

Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

# Estudo sobre Contrato Coletivo de Trabalho

*Ulisses Riedel*

# **Cadernos Debate - DIAP - publicação do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar.**

*Ficha Técnica*

Estudo sobre Contrato Coletivo de Trabalho

*Organização e Pesquisa*  
**DIAP**

*Texto*  
Ulisses Riedel de Resende

*Coordenação Editorial*  
Antônio Augusto de Queiroz  
Maria Lúcia de Santana Braga

*Editoração Eletrônica*  
Linker Sun - Tecnologia e Informação

*Edição nº 1, abril de 1995*

Permitida a reprodução, desde que citada a fonte. Solicita-se envio de exemplar ou cópia para os editores.

Cadernos Debate - DIAP

**ESTUDO SOBRE  
CONTRATO COLETIVO  
DE TRABALHO**

## APRESENTAÇÃO

O DIAP lança seus Cadernos de Debate, série de publicações que pretende abordar os temas de interesse dos trabalhadores.

Este primeiro número trata do Contrato Coletivo de Trabalho, antiga bandeira do movimento sindical que estranhamente, está sendo erguida, também, pelos defensores das idéias neoliberais.

Enquanto departamento assessor do movimento sindical, o DIAP destacou seu principal quadro, nada menos que o Dr. Ulisses Riedel de Resende, Diretor-Técnico, para estudar o tema.

Não me atrevo, aqui, a discorrer sobre Ulisses Riedel, cujo nome é a própria apresentação. Elogiá-lo é incorrer em pleonasma.

Como é de sua índole, o companheiro Ulisses embrenhou-se a fundo no assunto, chegando até mesmo a empreender rápida viagem ao exterior para conhecer de perto a realidade dos trabalhadores do primeiro mundo, decantada por aqueles que propagam a flexibilização total dos direitos nas relações de trabalho.

Modesto e perfeccionista, submeteu seus estudos, “um borrão”, como ele mesmo dizia, ao Corpo Técnico do DIAP e o apresentou em primeira audição aos participantes do Seminário sobre Reforma Constitucional organizado em fevereiro de 1995.

Humilde, acatou todas as sugestões apresentadas, reescreveu o texto e, cuidadosamente responsável, somente permitiu a publicação, depois de devidamente aprovado pela assembléia das entidades filiadas em março de 1995.

Diante desse conjunto de atitudes resta-me dizer, em nome do Conselho Diretor, que é com orgulho que o DIAP edita essa obra.

Leia com atenção. É importante instrumento de defesa das conquistas dos Trabalhadores.

Celso Napolitano  
Presidente do DIAP

# O QUE É O DIAP

O DIAP é o DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR, fundado em 19 de dezembro de 1983, estruturado para atuar junto aos Poderes da República, em especial no Congresso Nacional e, excepcionalmente, junto às Assembléias Legislativas e Câmaras de Vereadores, no sentido da institucionalização, da transformação em normas legais das reivindicações predominantes, majoritárias e consensuais da classe trabalhadora. É um instrumento dos trabalhadores.

## Como é constituído

É constituído, hoje, por cerca de 700 entidades sindicais de trabalhadores congregando Centrais, Confederações, Sindicatos e Associações distribuídas em todos os Estados e Territórios do País, das quais 58 são de Brasília.

## Quem comanda

O comando político-sindical do DIAP é exercido pelas entidades filiadas, que constituem a Assembléia Geral, e se reúnem periodicamente na forma estatutária. A sua diretoria, por igual, é constituída por dirigentes sindicais.

## Princípios fundamentais

Os princípios fundamentais em que se baseia o trabalho do DIAP são:

- decisões democráticas;
- atuação “a”, “pluri” e suprapartidária;
- conhecimento técnico;
- atuação como instrumento da classe trabalhadora, patrocinando apenas as matérias consensuais no movimento sindical, que representem o seu pensamento majoritário.

## Comunicação

O DIAP, além da correspondência que mantém com seus setecentos filiados, edita regularmente o BOLETIM INFORMATIVO e o JORNAL DO DIAP; este distribuído a 8.000 entidades sindicais de trabalhadores, aos senadores, deputados, órgãos governamentais e à grande imprensa em Brasília.

O material do DIAP é multiplicado pela imprensa sindical e por diversos grandes jornais, uma vez que são oferecidos, permanentemente, subsídios sobre os projetos, as votações e o comportamento dos partidos e parlamentares.

## **Publicações**

O DIAP, além do BOLETIM INFORMATIVO e de seu JORNAL mensal lança periodicamente livros, como o QUEM É QUEM, editado em 1986, com a atuação dos parlamentares sobre as matérias de interesse dos trabalhadores e o livro QUEM FOI QUEM NA CONSTITUINTE, em 1988, com a análise da atuação dos constituintes. Em 1991, traçou o perfil dos primeiros deputados distritais de Brasília no livro QUEM É QUEM NA CÂMARA DISTRITAL. Em 1993, antecipou as opiniões dos deputados e senadores sobre a revisão constitucional no livro A CABEÇA DO CONGRESSO - QUEM É QUEM NA REVISÃO CONSTITUCIONAL. Em 1994, elaborou o estudo “OS CABEÇAS” DO CONGRESSO NACIONAL, sobre a elite parlamentar. Agora lança a série Cadernos de Debate do DIAP.

## **Órgão de pressão**

O DIAP não exerce qualquer tipo de “patrulhamento ideológico”. Pelo contrário, respeita todos os posicionamentos. No entanto, informa os sindicatos de trabalhadores e a sociedade - porque a verdade é o seu principal compromisso - e, assim, procura dar conta sobre os projetos em curso no Congresso Nacional e oferece elementos sobre a atuação parlamentar, contribuindo para que haja transparência e para que o cidadão tenha, afinal, meios de conferir se há coerência entre discurso eleitoral e prática legislativa de cada representante do povo.

O DIAP, portanto, entende que exerce saudável pressão democrática, colaborando para a melhoria e o aperfeiçoamento das instituições, porque os pleitos que defende são legais, legítimos, morais e têm apenas um objetivo: a defesa da causa pública.

## **Corpo técnico**

Em sua estrutura, o DIAP possui uma Diretoria Técnica que atua junto à Diretoria Executiva e coordena as reuniões de técnicos e consultores, a emissão de pareceres, o controle de projetos, a atuação sobre os parlamentares e a informação e orientação às entidades sindicais. Possui, também, assessores permanentes que cuidam da elaboração dos boletins, jornais e outras publicações.

# CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Está em plena efervescência o debate sobre a implantação do contrato Coletivo de Trabalho.

O DIAP apresenta este ensaio para análise dos estudiosos e em especial do movimento sindical e dos parlamentares.

Seguindo a sua trajetória, o DIAP não assume posição em questões controversas no movimento sindical, apontando apenas os cuidados que devem ser tomados, no seu entender, face à adoção pelos neoliberais de posições de importantes segmentos sindicais, mas com objetivos diversos. Assim, este estudo não representa nenhum posicionamento favorável ou contrário ao Contrato Coletivo de Trabalho, mas apenas analisa os seus mais variados aspectos.

Constatou o DIAP que os defensores das teses neoliberais se apropriaram das bandeiras do contrato coletivo de trabalho e da liberdade sindical plena, defendidas por setores expressivos dos trabalhadores, mas adulterando-as por completo para defenderem: i) negociação empresa por empresa; ii) supressão de direitos; iii) pluralidade sindical, com sindicato por empresa; iv) faculdade ao patrão de escolher, entre os vários sindicatos existentes na empresa ou na categoria, aquele com o qual pretende negociar; v) representação sindical exclusiva de associados; vi) supressão de qualquer contribuição da categoria fixada em assembléia em favor de entidade sindical; vii) exigência de autorização por escrito, prévia e individual, de qualquer contribuição descontada em folha em favor da entidade sindical, entre outras exigências.

