



Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar

Para que serve e o que faz o movimento sindical





Para que serve e o que faz o movimento sindical

3.^a Edição

Série Educação Política
2015

Para que serve e o que faz o movimento sindical

Esta publicação faz parte da série Educação Política do DIAP
Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, agosto de 2015

Ficha Técnica

Concepção, pesquisa e texto

Antônio Augusto de Queiroz
Diretor de Documentação

Supervisão

Ulisses Riedel de Resende
Diretor Técnico

Revisão

Alysson de Sá Alves
Viviane Ponte Sena

Apoio

André Luis dos Santos
Alysson de Sá Alves
Iva Cristina P. de Sant'Ana
Marcos Verlaime da Silva Pinto
Neuriberg Dias do Rego
Ricardo Dias de Carvalho
Robson Lopes Graça

Ilustrações e capa

www.cerino.com.br

Diagramação e editoração eletrônica

Fernanda Medeiros da Costa
F4 Comunicação - (61) 3224-5021

É permitida a reprodução, desde que citada a fonte
Edição nº 3, Ano 3 – 2015

Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP
SBS – Quadra 01 – Bloco K – Ed. Seguradoras – 3º andar – Salas 301 a 304
70093-900 – Brasília – DF
Telefones (61) 3225-9704 / 3225-9744 Fax: (61) 3325-9150
Página: www.diap.org.br E-mail: diap@diap.org.br

Q3p

Queiroz, Antônio Augusto de.

Para que serve e o que faz o movimento sindical / Antônio Augusto de
Queiroz. – Brasília, DF : DIAP, 2015.

76 p. : il. ; (Série Educação Política do DIAP)

ISBN – 978-85-62483-11-0

1. Sindicalismo. 2. Ação de cidadania. 3. Militância sindical. I. Departa-
mento Intersindical de Assessoria Parlamentar. II. Série. IV. Título.

CDU: 331.105.44(81)

CDD: 331

Apresentação

Depois do sucesso da 1ª e 2ª edições, cuja tiragem ultrapassou 30 mil exemplares, temos a satisfação de lançar a 3ª edição, revisada e ampliada, da cartilha “Para que serve e o que faz o movimento sindical”, mais uma publicação da série “Educação Política”.

Além desta, a série “Educação Política” já editou, com idêntico sucesso, outras cartilhas, como “Cidadão Consciente”, “Noções de Política e Cidadania no Brasil”, “Reforma Política e Regime Representativo”, “Eleições Gerais 2014: orientação a candidato e eleitores” e “Relações Institucionais e Governamentais: como e onde fazer”.

O objetivo da 3ª edição da cartilha, na mesma linha da 1ª, é estimular ações de cidadania e despertar os trabalhadores para a importância da militância sindical, chamando atenção para o papel dos sindicatos na construção de consciência da classe trabalhadora e, em consequência, na organização e fortalecimento das bases sociais da democracia.

O texto, de autoria do jornalista, analista político e diretor de Documentação do Diap, Antônio Augusto de Queiroz, sob a forma de perguntas e respostas, explica o que é, o que faz e como funcionam as entidades sindicais, além de mostrar a importância, a necessidade e a conveniência do trabalho coletivo por elas desenvolvido em benefício dos trabalhadores - assalariados, não empregados ou mesmo desempregados – servidores, aposentados e pensionistas.

Os movimentos sociais, de um modo geral, e o sindical, em particular, carecem de novos quadros. Por isso, é fundamental despertar a necessidade de formação política entre os trabalhadores. Ou seja, convencê-los da importância e das vantagens da luta coletiva das entidades que os representam em defesa de seus direitos e interesses.

Com a nova edição da publicação, o Diap, mais uma vez, busca contribuir com o esforço de fortalecimento de uma das invenções mais criativas da humanidade: as entidades sindicais, as quais ajudam na distribuição justa e igualitária de renda e solucionam os conflitos de forma negociada, sem emprego da violência.

Celso Napolitano
Presidente do DIAP

Agradecimentos

À equipe do Diap – Alice Coutinho, Alysso de Sá Alves, André Luis dos Santos, Iva Cristina Pereira de Sant’Ana, Marcos Verlaine, Neuriberg Dias do Rego e Robson Lopes – pelo empenho para viabilizar os trabalhos da entidade, em particular de suas publicações, e à jornalista Viviane Ponte Sena, pela diligente revisão.

Às entidades co-editoras, sem as quais não teria sido possível viabilizar esta publicação: ANER, ANFFA SINDICAL, ANPAF, ANTEFFA, CNPL, CNTA, CNTC, CNTI, CNTM, CNTQ, CNTU, CONACCOVEST, CONATEC, CONTRAF, CONTRATUH, CONTRICOM, CSPB, CTB, FECOMERCIÁRIOS-SP, FENAFISCO, FENAPEF, FEPESP, FEQUIMFAR-SP, FETRACONSPAR, FNE, FORÇA SINDICAL, NCST, SAEP-DF, SERJAL, SINAIT, SINAL NACIONAL, SINDAF, SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO PAULO E MOGI DAS CRUZES, SINDIFISCO NACIONAL, SINDIRECEITA, SINPRO-DF, SINPROFAZ, SINPRO-SP, SINTRACARP e UGT.

Aos amigos que leram e criticaram o texto: Enrico Ribeiro, Jorge Mizael, José Pinto, José Reginaldo Inácio, Luiz Alberto dos Santos, Maria Lúcia, Miguel Gerônimo, Paulo Freitas, Renato Oliveira, Rômulo Osório, Thiago Vidal, Thiago Rêgo, Ulisses Rapassi e Zilmara Alencar.

À equipe da F4 Comunicação, na pessoa de Fernanda Medeiros, pela diagramação e editoração eletrônica, e ao artista plástico Cerino, pela criação da capa e ilustrações.

Finalmente, um agradecimento especial à Diretoria do Diap, nas pessoas de Celso Napolitano, Epaminondas Lino de Jesus, Izac Antônio Oliveira e Ulisses Riedel, pelo incentivo e apoio à realização desta publicação.

Brasília-DF, setembro de 2015.

Antônio Augusto de Queiroz
Diretor de Documentação do DIAP

Sumário

Introdução.....	7
1. Para começo de conversa, o que é sindicato?	9
2. A união dos trabalhadores em torno de um sindicato é uma boa ideia?.....	10
3. Quando surgiu no mundo a organização sindical?	10
4. Que concepções políticas influenciaram a evolução do sindicalismo, desde seu surgimento?	11
5. Em que contexto internacional foram conquistados os direitos sociais dos trabalhadores?	13
6. E no Brasil, como foi a luta para a implementação dos direitos trabalhistas?.....	15
7. No Brasil, quando os trabalhadores se organizaram em sindicato?	16
8. Que marcos legais autorizaram a organização sindical no Brasil e em que bases?	16
9. Em que setor da economia surgiram os primeiros sindicatos no Brasil?	17
10. E a organização sindical dos servidores públicos surgiu na mesma época?.....	17
11. O que faz um sindicato?.....	18
12. Além da defesa dos interesses e direitos dos integrantes da categoria junto ao governo, às empresas ou às entidades patronais, em quais outras dimensões atuam as organizações sindicais?.....	18
13. O sindicato possui alguma prerrogativa especial em relação a outras entidades associativas?	19
14. O que o movimento sindical precisa fazer para fortalecer essas prerrogativas e poderes?	20
15. O sindicato e a associação profissional são a mesma coisa?	20
16. Qual a diferença entre sindicatos do setor privado e do setor público?	21
17. Com que indicadores, em geral, se mede a representatividade de uma entidade sindical?.....	22
18. Qualquer trabalhador pode participar do sindicato e como surgem e se inserem as lideranças no sindicalismo?	23
19. O que faz um dirigente sindical ou representante sindical?	23
20. Como deve se comportar o dirigente sindical?.....	24
21. Que garantias ou proteção possuem o dirigente ou representante sindical para exercício de seus mandatos com independência em relação aos patrões e ao governo?	25
22. Como os sindicatos divulgam suas atividades?	25
23. Como têm atuado os sindicatos no período pós-64 ou pós-ditadura militar?.....	26
24. Poderia citar alguns direitos assegurados em lei, a partir da luta sindical?	28
25. E que relação existe entre sindicato e democracia?.....	29
26. Poderia citar alguns exemplos de atuação sindical em favor da democracia e do interesse geral da sociedade?	30
27. Os sindicatos foram importantes ou tiveram alguma influência na conquista de direitos sociais?.....	31
28. Poderia explicar quantas são e o que representam essas gerações de direitos?	31
29. Quais são os pilares da organização sindical?	33
30. Quais são as principais convenções da OIT sobre direito sindical?.....	33
31. A luta sindical contribui para melhorar a distribuição funcional da renda?.....	35
32. Mas onde entra o sindicato e o trabalhador nesse processo por uma melhor participação do salário na renda nacional?	36
33. Quantas e quais são as fontes de direito do trabalho no Brasil?	37
34. A legislação trabalhista permite que o trabalhador possa abrir mão de direito em negociação direta com o empregador, sem a participação do sindicato?	37
35. Os acordos ou convenções coletivas podem autorizar a redução de direitos?	38
36. Qual a diferença entre o acordo e a convenção coletiva?	39
37. A regulamentação da Convenção 151 da OIT pode garantir o direito de negociação ao sindicato de servidor?	39
38. Como é a estrutura sindical brasileira?.....	40
39. O que faz cada uma dessas entidades da estrutura sindical?	41

