



Mundo sindical em ebulição

Uma conjunção de fatores, como se fosse um movimento sincronizado, colocou em alerta máximo as lideranças sindicais, tanto as que são a favor dos acontecimentos em curso, quanto as que são contrárias.

Trata-se da apresentação, em comissões do Congresso, de pareceres favoráveis à PEC 369/2005 e à Convenção 87 da OIT; da disputa entre os Ministérios do Planejamento e do Trabalho sobre a regulamentação da Convenção 151 da OIT; das denúncias envolvendo o ministro do Trabalho; e das notícias sobre deslocamento de decisões relativas a questões sindicais do Ministério do Trabalho para a Secretaria-Geral da Presidência da República.

De fato, foi muita coincidência a apresentação, em outubro passado, de parecer favorável à PEC 369/2005 na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, depois de mais de cinco anos sem qualquer andamento da matéria naquele colegiado, assim como a divulgação do parecer favorável à Convenção 87 da OIT, relativa à liberdade sindical, na Comissão de Assuntos

Sociais do Senado, onde aguardava manifestação desde 2003.

A disputa sobre a titularidade da competência para regulamentar a Convenção 151 da OIT, que trata da solução de conflitos e da negociação coletiva no serviço público, além de atrasar a regulamentação da matéria, tem causado grandes transtornos e dificuldades às entidades de servidores públicos nos três níveis de governo, já que a ausência de lei disciplinando o tema deixa os governos (federal, estadual e municipal) desobrigados de negociar condições de trabalho com os sindicatos de servidores.

O ponto central de discórdia, como não poderia deixar de ser, diz respeito à definição dos interlocutores que participam desse processo. O Ministério do Trabalho entende que, em face de ausência de regras claras sobre o enquadramento sindical dos servidores públicos, a lei deve disciplinar este aspecto, submetendo as entidades sindicais dos servidores ao sistema confederativo, ao princípio da unicidade sindical e ao sistema de custeio previsto na Constituição, visão rechaçada

pelo Ministério do Planejamento.

As denúncias envolvendo o Ministério do Trabalho, apesar de terem perdido intensidade, praticamente paralisaram a Pasta nos últimos dois meses, levando a toda ordem de especulação, desde a saída do ministro, até o deslocamento de algumas de suas atribuições para a Secretaria-Geral da Presidência da República.

Enquanto o movimento sindical dos trabalhadores se volta para os temas acima, o setor patronal investe sobre os direitos dos trabalhadores, forçando a votação de matérias de seu interesse, como o projeto de terceirização e o que elimina a contribuição adicional de 10% do FGTS devido no momento da demissão sem justa causa.

O momento requer prudência e cuidado na avaliação dessa agenda, que pode colocar em risco a unidade do momento sindical, especialmente das centrais sindicais, cuja importância para as conquistas recentes do movimento sindical é indiscutível.

A Diretoria

Convenção 151 da OIT

Em debate, o direito de negociação coletiva dos servidores públicos

Página 6

Simplex trabalhista

Uma nova tentativa de flexibilizar e reduzir direitos

Página 8

Terceirização

Comissão aprova regras para o exercício do trabalho terceirizado

Página 10

Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical pronta para votação no Senado

O Projeto de Decreto Legislativo do Senado (PDS) 16, de 1984, do Executivo, (PDC 58/84), que ratifica a Convenção 87 da OIT, sobre liberdade sindical e proteção ao direito sindical, está pronto para votação, com parecer favorável do senador Ricardo Ferraço (PMDB-ES), na Comissão de Assuntos Sociais. Na Câmara, o projeto foi aprovado em 29 de agosto de 1984. Trata-se da proposição mais antiga em tramitação no Congresso.

O QUE DIZ A CONVENÇÃO

O texto da Convenção, adotada em São Francisco (EUA) em 1948, por ocasião da 31ª sessão da Convenção Geral da OIT (Organização Internacional do Trabalho), dispõe sobre a liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização.

Isto é, estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituírem organizações que considerem convenientes e de a elas se filiarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre

uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas.

A Convenção, se aprovada pelo Congresso, vedará a dissolução ou suspensão de entidade sindical por via administrativa, bem como irá consagrar a irrestrita faculdade de articulação de entes de base em organismos superiores e de filiação a organizações internacionais.

A íntegra do parecer pode ser consultada na página do Diap na internet: www.diap.org.br.

Redução de gasto com servidor é rejeitado na Comissão de Finanças

A Comissão de Finanças e Tributação da Câmara aprovou, no dia 19 de outubro, o parecer contrário do relator, deputado Pepe Vargas (PT-RS), ao PLP 549/09, do Senado Federal, que congela o salário dos servidores por 10 anos.

No parecer, Vargas não tratou sobre a inadequação orçamentária e financeira do projeto, razão pela qual a matéria não vai ser arquivada e segue para apreciação da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, última

instância antes da votação do texto no plenário da Câmara. Caso também seja rejeitado neste colegiado, o projeto poderá ser arquivado.

No mérito, o relator rejeitou a proposição porque, entre outras razões, entende que “o período de vigência do projeto, 10 anos, é extremamente longo, dado o grau de incerteza acerca da operacionalização e dos resultados das medidas a partir dos parâmetros estabelecidos no projeto de lei

complementar. Existe o risco da medida se revelar inadequada às reais necessidades de gestão de recursos humanos ou do próprio controle de gastos.”

PRESSÃO SINDICAL

Entidades representativas dos servidores compareceram e acompanharam a discussão e votação do projeto, o que contribuiu para o desfecho favorável em relação aos interesses do funcionalismo e dos sindicatos dos servidores.