Como os neoliberais têm apresentado inúmeras propostas concretas e os setores sindicais que defendem o contrato coletivo de trabalho e a liberdade sindical plena têm basicamente defendido bandeiras, sem propostas acabadas, considerou oportuno o DIAP, mantendo sua neutralidade em relação ao tema, chamar a atenção para os CUIDADOS e PRESSUPOSTOS que devem ser observados quando da eventual formulação de anteprojetos pelos setores que defendem essas inovações.

Finalmente, considera o **DIAP** que os setores sindicais operários que defendem referidas alterações nas relações de trabalho devem, com urgência, apresentar concretamente os seus projetos, sob pena de ficarem presentes na sociedade os projetos neoliberais extremamente danosos aos trabalhadores, como demonstrará nesse estudo.

É preciso, em primeiro lugar, compreender com clareza o que vem a ser contrato coletivo de trabalho.

## DESINFORMAÇÃO

Existe muita desinformação que pode levar o estudioso a ter dúvidas sobre sua conveniência ou inconveniência.

## CONTRATO COLETIVO NÃO SUBSTITUI O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.

Em primeiro lugar, é preciso ter clareza que o contrato coletivo de trabalho não substitui os contratos individuais de trabalho. Não se trata de um contrato em que todos os trabalhadores são contratados conjuntamente. No contrato coletivo de trabalho os contratos individuais subsistem independentemente.

### FONTES DE DIREITO

A figura do contrato coletivo está na esfera das chamadas “fontes do direito”.

A história da humanidade mostra de forma clara que contra a liberdade selvagem, aética, contra a prevalência da força, estabeleceu-se o chamado **ESTADO DE DIREITO**, a sociedade humana com regras, com normas, com leis. Foi em Roma que o Direito se consolidou, estando os princípios do Direito Romano presentes em quase todas as legislações do mundo.

O fundamento central do estado de direito é o da busca de uma sociedade justa, onde imperem as regras de justiça e não da força.

No campo produtivo, o trabalho humano sempre foi essencial: nada pode ser feito sem o trabalho humano. Inútil a propriedade de uma mina de diamantes se prontas não estiverem as mãos daqueles que vão explorá-la. Inútil a propriedade de uma grande dimensão de terras se prontas não estiverem as mãos dos que irão cultivá-las. Mesmo com a presença da robótica o trabalho humano continuará sempre sendo fundamental. Assim, o trabalho sempre foi, é e será essencial, mesmo com o advento das máquinas, eis que a criação, a fabricação, o transporte das próprias máquinas, como também a sua utilização, dependem do trabalho humano.

Durante muitos e muitos milênios eram os escravos que trabalhavam, primeiro os vencidos das guerras e, nos últimos séculos, os nossos irmãos negros.

Sobretudo com a Revolução Francesa, o mundo abraçou a bandeira da liberdade, surgindo em decorrência inúmeros movimentos libertários em todo o mundo. Da Revolução Francesa restou apenas o ideal de liberdade, ficando sepultados os ideais de igualdade e de fraternidade. Como consequência, no campo do trabalho, surgiu a liberdade sem regras, aética, selvagem, com a exploração do homem pelo homem, o chamado “laissez faire”, o liberalismo econômico, especialmente após o advento da revolução industrial do século XVIII.

As primeiras normas trabalhistas surgiram proibindo o trabalho de menores de 8 anos de idade nas fábricas, indicando com clareza o grau de exploração a que estava sendo submetida a classe trabalhadora.

Essas normas trabalhistas, essa interferência do Estado, através de leis, representam o **ESTADO DE DIREITO PARA OS TRABALHADORES**, contra a liberdade selvagem aética dos empregadores.



O Estado de Direito é exatamente o estabelecimento de normas, de regras, de leis, impedindo o abuso do mais forte sobre o mais fraco impedindo a prevalência da liberdade selvagem aética sobre os mais necessitados.

O Direito do Trabalho foi construído através de normas legais e normas contratuais. As normas constitucionais trabalhistas, a legislação ordinária trabalhista, as Convenções Coletivas de Trabalho, os Acordos Coletivos e os acordos individuais são as principais fontes de direito dos trabalhadores.

A legislação trabalhista no Brasil está agrupada sobretudo na chamada Consolidação das Leis do Trabalho.

É importante que se tenham presentes fundamentalmente três normas dessa legislação, os art. 444 e 468 e o art. 9º.

**O art. 444** estabelece que, respeitados os direitos legais e contratuais, os empregadores poderão livremente estabelecer negociação com os trabalhadores. Ou seja: é livre a negociação para acrescentar direitos; é proibida a negociação para suprimir direitos.

**O art. 468** mencionado, por sua vez, estabelece que qualquer alteração do contrato de trabalho que prejudique o trabalhador não tem validade jurídica, mesmo com a sua concordância.

Esse dois artigos, somados ao art. 9º, que disciplina a nulidade de todos os atos que objetivem fraudar as normas protetoras dos trabalhadores, caracterizam o direito do trabalho como um **direito de ordem pública**. Os direitos dos trabalhadores não podem ser ignorados, desrespeitados, nem com a concordância do trabalhador, porque se presume viciada a vontade do trabalhador que venha a abrir mão deles. Nos contratos, é essencial que a vontade dos contratantes seja legítima, real, sem manipulações. Daí a figura jurídica dos vícios da vontade, caracterizado por erro, dolo, coação, fraude e simulação que tiram a legitimidade do ato viciado. No caso específico do Direito do Trabalho, presume-se legalmente (art. 468) que o empregado que renuncia a seus direitos foi coagido.

Diferente é a situação dos direitos de natureza civil, onde as partes podem livremente transacionar. No direito do trabalho, a transação é “para cima”. É livre a negociação para acrescentar direitos, é proibida a negociação para suprimir direitos.

A evolução dos direitos trabalhistas é uma evolução lenta e cheia de lutas, porque o poder econômico sempre foi insensível, pois vive obsessivamente em sua busca de lucros fáceis, rápidos, desmedidos e a qualquer preço.

Basta se ver o memorial apresentado pela FIESP, em 1926, ao Presidente da República, quando surgiu a primeira lei de férias de 15 dias, afirmando:

“ que fará um trabalhador braçal durante 15 dias de ócio ? Ele não tem o culto do lar, como ocorre nos países de padrão de vida elevado. Para nosso proletariado, para o geral do nosso povo, o lar é um acampamento - sem conforto e sem

doçura. O lar não pode prendê-lo e ele procurará matar as suas longas horas de inação nas ruas. A rua provoca com freqüência o desabrochar de vícios latentes e não vamos insistir nos perigos que ela representa para o trabalhador inativo, inculto, presa fácil dos instintos subalternos que sempre dormem na alma humana, mas que o trabalho jamais desperta! (in Liberalismo e Sindicato no Brasil, Luiz Werneck Vianna, 2ª Edição, Paz e Terra, pág. 80).

Como indicado, as fontes de direito dos trabalhadores estão consubstanciadas nos direitos garantidos nas leis, nos direitos garantidos nas Convenções Coletivas de Trabalho, nos direitos garantidos nos Acordos Coletivos (de empresa) e nos direitos estabelecidos nos contratos individuais de trabalho.

Subsistem simultaneamente direitos de origem legal, alguns no nível constitucional (férias + 1/3, aviso prévio de 30 dias, etc), outros ao nível de legislação ordinária (repouso semanal remunerado, adicional de insalubridade, etc) e **outros de nível contratual**, previstos nas Convenções, Acordos Coletivos e acordos individuais.

Agora ganha destaque a proposta do Contrato Coletivo de Trabalho: vejamos exatamente o que é isso.

## CONTRATO COLETIVO

Uma questão que sempre incomodou ao movimento sindical brasileiro foi o fato de serem os trabalhadores empurrados sempre para uma luta corporativa isolada. Cada sindicato, com uma representação territorial limitada e com uma data-base diferente, é forçado a lutar isoladamente, de costas para as demais categorias, cuidando de suas reivindicações, para compor as “perdas salariais”. Como consequência cada sindicato em sua data-base se vê desvinculado das demais categorias, tendo que isoladamente lutar para repor as perdas ocorridas. Os professores fazem uma greve, mas os auxiliares de administração escolar continuam trabalhando; os jornalistas fazem uma greve, mas os gráficos continuam o seu trabalho. Os trabalhadores sentiam a necessidade de um novo espaço onde a atuação pudesse ser conjunta de várias categorias, de ramos de atividade.