40. O Estado pode intervir ou interferir na autonomia sindical?	42
41. Qual a diferença entre o modelo sindical da Constituição e o proposto pela Convenção 87 da OIT, que trata da liberdade sindical plena?	43
42. O modelo de liberdade sindical pleno, nos termos da Convenção 87 da OIT, já foi implementado no Brasil em algum momento?	43
43. As centrais sindicais também são entidades sindicais	44
44. Que critérios e requisitos são exigidos para reconhecimento das centrais sindicais?	45
45. Qual é o índice de representatividade das centrais?	45
46. Que outras centrais sindicais em 2014 estão organizadas, mas ainda não atenderam aos critérios para reconhecimento oficial e assim habilitarem-se legalmente aos direitos de uma central sindical, inclusive ao recebimento da contribuição sindical?	46
47. Dá para relacionar central sindical e partido político com maior liderança em cada central?	47
48. Afinal, qual é o papel da central sindical?	47
49. Qual a diferença entre categoria econômica e profissional?	48
50. E o sistema de custeio das entidades, como está disciplinado?	48
51. O que é e para que serve a substituição processual?	50
52. Como são estruturados os comandos político e administrativo das entidades sindicais?	51
53. Que vantagens têm o trabalhador ao se filiar ao sindicato?	52
54. Para que serve a formação sindical? Ela é importante?	53
55. Por que existem tantas greves e qual a motivação delas?	54
56. A crítica da imprensa de que a maioria dos dirigentes sindicais é acomodada e só serve para tirar dinheiro dos trabalhadores procede?	55
57. É verdade que lideranças sindicais evitam filiações como tática de permanecer no poder?	55
58. Mas a contribuição sindical não é um elemento de acomodação?	56
59. Se o sindicato representasse apenas os associados, ele não seria mais combativo?	56
60. A pauta corporativa do sindicato é suficiente para melhorar a condição de vida do trabalhador?	57
61. Como o sindicato pode atuar em benefício de sua categoria no âmbito do Direito Previdenciário?	57
62. A Cipa faz parte do sindicato?	59
63. As entidades sindicais podem atuar institucionalmente junto aos poderes?	59
64. O sindicato deve atuar politicamente?	60
65. Isso inclui apoiar candidato à eleição para o Poder Executivo ou Legislativo?	61
66. Então é legítimo a entidade sindical participar do processo eleitoral?	62
67. Mas não é proibido o sindicato financiar campanha eleitoral?	62
68. Qual é a importância, para o sindicato, do processo eleitoral para escolha dos governantes?	62
69. Poderia citar exemplos das vantagens dessa atuação também no campo institucional?	63
70. Como deve ser a relação do movimento sindical com os governos?	63
71. Mas se as lideranças do movimento fizerem parte do governo, também vale a regra?	64
72. A bancada sindical tem uma representação no Parlamento proporcional à importância da classe trabalhadora?	64
73. Poderia citar exemplos de mudança de método e recuperação de direitos nos últimos dez anos?	65
74. E no caso dos servidores, também houve avanços desde a Constituição de 1988?	66
75. Qual é a diferença entre diálogo social e negociação coletiva?	66
76. Quais os principais pontos propostos nas tentativas de reforma sindical?	67
77. O que é comissão de fábrica?	67
78. Do ponto de vista da ação política, qual é a principal tarefa do movimento sindical?	68
79. O que fazer para ampliar a representatividade dos sindicatos e evitar perda de capacidade de mobilização e intervenção política?	68
80. O que provoca o enfraquecimento do movimento sindical?	69
81. Quais são os principais desafios do movimento sindical?	69
BIBLIOGRAFIA	71
O QUE É O DIAP	72
Conselho Diretor do DIAP	74

Introdução

O movimento sindical, como instrumento de defesa dos direitos e interesses da coletividade, em geral, e da classe trabalhadora, em particular, foi uma das conquistas do processo civilizatório, de um lado porque objetiva promover uma melhor distribuição de renda, combatendo a desigualdade social, dentro do regime democrático no sistema capitalista, e, de outro, porque reconhece a existência do conflito e permite a sua solução de forma negociada, mediante regras e procedimentos quase sempre protegidos por lei.

O sindicalismo, como organização de luta e representação dos trabalhadores, surge no início do século XIX na Inglaterra, o país capitalista mais desenvolvido do mundo à época, com dupla motivação integrada: 1^a) revolta com o modo de produção capitalista e 2^a) necessidade de solidariedade, união e associativismo de ajuda mútua, base da formação da identidade política da classe trabalhadora, a partir da qual houve necessidade de ter e de projetar lideranças.

As entidades sindicais de trabalhadores, que nascem no florescer da segunda geração de direitos (direitos políticos), tiveram papel fundamental para o surgimento e institucionalização dos direitos sociais, econômicos e culturais dos trabalhadores, a chamada terceira geração de direitos. A primeira foi a dos direitos civis.

A organização sindical, sempre subestimada em nosso País, exerce um protagonismo nas lutas políticas e na defesa dos interesses da categoria profissional. Sua contribuição nos momentos decisivos da história do País é inquestionável.

Para ficar apenas no período mais recente da história do Brasil, basta dizer que não houve sequer uma luta relevante no País sem a presença do movimento sindical. Liderou e apoiou política e financeiramente o combate à ditadura militar, lutou pela anistia política, mobilizou-se por eleições diretas, defendeu a Constituinte e contribuiu decisivamente para o *impeachment* de um presidente da República e para a eleição de dois outros.

Entretanto, as entidades sindicais, os partidos políticos e os movimentos sociais e estudantis, assim como outras instituições que fazem

da política sua ferramenta de luta, têm sido alvejados por campanhas da mídia, sempre na perspectiva de desqualificá-los. O objetivo é afastá-los das grandes decisões, além de desestimular a participação dos cidadãos nessas instituições.

Os trabalhadores e as lideranças sindicais não podem nem devem se abater, esmorecer ou se desiludir com a política, nem tampouco deixar de lutar contra a precarização do trabalho e contra a criminalização do movimento sindical, porque são estados de espírito ou de sentimentos que reduzem o nível da participação cívica, associativa e política.

A edição dessa cartilha sobre o movimento sindical chega em momento oportuno, no qual movimentos difusos transitórios (alguns até mesmo oportunistas) de protestos tomam as ruas, sem coordenação nem pauta definida, quando os movimentos sindical e estudantil poderiam estar à frente das mobilizações, orientando e conduzindo os protestos, agregando articulação e capacidade de negociação, hoje inexistentes.

O movimento sindical é um dos exemplos de superação no Brasil e no mundo. Segundo o renomado jurista Amauri Mascaro Nascimento, a organização sindical passou por três fases bem distintas. A primeira foi de proibição, quando suas mobilizações eram criminalizadas e reprimidas violentamente. A segunda, de tolerância, na qual os trabalhadores se reuniam e promoviam suas ações, apesar do não reconhecimento e da repressão do Estado. A terceira foi a fase de reconhecimento, inclusive com proteção em lei do direito de organização.

O movimento, que sobreviveu às mudanças nos modos de produção (automação e robótica), à globalização da economia e dos mercados, à pressão patronal e às investidas em bases neoliberais sobre direitos e conquistas, não deixará de superar a fase atual, que requer criatividade e capacidade de formulação, tanto em relação às novas formas de organização do trabalho (teletrabalho), quanto na carência ou déficit de quadros, investindo em formação e preparação política da classe trabalhadora.

A seguir, apresentamos 81 perguntas com suas respectivas respostas com o objetivo de chamar a atenção para a necessidade de valorização e fortalecimento da principal instituição de defesa das classes trabalhadoras: as entidades sindicais.

1. Para começo de conversa, o que é sindicato?

A palavra sindicato tem origem na expressão francesa *syndic* e significa “representante de uma determinada comunidade”. A melhor definição de sindicato, entretanto, é de autoria dos sociólogos e ativistas sociais ingleses Beatrice e Sidney Webb: “união estável de trabalhadores e trabalhadoras para a defesa de seus interesses e implementação da melhoria de condições de vida”.

Trata-se de um conceito preciso, que expressa as principais dimensões do sindicato, porque: a) põe em relevo o caráter de permanência, ao mencionar a “união estável”; b) destaca o sentido de classe, quando se refere a “trabalhadores e trabalhadoras”; c) enfatiza a ideia de resistência, ao falar da “defesa de seus interesses”; d) expressa ação, traduzida pela palavra “implementação” e, finalmente, e) aborda o aspecto social, ao tratar da “melhoria das condições de vida”.

Essa forma de organização dos trabalhadores, que pressupõe união, solidariedade e consciência de classe, faz parte das conquistas do processo civilizatório. O trabalhador adere ou se filia a ela de modo individual e voluntário, portanto, consciente, com o objetivo de somar esforços na defesa e promoção de seus interesses sociais, econômicos, políticos, culturais e profissionais. É relevante pensar nessa pauta ampla, de caráter de classe, associada aos sindicatos, superando em muito a visão restritiva à categoria profissional e à pauta econômica.

É a instituição que, legal e legitimamente, faz a articulação e os enfrentamentos na defesa e proteção dos direitos e interesses da classe trabalhadora. A estrutura sindical brasileira atual e o que faz cada entidade que a compõe estão detalhados nas respostas às perguntas 38 e 39.



2. A união dos trabalhadores em torno de um sindicato é uma boa ideia?

Sim, sem dúvida. O movimento sindical, como a instituição responsável pela defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos da classe trabalhadora, foi uma das invenções mais criativas da humanidade. Ele organiza, forma, mobiliza e traz poderes e equilíbrio aos trabalhadores nos embates com o empregador, o governo e certas mentalidades conservadoras na sociedade. Seu principal valor está em reconhecer a existência do conflito e permitir a sua solução de forma negociada, com regras que asseguram igualdade de condições entre empregadores e trabalhadores.

Organizado em sindicato, o trabalhador será representado por uma entidade e não terá que se expor isolada ou individualmente no enfrentamento ao patrão. A luta passa a ser coletiva, protegendo o trabalhador de eventual perseguição, garantindo força para a conquista, vocalizando desejos, ampliando a voz de cada um, criando respeito, valores e direitos.

3. Quando surgiu no mundo a organização sindical?

O sindicalismo, como organização de luta e reivindicação, nasce junto com a expansão do capitalismo, no século XVII, quando a máquina sucede ou substitui o trabalho artesanal, levando, de um lado, à concentração da propriedade e dos meios de produção, e, de outro, à maximização do lucro e da exploração dos trabalhadores. Assim, o sindicato surge da união dos trabalhadores para somar forças no combate à super-exploração e na reivindicação de emprego, salário, condições de trabalhos salubres, além de combater a mais-valia.



Os primeiros sindicatos nascem na Inglaterra, país considerado o “berço do capitalismo”. Entretanto, o direito à livre associação dos operários ingleses, apesar de já existirem organizações de

trabalhadores, só foi permitido, legalmente e sem repressão, com a votação de uma lei no Parlamento da Inglaterra, em 1824. Essa lei resultou da pressão dos trabalhadores.

A partir do reconhecimento ou legalização, as uniões sindicais (*trade-unions*), como são chamados os sindicatos ingleses, passaram a fixar e exigir pisos salariais. Nas negociações, já naquela época, os operários constituíam fundo de greve (Caixa de Resistência) para garantir auxílio financeiro durante os movimentos grevistas.

Cabe destacar que o sindicalismo, em sua origem, priorizava a luta estritamente econômica e reivindicatória.

4. Que concepções políticas influenciaram a evolução do sindicalismo, desde seu surgimento?

Várias concepções políticas e filosóficas influenciaram o movimento sindical, sendo as principais: a) o *trade-unionismo*; b) o sindicalismo cristão; c) o corporativismo; d) o sindicalismo revolucionário, e) o anarco-sindicalismo; f) a social-democracia e g) o comunismo.