EXPEDIENTE

Publicação do DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

Endereço: SBS - Edifício Seguradoras
Salas 301/7 - 70093-900 - Brasília-DF
www.diap.org.br
diap@diap.org.br
Fones: (61) 3225-9704/9744
Fax: (61) 3225-9150

Supervisão

Ulisses Riedel de Resende

Edição

Viviane Ponte Sena

Redação

Alysson Alves, André dos Santos,
Antônio Augusto de Queiroz, Iva Cristina Pereira de Sant'Ana, Marcos Verlaïne, Neuriberg Dias do Rego,
Ricardo Dias de Carvalho, Robson Lopes Graça e
Viviane Ponte Sena

Diagramação

Fernanda Medeiros

Fone: (61) 3321-8200

Ilustração capa: Cerino

Impressão: Stephanie Gráfica e Editora
CONSELHO DIRETOR DO DIAP

Presidente

Celso Napolitano (SINPRO/SP e FEPESP)

Vice-Presidentes

José Augusto da Silva Filho (CNTC)
Wellington Teixeira Gomes (FITEE)
Aramis Marques da Cruz (Sindicato Nacional dos
Moedeiros)
João Batista da Silveira (SAAE/MG)
Lúcio Flávio Costa (CNPL)

Superintendente

Epiniondas Lino de Jesus (SINDAF/DF)

Suplente

Ricardo Nerbas (SINTEC/SP)

Secretário

Wanderlino Teixeira de Carvalho (FNE)

Suplente

Antônio de Lisboa Amâncio Vale (SINPRO/DF)

Tesoureiro:

Izac Antonio de Oliveira (FITEE)

Suplente:

Jacy Afonso de Melo (SEEB/DF)

Conselho Fiscal

Efetivos

Itamar Revoredo Kunert (Sind. Adm. de Santos/SP)
Douglas de Almeida Cunha (CNTS)
Vicente Venuk Pretko (SINTRACARP/PR)

Suplentes

Maria Aparecida Sousa (SEEB/DF)
Cledo de Oliveira Vieira (SINDJUS/DF)
Clóvis Matoso Vilela Lima (FEBRAD)

PRODUÇÃO LEGISLATIVA

Comissão de Trabalho: balanço e ameaças

Marcos Verlaine*

2011 chega ao fim e expõe contradições típicas do período que o mundo e o Brasil vivem. Enquanto os países da zona do euro, as economias desenvolvidas, se centrifugam, no Brasil vivemos um período de franca expansão econômica, de renda e emprego. Inclusive com aporte de recurso do governo federal para qualificação de mão de obra.

No Legislativo há também contradições que explicitam os momentos de fluxo e refluxo de nosso processo político.

De um lado o Congresso aprovou e a presidente Dilma sancionou neste ano cinco leis de longo alcance social: 1) a política do salário mínimo, cuja vigência vai até 2015, 2) a tabela progressiva do imposto de renda da pessoa física, 3) a certidão negativa de débitos trabalhistas, 4) o Pronatec, programa de investimentos na formação técnico-profissional do trabalhador-estudante de nível médio, e 5) o aviso prévio proporcional de até 90 dias.

Leia na página do DIAP artigo “Cinco leis para os assalariados e um saldo positivo em 2011” em que comento sobre cada uma delas.

Sem dúvida estas leis poderão ajudar a diminuir as enormes distâncias sociais em nosso País.

De outro lado, a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara, nesta sessão legislativa, atropelou o que poderia significar, na ótica dos trabalhadores, avanços substantivos nas relações de trabalho no Brasil.

Embora não tenha sido surpresa o resultado das votações, já que no colegiado se expressa uma síntese da força da grande bancada empresarial eleita no pleito de outubro de 2010. Segundo levantamento do DIAP, para cada dois deputados, um se diz empresário.

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

No primeiro semestre, a Comissão rejeitou, por ampla maioria de votos, a Convenção 158, da OIT, sobre a regulamentação da demissão imotivada. Neste caso, houve o agravante de o relator da matéria ter mudado o seu voto sem uma explicação plausível.

Agora, a Mensagem Presidencial está sob exame da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara, onde aguarda votação de parecer favorável do relator, deputado Ricardo Berzoini (PT-SP).

Mais recentemente, a CTASP rejeitou o PLP 8/03, do deputado licenciado Maurício Rands (PT-PE), cujo propósito é regulamentar o artigo 7º da Constituição para vedar a demissão sem justa causa. O projeto ainda será examinado pela CCJ e depois pelo plenário.

TERCEIRIZAÇÃO

O PL 4.330/04, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), que aprofunda a terceirização no Brasil também foi aprovado pela CTASP. Na ocasião, a bancada empresarial atropelou o debate sobre o tema, já que o presidente da Câmara, Marco Maia (PT-RS), havia criado uma comissão especial para discutir e encontrar um consenso sobre a controversa matéria.

O projeto está agora na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, cujo relator é o deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA).

Há ainda o PL 4.302/98, do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, que também está em discussão na CCJ, cujo relator é o deputado João Paulo Lima (PT-PE).

A comissão especial criada para construir um consenso em torno do tema e aprovar um texto que representasse a média do pensamento das centrais sindicais e das confederações patronais não alcançou esse objetivo. Assim, o parecer aprovado no final de novembro pelo colegiado dividiu as centrais e deverá gerar ainda muita polêmica. CUT e CTB foram contrárias

ao relatório do deputado Roberto Santiago (PSD-SP). UGT e Força Sindical apoiaram o texto.

CUT e CTB entendem que o projeto aprovado não proíbe a terceirização da atividade-fim; não atribui a responsabilidade solidária da contratante para garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores; e permite a terceirização na Administração Pública.

UGT e Força apoiaram a proposta de Santiago por entenderem basicamente que a regulamentação proposta determinará parâmetros e exigirá requisitos para as empresas que contratam mão de obra terceirizada funcionem.

Uma coisa é certa: essa divisão não será boa para encontrar um caminho para equacionar essa complexa realidade dos trabalhadores terceirizados.

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR

O PL 1.992/07, do Poder Executivo, que institui a previdência complementar do servidor público, é outra matéria polêmica. A proposta aplica aos servidores o teto de aposentadorias do Regime Geral da Previdência Social, a cargo do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), hoje limitada a R\$ 3.689,66.

Quem quiser ganhar mais vai ter que contribuir para um fundo de pensão privado, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp).

O projeto está em regime de urgência constitucional e poderá ter o parecer favorável aprovado na Câmara até meados de dezembro. Depois, a matéria será examinada pelo Senado.

AMEAÇAS

Em 2012, o movimento sindical deve ficar atento. Os setores interessados na flexibilização das relações de trabalho estão se rearticulando no Congresso, com uma série de iniciativas que poderão, se aprovadas, comprometer o Mundo do Trabalho.