Daí surgiu a idéia de se adotar o contrato coletivo de trabalho, **nacional e articulado**, como um **“plus”, como uma nova “fonte de direito”**, sem abrir mão dos direitos legais vigentes e das negociações já existentes, tais como as convenções coletivas, os acordos coletivos e os contratos individuais. Ou seja, o debate do contrato coletivo surge como **uma nova fonte de direito** lastreada em uma negociação nacional de categoria ou ramo de atividade, sem prejuízo das normas contratuais inferiores.

O movimento sindical nunca pensou em abrir mão de conquistas, primeiro porque elas são muito poucas e precisam ser defendidas a unhas e dentes e também

porque não existe qualquer incompatibilidade na existência simultânea de normas legais e normas contratuais. Na verdade, vivemos nesse sistema. Mesmo porque seria uma grande tolice abrir mão dos poucos direitos que os trabalhadores têm. Basta ver que direitos fundamentais não foram conquistados ainda até hoje, como o da proteção contra a demissão imotivada, o da proteção do salário, o da garantia de instrumentos eficazes para o cumprimento dos direitos, etc. Ainda porque, em inúmeros países que adotam o contrato coletivo de trabalho, existe simultaneamente legislação tutelar e muitas vezes com garantias mais substanciais do que as existentes em nossa legislação.

Depois, ninguém ignora que o alcance da norma contratual é sempre menor que o da norma legal. A norma contratual tem duração determinada, é restrita aos contratantes e depende da concordância do empregador. A norma legal tem duração indeterminada, é abrangente, alcançando todo o território nacional e não depende da concordância do empregador.

Basta mencionar algumas das conquistas obtidas na Constituição de 1988 com as quais os empregadores, em sua quase totalidade, jamais concordaram nas negociações coletivas;

- salário família para o trabalhador rural;
- férias mais 1/3 dos salários;
- redução da jornada de 48 para 44 horas;
- adicional de horas extras de 50%;
- licença paternidade;
- aviso prévio mínimo de 30 dias;
- prazo prescricional de 5 anos para os servidores públicos;
- estabilidade;
- aposentadoria com proventos integrais;
- atualização dos proventos da aposentadoria.

Ocorre que os defensores das teses neoliberais não são tolos; eles, **que vinham se colocando contra** o contrato coletivo de trabalho, logo perceberam **que poderiam adotar a mesma bandeira, mas com proposta completamente diversa.**

Desde então os detentores do poder econômico - e no seu rastro a mídia que lhes dá cobertura - passaram a fazer ampla campanha em favor do contrato coletivo de trabalho, mas do modelo que chamam de **“CONTRATAÇÃO COLETIVA POR EMPRESA”** que está exatamente na contramão da proposta operária.

É neste contexto que surge a **proposta PATRONAL** de contrato coletivo de trabalho, cujos pressupostos são:

- a) **descentralização** da negociação coletiva, com a prevalência do acordo de empresa sobre os demais;
- b) **desregulamentação** de direitos;

c) “**flexibilização**” de direitos;

O Boletim no. 206, da CUT, com precisão, fixou que “existe o contrato coletivo de trabalho deles e o nosso” apontando para a proposta patronal de desregulamentação e “flexibilização” de direitos, enquanto a proposta cutista sustenta a preservação dos direitos conquistados e sem “flexibilizações”.

Querem suprimir ou reduzir a quase nada a fonte de direito legal, especialmente a constitucional, para que a principal fonte de direito seja o **contrato coletivo de trabalho descentralizado, com negociações empresa por empresa e na área rural fazenda por fazenda, com supressão e “flexibilização” de direitos.**

Com esse o bjetivo fazem um **discurso enganador:**

**1 - que precisamos romper com o individualismo, com o contrato individual, com o atraso;**

É absolutamente falso o discurso. O contrato coletivo não substitui o contrato individual de trabalho. Em todos os países do mundo onde existe contrato coletivo também existe contrato individual. O contrato coletivo não suprime os contratos individuais.

**2 - que precisamos de modernidade;**

Uma coisa é a modernidade da técnica, que todos queremos, outra coisa é a “modernidade” do neoliberalismo, que representa a prevalência do interesse individual sobre o coletivo, o salve-se-quem-puder, o interesse do capitalismo selvagem, aético, de lucros fáceis, rápidos, desmedidos e a qualquer preço.

**3 - que a CLT é fascista e precisa ser rasgada;**

Os direitos sociais nasceram muito antes dos fascistas, tendo seu berço nos anarquistas, nos trabalhistas e socialistas. É claro que querem rasgar a CLT ! Querem a supressão de todos os direitos conquistados e, fundamentalmente, aqueles que garantem ao Direito do Trabalho a estatura de normas de ordem pública. As leis trabalhistas representam o **ESTADO DE DIREITO PARA OS TRABALHADORES**. Contra a liberdade selvagem, aética, foram estabelecidas regras garantindo direitos mínimos. A supressão desses direitos mínimos aprofundará ainda mais a miséria da classe trabalhadora.

As leis representam o próprio **ESTADO DE DIREITO**, havendo necessidade imperiosa de que as leis sejam aprimoradas, protegendo a sociedade contra a força bruta da liberdade selvagem.

Na verdade, os neoliberais querem leis que protejam os seus interesses, querem leis restritivas ao direito de greve, querem a desregulamentação de direitos e a regulamentação de restrições.

Não há nenhuma incompatibilidade na existência de normas legais tutelares e normas surgidas de negociação: pelo contrário, são complementares.

Não deve haver desregulamentação de normas tutelares, mas o seu aprimoramento.

As leis não têm atendido às necessidades sociais básicas porque sempre foram

feitas para atender a mínimos, quando, ao revés, deveriam ser feitas para atender ao básico, ao fundamental.

Cabe mencionar a necessidade fundamental de legislação que proteja os trabalhadores contra a demissão imotivada, pois nenhuma norma legal ou contratual tem valor real se o empregador pode imotivadamente demitir o empregado.

O trabalhador não pode ser usado como uma peça descartável, que depois de usada é jogada fora. É muito alto o grau de rotatividade de mão-de-obra feita com o objetivo de aumentar lucros.

A demissão de um empregado tem que estar fundada em razões éticas. O empregador deve comprovar a falta praticada pelo empregado, que justifique a dispensa, ou comprovar a existência de razões técnicas ou econômico-financeiras que justifiquem a rescisão contratual. Deve ser garantida ao trabalhador demitido prioridade para nova contratação, se as razões de dispensa forem técnicas ou econômico-financeiras.

O lucro, por si só, ou outras razões indignas ou utilitárias, não podem justificar a dispensa.

Sem real garantia de emprego não existe direito do trabalho, quer de origem legal, quer de origem contratual. **Todos os direitos não valem nada se o trabalhador puder ser injusta e imotivadamente demitido.**

A Constituição de 1988 lançou a questão para lei complementar. Constituição moderna é Constituição auto-aplicável. As questões básicas, entre os quais se incluem a garantia de emprego, devem ser disciplinadas sem contemporizações.

Como se vê, em lugar de revogar a C.L.T. precisamos aperfeiçoá-la. Acreditar que na negociação coletiva os empregadores concordarão em disciplinar a proteção contra a demissão imotivada é ingenuidade. Certamente existem empregadores que têm profunda sensibilidade, mas para esses não há necessidade de leis. As leis são feitas exatamente para os que não têm sensibilidade social e estes não cederão nada nas negociações.

É preciso lembrar também que quando os neoliberais falam em rasgar a C.L.T., querem sobretudo a supressão dos arts. 9º, 444 e 468, querem acabar com o caráter do Direito do Trabalho como norma de ordem pública.