Os defensores do *trade-unionismo* tinham uma concepção de sindicalismo, até hoje presente nos Estados Unidos, estritamente reivindicatória e predominantemente economicista, sem questionamento do modelo capitalista.

Os adeptos do sindicalismo cristão se dividiam em dois grupos, os conservadores e os progressistas. Os primeiros se inspiravam na encíclica papal *Rerum Novarum* de Leão XIII, que defende a necessidade de humanização do capitalismo, advogavam sua função social, com um mínimo de justiça e equidade. Os segundos eram anti-capitalistas e defendiam que o sindicato deveria desenvolver luta econômica e política.

Os postulantes do sindicalismo corporativo, criado na vigência do fascismo italiano de Mussolini e inspirado na Carta Del Lavoro, de



1927, concordavam com a dependência e a subordinação do sindicalismo ao Estado.

A Carta Del Lavoro, um documento de extrema direita, foi uma espécie de Carta de Princípios, definindo uma política econômica e a organização do Estado, com a completa dependência sindical do Governo. Ela tratava de três aspectos do mundo do trabalho : 1) Contrato Coletivo e Garantia do Trabalho; 2) Dos Escritórios de Colocação no Trabalho e 3) da Previdência, da Assistência, da Educação e da Instrução. A Carta Del Lavoro inspirou a Constituição Brasileira de 1937, que vigorou no Estado Novo, fase ditatorial de Getúlio Vargas.

Os defensores do sindicalismo revolucionário, por sua vez, pregavam a violência revolucionária, baseando-se fundamentalmente na greve geral e sabotagem como armas de transformação da sociedade. Seus principais teóricos foram o francês Georges Sorel e o italiano Arturo Labriola.

Os anarquistas, que defendiam o anarco-sindicalismo, tal como o sindicalismo revolucionário, acreditavam exclusivamente na luta sindical como processo de emancipação da sociedade, rechaçando outras formas de luta política que passassem pelo Estado ou pelo Parlamento. Defendiam o fim do Estado, que deveria ser substituído por uma federação de conselhos executivos de sindicatos. Eram contra até a legislação de proteção ao trabalho. No Brasil, os anarquistas tiveram enorme presença no período que vai do final do século XIX até o começo do século XX (meados dos anos 20). Foram revolucionários no método de ação sindical e nas pautas reivindicatórias, inclusive quanto à temática abordada. Lideraram a fundação da primeira central sindical no Brasil, a COB – Confederação Operária Brasileira, em 1906. Hoje estão presentes em manifestações de rua em várias partes do mundo, porém, no Brasil, perderam espaço nas organizações sindicais. Seus principais teóricos foram Bakunin, Proudhon, Kropotkin e Malatesta.

Os adeptos da social-democracia, por sua vez, se referenciavam na luta institucional e no partido político, não acreditavam na luta de classe nem na revolução. Apostavam no evolucionismo. Aliás, a social democracia surgiu exatamente como uma mediação entre o capitalismo selvagem e o comunismo, com concessões aos trabalhadores para preservar o capitalismo, porém com o reconhecimento de alguns direitos sociais.

Já os comunistas, diferentemente das demais concepções, eram adeptos de uma política de alianças e defendiam a ampliação da luta sindical para por fim ao capitalismo. Na visão de Marx, a luta econômica deveria estar articulada com a luta política e com a luta ideológica, com vistas à conquista do poder político pelos trabalhadores.

Cabe registrar que muitas dessas correntes de pensamento de propostas sindicais tiveram penetração no Brasil. Destacam-se historicamente e com relevo as propostas anarco-sindicalistas, socialistas, corporativas e marxistas (comunistas).

Registre-se, ainda, que aquelas orientações levaram a diversas formas de organização sindical. Nos países em que vigora a liberdade plena de organização sindical, nos termos da Convenção 87 da OIT, por exemplo, existem sindicatos que não se organizam por categoria profissional mas por orientação política, inclusive com ligações partidárias ou ideológicas. De outro lado, no Brasil, a organização dos sindicatos por categoria profissional, e sob a influência da unicidade sindical, não impediu, mesmo sem vinculação estrutural, o alinhamento político e dos recursos dos sindicatos e de outros níveis de organização sindical aos partidos políticos.

5. Em que contexto internacional foram conquistados os direitos sociais dos trabalhadores?

Num contexto de grandes lutas políticas pela hegemonia na definição da ordem econômica e social internacional. Com o crescimento do sindicalismo alinhado com o pensamento revolucionário, influenciado pelo Manifesto Comunista de 1848 e outras obras escritas por Karl Marx e Friedrich Engels, os trabalhadores tomaram consciência da exploração a que eram submetidos. Apesar de a Igreja Católica, por intermédio das cartas papais, ter estimulado o sindicalismo assistencialista e de parceria



em substituição ao embate político, valendo-se, principalmente, da Carta Encíclica do Papa Leão XIII, *Rerum Novarum*, editada em maio de 1891, os governos tiveram que fazer concessões, temendo a perda de controle da situação.

Coincidem com esse período de grande efervescência: a 1ª Guerra Mundial (1914-1918), a Revolução Russa (1917), com a tomada do poder pelos comunistas e a formação da União Soviética (URSS), além do Tratado de Paz de Versalhes, quando, entre outras medidas relevantes, foi criada a OIT – Organização Internacional do Trabalho (1919), como órgão tripartite (patrões, trabalhadores e governos) para regular as relações de trabalho no mundo.

Posteriormente, na Declaração de Filadélfia, ratificada na Conferência Geral da OIT de 1944, foram concebidos quatro princípios que se constituiriam nos fundamentos da Organização Internacional do Trabalho, a serem seguidos por todos os países-membros, inclusive o Brasil, quais sejam:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e por meio de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum.

A bipolaridade entre os EUA e a URSS, a que esteve submetido o mundo no período após a 2ª Guerra Mundial até o fim da União Soviética, em 1989, na busca pela hegemonia, forçou patrões e governos a concederem direitos mínimos, temendo que a classe trabalhadora aderisse ao bloco soviético. A Social-Democracia e seu principal produto para a Europa, o “Estado de Bem-Estar Social”, são o resultado desse processo de luta política entre capitalistas e comunistas pela hegemonia da ordem internacional.

6. E no Brasil, como foi a luta para a implementação dos direitos trabalhistas?

Foi e continua dura. No início da organização sindical no Brasil, as primeiras conquistas trabalhistas resultaram de dois movimentos. Um de dentro, feito a partir da pressão e mobilização dos trabalhadores organizados em sindicatos. E outro de fora, produto da pressão dos países europeus, que exigiam condições dignas de trabalho e salário para os imigrantes que vieram trabalhar na lavoura no Brasil.



A luta não foi fácil. Apenas como ilustração da insensibilidade dos patrões, quando o Governo Arthur Bernardes decidiu sancionar a Lei de Férias de 15 dias, instituída por meio do Decreto do Poder Legislativo – PDL 4.982/1925, as associações empresariais paulistas (embrião da Fiesp) reagiram, enviando ao presidente da República, em 1926, um memorial para convencê-lo a revogar a lei, no qual afirmavam:

“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 de 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!”

(Luiz Werneck Vianna, pág. 80).

Os embates do movimento sindical eram intensos ao ponto de Washington Luis – que foi presidente da República no período de 15 de novembro de 1926 até 24 de outubro de 1930 – chegou a afirmar na época que a “questão social era caso de polícia”.

7. No Brasil, quando os trabalhadores se organizaram em sindicato?

O movimento sindical só surgiu de fato e de direito no Brasil após a abolição da escravidão (1888) e a proclamação da República (1889), período que coincidiu com o ingresso maciço de mão de obra imigrante proveniente da Europa para trabalhar, como assalariada, na lavoura no País. Foi obra dos anarquistas o despertar para as vantagens do associativismo, que a Constituição da Primeira República, de 24 de fevereiro de 1891 (art. 72, parágrafo 8º), admitia nos seguintes termos: “A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas...”

No Império (1822-1889) não existia sindicato no Brasil, apenas as sociedades de socorro e ajuda mútua. A Constituição, que era de 1824, abolia as corporações. Assim, a organização sindical chegou ao Brasil com 100 anos de atraso e motivada pela pressão dos estrangeiros que vieram trabalhar nas lavouras brasileiras.

8. Que marcos legais autorizaram a organização sindical no Brasil e em que bases?

Foram os Decretos Legislativos nºs 979, de 1903, sobre a regulamentação dos sindicatos rurais, e 1.637, de 1907, dispendo sobre os sindicatos urbanos em geral e sobre as cooperativas de trabalho. O primeiro, aprovado pelo Congresso e sancionado pelo presidente Rodrigues Alves, afirmava que a organização



sindical era livre de quaisquer restrições ou ônus, ou seja, não havia qualquer intervenção estatal. O segundo, aprovado pelo Congresso e sancionado pelo presidente Affonso Penna, apesar de prever um modelo de ampla liberdade sindical, reservou apenas aos brasileiros o direito de concorrer e dirigir organização sindical, com o nítido propósito de excluir da direção sindical os trabalhadores estrangeiros que vieram trabalhar no Brasil, especialmente os vinculados ao anarco-sindicalismo, os socialistas e os comunistas, que defendiam o sindicalismo revolucionário.

9. Em que setor da economia surgiram os primeiros sindicatos no Brasil?

No setor primário, representado pelo campo ou pela área rural. Naquele período, a mão de obra existente era formada basicamente de estrangeiros, negros e brancos livres que, em condições subumanas e salários miseráveis, trabalhavam na agricultura, especialmente nas plantações de café, o principal produto de exportação do País. As atividades tipicamente urbanas, do setor secundário ou industrial, e do setor terciário ou de serviços, eram absolutamente incipientes no Brasil.

O primeiro sindicato urbano do País criado em 1858 foi das Indústrias Gráficas, mais precisamente o Sindicato de Tipógrafos no Rio de Janeiro.

10. E a organização sindical dos servidores públicos surgiu na mesma época?

Não. No Brasil, os empregados de empresas públicas como os Correios só tiveram direito a se organizar em sindicato a partir de 1985, com a redemocratização do País, no Governo Sarney. E os servidores estatutários, somente após a Constituição de 1988 e, ainda assim, de forma parcial, já que apenas tinham o direito de associação ou filiação sindical. O direito de negociação lhes tinha sido negado e o de greve seria exercido “nos termos e limites da lei”.