O PL 948/2011, do deputado Laércio Oliveira (PR-SE), que altera a CLT, a fim de alterar a redação do parágrafo 2º do artigo 477 da CLT, trata dos efeitos da quitação das verbas rescisórias. O instrumento de rescisão terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Em resumo, este projeto tem por finalidade impedir que o empregado demitido possa reclamar na Justiça do Trabalho qualquer direito trabalhista que não tenha sido expressamente ressalvado no momento da rescisão contratual.

O texto, além de tentar valer-se da desatenção, ingenuidade ou desinformação do empregado, representa uma afronta ao princípio prescricional, previsto no inciso XXIX do artigo 7º da Constituição, segundo o qual é direito do trabalhador propor “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

O relator deste projeto na Comissão de Trabalho é o deputado e empresário Sandro Mabel (PMDB-GO).

SIMPLES TRABALHISTA

O PL 951/2011, do deputado Júlio Delgado (PSB-MG), instituiu o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal (Simples Trabalhista) para as microempresas e empresas de pequeno porte de que trata o artigo 3º da Lei Complementar 123 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte), de 14 de dezembro de 2006, na forma que especifica.

Pelo projeto, cria-se um simples trabalhista para as pequenas e microempresas, com a redução dos direitos trabalhistas dos empregados desses estabelecimentos. A proposta consiste em flexibilizar os direitos trabalhistas dos empregados de pequenas e microempresas, com redução dos encargos e custos da contratação, mediante acordo ou convenção coletiva específica ou, ainda, por negociação direta entre empregado e empregador, que terão prevalência sobre qualquer norma legal.

TRATAMENTO JURÍDICO DIFERENCIADO

O projeto, objetivamente, pretende incluir os direitos trabalhistas entre os incentivos previstos no artigo 179 da Constituição, segundo o qual “A União, os estados, o Distrito Federal e os municípios dispensarão às microempresas e às empresas de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei.”

Bem formulado, o Código do Trabalho, na prática, desmonta o Direito do Trabalho, que no Brasil é norma de ordem pública e caráter irrenunciável. O movimento sindical precisa ficar atento, pois estas proposições ameaçam sobremodo as relações de trabalho do Brasil

O dispositivo constitucional em questão, entretanto, não tem esse alcance. Ele foi concebido para permitir aos entes federativos proporcionarem tratamento jurídico diferenciado voltado para a simplificação das obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, sem qualquer menção ou margem para alcançar os direitos trabalhistas, que estão protegidos como cláusula pétrea no artigo 7º, do título II da Constituição, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Portanto, querer extrapolar os comandos constitucionais de proteção às empresas de pequeno porte, especialmente o inciso IX do artigo 170, que recomenda “tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País”, e o artigo 179, para incluir os direitos trabalhistas é forçar a barra.

O projeto aguarda votação do parecer favorável do relator, deputado Jorge Corte Real (PTB-PE), na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio.

CÓDIGO DO TRABALHO

O PL 1.463/2011, do deputado Silvio Costa (PTB-PE), instituiu o Código do Trabalho. Prevê direitos mínimos aos trabalhadores, tornando a composição entre as partes como reguladora das relações laborais.

Na prática, flexibiliza os direitos trabalhistas. Pela proposta de Código - que possui 240 artigos e está organizado em quatro livros (I - Do Direito Individual do Trabalho, II - Do Direito Coletivo do Trabalho, III - Das Penalidades e IV - Das Disposições Transitórias) - os direitos mínimos previstos podem ser alterados por meio: 1) de convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou 2) acordo individual, desde que o trabalhador perceba salário mensal igual ou superior a dez vezes o limite do salário de contribuição da Previdência Social.

O Código também trata da terceirização, da organização sindical e do financiamento das entidades sindicais, do direito de greve e do processo de negociação, individual ou coletiva, além dos quoruns e penalidades na hipótese de descumprimentos das regras e procedimentos previstos. Bem formulado, o Código, na prática, desmonta o Direito do Trabalho, que no Brasil é norma de ordem pública e caráter irrenunciável.

Ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive com a previsão de acordo individual entre empregador e trabalhador, desde que este tenha salário mensal igual ou superior a dez vezes o teto de contribuição do INSS (R\$ 36.896,60), elimina a figura do hipossuficiente nas relações de trabalho, princípio segundo o qual o empregado é a parte mais fraca econômica, social e politicamente na relação com o empregador.

Será constituída uma comissão especial para analisar a matéria.

Como se vê, o movimento sindical precisa ficar atento, pois estas proposições ameaçam sobremodo as relações de trabalho do Brasil.

(*) *Jornalista, analista político e assessor parlamentar do Diápio*

ASSISTÊNCIA MÉDICA

Aposentados e demitidos poderão manter plano de saúde

A Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) publicou no dia 25 de novembro a Resolução Normativa 279, que assegura aos demitidos e aposentados a manutenção do plano de saúde empresarial com cobertura idêntica à vigente durante o contrato de trabalho.

Para ter direito ao benefício, o ex-empregado deverá ter sido demitido sem justa causa e realizado o pagamento do plano de saúde.

A resolução entra em vigor 90 dias após sua publicação. Isto é, as regras começam a valer em 23 de fevereiro de 2012.

Os empregados demitidos poderão permanecer no plano de saúde por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos.

Já os aposentados que contribuíram por mais de dez anos podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria.

MODALIDADES DE PLANOS

Segundo a diretora adjunta de Norma e Habilitação dos Produtos da ANS, Carla Soares, as empresas poderão manter os aposentados e demitidos em um mesmo plano ativo ou fazer uma contratação exclusiva para eles.

“Se a empresa preferir colocar todos no mesmo plano, o reajuste será o mesmo para empregados ativos, demitidos e aposentados, caso contrário, poderá ser diferenciado”.

No caso de planos específicos em separado para aposentados e demitidos, o cálculo do percentual de

reajuste tomará como base todos os planos de ex-empregados na carteira da operadora. “O objetivo é diluir o risco e obter reajustes menores”.

MIGRAÇÃO ENTRE PLANOS

A norma prevê também a portabilidade especial, que poderá ser exercida pelo demitido e aposentado durante ou após o término do seu contrato de trabalho. Com a portabilidade o beneficiário poderá migrar para um plano individual ou coletivo por adesão sem ter de cumprir novas carências.