#### **4 - que a legislação trabalhista é um entrave à livre negociação;**

É falso dizer que as leis tutelares impedem ou dificultam as relações entre o capital e o trabalho. Elas estabelecem apenas o mínimo e as partes são livres para fazerem acordos “**para cima**”, acrescentando direitos. É que, na verdade, os neoliberais querem suprimir direitos, querem fazer acordos “**para baixo**”, querem romper com as garantias mínimas deferidas na lei à classe trabalhadora. Como já foi apontado, segundo a legislação vigente, art. 444/CLT, **é livre a negociação para acrescentar direitos e é proibida a negociação para suprimir direitos.** É exatamente isso que querem alterar. Assim, não é verdade que a negociação esteja sendo prejudicada pela legislação. Fica clara a intenção dos neoliberais: querem

**liberdade (!?)** de negociação **para suprimir direitos**, sob a lógica de que é preciso diminuir o custo social.

**5 - que precisamos de um novo modelo de relações do trabalho, sem a interferência do Estado superprotetor, intervencionista, tutelar, protecionista, com democratização das relações de trabalho;**

É absolutamente falso se dizer que o Estado tem sido paternalista com a classe trabalhadora. Pelo contrário, o Estado sempre foi paternalista com o poder econômico. O capitalismo que vivemos é **sui generis**. Expressiva parcela do poder econômico atua com recursos do Estado. Muitos deles não colocaram um centavo em seus empreendimentos, usando sempre recursos do Estado. Empréstimos, subsídios, anistia de dívidas etc, estão sempre presentes para garantir a atividade privada. Atividade privada feita com recursos públicos! Chega-se ao absurdo de emprestar recursos do Estado à atividade privada para comprar (!?) os bens públicos.

Não é verdade que o Estado tenha sido protecionista da classe trabalhadora... Pelo contrário, os trabalhadores sempre foram os marginalizados. O Estado, que sempre foi dominado pelas elites econômicas, sempre esteve a serviço do poder econômico.

Se o Estado fosse verdadeiramente protetor da classe trabalhadora, certamente não teríamos o salário mínimo irrisório que temos nem existiria a figura do bóia-fria, um tipo de trabalhador que vive no abandono absoluto.

Em nossa sociedade, os ricos ficam cada vez mais ricos e os pobres cada vez mais pobres exatamente porque só a elite econômica é protegida.

**6 - que os direitos são muito rígidos, que precisam ser “flexibilizados”;**

“Flexibilizar” significa quebrar com o rigor da lei, para que fique flexível, que possa deixar de ser cumprida. A lei parte do pressuposto de que se um trabalhador concorda em receber menos do que tem direito é porque foi forçado a isso. Presume-se que a sua manifestação de vontade foi viciada por coação. Seria um grave retrocesso a “flexibilização” de direitos.

A negociação que defendem os neoliberais, com “flexibilização”, representa a supressão de vantagens, o negociar **“para baixo”**, negociar em patamares inferiores aos determinados pela lei.

Ou seja, querem desregulamentar os direitos sociais e o que sobrar querem “flexibilizar” !

Querem suprimir do Direito do Trabalho a sua característica de normas de ordem pública, irrenunciáveis, indisponíveis.

**7- que precisamos acabar com o corporativismo;**

Na verdade, querem acabar com a proteção da lei, porque nada é mais corporativista que o Contrato Coletivo de Trabalho. A lei é abrangente, alcança a todos indistintamente, o contrato é restrito, alcança apenas a corporação dos contratantes. Contrato sem lei, sim, é que é corporativo.

**8 - que é no entendimento entre o capital e o trabalho e não nas leis, que**

**vamos encontrar o caminho das novas relações de trabalho, mais democráticas;**

A lógica da contratação coletiva defendida pelos neoliberais é de que o lobo e o cordeiro podem estabelecer harmoniosamente as suas relações, de que as leis estão impedindo esse livre relacionamento.

É falso imaginar que o lobo se fez vegetariano e que os neoliberais perderam **sua fome** por lucros fáceis, rápidos, desmedidos, a qualquer preço. Ora, sua gana está presente no trabalho escravo, no trabalho de menores, no trabalho dos bóia-frias, no uso de todas as manobras para o aumento de preços, na rotatividade da mão-de-obra, na concentração da riqueza, no salário mínimo irrisório, na miséria de milhões e milhões de trabalhadores. Vivemos sob a égide do capitalismo selvagem, mas pretendem aumentar ainda mais a barbárie.

Verifica-se: que há uma falsa noção de democracia. Democrática é a lei, que protege por igual a todos os cidadãos, impedindo que mãos gananciosas possam explorar os mais fracos.

Certamente haverá, como tem havido, entendimento entre empresários e trabalhadores no mais alto nível, mas infelizmente não é sempre assim e a legislação trabalhista visa exatamente a proteger o trabalhador contra o empregador ganancioso.

**9 - que o contrato coletivo permite o cumprimento da norma, uma vez que o empregador irá cumprir o que aceitou livremente e não aceitará o que foi imposto pelo Estado;**

A lógica do argumento só pode alcançar a chamada “Contratação Coletiva POR EMPRESA”, uma vez que para o mau empregador tanto faz se a origem do direito é de ordem legal ou contratual de categoria. Ele jamais fará acordos decentes.

**10 - que o contrato coletivo permite uma negociação permanente e a C.L.T. não;**

Também é absolutamente falso o argumento. Nenhum impedimento existe para que as negociações sejam permanentes, em qualquer sistema. O empregador pode, no regime da C.L.T., negociar permanentemente com seus empregados, sejam os direitos de ordem legal ou contratual.

**11 - que em outros países do primeiro mundo vige o contrato coletivo, como nos Estados Unidos, Inglaterra, França, Espanha, Itália e no Reino da Dinamarca;**

A arguição merece ser examinada com cuidado, por várias razões. Em primeiro lugar, é preciso ter presente que as “regras” do primeiro mundo dificilmente corresponderão às necessidades do terceiro mundo.

Falar-se em Reino da Dinamarca, como temos visto, para justificar a adoção de fórmulas para o nosso Brasil, para o nosso Nordeste, para os nossos bóia-frias, é total despropósito.

Ainda assim, se formos examinar os Contratos Coletivos desses países constataremos, em primeiro lugar, que **são significativamente diferentes uns de outros**. Assim **não há como se generalizar**. Manifestar-se favoravelmente ao

Contrato Coletivo de Trabalho sem se dizer **QUAL MODELO** corresponde a estar andando no escuro sem conhecer o caminho.

O Senador, hoje Ministro, José Serra, apresentou na Revisão Constitucional de 94 a Proposta nº 16.643, cujo objetivo era permitir um sistema sindical plural por empresa, cabendo ao empregador escolher, dentre os vários sindicatos existentes na empresa, aquele com o qual pretende negociar. Para tanto, propôs uma nova redação ao art. 8º da Constituição, dispondo:

“VI - a lei disporá sobre os critérios de reconhecimento, **pelo empregador ou por sua entidade sindical**, das entidades sindicais de trabalhadores, para efeito de negociação coletiva;

No Boletim n. 11, do DIAP, pág. 3., dissemos:

‘Não tem sentido lógico que os empregadores escolham com qual entidade sindical os trabalhadores vão negociar. Os próprios trabalhadores, obviamente, devem definir qual será a entidade sindical que deterá a representação.’”

Esse **modelo** proposto é o modelo inglês. Os empregadores escolhem com quem querem ou não negociar. Será que esse tipo de contratação coletiva presta para os trabalhadores do Brasil ? Certamente não !

Também não tem sentido falar no modelo do primeiro mundo, quando o sindicalismo entra pelo ralo em quase todo o primeiro mundo. Nos Estados Unidos, o contrato coletivo só se aplica aos associados. Em 1945, quando terminou a Segunda Guerra Mundial, o índice de sindicalização da força de trabalho era de 36%; em 1968 esse índice estava em declínio, com grave preocupação dos trabalhadores, com 27%; em 1987 o índice estava em 17%; em 1992, em 15,8%; em 1993, em 13% e agora, em 1995, em 11%; sendo que a maioria desses trabalhadores sindicalizados são servidores públicos. Apenas 12% do total de sindicalizados estão no setor privado; o que corresponde a cerca de 2% da força de trabalho do setor privado. Os bancários não conseguiram se organizar em sindicato. ‘Um reduzidíssimo percentual - pasmem - menos de 1%, está sindicalizado na Federação da Alimentação! E os contratos coletivos alcançam apenas os sindicalizados...