11. O que faz um sindicato?

As organizações sindicais de um modo geral, e os sindicatos, em particular, exercem quatro macrofunções, quais sejam:

- a) organizar, representar e defender os direitos e interesses dos trabalhadores da categoria profissional, inclusive como substituto processual;
- b) negociar ou promover a contratação coletiva, podendo, para tanto, realizar movimentos parestas (greve) na hipótese de recusa patronal;
- c) formar para a cidadania, que consiste em promover cursos, seminários, simpósios, congressos e mobilizações para desenvolver o senso crítico dos trabalhadores;
- d) lutar por justiça social, o que pressupõe participar e influenciar as decisões e processos políticos para que haja equidade na distribuição da riqueza, com garantia de dignidade ao trabalhador durante sua vida laboral e na aposentadoria.

Os sindicatos dos servidores públicos têm incluído em suas ações de campanha salarial ou mesmo de atuação no Congresso Nacional os temas institucionais aos quais as categorias representadas estão vinculadas, como estrutura, atribuições e funções.

12. Além da defesa dos interesses e direitos dos integrantes da categoria junto ao governo, às empresas ou às entidades patronais, em quais outras dimensões atuam as organizações sindicais?

Como fenômeno multifacetado, o sindicalismo, segundo Ney Prado, atua também nas dimensões: sociais, econômicas, políticas e jurídicas.

Sociais porque possui caráter associativo, que pressupõe sociabilidade, solidariedade e organização de uma classe.

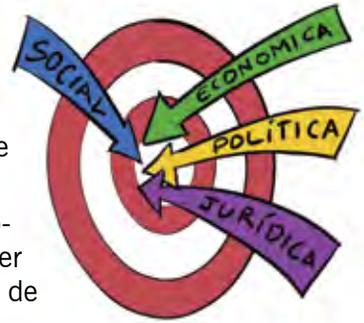


Econômicas porque visa estabelecer relações estreitas, permanentes e dinâmicas com a economia, tanto na esfera macro (inflação, produtividade e outros), quanto no plano micro, dentro da empresa (salário, condições de trabalho, greve, acordos coletivos e outros).

Políticas porque inclui disputa, luta por poder, controle estatal e, sobretudo, pelo caráter coletivo, que dá legitimidade e possibilidade de influenciar o destino da história.

Jurídicas porque faz parte do ordenamento legal, com reconhecimento na Constituição, nas leis, nos acordos e tratados internacionais, e pela relativa autotutela das relações de trabalho, tendo força de lei os acordos, convenções ou contratos coletivos celebrados, além de promover “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, nos termos do inciso III do artigo 8º da Constituição.

Além disto, os sindicatos devem lutar para que também contem com recursos governamentais para a formação e qualificação profissional, atualmente uma prerrogativa exclusiva do setor patronal, por intermédio do sistema “S”. Não existe a cultura coletiva na formação, já que as representações patronais buscam influenciar o aluno com valores individualistas e contrários à participação sindical.



13. O sindicato possui alguma prerrogativa especial em relação a outras entidades associativas?

Sim. O sindicato, entre as organizações tidas como não-governamentais, é o único ente que tem o poder ou a prerrogativa de estabelecer ação regulatória na medida em que os instrumentos normativos por ele assinados, que resultarem de negociação coletiva, têm a força de restringir ou condicionar a liberdade patronal na contratação e definição das condições de trabalho.

O sindicato, como principal representação do trabalhador, é um sujeito coletivo e, valendo-se de sua capacidade de mobilização (greves e conflitos), dispõe da prerrogativa de autotutela do próprio interesse, além

de reconhecimento de certo poder social extralegislativo, tanto que os acordos, convenções ou contratos dos quais é signatário, no caso brasileiro, têm força de lei e beneficiam a todos os trabalhadores da categoria profissional representada, seja o trabalhador filiado ou não ao sindicato.

14. O que o movimento sindical precisa fazer para fortalecer essas prerrogativas e poderes?

Precisa dar o exemplo com boas práticas e respeito aos princípios da moralidade, da ética, da transparência, da participação e da prevalência dos interesses público e dos trabalhadores.

Entre as boas práticas, pode-se mencionar: 1) a ampliação dos espaços de diálogo e participação dos trabalhadores nas entidades sindicais, 2) a realização frequente de campanhas de filiação, 3) a promoção de programas de formação e qualificação da base, em geral, e do militante, em particular, 4) campanhas e ações para aguçar o sentido de solidariedade, consciência política e cidadã da base, 5) o respeito à capacidade contributiva dos trabalhadores no momento de instituir taxas além da associativa, com limites em relação à remuneração, 6) fixação de remuneração de dirigentes, quando paga pela entidade sindical, compatível com a realidade de mercado e das finanças da organização sindical, bem como a vedação de qualquer tipo de nepotismo, 7) a prática de abertura de processos de afastamento, com direito de defesa, de dirigentes que negligenciem a representação e defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, 8) transparência na prestação de contas regulares, 9) processo eleitoral democrático, com eleições periódicas e livres, e 10) duração de mandato não inferior a dois nem superior a cinco anos, proibida a prorrogação de mandato, além de número de dirigentes e representantes sindicais proporcional ao tamanho da categoria.

15. O sindicato e a associação profissional são a mesma coisa?

Não. O sindicato representa toda a categoria profissional (conjunto de empregados de um mesmo segmento da atividade



econômica), enquanto a associação representa apenas seus filiados. O sindicato é mais político, preocupa-se com a mobilização e a representatividade. As associações estão mais voltadas para a prestação de serviços, embora existam associações mais representativas do que determinados sindicatos, mas isso é exceção. A regra é o sindicato ser mais combativo e representativo, até porque tem a prerrogativa de negociar em nome da categoria, que pressupõe conflito de interesses.

Antes da Constituição de 1988, a fundação de um sindicato necessariamente seria antecedida da criação de uma associação profissional. A associação tem poderes restritos, pois não pode firmar normas coletivas em favor de seus representados. Outra distinção entre associação e sindicato é a prerrogativa deste na ação de dissídio coletivo (setor privado) e nas ações judiciais com substituição processual, nas quais o sindicato advoga pela categoria, mesmo sem procuração individual, bastando a aprovação em assembleia.

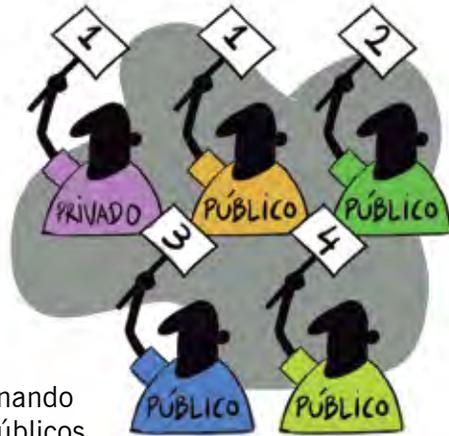
16. Qual a diferença entre sindicatos do setor privado e do setor público?

Há basicamente quatro diferenças.

A primeira diz respeito à forma de organização. Enquanto no setor privado prevalece o princípio da unicidade, segundo o qual não pode haver mais de um sindicato de uma mesma categoria profissional numa mesma base territorial, no setor público este preceito não foi observado na criação dos primeiros sindicatos de servidores.

A inexistência de marco legal disciplinando a forma de organização dos servidores públicos, levou à criação de sindicatos por esfera de governo, por poder, por órgão, por níveis de estruturação de carreiras, por profissão regulamentada e até por cargo.

A segunda diferença diz respeito às prerrogativas. Por força do princípio constitucional da legalidade, o sindicato de servidor, diferente-



mente do sindicato do setor privado, não tem direito à negociação coletiva nem de firmar acordo ou convenção coletiva com força de lei, além de não poder ingressar com dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, na hipótese de impasse na negociação. Tudo depende de lei.

A terceira diferença se refere à forma de financiamento. Os sindicatos de servidores nasceram sem o imposto sindical, diferentemente do sindicato do setor privado. Só a partir do Governo FHC, o Ministério do Trabalho e Emprego autorizou a cobrança da contribuição sindical dos servidores de estados e municípios, embora nem todos paguem, e no final do Governo Lula foi estendida ao servidor público federal, mas o próprio Poder Executivo federal nunca permitiu esse desconto em favor das entidades sindicais.

A quarta diferença se refere ao índice de sindicalização. Nos sindicatos de servidores, a taxa de sindicalização é superior ao índice do setor privado, mas isto decorre, em grande medida, do fato de que no serviço público existe estabilidade no emprego, diferentemente do setor privado, onde a rotatividade, por ausência de proteção contra a despedida imotivada, é absurda.

Um dos pontos altos e fortes dos sindicatos dos servidores públicos, segundo seus dirigentes, é justamente poder sustentar a estrutura sindical e todas as suas campanhas somente com a contribuição de seus associados. Entretanto, a nova geração de servidores, que foi educada na década de apogeu do neoliberalismo, mesmo com estabilidade no emprego, não tem aderido ao sindicato com o mesmo entusiasmo daqueles que lutaram contra a ditadura e conviveram com salários e condições de trabalho quase degradantes, daí a necessidade urgente de novas fontes de custeio.

17. Com que indicadores, em geral, se mede a representatividade de uma entidade sindical?

Em primeiro lugar, a taxa de sindicalização. Em segundo, a capacidade de mobilização. Em terceiro, o número de convenções coletivas ou acordos assinados proporcionalmente. Em quarto, a ocorrência de greve. Em quinto, a postura da imprensa sindical frente ao governo e ao patronato. Em sexto, a visibilidade do dirigente na imprensa.

18. Qualquer trabalhador pode participar do sindicato e como surgem e se inserem as lideranças no sindicalismo?

Sim, qualquer trabalhador, filiado ou não, pode acompanhar as ações do sindicato representativo de sua categoria profissional. Entretanto, para ser dirigente é preciso estar filiado à entidade. A luta sindical requer consciência e disposição para o trabalho coletivo, em defesa de uma classe.

Para se tornar uma liderança sindical, o trabalhador deve se filiar, participar ativamente do sindicato e desenvolver o senso crítico, além de se informar sobre os temas de interesses da classe trabalhadora e de sua categoria profissional.

A maioria dos sindicalistas ou líderes sindicais foi forjada na luta, portanto, no contato direto com os trabalhadores, seja em assembleia, greve ou nas mobilizações, seja nas disputas em eleições sindicais, na situação ou oposição.

Para alguém despontar como liderança, além de capacidade de argumentação e de mobilização, é preciso ter disposição para o trabalho sindical, que é ao mesmo tempo exaustivo e gratificante, pelos resultados que pode trazer em benefício das classes trabalhadoras.

