

# A REFORMA SINDICAL DO GOVERNO LULA

---

*Davi Furtado Meirelles\**

**SUMÁRIO:** 1. A estrutura sindical vigente; 2. A necessidade de mudanças; 3. O Fórum Nacional do Trabalho; 4. Os exemplos do ABC paulista.

## 1. A estrutura sindical vigente

A organização sindical brasileira, até o advento da Constituição Federal de 1988, era regulamentada basicamente pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que permitia uma forte intervenção do Estado nas relações coletivas de trabalho.

O princípio da liberdade sindical veio consagrado no caput do artigo 8º da CF e revogou muitos dos dispositivos consolidados, principalmente os que se referiam à organização interna dos sindicatos, tais como a constituição dos mesmos, a forma de associação, as suas prerrogativas, seus deveres, o modelo de administração, os procedimentos e prazos do processo eleitoral, a fiscalização e a gestão financeira.

Todavia, o próprio artigo 8º constitucional, em seus incisos, permitiu certos entraves à plena liberdade sindical. Como exemplo, a manutenção da unicidade sindical (artigo 8º, inciso II, da CF), que não permite a constituição de mais de um sindicato por base territorial, sendo esta, no mínimo a área de um município. Também, o não banimento da contribuição sindical obrigatória e, mais ainda, a instituição da contribuição confederativa (artigo 8º, inciso IV, da CF) gerou milhares de sindicatos,<sup>1</sup> porém, a grande maioria deles sindicatos de gaveta, inoperantes, fantasmas, sem qualquer representatividade.

Da mesma forma, o enquadramento sindical por categoria, ou por profissão, gerou distorções no sistema. Veja-se o que acontece na Volkswagen do Brasil Ltda., na planta situada em São Bernardo do Campo, a maior empresa da região. A companhia convive com mais de 30 (trinta) sindicatos entre os seus trabalhadores, sendo que apenas o dos metalúrgicos é que representa e negocia por todos.

---

\*Advogado. Coordenador do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC-SP.

<sup>1</sup> Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)), estão cadastrados cerca de 12.000 (doze mil) entidades sindicais. Porém, números não oficiais nos dão conta da existência de quase 20.000 (vinte mil) sindicatos no Brasil atualmente.

E não é só. O poder normativo da Justiça do Trabalho tem sido um fator de inibição de um processo de negociação coletiva mais amplo. Basta uma das partes ingressar com o dissídio coletivo, para o Judiciário Trabalhista renovar os acordos e convenções já existentes.<sup>2</sup>

São esses os principais fatores presentes no modelo atual que acabam por impedir uma liberdade sindical plena, com autonomia e com democratização das relações coletivas de trabalho.

## 2. A necessidade de mudanças

Ao contrário do que muitos pregam, antes de qualquer reforma na nossa legislação trabalhista, faz-se necessário dotarmos os sindicatos de força e representatividade, com democracia interna. Por isso, entendemos que a reforma prioritária é a sindical.

O modelo sindical atual está superado. Não há como duvidar disso. Trata-se de um modelo, ainda hoje, assistencialista e corporativista, que produziu milhares de sindicatos, como dito acima. Esta fragmentação, porém, enfraqueceu o movimento sindical. Na Alemanha, por exemplo, que possui uma economia bem maior e muito mais complexa que a nossa, existem não mais do que três dezenas de sindicatos. Todos eles representativos.

Precisamos, como primeiro passo, legalizar e reconhecer a legitimidade das Centrais Sindicais, implementar um processo de organização horizontalizada. Como não reconhecer o papel de centrais como a CUT, a Força Sindical, a CGT e a própria SDS na vida sindical do país? São elas que detêm a verdadeira representatividade junto aos trabalhadores. Note-se que o governo federal, sempre que se vê na necessidade de dialogar com a sociedade, com os trabalhadores, sobretudo quando a questão diz respeito a condições salariais e de trabalho, escolhe as centrais sindicais como interlocutores preferenciais.

Nesse aspecto, portanto, a mudança na legislação contribuiria, apenas, para positivar uma realidade já existente, na medida em que as centrais, no Brasil, como se disse, são respeitadas politicamente, com participação, até, em órgãos de representação paritária, como no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e no Conselho Curador do FGTS.

É essencial, nesse primeiro momento, uma fórmula de transição para o novo modelo, para, posteriormente, buscarmos a tão reclamada ratificação da Convenção nº 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), com a instituição da verdadeira liberdade sindical no Brasil.