O modelo de organização sindical na Europa **tem como base a empresa**. A organização sindical é plural e na prática não existe organização sindical nas pequenas nem nas médias empresas; apenas nas grandes. Nessas grandes corporações, como regra, existem 2, 3, 4 ou 5 sindicatos, dentro da empresa. Os sindicatos estão vinculados a centrais sindicais, em alguns países também chamadas de confederações, mas a negociação coletiva é feita pelos trabalhadores da empresa e não pela central ou confederação. Significativa parte das negociações coletivas é feita no nível de empresa. Existe também os sindicatos de estabelecimento, ou seja, uma empresa que tem vários estabelecimentos, tem organização sindical dentro de cada estabelecimento. As regras de representatividade variam muito de um país



para outro. Na Inglaterra, os empresários negociam com quem quiserem; na França, todos os sindicatos são reconhecidos pela lei, e assim, seja qual for o sindicato que assine o acordo, este tem aplicação para todos os empregados da empresa; ainda na França, a aplicação das normas acordadas para as empresas não associadas ao sindicato patronal depende de ato do governo federal, determinando a sua aplicação; na Espanha existem os “Convênios de Aplicação Geral” e os “Convênios de Aplicação Limitada”; quando mais de 60% dos trabalhadores aprovam um convênio, ele tem aplicação geral para todos os trabalhadores da empresa; quando um sindicato com representação superior a 10% dos empregados da empresa assina um “Convênio” ele se aplica apenas aos associados, podendo os demais empregados **individualmente** aderir a ele; na Itália, onde o sindicalismo tem uma força real, significativa, a aplicação dos Contratos Coletivos a todos os trabalhadores faz parte da tradição, dos costumes.

Os contratos coletivos de categoria muitas vezes tratam de questões que dizem mais respeito aos interesses do poder econômico do que propriamente às garantias e direitos dos trabalhadores, tais como: que não haverá reajuste superior à inflação, cláusula de paz, ou seja, que não serão feitas greves, formação da mão-de-obra, etc.

Como se vê, são modelos completamente distintos, não tendo lógica racional o apoio ao Contrato Coletivo de Trabalho sem se apontar exatamente **qual o modelo que se pretende. Mais do que isso, sem apresentar uma proposta concreta** mesmo porque, por melhor que possa ser o modelo alienígena, sempre haverá a necessidade de sua adaptação à nossa realidade, porque não podemos importar costumes.

O índice de sindicalização, em vários países da Europa, ressalvada a Itália, é decepcionante. Na Inglaterra, estão sindicalizados 30% da força de trabalho, mas desse percentual, 85% são do serviço público e apenas 15% da atividade privada, significando que somente 4,5% dos trabalhadores do setor privado são sindicalizados. Na Espanha, o índice geral de sindicalização é de 12%, sendo 3/4 oriundos da atividade privada, e o 1/3 restante dos setor público. Na França, o índice de sindicalização é inferior a 10%, (o número exato não é revelado), sendo que a maior parte é constituída por servidores públicos. A Itália apresenta alto índice de sindicalização, com percentual de cerca de 25% para servidores públicos e igual percentual para trabalhadores do setor privado.

Em alguns desses países existe legislação protetora dos trabalhadores, muitas vezes com direitos mais amplos que os de nossa CLT. Na maior parte deles essa legislação vem sendo revogada pouco a pouco. É o avanço do liberalismo econômico no primeiro mundo.

Como se vê, é importante conhecermos o que vai pelo mundo, mas o fundamental é que tenhamos os nossos projetos. Se não tivermos os nossos projetos certamente seremos empurrados para a adoção de projetos inadequados para a

classe trabalhadora.

Sobretudo não podemos nos valer de modelos do Reino da Dinamarca...

**12 - que para a efetivação do contrato coletivo de trabalho é imprescindível a adoção da pluralidade sindical;**

A questão também é complexa. O ponto primordial é o da **representatividade**.

Vamos examinar a questão em sua globalidade.

Mais uma vez renova o **DIAP** a sua manifestação formal de que não assume posição a favor ou contra a questão unicidade versus pluxalidade.

As questões complexas não podem ser resolvidas isoladamente. Assim como é inútil um bom coração com um fígado ruim, também é inútil uma legislação que preveja ampla liberdade de organização sindical, mas não cuide da questão da representatividade.

Para os que defendem a unicidade sindical, a representatividade é mera consequência, mas para os que defendem a possibilidade da criação de mais de um sindicato, a definição da representatividade é essencial.

A questão da representatividade não pode ser deixada para uma regulamentação ordinária posterior, porque, enquanto essa regulamentação não sair - e pode demorar - ficaria indefinido quem representa quem nas negociações e, pior ainda, como consequência, a negociação seria **automaticamente** descentralizada.

Tornando claro o pensamento: com a falta de definição da representatividade, **deixa de existir representação de categoria** tanto profissional como econômica, representando os sindicatos **apenas os seus associados**.

No âmbito das categorias profissionais, se não há definição de representação, os sindicatos ficam representando apenas os seus associados e, existindo mais de um sindicato de uma mesma categoria, cada sindicato representará os seus associados e ninguém representará os não associados.

Mas no âmbito das categorias econômicas, **a questão se reveste de aspectos mais sérios e complexos**. O sindicato patronal só representará as empresas sindicalizadas e, como consequência, **a empresa não associada do sindicato patronal, não sindicalizada, não responde pela negociação coletiva feita com o sindicato patronal, só sendo possível negociação direta com a empresa.**

Em outras palavras: se não houver definição legal da representatividade, uma empresa não associada ao sindicato patronal não é alcançada pela negociação coletiva feita pelo sindicato patronal, só sendo alcançada por negociação direta com a própria empresa.

Os neoliberais querem exatamente essa descentralização. O relatório da Comissão de Modernização da C.L.T., do Ministério do Trabalho - que encampou as teses neoliberais - indica no art. 1º do anteprojeto de lei de introdução as relações individuais de trabalho que o instrumento normativo (a negociação coletiva)

deve se sobrepor à lei e o parágrafo único do art. 22 do anteprojeto de relações de trabalho dispõe que o acordo coletivo (acordo no nível de empresa) prevalecerá sobre a convenção coletiva, independentemente de ser esta mais vantajosa para os trabalhadores. Como se vê, pretendem efetivamente a descentralização da negociação coletiva.

O Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, que também assumiu claramente, as posições neoliberais, em seu Fórum Capital/Trabalho, junho/92, além de propor a desregulamentação da maior parte dos dispositivos constitucionais protetores dos trabalhadores, dá poderes de representação à empresa para a negociação coletiva (parágrafo único do art. 11), e afasta os sindicatos da negociação coletiva, suprimindo inciso do art. 8º da Constituição.

Fica claro que a negociação que querem é a negociação descentralizada, dentro da empresa, empresa por empresa, com o nome enganador de “contratação coletiva por empresa”, e com o afastamento do sindicato.

Como se vê, **o objetivo principal** das forças neoliberais é a descentralização da negociação coletiva, que implica ausência **de definição da representatividade, gerando forçosamente** essa descentralização, cuja consequência automática é a negociação empresa por empresa e, no âmbito rural, fazenda por fazenda.

Essa questão da representatividade não é desconhecida no plano internacional. Em várias legislações há previsão clara e a Organização Internacional do Trabalho, a O.I.T., em seus Informes, destaca a legitimidade do **reconhecimento da entidade mais representativa**.