19. O que faz um dirigente sindical ou representante sindical?

Além de representar e defender os interesses dos trabalhadores administrativa e politicamente, participando de negociações e eventos em defesa da categoria e dos trabalhadores como classe, faz um trabalho de mobilização e conscientização, com esclarecimentos às dúvidas e questionamentos da base. Ou seja, organiza e lidera a luta específica e geral dos trabalhadores, fazendo a intermediação e mediação de pleitos, interesses e reivindicações da categoria com os patrões e o governo (Poder Executivo), o Poder Legislativo e o Poder Judiciário.

Sua principal missão, entretanto, é prover que a entidade oriente o trabalha-



dor sobre seus direitos trabalhistas e previdenciários, tanto no exercício de sua atividade, quanto na hipótese de dispensa, no momento da homologação.

O dirigente ou representante sindical não pode nem deve aceitar que a entidade burocratize a organização, sob pena de se criar estruturas de poder voltadas para promover e reproduzir os interesses próprios em detrimento das bases.

20. Como deve se comportar o dirigente sindical?

Sempre como um representante da classe trabalhadora em geral, e da categoria profissional, em particular, independentemente do ambiente político, se de avanços econômicos e sociais, quando atua como protagonista, se em situações de estagnação econômica e risco de perda de direitos, quando a luta será de resistência, e não se faz resistência sem apoio da base.

O dirigente sindical, portanto, terá que se comportar, em sua plenitude, como representante. E o representante precisa ter clareza de que quando alguém delega a outrem para representá-lo, o faz com base em um programa, exige prestação de contas e pede alternância no poder sempre que se sente excluído e ameaçado pelas decisões e ações de quem o representa ou lidera.

Nessa perspectiva a base sempre exigirá legitimidade para o exercício pleno da liderança, o que pressupõe não apenas preparo e disposição para o trabalho, mas também humildade para ouvir, dialogar e receber críticas.

Será demandado em duas frentes: nas lutas corporativas, voltadas para o interesse específico da categoria, como mobilizações, negociações, greves, e nas lutas institucionais, cobrando políticas públicas de proteção aos trabalhadores, cujos direitos estão sob ameaça pela pressão empresarial, pela intensificação do neoliberalismo e também pelo conservadorismo do Congresso Nacional.

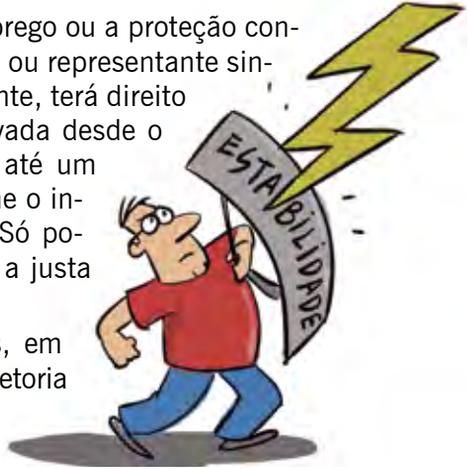
Para tanto necessita o dirigente sindical: 1) desenvolver novas habilidades, 2) ter consciência plena de seu papel político, 3) ter domínio sobre os interesses gerais dos trabalhadores e dos problemas, demandas e reivindicações da base, 4) se comunicar com eficiência, e 5) liderar pelo exemplo, adotando boas práticas, pautando-se por princípios éticos e ampliando a transparência na entidade.

21. Que garantias ou proteção possuem o dirigente ou representante sindical para exercício de seus mandatos com independência em relação aos patrões e ao governo?

A principal é a estabilidade no emprego ou a proteção contra a despedida imotivada. O dirigente ou representante sindical, ainda que na condição de suplente, terá direito a proteção contra a despedida imotivada desde o registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, conforme o inciso VIII da art. 8º da Constituição. Só poderá ser demitido se for comprovada a justa causa.

Geralmente, os dirigentes sindicais, em especial aqueles que integram a diretoria executiva, são liberados para ficarem à disposição do sindicato durante o exercício do mandato. Além disso, é considerada prática antissindical a perseguição às lideranças sindicais, cuja missão é defender os direitos e interesses dos trabalhadores, em geral, e de sua categoria, em particular.

Nessa condição não poderão ser punidos por suas opiniões, palavras e votos, desde que não cometam crimes, nem por participação em mobilizações e manifestações, em greve ou atos de protestos, assim como em piquetes, assembleias ou outras formas de pressão sobre o governo e o patronato.



22. Como os sindicatos divulgam suas atividades?

Principalmente pela imprensa sindical. Ela informa, forma e mobiliza os trabalhadores. É o principal instrumento de contato entre o sindicato e sua base.

Os sindicatos dispõem de vários veículos de divulgação de suas atividades, que vão desde jornais, revistas e boletins impressos, pas-



sam pela utilização da internet, das redes sociais e dos programas de rádio, até o uso de megafone e de carro de som em manifestações sindicais e sociais.

A imprensa sindical representa em torno de 10% da tiragem da grande imprensa. Ou seja, o número de jornais, boletins e panfletos divulgados diariamente é muito significativo. Além disto, o índice de leitura é elevado porque circula de mão em mão nas empresas, fábricas e estabelecimentos comerciais.

Os fatos sindicais mais marcantes algumas vezes são divulgados pela grande imprensa. Essa relação é marcada por altos e baixos. A grande imprensa não é isenta ou neutra. Tem escolhas políticas específicas em sua atuação, com influência sobre a divulgação feita, ora a favor, ora contrariamente, conforme uma lógica política própria. O acompanhamento da grande mídia requer sempre uma visão crítica e independente.

O movimento sindical deve pressionar pela democratização dos meios de comunicação, de tal modo que as entidades tenham canais de rádios e TV ou direito de antena nos canais públicos para fazer chegar sua mensagem à sociedade e às autoridades.

23. Como têm atuado os sindicatos no período pós-64 ou pós-ditadura militar?

No princípio, a ditadura silenciou toda a organização sindical, inclusive com prisões, torturas e até assassinatos de dirigentes, mesmo daqueles que não ofereciam perigo ao sistema capitalista. Depois disso, a ditadura teve duas maneiras de dominar as organizações sindicais. Numa, nomeou alguns interventores. Noutra,



tra, valeu-se do fato de que muitos dos sindicatos tinham diretorias que não contestavam a ditadura, procurando uma convivência

harmoniosa e, por isso mesmo, muito hostilizadas pelo rótulo de pelegas. Na opinião dos críticos do modelo sindical atual, a estrutura confederativa rígida, o imposto sindical (cujo nome técnico é contribuição sindical), a Justiça Trabalhista e a unicidade sindical tornavam as organizações sindicais bem apropriadas para o domínio político central. Essa estrutura já tem 76 anos, foi construída desde 1937. A ditadura só aproveitou o que já estava pronto, ainda que tenha tido a necessidade de nomear interventores em alguns sindicatos, porque houve casos que fugiram do contexto geral.

Além disso, no período pós-64, o movimento sindical brasileiro passou por três momentos distintos.

O primeiro foi de ser contra. Havia unidade entre os democratas. Todas queriam enfrentar e derrubar a ditadura. As lutas, mesmo as de natureza econômica, nos períodos de ditadura, ganhavam uma clara dimensão de caráter político de confronto com o poder. As greves tinham apoio da sociedade.

1ª Fase, de Resistência (Ditadura Militar 1964 a 1985): surge o movimento sindical de combate e enfrentamento, muito ideologizado, com questionamento do modelo baseado na unicidade, na contribuição sindical e nas confederações.

O fenômeno sindical desse período, com forte inserção no processo de resistência à ditadura, foi a disseminação de oposições sindicais às diretorias mais tradicionais e conservadoras distantes dos anseios políticos que o Brasil clamava. Com método até então inovador centrado na mobilização direta das categorias (daí o nome movimento) e na veiculação de temas cada vez mais politizados, o movimento sindical cresceu.

Os metalúrgicos (ABC e Osasco em SP, MG e RJ), bancários e empregados de estatais lideraram essa nova geração de dirigentes sindicais, com forte apoio da Igreja Católica, dos partidos de oposição ao regime militar e do movimento estudantil.

Os sindicatos, que dispunham de recursos, passaram a ser o principal suporte das campanhas e manifestações dos partidos de oposição.

É desse período:

- a luta por anistia aos perseguidos, cassados ou exilados.
- a luta pela liberdade de imprensa e de manifestação e pelo fim da censura.

- a luta por eleições diretas para prefeito de capital, governador e presidente.
- a luta pela liberdade de organização de partidos políticos.
- a luta por uma Constituinte exclusiva.

A luta sindical nesse período não era apenas por salários, mas também por democracia e liberdade.

O segundo momento foi de reivindicação por melhores salários, por redução de jornada, por participação nos resultados, por segurança e medicina do trabalho, enfim, por melhores condições de trabalho e de vida.

2ª Fase, de Reivindicação (Nova República 1985 a 1989): com os resultados alcançados: a) anistia de 1979 (Figueiredo), b) a eleição dos governadores de São Paulo, de Minas Gerais e do Rio de Janeiro em 1982, c) a rejeição dos decretos-leis de arrocho salarial, d) a campanha das diretas-já, e) a Constituinte, o movimento passou a reivindicar de modo corporativo.

3ª Fase, de Transição (Globalização - a partir de 1989): na qual não bastava ser contra nem reivindicar. Era preciso formular, adequar-se à nova realidade mundial, de globalização, de automação, de qualificação. O discurso meramente ideológico não mobiliza nem produz resultados.

Não se pode desprezar nesse período a força da ideologia neoliberal desencadeada no Brasil a partir de então, e seus nefastos efeitos sobre a ação das organizações sindicais. Nessa linha, a fortíssima campanha da grande mídia e dos políticos, repetindo no Brasil um pensamento de outros países, além da grande cooptação por alguns partidos políticos das principais lideranças consagradas pelo movimento, o processo sindical está a exigir um revigoramento ou mesmo descoberta de um discurso mais envolvente, que já começa a se fazer sentir com a retomada do espaço público como lugar da política de que é exemplo o movimento “vem pra rua”.

24. Poderia citar alguns direitos assegurados em lei, a partir da luta sindical?

Os trabalhadores brasileiros, além dos direitos assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda podem acrescentar outros pela

via da negociação coletiva. Entre os principais direitos garantidos na CLT, podemos citar:

- Repouso semanal remunerado;
- 13º salário, com pagamento em duas parcelas, sendo uma paga até 30 de novembro e a segunda, até 20 de dezembro;
- Férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário;
- Licença-maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até o quinto mês depois do parto;
- FGTS: depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- Horas-extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal;
- Garantia de emprego por 12 meses em casos de acidente;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo o mínimo de 30 e o máximo de 90 dias, em caso de demissão;
- Seguro-desemprego.