Nesse processo de transição, uma das idéias postas é acabar com a contribuição sindical obrigatória, ainda que de forma gradativa. Da mesma forma, com a contribuição confederativa, já que o sistema verticalizado tende a acabar. Banir, também, a atual contribuição assistencial, que dá margem a abusos. Vamos discutir outras formas de custeio.

---

<sup>2</sup> Ainda que o artigo 114 da Constituição Federal tenha sido alterado pela Emenda Constitucional nº 45, que permite o uso do poder normativo apenas em duas oportunidades, previstas nos parágrafos 2º (de comum acordo entre as partes) e 3º (greve nos serviços essenciais com ameaça ao interesse público, com titularidade do Ministério Público do Trabalho), o julgamento de dissídios coletivos econômicos tem continuado, como ocorreu recentemente no TRT da 2ª Região/SP, no caso da greve dos funcionários da PUC, em que o lado patronal expressamente se manifestou contrário ao uso do poder normativo, conforme noticiado no site daquele Tribunal ([www.trt02.gov.br](http://www.trt02.gov.br)). Com todo o respeito que aquele Egrégio Tribunal merece, nos parece que essa decisão é claramente inconstitucional.

A proposta é manter a contribuição associativa (que dá representatividade e reconhecimento aos sindicatos) e instituir uma contribuição negocial, para o custeio das despesas com os procedimentos da negociação coletiva.

Essa contribuição de negociação seria democraticamente aprovada em assembléia de todos os trabalhadores que viessem a ser beneficiados pelo acordo, associados ou não, com teto de cobrança e limites pré-definidos e vinculada a benefícios conquistados com a negociação coletiva. Seria uma forma democrática de permitir o custeio por todos os que vão se beneficiar do acordo. Injusto seria manter o sistema em que todos se beneficiam e apenas alguns pagam.

Ainda como fonte de custeio sindical, por que não autorizar que os sindicatos exerçam atividade econômica, em proveito dos seus associados? Há quem entenda que o artigo 564 da CLT já está revogado. Desde que essa atividade não represente interferência no mercado e nas regras da livre concorrência, entendemos possível a atuação sindical. Exemplos de serviços gráficos, de um sindicato para outras entidades e associações, são comuns nos dias atuais.

Ao contrário do que muitos pregam, o novo modelo sindical tenderá pôr fim à unicidade sindical. Não há dúvida de que a unidade dos trabalhadores tem que ser definida por eles próprios, e não por lei.

O estabelecimento de critérios de aferição de representatividade são necessários e, poderão ocorrer tanto por comprovação (20% de sócios), quanto por derivação (com as sobras da comprovação das entidades de grau superior), segundo a proposta colocada no âmbito da reforma.

A exclusividade será uma exceção (apenas para as entidades já existentes, e em 1º grau) e não terá o condão de impedir a criação de novos sindicatos. Com o tempo a unidade voluntária deverá prevalecer e sucumbir a exclusividade.

Com o novo sistema, o enquadramento sindical se dará por ramo de atividade, ou de produção, e não mais por categoria profissional ou econômica. Situações como a da Volkswagen, acima vista, não mais existirão. Com isso, uma tendência evidente será o fim das chamadas categorias diferenciadas.

Todas essas questões, quando originarem dúvidas ou contestações, serão dirimidas no âmbito do CNRT (Conselho Nacional de Relações de Trabalho), órgão a ser constituído de forma tripartite, com representantes do governo, dos empresários e dos trabalhadores. Ainda dentro do CNRT funcionarão duas Câmaras Bipartites, uma com representantes do governo e dos empresários e outra com representação governamental e profissional, que se limitarão aos seus interesses próprios.

Para dar dinamismo ao processo de negociação coletiva, além da instituição do direito à informação, haverá representação dos trabalhadores no local de trabalho, visando a solução de conflitos individuais e coletivos. E a negociação coletiva poderá ocorrer em vários níveis, tanto em âmbito nacional (centrais sindicais e confederações), estadual ou regional (federações também), municipal (sindicatos) e até por empresa (sindicatos ou OLT).

Os acordos alcançados, em qualquer nível ou situação, darão origem ao contrato coletivo de trabalho (nomenclatura que substituirá os atuais acordos e convenções coletivas). Esses contratos coletivos terão a validade que as partes acordarem. Durante o processo de renovação dos mesmos, havendo impasse na negociação, a vigência será automática por mais noventa dias, estimulando a auto-composição. Se ainda houver impasse, as partes poderão se valer, voluntariamente, da arbitragem pública (pelos tribunais trabalhistas), ou privada (segundo a legislação aplicável), cuja sistemática será de ofertas finais.