Para nós, que **temos a representatividade definida através da adoção do princípio da unicidade sindical**, é imprescindível que a eventual alteração do sistema trate simultaneamente da representatividade. Aprovada que venha a ser a alteração do sistema atual sem previsão da representatividade da categoria, estabelecer-se-á de imediato o caos, deixando de existir representação de categoria, tanto profissional como econômica, com automática descentralização da negociação coletiva, que pasará a ser feita empresa por empresa, ou fazenda por fazenda.

A **O.I.T.**, em seu **Informe nº 236**, dispõe sobre o reconhecimento de um único sindicato com “prioridade em matéria de representação nas negociações coletivas, consultas com os governos e inclusive em matéria de designação dos delegados nos organismos internacionais”.

No **Informe nº 237**, a **O.I.T.** dispõe sobre a necessidade do reconhecimento do sindicato mais representativo ser feito por um organismo independente.

A Articulação, corrente majoritária da CUT, em reunião dos dias 14 e 15 de outubro de 1993, aprovou documento onde destacou:

...”é preciso definir nossa posição quanto à representação sindical de base”...

...”não adotamos o princípio de que o sindicato só represente os filiados”...

...”a O.I.T.... considera compatível com a Convenção 87 a

adoção do sindicato mais representativo”...

...”Devemos estabelecer portanto uma opção clara pela representação geral da base através do sindicato mais representativo”...

Como se vê, essa é uma questão fundamental, que precisa ser definida concretamente pelos trabalhadores concretamente em suas propostas, pois em caso contrário correremos o risco de cair em situação inadequada, como aquela proposta mencionada do Senador, hoje Ministro José Serra, apresentada na revisão constitucional. A proposta nº 16.643, estabelecia que o reconhecimento das entidades sindicais de trabalhadores, para efeito de negociação coletiva, seria feito pelo empregador ou por sua entidade sindical, seguindo o modelo inglês,

Como se vê, é fundamental que a representação **seja de categoria** ou ramo de atividade e **nunca a representação apenas de associados** para não se cair na descentralização da negociação empresa por empresa (na área rural, fazenda por fazenda) pois as empresas não associadas não seriam alcançadas pela norma coletiva

Também é fundamental que caiba **exclusivamente aos trabalhadores** a escolha do sindicato mais representativo para efeito de negociação e nunca aos empregadores ou ao Estado. A Dep. Regina Gordilho, na revisão constitucional fracassada de 94, apresentou a proposta n. 16.047, no sentido de que a escolha do sindicato mais representativo seria feita **“pelas partes”**. Uma visão superficial poderia levar à conclusão de ser justa a proposta, mas uma análise cuidadosa mostra claramente que **não podem os trabalhadores depender de “acordo” com os empregadores** para a definição da entidade mais representativa.

Mas não é só. **Outro ponto fundamental**, nessa questão, é a necessidade de que os sindicatos tenham como **base mínima o município**, para não se cair na organização sindical por empresa, que seria outra forma de descentralização da negociação. Ou seja: a descentralização da negociação pode vir pela via da organização sindical de empresa, ou pela representação apenas de associados. **As duas formas devem ser evitadas**, (1º - organização sindical por empresa; 2º - contratação coletiva por empresa, mesmo não sendo o sindicato um sindicato de empresa). Deve-se sempre preservar a possibilidade da formulação de Contratos Coletivos de categoria ou ramo de atividade, de preferência nacionais.

Essas são questões que **não podem** ser relegadas para uma legislação ordinária ou complementar, porque enquanto essa legislação não for promulgada reinaria o caos e essa nova legislação **pode nunca sair**.

**Para concluir:** nesse ponto é essencial:

- a) propostas concretas;
- b) base não inferior ao município;
- c) representação da categoria e não de associados;
- d) sindicatos mais representativos definidos pelos trabalhadores;

e) nada deve ficar - dessas questões fundamentais - para ser definido em legislação ordinária ou complementar posterior.

O PT, na Constituinte, em sessão plenária do dia 1/3/88, por intermédio do Constituinte Luiz Gushiken, conforme registrado nos Anais da Assembléia Nacional Constituinte, defendeu texto do seguinte teor:

“Art. 10.

É livre a associação profissional ou sindical.

§ 1º. - É vedada ao Poder Público a interferência ou intervenção na organização sindical. A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato.

§ 2º. - Havendo mais de uma entidade sindical da mesma categoria ou ramo de atividade na mesma área de jurisdição, que não poderá ser inferior à área de um município, a forma de representação para fins de negociação coletiva será fixada em lei, acordo ou convenção celebrada entre as partes interessadas.

§ 3º. - Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

§ 4º. - A assembléia geral fixará a contribuição da categoria, que, se profissional, será descontada em folha e recolhida à entidade como contrapartida por serviços prestados aos contribuintes.

§ 5º. - A lei não obrigará à filiação a sindicato e ninguém será obrigado a mantê-la.

§ 6º. - Aplicam-se à organização dos sindicatos rurais e das colônias de pescadores os princípios adotados para os sindicatos urbanos, nas condições da lei.

§ 7º. - O sindicato participará, obrigatoriamente, das negociações coletivas de trabalho.

§ 8º. - O aposentado, se filiado, terá direito a votar e ser votado nas organizações sindicais.”

Em nosso entender, **este modelo de pluralismo** sindical alcança pontos importantes como:

- a) a base territorial não inferior ao município;
- b) a representação da categoria ou ramo de atividade e não de associados;
- c) a contribuição sindical definida em assembléia, alcançando toda a categoria profissional.

Cremos, no entanto, que na eventualidade de prevalecer um modelo plural a proposta **deva ser aperfeiçoada:**

a) a questão da representatividade, prevista no parágrafo 2º não pode ser definida através de acordo com o poder econômico; os empregadores não devem interferir na definição da representatividade, que deve ser exclusiva dos trabalhadores; a representatividade, questão essencial, não pode também ser lançada para legislação ordinária ou complementar posterior, pois enquanto essa legislação não sair - e pode não sair nunca - reinará o caos, sem que se saiba quem detém a representação, para alegria do poder econômico;

b) o parágrafo 6º deve ser suprimido; o texto como está foi aprovado na Constituição de 88 e na prática tem resultado em prejuízo para os trabalhadores, uma vez que a

legislação referida até hoje não foi aprovada;

c) deveria haver previsão de ser feito o registro no Cartório de Registro das Pessoas Jurídicas;

d) o parágrafo 3º deveria especificamente dispor sobre a substituição processual;

e) a proposta omitiu a questão fundamental da estabilidade dos dirigentes sindicais;

f) outros pontos poderiam ser agregados, como a preservação dos direitos trabalhistas como normas de direito público e a integração aos contratos individuais de trabalho dos direitos acordados nas normas coletivas, com a prevalência das cláusulas mais benéficas, etc.

**13 - que a internacionalização da economia obriga uma maior competitividade entre as empresas e que é preciso diminuir o custo social.**

A competitividade da miséria ! Razão têm os países do primeiro mundo quando acusam o nosso país de “dumping” social. A lógica deles, ao pretenderem a redução do custo social para que possam fazer uma competição internacional, é terrivelmente cruel e inadmissível.

## **JUSTIÇA DO TRABALHO E SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Questão extremamente complexa diz respeito ao **poder normativo da Justiça do Trabalho**. É inegável que a Justiça do Trabalho tem falhado em seu dever histórico de encontrar solução adequada para os conflitos coletivos de trabalho. Durante longos anos os trabalhadores sofreram terrivelmente com os chamados “efeitos suspensivos” nos dissídios coletivos. A legislação foi alterada, mas de nada adiantou: a Justiça do Trabalho continuou dando os mesmos efeitos suspensivos com roupagem nova, por meio de medidas cautelares. Os trabalhadores sempre encontraram extrema dificuldade para conseguir uma cautelar, em questões simples, individuais, mas o poder econômico encontra sempre grande facilidade para conseguir cautelares em questões fundamentais, como as questões coletivas.