25. E que relação existe entre sindicato e democracia?

A relação é intrínseca. A organização sindical, instituição indispensável ao diálogo social, é um dos elementos garantidores da democracia. Ela faz parte do tripé da democracia, que é constituído por: partidos, imprensa e sindicatos.

Um país que não possui sindicatos organizados, imprensa livre e partidos fortes não pode ser considerado democrático.

Os partidos, no caso brasileiro, possuem três atributos exclusivos: i) o de canal das disputas eleitorais (ninguém concorre sem estar filiado a um partido político; ii) o da gestão direta do poder (ninguém é eleito ou se reelege para os cargos de presidente da República, governador, prefeito, senador, deputado



ou vereador sem estar filiado a um partido) e iii) o de expressão da democracia.

A imprensa, além da missão de promover a mediação entre a sociedade e o Estado, tem a função de informar e entreter. Sua principal contribuição é informar o público e contribuir para a formação de uma opinião pública independente, apta a fiscalizar os poderes constituídos (Executivo, Legislativo e Judiciário), o mercado e o terceiro setor. Ela se divide entre: a) a imprensa impressa (jornais e revistas), b) a televisiva (que pode ser em canais abertos, acessível gratuitamente a toda a população, ou em canal fechado, ou seja, pago ou por assinatura); c) a radiofônica (o rádio é o veículo de comunicação mais democrático e acessível); e d) a imprensa de web via internet (rede mundial de computadores), que aloja os portais, blogs, twitters, facebook, etc.

Os sindicatos, que existem para elevar a consciência e o nível de organização dos trabalhadores, constituem os maiores e mais representativos grupos de pressão e de resistência na sociedade. É a voz da classe trabalhadora na defesa da justiça social. O sindicato, ao contrário dos partidos, não tem por objetivo disputar e gerir diretamente o poder, mas organiza os trabalhadores e pressiona, cobra e convence os tomadores de decisão em favor da classe que representa.

Em vários países, inclusive no Brasil, tem havido o processo de cooptação política das lideranças sindicais, com efeitos devastadores para os sindicatos e sobretudo para as causas dos trabalhadores. Na cooptação política, o sindicalista deixa de defender os interesses dos trabalhadores e passa a defender os interesses do partido político ou do governante que o cooptou. A liderança sindical que deixa o sindicato para integrar-se ao governo continua com influência sobre o sindicato e a categoria, razão da cooptação. O tema da cooptação política requer constante debate por todos que se dedicam à causa sindical.

26. Poderia citar alguns exemplos de atuação sindical em favor da democracia e do interesse geral da sociedade?

Sim. A luta por anistia aos perseguidos, cassados ou exilados durante a ditadura militar teve ativa participação sindical,

bem como a luta pela liberdade de imprensa, de manifestação, de organização partidária e a remoção do chamado “entulho autoritário” (lei de segurança nacional, lei de imprensa, atos institucionais, entre outros). A campanha por eleições diretas para prefeitos de capitais, governadores e Presidente foi apoiada e financiada pelos sindicatos de trabalhadores. A convocação da Constituinte e a promulgação de uma Constituição socialmente avançada, como a de 1988, que teve emenda popular subscrita por mais de um milhão de trabalhadores, foram resultado da pressão social e da luta sindical.



27. Os sindicatos foram importantes ou tiveram alguma influência na conquista de direitos sociais?

Mais que importantes, foram fundamentais para a criação e institucionalização dos direitos sociais, econômicos e culturais dos trabalhadores. Os sindicatos, como dito na introdução, surgiram no século XIX, na segunda geração de direitos, a dos direitos políticos, e foram determinantes para a conquista dos direitos sociais, que representam a terceira geração de direitos. A primeira, do século XVIII, foi a geração dos direitos civis.

Direitos como a jornada de oito horas diárias, o descanso semanal remunerado, as férias, a segurança e higiene no trabalho, a aposentadoria, a assistência à saúde, o salário digno e o seguro-desemprego são algumas das conquistas resultantes da luta e pressão sindical.

28. Poderia explicar quantas são e o que representam essas gerações de direitos?

Sim. O processo civilizatório encontra-se em sua quinta geração de direitos.

Na primeira geração, situada no século XVIII, estão os direitos ci-

vis (como direito à vida, à propriedade, à segurança, à integridade física, de acesso à Justiça e da ampla defesa) e as liberdades (de ir e vir, de pensamento, de opinião e expressão, entre outros).

Na segunda geração, que surgiu no século XIX, estão os direitos políticos, como o de associação e reunião, de organização política, partidária e sindical, de participação político-eleitoral (votar e ser votado), de sufrágio universal, de liberdade de imprensa, e de alternância no poder, entre outros.

Na terceira geração, a partir do século XX, já com a participação dos sindicatos e dos partidos políticos, estão os direitos sociais, econômicos e culturais.

Cabe notar que dessas três gerações de direitos, a terceira foi a única que implicou custos para governos e empresas com as conquistas de direitos ao trabalho decente, ao salário justo, à jornada de oito horas, ao descanso semanal remunerado, à aposentadoria digna, ao seguro-desemprego, à saúde, à educação, ao lazer, entre muitos outros.

Na quarta geração, conquistada a partir da segunda metade do século XX, estão os direitos difusos (com titular indeterminado) e coletivos (válidos para grupos, categorias e classes de pessoas por relação jurídica).

No primeiro caso – direitos difusos – incluem-se os interesses ou direitos que possuem natureza indivisível e dizem respeito a uma massa indeterminada e indeterminável de pessoas, ligadas por circunstâncias de fato, que não podem ser individualizadas. Por exemplo: direito ao meio ambiente equilibrado, direito à paz, à segurança, direito do consumidor, das mulheres, das crianças e adolescentes, dos idosos, das minorias étnicas e sociais e das pessoas com necessidades especiais, entre outros; no segundo – direitos coletivos – que também possuem natureza indivisível e dizem respeito a uma massa de pessoas inicialmente indeterminada, mas posteriormente determinável. Por exemplo: advogados, associações profissionais, sindicatos, contribuintes de determinado tributo, contratantes de determinado plano de saúde, entre outros.



Na quinta geração, uma realidade do século XXI, estão os direitos bioéticos ou a necessidade de regulação, como consequência da interdição da intervenção indébita na estrutura da vida (engenharia genética/transgênicos, etc). Ou seja, atender a uma imposição ética de se discutir publicamente o que é e o que não é legítimo em termos dessa intervenção.

29. Quais são os pilares da organização sindical?

Os três pilares da organização sindical, segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT são: (1) o direito de sindicalização, ou seja, a possibilidade das pessoas se organizarem, regimentalmente, em torno de uma entidade para a defesa e a promoção de seus interesses; (2) o direito de negociação, ou seja, a prerrogativa de estabelecer consenso sobre condições de trabalho e de participação dos empregados na riqueza produzida a partir de sua força de trabalho, promovendo a distribuição de renda de forma pacífica e pactuada; e (3) o direito de greve, como forma de pressão, que possa ser acionado na hipótese de o empregador se recusar a negociar ou negociar em bases inaceitáveis para os trabalhadores.



30. Quais são as principais convenções da OIT sobre direito sindical?

A OIT – Organização Internacional do Trabalho já editou centenas de convenções sobre relações de trabalho e organização sindical, sempre na perspectiva de definir princípios gerais a serem adotados pelos países-membros. Entre essas convenções, cinco se referem especificamente ao direito sindical, quais sejam: 87, 98, 135, 141 e 151. Destas, a primeira foi a única não ratificada pelo Brasil: o projeto para sua ratificação tramita no Congresso desde 30 de maio de 1949, portanto, há 66 anos.

A Convenção 87, sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, aprovada pela OIT em 1948, garante a todos os trabalhadores e empregadores o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações da sua escolha e de nelas se filiarem, e estabelece um conjunto de garantias para o livre funcionamento dessas organizações sem interferência das autoridades públicas.

A dificuldade frontal da Convenção 87 é que ela é uma crítica direta e substituta da organização sindical constitucional, pois quebraria a base legal da estrutura sindical atual, rompendo com o modelo baseado no sistema confederativo, na contribuição sindical e na unicidade.

A Convenção 98, sobre o direito de organização e de negociação coletiva, aprovada pela OIT em 1949, prevê a proteção contra atos de discriminação antissindical e a proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas em relação às outras, bem como medidas destinadas a promover a negociação coletiva. É urgente a regulamentação da conduta antisindical, como medida de proteção às lideranças dos trabalhadores.

A Convenção 135, relativa à proteção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, aprovada pela OIT em 1971, regula o papel e a formação de eleição da representação dos trabalhadores no local de trabalho.

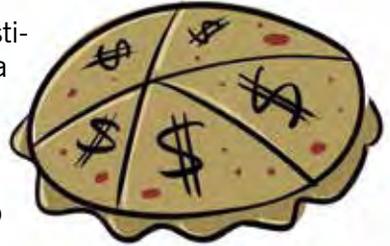
A Convenção 141, aprovada pela OIT em 1975, trata da proteção do direito sindical dos trabalhadores rurais, que têm direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações que estimem convenientes, assim como o direito de a elas se afiliarem, com a única condição de observar os estatutos das mesmas. Equivale à Convenção 87 para os sindicatos urbanos.

A Convenção 151, aprovada pela OIT em 1978, prevê, entre outros princípios, a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva para servidores públicos nos três níveis de governo: federal, estadual e municipal.

31. A luta sindical contribui para melhorar a distribuição funcional da renda?

Sim. A renda nacional dos países é constituída de cinco elementos, quais sejam: renda do exterior, aluguéis, lucros, juros e salários.

A distribuição da renda é uma espécie de pizza ou gráfico com cinco pedaços. No curto prazo, se um aumentou é porque o outro diminuiu.



Vamos analisar cada um.

Rendas do exterior são os pagamentos que as empresas e governos fazem pelo uso da propriedade intelectual ou do conhecimento por intermédio de royalties ou de patentes. Esse segmento – que depende da capacidade do país introduzir inovações em sua economia, resultantes de políticas de pesquisa, ciência e tecnologia que aliem essas atividades às atividades econômicas em geral – tem crescido muito e tende a crescer cada vez mais e, portanto, sua participação na renda só cresce nos países avançados. No caso do Brasil, por ausência ou deficiência dessas políticas, o crescimento desse setor da renda nacional tem sido negativo, ou seja, o país depende cada vez mais de recursos para pagar, sob a forma de royalties, direitos de patentes e de propriedade intelectual, aquilo que não produz internamente.