Esta resolução ficou em Consulta Pública por 60 dias, no período entre abril e junho/2011, e recebeu sugestões por parte da sociedade civil e dos agentes regulados.

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE A RESOLUÇÃO 279 DA ANS

Quem tem direito a manter o plano de saúde?

Empregados demitidos sem justa causa e aposentados que tenham contribuído com o plano empresarial.

As novas regras valem para que planos?

Para todos os planos contratados a partir de janeiro de 1999 ou adaptados à Lei 9.656, de 1998.

Há alguma condição para a manutenção do plano?

Sim, o ex-empregado deverá ter contribuído no pagamento do plano e assumir integralmente a mensalidade após o desligamento da empresa.

Por quanto tempo o ex-empregado poderá ficar no plano?

Os demitidos sem justa causa poderão permanecer no plano de saúde por um período equivalente a um terço do tempo em que contribuíram com o plano, respeitado o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos

ou até conseguirem um novo emprego que tenha o benefício de plano de saúde.

Os aposentados que contribuíram por mais de dez anos podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior, cada ano de contribuição dá direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria.

Como será feito o reajuste?

A empresa poderá manter os aposentados e demitidos no mesmo plano dos ativos ou fazer uma contratação exclusiva para eles. No segundo caso, o reajuste será calculado de forma unificada com base na variação do custo assistencial (sinistralidade) de todos os planos de aposentados e demitidos da operadora de saúde.

Quem foi demitido ou aposentado antes da vigência da norma também será beneficiado?

Sim. A norma regulamenta um direito já previsto na Lei 9.656, de 1998.

A contribuição feita pelo empregado antes da vigência da Lei 9.656, de 1998, também conta?

Sim, o período de contribuição é contado independente da data de ingresso do beneficiário no plano de saúde.

A manutenção do plano se estende também aos dependentes?

A norma garante que o trabalhador demitido ou aposentado tem o direito de manter a condição de beneficiário individualmente ou com seu grupo familiar. Garante também a inclusão de novo cônjuge e filhos no período de manutenção da condição de beneficiário no plano de demitido ou aposentado.

Como fica a situação do aposentado que permanece trabalhando na empresa?

Neste caso, mantém-se a condição do beneficiário como aposentado.

O debate sobre o direito de negociação coletiva dos servidores públicos

*Antônio Augusto de Queiroz**

O Direito Sindical, para que seja pleno, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pressupõe a liberdade de organização e filiação, a garantia de mecanismos de solução de conflitos, incluindo a negociação coletiva, e o direito de greve. Estes princípios são universais e valem para todos os trabalhadores, inclusive os do setor público.

A OIT, para dar efetividade ao tripé da organização sindical (liberdade de organização, direito de greve e negociação coletiva), editou várias convenções internacionais, tendo o Brasil ratificado, entre outras, a Convenção 154 sobre negociação coletiva, em 1992, e a Convenção 151, que assegura a promoção e a defesa dos interesses dos trabalhadores da função pública, nos três níveis de governo (municipal, estadual e federal), em 2010.

A Constituição brasileira reconhece, em sua plenitude, esses direitos aos trabalhadores do setor privado (artigos 7º, inciso XXVI, 8º e 9º da Constituição Federal), mas restringe sua aplicação para os servidores públicos. O artigo 37 da Constituição (incisos VI e VII) garante aos servidores: 1) sem restrições, o direito de associação sindical, e 2) nos termos e limites de lei específica, o direito de greve. É omissivo quanto à negociação coletiva.

Nesse sentido, a vigência da convenção 151 da OIT é fundamental porque ela poderá suprir essa lacuna em relação à negociação no serviço público, obrigando o Estado

brasileiro a aplicar os princípios da convenção em sua legislação e em suas práticas nacionais, e, com isto, garantir a "instauração de processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública".

Passado um ano e cinco meses do depósito do registro da ratificação da convenção perante a OIT, ocorrido em junho de 2010, o governo brasileiro ainda não adequou a sua legislação aos princípios da Convenção, entre outras razões, por disputa entre dois ministérios: o do Trabalho, e do Planejamento

Entretanto, passado um ano e cinco meses do depósito do registro da ratificação da convenção perante a OIT, ocorrido em junho de 2010, o governo brasileiro ainda não adequou a sua legislação aos princípios da Convenção, entre outras razões, por disputa entre dois ministérios: o do Trabalho, e do Planejamento. O governo, que deixou de promover a adequação de sua legislação ao texto da convenção no prazo de um ano, já está sujeito a denúncias que poderão resultar em censura ou punição ao País por descumprimento de tratados internacionais.

A regulamentação da Convenção, para que tenha vigência no Brasil, exige a propositura de lei ou leis com regras gerais sobre: 1) os processos de solução de conflitos

nas relações de trabalho do setor público, devendo prever a negociação, a conciliação, a mediação ou a arbitragem, além da definição dos critérios para participação das entidades; 2) as garantias dos dirigentes sindicais, inclusive a liberação para efeito de participar do processo de negociação; e 3) o direito de greve, em caso de frustração da negociação.

O impasse está posto. De um lado, a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, reivindica o direito de propor os projetos lei, já que lhe cabe promover a negociação em nível de governo federal. De outro, a Secretaria de Relações de Trabalho do Ministério do Trabalho, que tem a competência de tratar sobre relações de trabalho no País, não abre mão de propor a regulamentação.

A divergência não se limita apenas à competência ou à prerrogativa de propor a legislação, mas alcança também, e principalmente, o formato e o conteúdo da regulamentação. O Ministério do Trabalho entende que, em face de ausência de regras claras sobre o enquadramento sindical dos servidores públicos, a lei deve disciplinar este aspecto, submetendo as entidades sindicais dos servidores ao sistema confederativo, ao princípio da unicidade sindical e ao sistema de custeio previsto na Constituição, visão rechaçada pelo Ministério do Planejamento.

O Ministério do Planejamento, por sua vez, elaborou três minutas de anteprojeto de lei sobre o tema, em cumprimento a termo de compromisso assinado com algumas

entidades sindicais de âmbito nacional. Uma minuta de caráter geral, valendo para os três níveis de governo (união, estados e municípios) e duas específicas para a União. Destas, uma dispõe sobre afastamento de dirigentes sindicais e as outras disciplinam o funcionamento do Sistema Nacional de Negociação Permanente no âmbito do Poder Executivo Federal, no qual admite apenas entidades de representação geral e de abrangência nacional.

