhuma regra. O que reafirma a necessidade da ratificação da Convenção 158 da OIT – Organização Internacional do Trabalho. Convenção denunciada pelo Governo Fernando Henrique Cardoso, que coloca a possibilidade de participação dos sindicatos no processo e, através de negociação e/ou mobilização, garantir transparência. Por exemplo, no último ano, 60% dos trabalhadores que foram demitidos tinham até 2 anos de emprego, o que implica numa alta rotatividade de trabalhadores(as), e na grande maioria das vezes, a troca simples por trabalhadores ganhando salários bem menores.

Outro retrato das relações de trabalho no Brasil é a intensa precarização, por meio de terceirização ou informalização, como PJ's – pessoa jurídica ou mesmo várias outras formas de contratação. Tudo isso num período em que em nome da modernização, foi imbuída na sociedade a idéia de que era preciso flexibilizar os direitos dos trabalhadores para ampliar a número de empregos. Flexibilizou, reduziu direitos e nenhum emprego novo foi gerado nessa época do Governo Fernando Henrique Cardoso. Muito pelo contrário, tivemos aumento do desemprego. Nenhuma medida de flexibilização, no âmbito do Mercosul ou na Europa gerou emprego, como alguns especialistas dizem. E a mídia faz comparações em relação a países europeus, com sistemas de proteção social consolidados, enquanto que no Brasil temos apenas o seguro desemprego.

Portanto, nesse Seminário, em que contamos com a presença do Ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, é essencial aprofundar estas questões, desconstruindo mitos e estabelecendo responsabilidades. É preciso ousadia de todos, da classe trabalhadora e também do governo para ampliar direitos, e não de flexibilizar ou reduzir direitos. A hora é de trazer para a formalização aqueles que estão na informalidade e fora do mercado de trabalho. Exemplo dessa ousadia é a postura do Ministro do Trabalho do Uruguai que, logo ao tomar posse, estabeleceu um processo de diálogo com as confederações ou as representações sindicais e empresariais para debater acordo nacional por ramo e por setor econômico. Guardadas as especificidades de cada país, é perfeitamente possível construir um processo de diálogo e negociação, com obrigatoriedade de todas as partes – trabalhadores e empresários, debater piso salarial nacional e contratação coletiva nacional por ramo.

O PAC - Programa de Aceleração do Crescimento, lançado pelo governo Lula, com um conjunto de obras de infra-estrutura, é importante instrumento para impulsionar o crescimento econômico e, conseqüentemente, o desenvolvimento. No PAC não há contrapartidas de emprego formal. A proposta da CUT é que em todos os projetos exista a participação do movimento sindical, na negociação de acordos onde a contrapartida dos setores que estão sendo beneficiados seja a contratação de trabalhadores de carteira assinada, emprego formal, sob a ótica do trabalho decente, preconizado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho.



Artur Henrique, Denise Motta, Ministro Carlos Lupi, Antonio Porto

Enfim, para avançar na democratização das relações de trabalho e na formalização do emprego, é preciso direito de organização e de associação, em especial, no local de trabalho; direito de greve, coibição das práticas anti-sindicais, a redução da jornada de trabalho sem redução de salário, como forma, inclusive, de propiciar a criação de empregos formais. É preciso colocar o trabalho e sua valorização como eixo central das políticas públicas. E para a CUT, isso significa criação e ampliação de empregos formais e empregos decentes. Esse segundo governo Lula deve priorizar as políticas públicas de emprego e renda, qualificação profissional, onde os atores sociais possam participar do processo de definição tanto de verbas quanto de metodologia. Exemplo disso foi a luta para estabelecer que o di-

nheiro do Fundo de Amparo ao Trabalhador somente pudesse ser utilizado em projetos realmente públicos de emprego e renda e não para favorecer esta ou aquela central sindical, ou este ou aquele projeto de qualificação profissional.

Estas questões implicam num debate mais profundo, com a sociedade, de qual desenvolvimento o Brasil precisa. E principalmente, o desenvolvimento regional, levando em consideração especificidades econômico-sociais e culturais, na definição de políticas. Muito se tem falado sobre crescimento econômico e desenvolvimento. Mas qual? Aquele que emprega uma enorme quantidade de trabalhadores em regime análogo ao escravo, em regime de escravidão e trabalho infantil? O cres-

cimento econômico que queremos implica em distribuição de renda, valorização do trabalho e respeito ao meio-ambiente. Estas são bandeiras principais da CUT para o próximo período.

Por outro lado, também é necessário um amplo movimento com os países do Mercosul para que a integração regional seja não apenas de relações comerciais, mas também e, principalmente, de relações sociais. A presença de companheiros do Uruguai, Argentina e Paraguai nessa atividade contribui muito para

a consolidação da Plataforma Sócio-laboral dos Direitos dos Trabalhadores no Mercosul. E o Ministério do trabalho tem um papel fundamental nesse processo.

Se, foi com muita luta que alcançamos os direitos até hoje conquistados, certamente, no próximo período, essa luta deverá ser ampliada, para quem não tem acesso a esses direitos e para avançar em mais direitos. E essa é a tarefa estratégica da CUT no próximo período. E é a unidade, a mobilização e a pressão que garantirão essas conquistas.



Plenário

Agradecimentos

A Central Única dos Trabalhadores por meio, da Secretaria Nacional de Organização e da Secretaria Nacional de Relações Internacionais agradece a CGIL, entidade parceira deste evento, e a todos dirigentes, funcionários e assessores que colaboraram para a realização do Seminário: Organização Sindical e Relações de Trabalho: A luta dos Trabalhadores na Itália e no Brasil, com agradecimentos especiais para:

Secretarias Nacionais da CUT

Confederações, Federações e Sindicatos

Estaduais da CUT

Escolas Sindicais

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos de Socioeconomicos

DIEESE – Subseção CUT Nacional

Unisoli

Coletivo Jurídico da CUT

Organizador da publicação:

Carlos Balduino - Babu – Secretaria Nacional de Organização – CUT

Colaboradores – Claudia Rejane de Lima, Darlene Testa, Silvana Reis Lima

Capista:

Celso Prado

Fotografias

Douglas Mansur

Diagramação:

Interarte Comunicação
www.interarte.com.br

Impressão:

Bangraf
bangraf@bangraf.com.br

Tiragem:

3.000 exemplares



Central Única dos Trabalhadores



Confederazione Generale Italiana del Lavoro