Foi necessária a rediscussão do papel da Justiça do Trabalho. Agora sim, com o fim do poder normativo, após o processo de transição verificado na reforma do Judiciário, acaba o dissídio coletivo e a greve (cuja legislação não mudará muito) não mais poderá ser julgada no seu mérito. A Justiça do Trabalho poderá ser acionada de comum acordo pelas partes, ou quando o interesse público assim exigir, no caso dos serviços essenciais, cuja provocação se dará pelo Ministério Público do Trabalho.

Outro papel importante terá o Judiciário Trabalhista na apreciação e julgamento dos atos relativos à greve que impliquem no mal uso do direito, como as práticas anti-sindicais de ambos os lados.

Aliás, a parte relativa à regulamentação dos atos anti-sindicais, juntamente com a organização no local de trabalho e com o impulsionamento do processo de contratação coletiva, reputamos ser o que há de mais positivo na proposta em discussão.

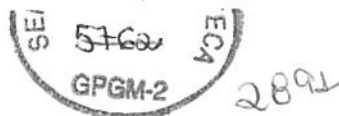
Por fim, o projeto avançou na regulamentação da substituição processual, reconhecendo-a para a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, como definidos no Código de Defesa do Consumidor. Era uma questão que todo o movimento sindical aguardava solução, desde a previsão constitucional do inciso III do artigo 8º.<sup>3</sup>

Assim, em um novo cenário sindical, certamente, sobreviverão apenas os sindicatos realmente representativos. Os sindicatos “fantasmas”, ou “de gaveta”, que só existem em função do imposto sindical, deverão desaparecer.

O que se espera é que, dotando os sindicatos de representatividade, permitindo a sua organização no local de trabalho e intensificando o processo de negociação coletiva, não haja riscos numa discussão sobre formas de flexibilização de direitos, em que o negociado possa prevalecer sobre o legislado.

A situação inversa, de primeiro alterar o artigo 618 da CLT, como queria o governo Fernando Henrique Cardoso, com certeza, resultaria numa total desregulamentação de direitos e de conquistas históricas da classe trabalhadora.

<sup>3</sup> A substituição processual, a rigor não dependia de regulamentação, pois a Constituição Federal não reclamava essa necessidade no texto do inciso III do artigo 8º. Porém, na ausência de expressa autorização legal, os julgados que advieram foram excluindo, ou mesmo condicionando, o uso da substituição processual, originando o Enunciado nº 310 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), o qual felizmente foi revogado.



### 3. O Fórum Nacional do Trabalho

O governo Lula teve a coragem de colocar a reforma sindical na ordem do dia, produzindo o mínimo de consenso possível entre as partes que eram os maiores interessados na discussão: representantes de trabalhadores e de empresários.

Os Fóruns Estaduais, que antecederam ao FNT (Fórum Nacional do Trabalho), logo início de 2003, demonstraram que haveriam enormes resistências, de todos os lados, contra qualquer mudança na estrutura sindical brasileira.

Ao invés de uma comissão de notáveis, como sempre aconteceu em outras reformas estruturais no país, preferiu-se iniciar um processo de concertação social, de modo que os principais atores sociais envolvidos pudessem participar da arquitetura desse novo modelo, dando maior legitimidade ao mesmo.

O FNT foi organizado de forma tripartite e teve início em agosto de 2003. Produziu um relatório final em março de 2004. A partir daí, iniciou-se o processo legislativo. A princípio seriam cinco anteprojetos de lei e uma emenda constitucional. Posteriormente, optou-se por um anteprojeto único, além da emenda alterando os artigos 8º (liberdade sindical), 11 (delegado sindical), 37 (servidores públicos) e 114 (competência da Justiça do Trabalho) da Carta Republicana.

Atualmente, já está no Congresso Nacional, desde o dia 02 de março de 2005, a Emenda Constitucional da reforma sindical (EC nº 369/2005), a qual está tramitando na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados, sob a relatoria do deputado federal Maurício Rands (PT/PE). O anteprojeto de lei, que possui 238 (duzentos e trinta e oito) artigos, somente poderá ser enviado após a votação das alterações constitucionais.<sup>4</sup> Espera-se que as discussões legislativas tenham início ainda em 2005.