Na minuta de caráter geral, com princípios válidos para os três níveis de governo, o anteprojeto do Ministério do Planejamento dispõe sobre o tratamento de conflitos e estabelece as diretrizes básicas da negociação coletiva, inclusive o direito de greve, e reconhece

como preceito constitucional indissociável da democratização das relações de trabalho a liberdade de associação sindical, a negociação coletiva e o direito de greve, mas não trata da estrutura sindical.

Já a minuta de anteprojeto, formulada em grupo de trabalho no âmbito do Ministério do Trabalho, além de tratar da solução de conflitos, do direito de greve e da liberação de dirigentes sindicais, determinando sua aplicação aos três níveis de governo, também submete a organização dos servidores públicos ao sistema confederativo, ao princípio da unicidade e à forma de custeio das entidades sindicais do setor privado, que inclui a contribuição sindical e a negocial ou assistencial, além da

mensalidade descontada diretamente dos sócios.

Enquanto o impasse não é superado, perdem todos. Perdem os servidores, porque não terão instrumentos para forçar a negociação. Perde o País, porque fica sujeito a censura ou punição internacional. E perde o Governo, que ficará com a imagem negativa perante a OIT e aos demais órgãos das Nações Unidas. Os servidores, além de denunciar o não cumprimento da convenção, devem pressionar o governo e o Congresso para a imediata regulamentação, sob pena de ficarem mais um ano sem negociação salarial e de condições de trabalho.

() Jornalista, analista político, diretor de Documentação do Diap*

Previdência faz campanha para que donas de casa tenham benefício

O Ministério da Previdência promove uma campanha para que donas de casa de baixa renda se inscrevam na Previdência Social. Veiculada em rádio e televisão, a peça publicitária incentiva as donas de casa a contribuírem com 5% do salário mínimo, o que equivale hoje a R\$ 27,25.

Em 1º de janeiro de 2012 o salário mínimo subirá para R\$ 623 e o valor da contribuição passará a ser de R\$ 31,15.

Para se inscrever é necessário que as donas de casa se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico, tenham renda familiar de no máximo dois salários mínimos (R\$ 1.090) e estejam inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais (CadÚnico).

A campanha tem como objetivo angariar novas contribuições e garantir a proteção social da Previdência para as donas de casa. Ao se inscrever, elas passam a ter direito a benefícios como o salário maternidade e o auxílio doença, além do benefício da aposentadoria por idade após a contribuição por 15 anos e 60 anos de idade.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 6 milhões de donas de casa preenchem as condições para se inscrever no benefício.

As donas de casa interessadas em fazer a inscrição devem ligar para o número da Previdência, o 135. Nesse telefone é possível receber orientações e fazer o cadastro no Regime Geral de Previdência Social.

Salário Mínimo será de R\$ 623 a partir de 1º de janeiro de 2012

O Governo Federal anunciou no dia 21 de novembro que o novo valor do salário mínimo a partir de 1º de janeiro de 2012 será de R\$ 623.

O piso é maior que a previsão inicial de R\$ 619,21 e que havia sido enviado em agosto ao Congresso Nacional na proposta orçamentária de 2012. O aumento é fruto da atualização dos parâmetros econômicos utilizados na proposta orçamentária do próximo ano, tendo sido elevado o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) de 5,7% para 6,3%.

Com a atualização de dados, o reajuste do salário mínimo, previsto inicialmente para ser de 13,62%, subiu para 14,26% em relação ao atual valor de R\$ 545.

O novo valor do salário mínimo dá continuidade ao acordo celebrado na gestão do presidente Lula com o movimento sindical e a sociedade brasileira tendo como parâmetros de reajuste a inflação de 2011 mais a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) de 2010, que foi de 7,5%.

SIMPLES TRABALHISTA

Mais uma tentativa de flexibilizar direitos dos assalariados

Neuriberg Dias*

Na sombra da geração de emprego formal no País, por meio da redução de encargos sociais e dos custos da contratação de trabalhadores, o Projeto de Lei 951/11, apresentado pelo deputado Júlio Delgado (PSB-MG) estabelece o Programa de Inclusão Social do Trabalhador Informal, denominado de Simples Trabalhista, que oculta, em sua essência, a flexibilização e redução de direitos consagrados na legislação em vigor.

Números de 2008 e 2009 revelam que o mercado brasileiro das micro e pequenas empresas responde por mais de 99% dos 5,8 milhões de negócios formais existentes no Brasil e empregam 52,3% ou 13,1 dos 24,9 milhões de trabalhadores com carteira assinada. Os dados são do Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa elaborado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

ARGUMENTOS DA PROPOSIÇÃO

A justificativa do PL 951 sinaliza de maneira clara e objetiva as reais intenções da matéria: “solução dos problemas de contratação pela via do entendimento (diga-se, a sobreposição do negociado sobre o legislado), no qual empregadores e trabalhadores estabelecerão proteções mínimas para quem não tem nenhuma proteção – os informais. A adesão ao programa será voluntária.”

E continua: “O projeto tem como base a criação de mecanismos para que as microempresas e empresas de pequeno porte realizem negociações coletivas em separado que sejam condizentes com suas reais condições já que atualmente a CLT estabelece de modo rígido e genérico todas as condições de trabalho, sem distinguir o tamanho da empresa.”

A matéria também apresenta o seguinte diagnóstico a favor de sua aprovação: “raramente as microempresas e as empresas de pequeno porte conseguem seguir o que é negociado por empresas de grande porte e que fazem

parte da mesma categoria econômica das primeiras.”

Nesse sentido, sustenta o autor do projeto: “ocorrem despesas insustentáveis, que desestimulam o emprego formal e estimulam o emprego informal. Assim sendo, impõe-se que, respeitado o princípio da livre negociação, essas empresas, junto com seus empregados, encontrem formas mais realistas de contratação do trabalho formal.”

FLEXIBILIZAÇÃO E REDUÇÃO DE DIREITOS

No entanto, ao analisar os impactos do PL 951 e do substitutivo do deputado Jorge Corte Real (PTB-PE), apresentado na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC), é possível destacar pontos que geram insegurança para os empregadores e retiram direitos da classe trabalhadora.