Aluguéis são pagos aos incorporadores, aos grandes construtores, e sempre existe uma regra, uma lei, um mecanismo, que preserva a participação desse segmento na renda nacional. Se não aumenta, ao menos não reduz, mantendo sua fatia na renda nacional.

Lucros, todos nós sabemos, as empresas fazem o possível e o impossível para mantê-los ou ampliá-los: demitem, sonegam, importam, automatizam, fazem de tudo, mas não abrem mão de sua margem de lucro.

Juros. Quem manda no mundo é o sistema financeiro, que financia campanhas, controla organismos internacionais, compra governos e parlamentares para manter a hegemonia no sistema capitalista. Esse segmento sempre amplia a sua participação na renda nacional dos países.

Ora, se não houver o sindicato para lutar pela manutenção ou ampliação do salário na renda nacional, a tendência é que diminua. Logo,

entre as atribuições do sindicato, uma das principais é lutar pela distribuição da renda, combatendo a desigualdade. Se, com sindicatos, os trabalhadores não conseguem manter sua participação na renda nacional, imaginem sem eles.

32. Mas onde entra o sindicato e o trabalhador nesse processo por uma melhor participação do salário na renda nacional?

Bem, apenas três fatores interferem na distribuição funcional da renda: as decisões de mercado, as decisões de governo e os fenômenos naturais.

Nas decisões de mercado, os sindicatos, em geral, e os trabalhadores, em particular, podem influenciar na sua dimensão de consumidor, seja denunciando a eventual prática de trabalho degradante, o descumprimento de direitos trabalhistas ou a agressão aos direitos humanos. Pode-se boicotar produtos, por exemplo.

Nas decisões de governo, também pode-se atuar nas dimensões de cidadão (eleitor), exigindo dos representantes políticas públicas em favor dos trabalhadores; de usuário de serviços públicos, cobrando serviços de qualidade, especialmente saúde, educação, segurança e transporte; de contribuinte, fiscalizando a aplicação dos recursos públicos, cobrando e pressionando pela inclusão na Lei de Diretrizes Orçamentárias previsão de aumento real para o salário mínimo e dos pisos salariais dos Estados, onde existem; e de militante político e sindical, organizando e participando de manifestações por melhoria na distribuição da renda.

Já sobre os fenômenos naturais não se tem qualquer influência. As enchentes, furações, tornados, tudo isso não é controlável. Mas podemos agir no sentido de exigir dos governos políticas de prevenção aos desastres naturais como enchentes ou estiagens prolongadas, através de obras de contenção de encostas, reservatórios de água, políticas habitacionais que evitem a ocupação de áreas de risco e outras.



Portanto, no controle social, tendo como pilares a capacidade política, técnica e ética, podemos e devemos agir como cidadãos e militantes sindicais para interferir nas decisões de governo e de mercado em favor de uma melhor distribuição da renda, além de participar efetivamente das campanhas salariais, que também são formas de distribuição de renda.

33. Quantas e quais são as fontes de direito do trabalho no Brasil?

São basicamente três: 1) a lei em sentido amplo (Constituição, leis complementares, leis ordinárias, tratados internacionais, como as convenções da OIT); 2) as negociações coletivas (acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho); e 3) as sentenças normativas (poder normativo da Justiça do Trabalho), que fixam normas e condições de trabalho, inclusive aumento salarial, se o ajustamento do dissídio coletivo se der de comum acordo entre a empresa ou sindicato patronal e o sindicato de trabalhadores.



Poucos países no mundo contam com tantas fontes de direito nas relações de trabalho como os trabalhadores brasileiros, e todas elas instituídas por pressão do movimento sindical.

Entretanto, medidas provisórias, portarias e jurisprudência de órgãos administrativos e judiciais têm limitado ou dificultado a atuação e a negociação das entidades sindicais ao arrepio da lei.

34. A legislação trabalhista permite que o trabalhador possa abrir mão de direito em negociação direta com o empregador, sem a participação do sindicato?

Não. O Brasil é um dos poucos países do mundo em que ainda se pratica o Direito do Trabalho como norma de ordem pública e caráter irrenunciável.



Aqui o trabalhador é considerado a parte mais fraca econômica, social e politicamente na relação com o empregador, daí a garantia, em lei, de proteção ao empregado.

Por isso, se o empregado renunciar a um direito, essa renúncia é nula de pleno direito porque parte-se do pressuposto de que o empregado foi coagido a fazê-lo.

Só em negociação coletiva, e apenas nos direitos autorizados pela Constituição, é possível reduzir direito em acordo ou convenção coletiva, que são os instrumentos que registram o que foi pactuado entre as entidades sindicais de trabalhadores e os patrões ou sindicatos patronais.

Na maioria dos países, aplica-se às relações de trabalho o Direito Civil ou Comum, que parte do pressuposto de igualdade das partes.

Assim, pelo Direito Civil ou Comum, se o trabalhador abrir mão de direito e tiver no uso pleno de suas faculdades mentais, aquela renúncia é válida, enquanto no Direito do Trabalho os direitos são irrenunciáveis.

Com essa compreensão, ganha realce a crítica e a resistência dos trabalhadores e dos sindicalistas às propostas patronais e de ideólogos a serviço dos patrões voltadas para a flexibilização permanente das relações de trabalho. A tal flexibilização é a retirada das garantias dos trabalhadores contidas na legislação sindical e do trabalho.

35. Os acordos ou convenções coletivas podem autorizar a redução de direitos?

A regra na negociação coletiva é manter ou acrescentar novos direitos, mas há exceções que se consideradas podem refletir negativamente para a manutenção de conquistas e direitos, portanto, é importante resistir sempre a essa possibilidade. Existem situações excepcionais, sempre exigidas com rigor as comprovações, de grave risco de fechamento da empresa ou da perda de empregos, em que o sindicato, com respaldo da assembleia da categoria profissional e para salvaguardar o emprego, pode assinar acordo que flexibilize ou reduza direito ou vantagem por um período determinado.

36. Qual a diferença entre o acordo e a convenção coletiva?

Embora ambos sejam feitos com respaldo de assembleia e tenham a participação e assinatura do sindicato de trabalhadores, o acordo coletivo é o instrumento normativo que reúne as cláusulas resultantes da negociação coletiva entre um sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas, enquanto a convenção coletiva é o documento que registra a negociação entre o sindicato de trabalhadores e o sindicato patronal ou entre sindicatos da categoria profissional e da categoria econômica.



A figura da convenção coletiva existe em poucos países. No Brasil, uma vez assinada pelas partes, beneficia todos os trabalhadores e obriga o cumprimento por todas as empresas representadas pelas entidades que a subscrevem, independentemente dos trabalhadores e das empresas serem ou não filiados ao respectivo sindicato.

37. A regulamentação da Convenção 151 da OIT pode garantir o direito de negociação ao sindicato de servidor?

Pode sim. Essa convenção da OIT tem exatamente o objetivo de fixar diretrizes para a negociação coletiva no Serviço Público, embora não dispense a necessidade da lei para materializar o direito objeto da negociação. Assim, o que a regulamentação da convenção fará é obrigar os governos – federal, estadual e municipal – a criarem canais institucionais de negociação e a sentar-se à mesa para dialogar e chegar ou não a um acordo sobre as condições de trabalho, salários e os direitos dos servidores. Isso também não dispensa uma política salarial que reponha o poder de compra dos salários, já que nem sempre será possível se chegar a acordo sobre a questão remuneratória.



38. Como é a estrutura sindical brasileira?

A estrutura sindical ou o sistema de representação sindical no Brasil é conhecido como sistema confederativo e é constituído de sindicatos (entidade de base ou de primeiro grau), federações (entidades intermediárias ou de segundo grau) e confederações (entidades de grau superior) de trabalhadores e de empregadores, que representam, respectivamente, as categorias profissionais e econômicas. Adota-se no Brasil, segundo o art. 8º da Constituição: a) o sistema confederativo, b) a unicidade sindical (apenas uma entidade por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município, podendo ser nacional, interestadual, estadual, intermunicipal ou municipal), e c) a contribuição sindical compulsória (um dia de salário do trabalhador por ano em favor de seu sindicato) independentemente de contribuição associativa e de eventuais contribuições decorrentes das negociações salariais.

O texto, de caráter híbrido, que prevaleceu na Constituição de 1988 adotou os seguintes princípios:

1º) o livre direito de associação profissional e sindical como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, inclusive dos servidores públicos, e empregadores;

2º) a liberdade para a administração dos sindicatos, proibida a interferência ou intervenção do Poder Público na organização sindical;

3º) o fim da autorização do Estado para a constituição de entidade sindical, desaparecendo a exigência tanto da criação prévia de associação pré-sindical quanto da antiga carta sindical de reconhecimento, emitida com base em critérios políticos pelo Ministério do Trabalho. Ou seja, o Estado não interfere na criação, promovendo o registro exclusivamente para zelo da unicidade;

4º) a unicidade sindical com a autodeterminação das bases territoriais pelos próprios trabalhadores e empregadores interessados, admitida como base mínima o município;

5º) a prerrogativa de o sindicato representar e promover a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, assim como os individuais dos seus membros, inclusive em questões judiciais ou administrativas, desobrigando-se das funções assistenciais;

6º) a obrigatoriedade de participação dos sindicatos profissionais nas negociações coletivas de trabalho;

7º) o direito de a assembleia do sindicato instituir contribuição, com desconto obrigatório em folha, para custeio do respectivo sistema confederativo, sem prejuízo da contribuição definida em lei e da mensalidade associativa;

8º) a liberdade sindical individual de filiação e desfiliação, entendida como o direito de ingressar ou não como sócio do sindicato de sua categoria profissional ou econômica;

9º) a proteção contra despedida imotivada do dirigente sindical, desde o registro da chapa até um ano após o término do mandato;

10º) o direito de o aposentado filiado votar e ser votado para a direção sindical.

39. O que faz cada uma dessas entidades da estrutura sindical?

O sindicato – entidade de primeiro grau ou de base – é a espinha dorsal do movimento sindical, a quem cabe filiar diretamente os trabalhadores, convocar as assembleias e promover a mobilização e a negociação coletiva. Cabe a ele também a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria inclusive em questões judiciais ou administrativas. As federações, entidades intermediárias ou de segundo grau, e as confederações, entidade de grau superior, fazem um trabalho de coordenação e supervisão e só poderão representar ou assinar acordo ou convenção coletiva em nome das categorias inorganizadas; ou seja, inorganizadas em sindicatos, no caso das federações; e, no caso das confederações, em sindicatos e federações.