Expressivos setores sindicais defendem a supressão do poder normativo da Justiça do Trabalho. **O importante** é saber qual é a proposta para a solução do impasse nas negociações coletivas. Fala-se em arbitragem. Será bom o sistema arbitral ? Em alguns países o árbitro é um funcionário do Ministério do Trabalho.

Não cremos ser adequado o sistema. Em outros, o árbitro é escolhido pelas partes, mas nesses mesmos países sabemos que todo árbitro que decide uma questão favoravelmente aos trabalhadores é automaticamente afastado da “lista” dos árbitros aceitável pelo poder econômico. E assim, na prática, os trabalhadores recebem dos empregadores uma lista de dezenas ou até centenas de nomes, para a escolha comum do árbitro, mas nenhum nome confiável. Na verdade, o poder econômico **passa a ter como “juiz” pessoas de sua escolha**, enquanto na Justiça do Trabalho, com todos os seus erros e imperfeições, não existe a possibilidade da “escolha” do juiz. Essa é uma questão que precisa ser examinada com profundidade. É fundamental que se tenha proposta clara, concreta, sobre qualquer alteração do sistema.

## CONCLUSÃO

Como se vê, o Contrato Coletivo de Trabalho pode ser mais uma fonte de direito, por meio de negociações de ramos de atividade de preferência nacionais, com prevalência das cláusulas mais benéficas, ou pode ser, como querem os neoliberais, **um projeto para a diminuição dos custos sociais**, com uma descentralização da negociação, ao nível de empresa, com direitos desregulamentados e “flexibilizados”.

Assim, não é cabível ficarmos com meros discursos, sem uma visão clara do que queremos, **sem propostas concretas**. As bandeiras do contrato coletivo e da liberdade sindical plena, defendidas por setores expressivos do movimento sindical, **foram roubadas pelos neoliberais**, que com base nos mesmos discursos apresentam propostas que certamente são terrivelmente prejudiciais à classe trabalhadora. **A repetição das mesmas bandeiras, sem propostas concretas, hoje corresponde a fazer o jogo dos neoliberais.**

O pior, no entanto, é que os neoliberais, além de roubarem as bandeiras do movimento sindical, são extremamente espertos e buscam envolver, como já têm feito em várias oportunidades, os trabalhadores em suas teses. Podem-se mencionar as Conclusões e Recomendações do Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, que sustentam a desconstitucionalização dos direitos trabalhistas, a desregulamentação de direitos e a não participação dos sindicatos das negociações ao nível de empresa.

As conclusões do Fórum Nacional de Debates sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho (dezembro/ 1993), por exemplo, não têm qualquer menção às questões fundamentais aqui mencionadas, **inclusive não fazem qualquer referência à questão básica da representatividade**, omitindo-se também sobre as colocações feitas pela CONTAG.

**É ESSENCIAL PARA A ADOÇÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO:**

1) que **não importe em desconstitucionalização** dos direitos consagrados mas, pelo contrário, possa a Constituição ser aprimorada nas garantias fundamentais devidas aos trabalhadores, como a proteção ao emprego e ao salário, a garantia de pronto cumprimento das normas etc;

2) que **não importe** também em **desregulamentação** de direitos consagrados na legislação ordinária mas que, pelo contrário, os direitos possam ser aprimorados;

3) que não importe em supressão do caráter das **normas trabalhistas** como de **direito público**, irrenunciáveis, indisponíveis, **sem a “flexibilização”** de direitos, que na prática representaria o não cumprimento dos direitos conquistados;

4) que a negociação **não seja descentralizada**, empresa por empresa e, na área rural, fazenda por fazenda;

5) que sejam observados os **vários níveis** de negociação:

- a) negociação por ramos de atividade, (**preferencial**) sempre que possível em âmbito nacional;
- b) negociação por categoria;
- c) negociação por empresa;
- 6) aplicação simultânea das normas, com **prevalência das cláusulas mais benéficas** ao trabalhador;
- 7) aplicação das normas coletivas **para toda a categoria** (ou ramo) e não apenas aos associados, para não se cair na negociação por empresa;
- 8) extensão a todos os trabalhadores terceirizados das normas de proteção e vantagens contratuais asseguradas aos trabalhadores da empresa, categoria ou ramo de atividade cujos serviços foram, total ou parcialmente, terceirizados, com responsabilidade solidária dos tomadores do serviço.
- 9) **organização no local de trabalho** que não induza à descentralização da negociação;
- 10) que os direitos e vantagens das normas coletivas devam **integrar** os contratos individuais de trabalho;
- 11) **acesso** a todas as **informações**, inclusive contábeis;
- 12) negociação coletiva para buscar **aumento real** de salários e não apenas para discutir perdas;
- 13) **eliminação das restrições** ao direito de greve;
- 14) **multas efetivas** pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas legais e contratuais; é preciso deixar de ser economicamente vantajoso o não pagamento dos direitos trabalhistas, única forma de redução real dos processos trabalhistas;
- 15) **proibição de demissão imotivada**: pouco valor têm direitos que não podem ser reclamados, como também não se alcançará a integração dos trabalhadores na empresa com a alta rotatividade da mão-de-obra;
- 16) que a **estrutura sindical**, na hipótese de ser adotado o sistema plural, garanta essencialmente que:
  - a) deve caber **exclusivamente aos trabalhadores definir a escolha do sindicato mais representativo**, não podendo depender do Estado ou dos empregadores essa escolha;
  - b) a **base territorial** do sindicato **não poderá ser inferior à área de um município**, para não se cair no sindicato de empresa;
  - c) deve ser garantida a **representação da categoria** ou ramo de atividade e não apenas dos associados, para não cair na negociação por empresa, uma vez que a empresa não associada ao sindicato patronal não seria alcançada pela norma coletiva;
  - d) **contribuição** para a manutenção do sindicato **definida em assembléia, e descontada em folha, alcançando todos os trabalhadores da categoria** e não contribuição apenas de associados e por meio de manifestação prévia e expressa de cada trabalhador como querem os neoliberais;
  - e) preservação da **estabilidade sindical** e não sua supressão, como sustentam os neoliberais.

O presente estudo, portanto, é uma contribuição ao debate, **mas objetivando**



**DEFINIR PROPOSTAS** fugindo de bandeiras que se tornaram confusas porque **os neoliberais delas espertamente se apropriaram.**

Muitas outras sugestões podem ser apresentadas, com colocações completamente distintas e certamente mais sábias. O importante, no entanto, em nosso entender, é **pôr a bola no chão. Não podemos andar no escuro sem conhecer o caminho.** Esperamos que as sugestões apresentadas sejam assim como o início de uma partida que terá ainda longa duração, **apesar da urgência** que se tem, porque **os neoliberais têm o seu projeto claramente definido**, como exemplificam as propostas de alteração constitucional apresentadas na revisão constitucional fracassada em 1994, (Proposta nº 16.643, Deputado José Serra, Proposta nº 10.962, Dep. João Natal, Proposta nº 16.047, Deputada Regina Gordilho e inúmeras outras) no Parecer nº 50, da Revisão Constitucional de 1994, do então Deputado Nelson Jobim, hoje Ministro da Justiça, nas **CONCLUSÕES DA COMISSÃO DE MODERNIZAÇÃO DA CLT, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO**, na proposta de alteração legislativa apresentada pelo então Ministro do Trabalho Marcelo Pimentel e endossada pelo atual Ministro, nas **CONCLUSÕES DO INSTITUTO DE ESTUDOS AVANÇADOS DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**, nas **CONCLUSÕES DO FÓRUM NACIONAL DE DEBATES SOBRE CONTRATO COLETIVO E RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**, organizado pelo Ministério do Trabalho em 1994, **todas na linha neoliberal** e em seu bojo com propostas várias de descentralizar a negociação, desregular e “flexibilizar direitos”.

Essas são **algumas** questões básicas sobre o Contrato Coletivo de Trabalho, alcançando também a questão da organização sindical. Muitas outras existem, também importantes, que não chegaram a ser abordadas, especialmente para facilitar a compreensão de questão central.

Buscaremos em futuras publicações complementar os inúmeros temas que não foram tratados.