Na aplicação da norma, por exemplo,

Para o aumento na geração de emprego formal no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte, o projeto reduz de 8% para 2% a alíquota do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Acaba, portanto, com essa importante poupança criada na década de 60 para proteger o trabalhador demitido sem justa causa

o texto original do PL 951 estabelece no seu artigo 2º que a participação das empresas no Simples Trabalhista será opcional e dependerá do preenchimento de um termo de opção a ser entregue ao Ministério do Trabalho.

E, no parágrafo primeiro do mesmo artigo, a proposição define que o Simples Trabalhista somente se aplicará aos trabalhadores das microempresas e empresas de pequeno porte que não tenham seus vínculos empregatícios devidamente registrados na Carteira de

Trabalho, conforme obrigam os artigos 13 e 29 da CLT.

A normatização transfere ao Capital em relação ao Trabalho o monopólio da livre negociação, reduzindo ou liquidando com o papel do sindicato, estabelecendo que: a) nos acordos ou convenções coletivas de trabalho poderá ser fixado regime especial de piso salarial e compensação de excesso de horas em outro dia, se aplicado em domingos e feriados; e b) acordo escrito, firmado entre empregador e empregado, poderá fixar o horário normal de trabalho do empregado durante o gozo do aviso prévio, o pagamento da gratificação salarial em até seis parcelas e fracionar as férias no limite de três períodos.

No substitutivo, o relator incluiu no Simples Trabalhista a figura do empreendedor individual, dando margens ao entendimento de que a futura lei poderá ser aplicada tanto para os atuais empregados quanto para os futuros trabalhadores de microempresas e empresas de pequeno porte, que deverão cumprir as normas que forem estabelecidas na negociação entre os patrões e seus empregados. Ocorrerá, portanto, a prevalência do negociado sobre o legislado, um xeque-mate aos diretos da CLT.

Para o aumento na geração de emprego formal no âmbito das microempresas e empresas de pequeno porte, o projeto reduz de 8% para 2% a alíquota do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Acaba, portanto, com essa importante poupança criada na década de 60 para proteger o trabalhador demitido sem justa causa.

Outro ponto que merece destaque e reflexão por parte dos assalariados, do movimento sindical e da sociedade é o dispositivo suprimido que trata sobre o papel do MTE de criar, supervisionar e acompanhar, por meio de uma comissão tripartite, os acordos e convenções coletivas que forem celebrados a partir do Simples Trabalhista.

Portanto, o PL 951/11 se junta às outras tentativas em andamento no Le-

gislativo de flexibilizar e suprimir direitos trabalhistas. Dentre as quais, destaque para o PL 1.463/2011, de iniciativa do deputado Silvio Costa (PTB-PE), que institui o Código do Trabalho e elimina a figura do hipossuficiente nas relações de trabalho, princípio segundo o qual o empregado é a parte mais fraca econômica, social e politicamente na relação com o empregador.

O movimento sindical deve ficar em estado de alerta já que o PL 951 está na pauta da Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio (CDEIC) e os empresários já sinalizaram, em reunião realizada no Grupo de Trabalho que promove a Câmara de Negociação de Desenvolvimento Econômico e Social, que querem sua aprovação o quanto antes.

O projeto ainda será examinado pelas Comissões de Trabalho, de Administração e de Serviço Público (CTASP) e de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara, momento no qual não se poderá perder a oportunidade de barrar mais essa famigerada investida contra os assalariados.

**Assessor parlamentar do Diap*

Pesquisadores comparam relações de trabalho entre Brasil e Alemanha

A Comissão de Trabalho da Câmara realizou no dia 23 de novembro palestra para apresentação do resultado de uma pesquisa comparativa entre Brasil e Alemanha no campo das relações do trabalho.

A palestra contou com a presença dos professores José Pastore, docente em Relações do Trabalho na USP, e Werner Eichhorst, especialista do Instituto de Estudos do Trabalho de Bonn, na Alemanha, além membros da comissão.

Pastore abriu a palestra relatando que Brasil e Alemanha têm muitas diferenças, entre elas, a educação, a economia e as relações de trabalho. Porém, tem uma similaridade: a taxa de desemprego é relativamente baixa.

FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo Pastore, para enfrentar as crises econômicas, a Alemanha tem a rotina de flexibilizar direitos trabalhistas, como a redução da jornada de trabalho e do salário para a preservação do emprego e a manutenção do quadro de pessoal, diferentemente do Brasil, que não tem essa prática.

Na opinião do professor, o Brasil tem aversão ao termo “flexibilização”, que seria um ponto importante em momentos de crise. Para Pastore, seria útil sua adoção tanto para empresas como empregados para resguardar empregos e manter o quadro de trabalhadores formalizados no mercado.

Pastore acrescentou, ainda, que empresas que utilizaram esse expediente tiveram resultados positivos e apontou três motivos para a não utilização dessa prática:

1) sufoco econômico muito grande. Por isso, na crise de 2008 e 2009, o

Brasil teve, em dezembro/2008, 650 mil empregados formais demitidos e, em janeiro/2009, cerca de 120 mil;

2) os sindicatos laborais rejeitaram o uso da flexibilização, ou seja, a redução da jornada de trabalho, a redução do salário ou a criação do banco de horas, enquanto os sindicatos patronais queriam uma negociação nesse sentido; e

3) muitas empresas não usaram da flexibilização por receio de mais tarde estarem envolvidas em questões jurídicas e terem que pagar ações trabalhistas movidas pelos trabalhadores questionando a sua adoção.

ALEMANHA

Em seguida, o professor Werner explanou que a flexibilização é uma prática rotineira na Alemanha e apresenta resultados positivos. Porém, outros países da Europa aplicaram esse expediente e não obtiveram êxito.

Na Alemanha, apesar da queda do PIB, a taxa de formação de novos postos de trabalho continua a aumentar e o setor mais afetado é o da exportação.

ASSISTÊNCIA DO GOVERNO

O cenário constatado na Alemanha só é possível graças ao apoio e custeio do governo e das instituições que apóiam as iniciativas de flexibilização. Os empregados não sentem no bolso a redução salarial já que o governo complementa com 2/3 os salários dos trabalhadores. O diálogo entre as partes – empregadores e empregados – é parte integrante do processo de flexibilização.