A reforma, porém, não pára por aqui. Outros Grupos de Trabalho continuam em discussão no FNT, inclusive o de negociação coletiva e organização sindical no setor público e o de legislação do trabalho, já preparando a reforma trabalhista futura, a qual acontecerá, de uma forma ou de outra.

O projeto final não é o ideal, mas não há como reconhecer que é sistêmico e respeita uma lógica previamente discutida. É resultado de um consenso mínimo. O que não foi acordado pelas partes, foi proposto pelo governo, de acordo com o Regulamento do FNT. Mas, com certeza, é bem melhor do que a situação caótica em que vive a organização sindical brasileira. É um passo importante rumo às mudanças estruturais que o país haverá de passar, independentemente da nossa vontade.

---

<sup>4</sup> Os textos do Projeto de Emenda Constitucional (PEC) nº 369/2005 e do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais podem ser encontrado no site do Ministério do Trabalho e Emprego ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)) ou no site da CUT ([www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)).

#### 4. Os exemplos do ABC paulista

Há muitos anos, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC vem defendendo a implantação do contrato coletivo de trabalho, que representa o resultado de um processo de negociação coletiva consistente. De certa forma, os metalúrgicos do ABC já vivem esse ambiente diferenciado há algum tempo.

O imposto sindical antes era devolvido aos trabalhadores. Hoje, por força de uma decisão judicial,<sup>5</sup> nem sequer é mais descontado.

Trata-se de um sindicato que está organizado através de Comitês Sindicais de Empresa (CSEs), com eleição de representantes nas próprias fábricas. Essa forma de organização no local de trabalho, que é o sindicato no chão da fábrica, possibilitou aos metalúrgicos do ABC enfrentar discussões difíceis, como no caso da flexibilização de direitos, com maturidade.

Muitas vezes, a flexibilização traduziu-se em um processo de “ganha-ganha”, sem precarizar direitos. Exemplos não faltam, como a instituição de banco de horas, negociados pioneiramente nessa categoria, que sempre foram acompanhados da redução da jornada média anual. Para as empresas, a flexibilização da jornada significou a redução de custos e a melhor eficiência do processo produtivo. Para os trabalhadores, esta negociação significou a redução da jornada média e a preservação de postos de trabalho nas fases de retração da produção.

Outro exemplo é a Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Na categoria metalúrgica, a PLR já era negociada antes mesmo da sua regulamentação no final do governo Itamar Franco. Para as empresas, a PLR significou o comprometimento dos trabalhadores com metas de melhoria de performance. Para os trabalhadores, a PLR representou, além da própria participação nos ganhos de produtividade das empresas, a participação nos próprios decisórios relativos à gestão daquelas empresas.

Ressaltem-se, ainda, os acordos de reestruturação produtiva, de terceirização negociada, de Planos de Desligamento Voluntário (PDVs). A participação do referido sindicato nos processos de reestruturação da Ford (no final de 1998 e início de 1999) e da VW (em 2001 e 2003) foi determinante para que não houvesse redução de direitos.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC tem propostas concretas para a retomada do crescimento econômico, com geração de empregos. Propostas como a Renovação de Frotas e a retomada das Câmaras Setoriais Tripartites. Essas experiências somente tiveram sucesso por que os metalúrgicos do ABC respiram o ar da liberdade sindical há muito tempo. Construíram um sindicato forte e representativo. E é esse modelo que queremos para o Brasil.

---

<sup>5</sup> Proc. nº 98.0014388-2, da 10ª Vara Federal Cível de São Paulo (referente aos 40% distribuídos entre a Federação, a Confederação e o Ministério do Trabalho e Emprego, este através da “Conta Especial Emprego e Salário”, conforme artigo 589 da CLT) e Proc. nº 385/97, da 3ª Vara Cível de Santo André (referente aos 60% destinados ao próprio Sindicato, de acordo com o mesmo dispositivo consolidado).

**BIBLIOGRAFIA:**

AROUCA, José Carlos da Silva. *Repensando o Sindicato*. Editora LTr, 1988.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Editora Saraiva, 28ª edição, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. Editora LTr, 2001.

GIUGNI, Gino. *Direito Sindical*. Editora LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Editora LTr, 2000.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato Coletivo de Trabalho – Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. Editora LTr, 1991.

SITE da Central Única dos Trabalhadores (CUT) – [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br).

SITE do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) – [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).

SITE do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - SP (TRT/SP) – [www.trt02.gov.br](http://www.trt02.gov.br).