Creemos ser fundamental que o movimento sindical **atue com clareza**. Como regra, qualquer decisão é boa, quando é o resultado de um **convencimento** com dados reais, sem distorções, sem enganar.

Assim, o nosso esforço, certamente ainda com imperfeições, é o de trazer estudos e informações para a análise pelo movimento sindical e pelos parlamentares que irão votar essas questões.

Registre-se, finalmente, que em nenhum momento nos colocamos favoráveis ou contrários à adoção do contrato coletivo de trabalho e à mudança da estrutura sindical: apenas sinalizamos que qualquer alteração a ser feita não pode ser fruto de “oba, oba” ou de imprudência. A situação vigente **todos conhecem**: os sindicatos representam base mínimas municipais, que podem se fundir e constituir organizações estaduais ou nacionais, apenas não podendo o sindicato ter base territorial **inferior** ao município, o que é altamente favorável aos trabalhadores, para não cairmos na organização sindical por empresa (a organização sindical sofreu profunda alteração na

Constituição de 1988: foi proibida a intervenção ou interferência do Estado nas entidades sindicais, acabando o controle antes exercido pelo Ministério do Trabalho, podendo os trabalhadores fundirem as suas entidades sindicais a nível municipal, estadual ou nacional); os sindicatos representam toda a categoria e não apenas os associados e as suas negociações alcançam a todos os trabalhadores da base territorial, sindicalizados ou não; as empresas também estão representadas por suas organizações sindicais patronais e, assim, a negociação é de toda a categoria profissional com toda a categoria econômica, não decorrendo automaticamente a negociação empresa por empresa; pela legislação vigente as normas coletivas têm aplicação simultânea, com prevalência das cláusulas mais benéficas aos trabalhadores; a contribuição sindical atual está prevista em lei e as definidas em assembléia alcançam a todos os trabalhadores; os dirigentes sindicais estão protegidos com a estabilidade sindical; a pluralidade de posicionamentos ideológicos se faz na participação das diversas chapas que se inscrevam para as eleições sindicais, estabelecendo-se através da chapa eleita um comando unitário, uma representação unitária de toda a categoria. **As regras são muito claras e definidas.** Caso se promovam alterações é preciso que estas também sejam muito claras e definidas, pois em caso contrário acabaremos ficando com propostas como a do Ministro Serra, com os empregadores definindo qual o sindicato de trabalhadores que irá representá-los e talvez com contribuições sindicais dependendo de prévia e expressa aprovação individual de cada trabalhador, em cada negociação, para ingressarmos mais profundamente no mundo do neoliberalismo, onde **são ignorados os direitos coletivos.**

Estamos convencidos que não há necessidade de se fazer “a cabeça” de ninguém. As pessoas sabem, por mais humildes que sejam, encontrar as soluções certas, quando têm as informações corretas.

### ***Conselho Diretor do DIAP***

Presidente: Celso Napolitano, (SINPRO-SP)

1o. Vice-Presidente: Fernando A. Tollendal Pacheco

**(CONTEC/DF, FEEB/SP/MS, SEEB/Ribeirão Preto e FAABB)**

2o. Vice-Presidente: Paulo Sérgio Leal Alves (SINOPRO/DF)

3o. Vice-Presidente: Jacy Afonso (SEEB/DF)

4o. Vice-Presidente: Laerte Conceição M. de Oliveira (SEE/SP)

5o. Vice-Presidente: Setembrino de Menezes Filho (SINERGIA/DF)

Superintendente: Luiz Roberto, Vieira (SINDPD/DF/GO)

Suplente: Carlos Benedito Pereira (SINDÁGUA/DF)

Secretário: Carlos Everardo dos Santos (CONTEC/DF)

Suplente: Vicente Alvarenga Ribeiro (CONTEC/DF)

Tesoureiro: Elieto Gomes de Araújo (SINDAF/DF)

Suplente: Ionaldo Fernandes de Oliveira (SO/DF)

### ***Conselho Fiscal***

Efetivo: Luiz Francisco Cardoso (CONTEC/DF)

Suplente: Jamil Benke (CONTEC/DF)

Efetivo: José Gomes da Silva (SINDSAÚDE/DF)

Suplente: Marcílio Vieira de Oliveira (SINTAPPI/MG)

Efetivo: Jânio, Pereira Barbosa (SENGE/DF)

Suplente: Antônio Figueiredo Machado (SINTTEL/DF)

### ***Suplentes do Conselho Diretor***

Epaminondas Lino de Jesus (SINDAF/DF); Wanderlino de Carvalho (FNE/DF)

## QUEM É ULISSES RIEDEL

Professor universitário e advogado trabalhista, o coordenador deste trabalho é Diretor-Técnico do DIAP, órgão que ajudou a criar e ao qual emprestou o seu nome e prestígio, no apogeu de bem sucedida carreira profissional, quando sua banca contabilizava mais de uma centena de entidades sindicais como clientes. A escolha de seu nome para o cargo de Diretor-Técnico do DIAP levou em consideração sua experiência, capacidade profissional e dedicação à classe trabalhadora, mas seu apego aos princípios democráticos e sua atuação suprapartidária foram decisivos.

Ulisses Riedel fez história no movimento sindical como advogado trabalhista de projeção nacional. Desde sua formatura em direito, pela Faculdade Brasileira de Ciências Jurídicas, em 1959, no Rio de Janeiro, Riedel advoga exclusivamente para entidades sindicais de **trabalhadores**. Antes mesmo de concluir o curso, já dedicava sua vida à defesa dos assalariados, como empregado da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres.

Após uma rápida passagem pelos escritórios dos advogados trabalhistas José Francisco Boselli, em 1960, e Alino da Costa Monteiro, em 1961, Ulisses Riedel alçou vôo próprio como advogado do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Bebidas e Água Mineral do Rio de Janeiro e, dois anos depois, já era advogado de doze sindicatos no Rio de Janeiro, ampliando sua banca também para São Paulo, de tal sorte que, no golpe de 1964, já defendia dezesseis sindicatos de trabalhadores.

Sua atuação como professor universitário iniciou-se em 1967, quatro anos antes de mudar-se para Brasília, como professor da Faculdade de Direito da Universidade Gama Filho, no Rio de Janeiro. Com a transferência do Tribunal Superior do Trabalho para Brasília, em 1971, Ulisses trouxe sua banca para a nova Capital, para atuar principalmente junto ao TST. Seu escritório em Brasília, onde cinco dos seus sete filhos são advogados, atingiu a marca de uma centena de entidades sindicais.

Como estudioso das relações de trabalho no País e professor das cadeiras de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Prática Forense Trabalhista da Faculdade de Direito do CEUB - Centro de Ensino Unificado de Brasília desde 1971, Ulisses Riedel tem dedicado sua vida a essa causa. Esteve duas vezes nos Estados Unidos, em 1968 e **1987, para conhecer a organização sindical naquele país. Foi à Europa em 1994, também para conhecer de perto a organização dos trabalhadores europeus.**

Com a bagagem de quem já fez centenas de palestras e conferências, tanto em encontros de trabalhadores como nos congressos de advogados, juizes e magistrados, especialmente promovidos pela LTr, Ulisses Riedel representou os trabalhadores na comissão criada no Governo Figueiredo para a elaboração de um Código de Processo do Trabalho; foi membro do Conselho Nacional do Trabalho e participou do Fórum Nacional do Contrato Coletivo, na gestão do Governo Itamar Franco, num programa organizado pelo então Ministro do Trabalho, Walter Barelle.

O advogado e professor Ulisses Riedel, filiado ao PSB e 1º suplente do Senador Lauro Campos, eleito em 1994 pelo PT do Distrito Federal, é sem nenhum favor uma das maiores autoridades em relações de trabalho no País, área em que tem dado uma colaboração inestimável ao DIAP e aos trabalhadores brasileiros. Seu *“Estudo Sobre Contrato Coletivo de Trabalho”*, publicado neste primeiro número do *“Cadernos Debate DIAP”*, é testemunho disto.

Os editores