SEGURO-DESEMPREGO

Outro fator apresentado pelo professor Werner é que o trabalhador também tem sua parcela de participação no pagamento do seguro-desemprego juntamente com as empresas e gover-

no. Porém, não explicou como é essa colaboração.

RELAÇÕES SINDICAIS

Foi questionado pelo deputado Ronaldo Nogueira (PTB-RS) quanto às relações sindicais na Alemanha, país no qual seis milhões de trabalhadores fazem parte dos sindicatos e não são obrigados a se sindicalizar. Detalhe: as entidades funcionam dentro das empresas. Isto é, os trabalhadores são organizados por local de trabalho.

Em resposta à pergunta, o professor Werner disse que a contribuição para o sindicato é em média de 1% do salário, pago mensalmente e de caráter não obrigatório. Afirmou, ainda, que existem 20 sindicatos na Alemanha, e desses, oito são mais expressivos.

FLEXIBILIZAÇÃO EMERGENCIAL

Werner deixou claro que a flexibilização de direitos é uma prática emergencial, deve ser aplicada por curtos períodos. Sua aplicação para os trabalhadores autônomos é permeada por diversas dificuldades, mas que já estão sendo criadas medidas de proteção visando sua plena aplicação nessa modalidade de atividade laboral.

Em contraponto, o deputado Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), que é presidente da Força Sindical, destacou que no Brasil, infelizmente, flexibilizar significa reduzir direitos. Sua prática nefasta não se restringe apenas em momentos de crise.

O deputado Vicentinho (PT-SP), que já presidiu a Central Única dos Trabalhadores (CUT), disse conhecer as relações sindicais da Alemanha e esclareceu que Brasil e Alemanha são duas realidades diversas, com economias distintas, e que não procede fazer comparações.

Terceirização: Comissão Especial aprova parecer do deputado Roberto Santiago

Iva Cristina e Neuriberg Dias*

Em sessão ordinária realizada em 23 de novembro, na Comissão Especial destinada a promover estudos e proposições voltadas para a regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil, foi aprovado o substitutivo do deputado Roberto Santiago (PSD-SP) ao PL 4.330/2004, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), por 14 votos favoráveis e dois contrários.

Com isso se encerra o ciclo de debates sobre a criação do marco regulatório no âmbito do colegiado especial. Ao logo de cinco meses de trabalho foram realizadas quatro audiências públicas que contaram com 21 expositores, que apresentaram opiniões, sugestões e demandas dos atores sociais diretamente envolvidos com a terceirização.

Em seu relatório, o deputado Santiago realçou o papel do movimento sindical, do segmento empresarial e do Governo no sentido de combater entraves por meio do diálogo que se cristalizou ao longo de 13 anos na Câmara dos Deputados, iniciado a partir do envio ao Congresso do PL 4.302/1998 no Governo Fernando Henrique Cardoso.

O relatório final aprovado está organizado em quatro partes. A primeira parte faz uma introdução ao tema. Em outra parte, há um balanço das atividades, contendo

um levantamento das proposições em tramitação na Câmara dos Deputados e um resumo das quatro audiências públicas. Outro trecho apresenta as propostas da Comissão, organizadas numa análise da situação e conteúdo da sugestão do substitutivo. E por fim, na última parte, são contempladas as considerações finais.

Na proposta adotada pelo colegiado, destaca-se a definição da empresa prestadora de serviço como empresa especializada que presta à contratante serviços determinados e específicos. Será permitida mais de uma especificidade no caso de atividades correlatas.

Para evitar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, a proposta estende à empresa prestadora de serviços as mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transportes, atendimento médico ou ambulatório da empresa contratante

Com a medida, espera-se beneficiar as empresas sérias eliminando a existência de empresas “genéricas”, fortalecer a atuação das entidades sindicais por garantir aos trabalhadores o enquadramento sindical e dirimir a questão de atividade-meio versus atividade-fim.

A norma também abrange o setor público incluindo as empresas pú-

blicas e as sociedades de economia mista, bem como as subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Quanto à parte mais fraca na relação triangular da terceirização de serviços, o substitutivo estabelece uma rede de garantias em favor dos trabalhadores, dentre as quais o capital social compatível com o número de trabalhadores; a aplicação da alíquota de 8% sobre o contratado para formação de um fundo de garantia; a formulação da regra de transição, que consiste na transformação de subsidiária em solidária, se a empresa contratada não fiscalizar conforme estabelecido na Lei.

Para evitar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, a proposta estende à empresa prestadora de serviços as mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transportes, atendimento médico ou ambulatório da empresa contratante.

PROCESSO DE VOTAÇÃO

Entre os representantes dos trabalhadores, não há consenso sobre a matéria; alguns discordam do substitutivo apresentado pelo relator.

Discutiu a matéria o deputado Vicentinho (PT-SP), contra; o deputado Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), a favor; o deputado Policarpo (PT-DF), contra; e o deputado Reinaldo Azambuja (PSDB-MS), a favor.

Apresentaram votos em separado o deputado Vicentinho (PT-SP) e os deputados Assis Melo (PCdoB-RS), Alice Portugal (PCdoB-BA), Policarpo (PT-DF) e Eudes Xavier (PT-CE), em conjunto.

Em votação nominal, o relatório foi aprovado, com 14 votos favoráveis e 2 contrários.

Votaram "sim" os deputados: Alfredo Kaefer (PSDB-PR), Augusto

Coutinho (DEM-PE), Carlos Sampaio (PSDB-SP), Darcísio Perondi (PMDB-RS), Dr. Ubiali (PSB-SP), Efraim Filho (DEM-PB), Gorete Pereira (PR-CE), Jerônimo Goergen (PP-RS), Laercio Oliveira (PR-SE), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), Reinaldo Azambuja (PSDB-MS), Roberto Santiago (PSD-SP), Ronaldo Nogueira (PTB-RS) e Sandro Mabel (PMDB-GO).

Votaram "não" os deputados:

Policarpo (PT-DF) e Vicentinho (PT-SP).

PRÓXIMOS PASSOS

A matéria também já foi aprovada nas Comissões de Desenvolvimento Econômico e de Trabalho. Agora, segue para a Comissão de Constituição e Justiça, onde foi designado como relator o deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA).

**Assessores do Diap*

Principais destaques debatidos na Comissão Especial

1) Responsabilidade subsidiária versus solidária

A responsabilidade solidária é defendida pelos representantes dos trabalhadores por entenderem que trará segurança aos trabalhadores. Porém, defendem também a necessidade de controle e fiscalização do contratado pela tomadora para garantir o pagamento dos direitos e obrigações. Essa alternativa ainda encontra resistência no segmento empresarial.

2) Paridade entre empregados e terceirizados

Há a concordância quando se trata da equidade entre empregados e terceirizados, pois a pessoa humana deve ser respeitada, para não provocar discriminação e preconceitos.

3) Valorização do trabalho e do trabalhador (qualificação e especialização)

Mais um ponto de consenso no debate foi a questão da valorização do trabalho e do trabalhador, pois isso vai melhorar a qualidade do serviço e do trabalho.

4) Atividades-meio e fim

Este é um ponto em que não há concordância do que deve ou não ser terceirizado (atividade meio e fim). Todos entendem que trata-se de um conceito de difícil definição.

5) Meio ambiente de trabalho adequado (acidente de trabalho)

Há consenso com relação a este item. Tanto tomadora e contratada devem ser responsáveis pelo ambiente de trabalho adequado para evitar acidentes de trabalho.

6) Precarização das relações de trabalho e enfraquecimento da organização sindical

Enfatizou-se que não se deve precarizar as relações de trabalho para que não haja o enfraquecimento da organização sindical, respeitando assim as convenções e acordos coletivos. A contratação de trabalhadores terceirizados pode enfraquecer a organização sindical, pois desagrega a categoria profissional.

7) Ampliação do debate para o setor público

Destacou-se a necessidade de ampliação da discussão sobre a terceirização do trabalho no setor público. A contratação por meio de licitação é considerada nefasta. Essa modalidade de contratação pelo menor preço, além de não garantir a qualidade do trabalho não assegura o pagamento de direitos e deveres pela contratada.

CORRUPÇÃO

Financiamento de campanha e benefícios para o setor privado

*Antônio Augusto de Queiroz**

Nunca na história do Brasil a política esteve tão exposta à visitação pública. Não existe evidência de que a corrupção fosse menor no passado. Era menos visível. As afirmações são da socióloga e cientista política Maria Hermínia, ex-presidente da Associação Brasileira de Ciência Política (ABCP).

De fato, os avanços na tecnologia da informação e da comunicação e os mecanismos de transparência, combinados com a fiscalização da mídia e da sociedade e o controle do Estado, facilitam o monitoramento das políticas públicas e jogam luzes sobre desvios de conduta, ilegalidades, conflitos de interesse, desleixo na gestão dos recursos públicos e a prática de corrupção.

Esta, como elemento inerente à vida em sociedade, vai continuar existindo, mas é preciso, além da investigação e da divulgação, que se tomem medidas que aumentem os custos do comportamento corrupto, nos campos civil e penal, e eliminem as brechas, as falhas ou as oportunidades que possibilitam tal conduta.

Nessa linha, para ficarmos apenas nos governos do PT, tem havido um esforço grande em termos tanto de mudança legal quanto de autonomia dos órgãos de fiscalização e controle, especialmente a Controladoria-Geral da União (CGU), a Polícia Federal, o Ministério Público e a Advocacia-Geral da União, para apurar, denunciar e punir com rigor.

No plano normativo, nos governos Lula foi criado o Portal da Transparência (www.portaltransparencia.gov.br), aprovada e promulgada a convenção Contra a Corrupção, sancionadas as leis de iniciativa popular contra a

compra de votos e da Ficha Limpa, assim como a lei complementar do gasto público, ou Lei Capiberibe.

Na gestão Dilma, além do decreto do Governo Aberto e da aprovação da Lei Geral de Acesso à Informação, tem havido forte pressão do Palácio do Planalto sobre o Congresso para concluir a votação dos projetos de lei sobre conflito de interesse, de responsabilização da pessoa jurídica e combate à lavagem de dinheiro.

A corrupção se manifesta, de modo mais ostensivo, em duas frentes: na necessidade de financiamento de campanha, de um lado, e no desvio de recursos para benefício do setor privado, de outro. O enriquecimento ilícito de servidor é mais fácil de prevenir, detectar e punir

A corrupção se manifesta, de modo mais ostensivo, em duas frentes: na necessidade de financiamento de campanha, de um lado, e no desvio de recursos para benefício do setor privado, de outro. O enriquecimento ilícito de servidor, apesar de presente na Administração Pública, é mais fácil de prevenir, detectar e punir.

As denúncias, algumas vezes sem fundamento, têm se constituído em arma política, mais para fazer disputa ideológica e comercial contra o governo do que propriamente para resolver o problema que deu origem ou motivou a prática de corrupção.

A espetacularização da notícia e o tom de escândalo, quando desprovidos de prova, em lugar de conscien-

tizarem o povo, levam ao descrédito das instituições e, em consequência, da democracia.

Como diz o cientista político e sociólogo Luiz Werneck Vianna, "os escândalos revelam a imperfeição do sistema de representação, mas escondem as deficiências estruturais da nossa República". Refere-se, essencialmente, à ausência de propostas dos denunciadores para resolver os problemas que deram origem ao escândalo.

A ausência de projetos alternativos, embora em menor intensidade, é que tem levado a oposição a optar pelo debate moral, de desqualificação dos aliados do governo, em vez de pelo debate político ou programático.

Não existe, por exemplo, apoio ostensivo da oposição ao financiamento público de campanha em substituição ao privado, uma das principais fontes de corrupção, ou disposição em aprovar uma lei que puna, além do corrupto, o corruptor, em geral uma pessoa jurídica. Também pouco concordância em ampliar o número de funcionários, se não para ter um fiscal da despesa para cada fiscal da receita, pelo menos pessoal suficiente para prevenir, detectar e punir a corrupção.

O caminho é continuar aperfeiçoando os mecanismos de controle, ampliando a prestação de contas e a responsabilização, a partir da gestão de risco, da auditoria interna, da política de transparência e participação social, além de mudanças na legislação para que haja celeridade na punição - civil e penal - dos sujeitos ativos e passivos da corrupção.

**Jornalista, analista político e diretor de Documentação do Diápio. Publicado originalmente na edição 94, novembro de 2011, da revista Teoria&Debate*