Além disso, o movimento sindical, nos três níveis, inclusive na esfera das centrais sindicais, contribui para a formação e preparação política dos trabalhadores com cursos, encontros, congressos, palestras e seminários sobre o próprio papel da organização sindical, sobre as questões sociais, econômicas e políticas do país, entre outras.



Tem havido um bom debate sobre a integração, ou não, das centrais sindicais à estrutura sindical brasileira, em face do que dispõe a Constituição Federal. Ainda que haja boa argumentação jurídica a respeito, contrariamente à integração das centrais, o fato é que em termos práticos, políticos e, sobretudo, de legitimação, as centrais integram o processo sindical, com ampla pauta de atuação.

40. O Estado pode intervir ou interferir na autonomia sindical?

Não. A Constituição Federal é clara nesse sentido. Segundo o inciso I do art. 8º da CF, “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência ou a intervenção na organização sindical”. Assim, o Estado, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), faz apenas o registro, para efeito de cadastro e cumprimento do princípio da unicidade, das entidades sindicais. Os trabalhadores, desde que respeitem o sistema confederativo e a unicidade sindical, são livres para criar e gerir as entidades de sua preferência, sem tutela do Estado. Ao MTE, desde que a entidade tenha sido criada de acordo com os princípios constitucionais do sistema sindical, compete fornecer o código para efeito de recebimento da contribuição sindical obrigatória das entidades sindicais urbanas. As entidades de representação rural não possuem código sindical. Desde que a contribuição sindical deixou de ser recolhida na guia de recolhimento do Incra, as entidades confederativas rurais passaram a definir os valores, a forma de arrecadação e distribuição da contribuição sindical compulsória. A autonomia de gestão, portanto, é plena e a prestação de contas será encaminhada apenas ao conselho fiscal e aos filiados.

Há, entretanto, quem entenda que existe vinculação e dependência em relação ao Estado, tanto por mecanismos legais quanto organizativos. Segundo essa corrente, três elementos caracterizam essa dependência do Estado: a) a necessidade de reconhecimento de entidades pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); b) a unicidade como modelo de organização, controlada pelo MTE; e c) a contribuição sindical, cuja arrecadação depende de código fornecido pelo MTE.

A determinação de que o controle do registro sindical deveria ser feito pelo Ministério do Trabalho foi do Supremo Tribunal Federal, por intermédio da Súmula 677, segundo a qual, “até que lei venha a dispor a respeito, cabe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”.

41. Qual a diferença entre o modelo sindical da Constituição e o proposto pela Convenção 87 da OIT, que trata da liberdade sindical plena?

O modelo sindical constitucional, em vigor no Brasil desde 1937, conflita com a Convenção 87 da OIT, especialmente porque aquele institui a unicidade, a contribuição sindical compulsória e o dissídio coletivo, via Justiça do Trabalho. A Convenção propugna pela liberdade plena, bastando, para se criar uma entidade, que os trabalhadores estejam de acordo com seus estatutos, não admitindo qualquer restrição de natureza legal ou estatal.



A Convenção permite a pluralidade sindical, diferentemente do modelo atual, que estabelece o sindicato único e proíbe a criação de mais de uma entidade sindical de um mesmo grau e atividade, seja industrial, comercial ou de serviço na mesma base territorial. A unicidade, segundo sua concepção, destina-se a evitar a pulverização sindical.

42. O modelo de liberdade sindical plena, nos termos da Convenção 87 da OIT, já foi implementado no Brasil em algum momento?



Sim, embora o Brasil não tivesse ratificado a Convenção 87. A liberdade sindical plena era preponderante no início do século passado, na organização dos primeiros sindicatos no País, sendo forte enquanto os anarquistas tiveram a liderança da luta sindical, e tendo sido muito defendida na década de 70, já

sob outras lideranças políticas, na luta contra a ditadura militar e no antagonismo à organização sindical estabelecida em lei no Brasil. Alimentou a organização de alguns sindicatos e de várias oposições sindicais.

43. As centrais sindicais também são entidades sindicais?

No Brasil, não, porque a Constituição Federal adotou o sistema confederativo. Enquanto não houver alteração do artigo 8º da Constituição, as centrais continuarão como sociedade civil, como previsto nos incisos XVII e XXI do art. 5º da Lei Maior. Elas, entretanto, são reconhecidas pela Lei nº 11.648/2008 como órgão de representação política dos trabalhadores, inclusive com direito a receber parcela da contribuição sindical, desde que preencham determinados requisitos. São definidas como entidades associativas, de direito civil, de âmbito nacional, composta por organizações sindicais de trabalhadores. As primeiras centrais, no período pós-64, foram criadas na fase final da ditadura militar e os seus idealizadores trabalhavam com a ideia de ratificação da Convenção 87, tanto que as criaram contrariando o modelo sindical vigente.

No resto do mundo, as centrais são entidades sindicais e são elas que lideram, organizam e representam os trabalhadores, em trabalho articulado com os sindicatos, as comissões de fábrica ou a representação dos trabalhadores no local de trabalho. São exemplos a CGT francesa e a AFL-Cio Americana.

Registre-se que antes mesmo de seu reconhecimento em lei, as centrais sindicais brasileiras já gozavam de legitimidade e representatividade. Elas, com base no artigo 10 da Constituição Federal, já participavam dos colegiados de órgãos públicos e dos espaços de diálogo social de composição tripartite em que os interesses profissionais ou previdenciários dos trabalhadores fossem objeto de discussão e deliberação.

Mesmo após o reconhecimento das centrais sindicais persiste a controvérsia sobre a natureza dessa representação dos trabalhadores. Há duas correntes de entendimento, uma que assinala serem as centrais o quarto grau de representatividade na pirâmide sindical e outra que entende que elas não pertencem a essa estrutura sindical. De

qualquer modo, não existem maiores resistências a que sejam reconhecidas como entidades sindicais, a partir de alteração no artigo 8º da Constituição.

44. Que critérios e requisitos são exigidos para reconhecimento das centrais sindicais?

As centrais sindicais, para que possam fazer uso das prerrogativas legais decorrentes de seu reconhecimento, precisam comprovar sua representatividade, ou seja, atender aos seguintes requisitos: i) filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do País; ii) filiação em pelo menos três regiões do País de, no mínimo, 20 sindicatos



em cada uma; iii) filiação de sindicatos em, no mínimo, cinco setores de atividade econômica; e iv) filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

45. Qual é o índice de representatividade das centrais?

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulga anualmente a relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos conforme o artigo 2º da Lei nº 11.648/2008, indicando seus índices de representatividade. A central para ser considerada legal, precisa, entre outros requisitos, ter filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Veja, a seguir, a evolução do índice de representatividade de cada central desde 2008.

Quadro histórico do índice de representatividade

Nome da central e data de fundação	Índice representatividade (%)							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Central Única dos Trabalhadores (CUT) - 8/1983	35,84	36,79	38,23	38,320	36,70	35,60	34,39%	33,67%
Força Sindical (FS) - 3/1991	12,33	13,10	13,71	14,12	13,70	13,80	12,59%	12,33%
União Geral dos Trabalhadores (UGT) - 7/2007*	6,29	7,19	7,19	7,89	11,30	11,20	11,92%	11,67%
Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) - 12/2007	5,09	6,12	7,55	7,77	9,20	9,20	9,33%	9,13%
Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) - 6/2005	6,27	5,47	6,69	7,04	8,10	8,10	8,01%	7,84%
Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) - 8/2006**	5,02	5,02	5,04	7,02	-	-	-	-
Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) - 8/2008	-	-	-	-	-	-	-	7,43%

*Fusão da CGT, SDS e CAT. A CGT, fundada em abril de 1986 como central, transformou-se em CGT – Confederação, em 1988.

**CGT fica como central em 1988, com a sigla CGTB.

46. Que outras centrais sindicais em 2015 estão organizadas, mas ainda não atenderam aos critérios para reconhecimento oficial e assim habilitarem-se legalmente aos direitos de uma central sindical, inclusive ao recebimento da contribuição sindical?



De fato, existem mais oito centrais cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego, mas que não preencheram os requisitos para seu reconhecimento nos termos da Lei das Centrais (Lei 11.648/2008). São elas: Central da Classe Trabalhadora (Intersindical); Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), Central do Brasil Democrático de Tra-

balhadores (CBDT Nacional); Central Sindical e Popular (Conlutas); União Sindical dos Trabalhadores (UST); Central Sindical de Profissionais (CSP); Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil; e Central Nacional Sindical dos Profissionais em Geral (ENASP).

47. Dá para relacionar central sindical e partido político com maior liderança em cada central?

Sim. Das seis centrais reconhecidas, cinco claramente possuem dirigentes vinculados a agremiações partidárias. A CUT mantém fortes laços com o Partido dos Trabalhadores (PT); a Força Sindical, com o Solidariedade (SD) e o Partido Democrático Trabalhista (PDT); a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) possui laços com o PMDB; a Central Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), com o PCdoB e o PSB; e a União Geral dos Trabalhadores (UGT), com o Partido Social Democrático (PSD). A Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) não possui vínculo explícito com partidos. Sua maior vinculação é com o sistema confederativo da representação sindical.

48. Afinal, qual é o papel da central sindical?

As centrais sindicais, de acordo com a lei, possuem as funções: a) de coordenar a representação geral dos trabalhadores por intermédio de suas filiadas, e b) de participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais instâncias tripartites, nas quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.



Aparentemente, trata-se de simples coordenação, por intermédio de entidades filiadas, mas o peso político das centrais é bem maior que isso. Cabe às centrais sindicais, por exemplo, indicar, entre os seus filiados ou diretores, aqueles que terão a responsabilidade de discutir, formular e negociar nas instâncias com poder de decisão em matérias trabalhista, previdenciária e sindical, inclusive no que diz respeito aos servidores públicos.

No mais, a representação política dos trabalhadores, sem nenhuma dúvida, é feita pelas centrais sindicais, inclusive em suas já conhecidas “Marchas à Brasília”. Elas, mesmo sem o status de entidades sindicais, são a referência política do movimento sindical e têm se constituído em formadoras de opinião no mundo do trabalho, embora não tenham exclusividade de representação dos trabalhadores.

49. Qual a diferença entre categoria econômica e profissional?

A representação sindical brasileira, com base no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988, deve observar os critérios de agregação em categorias profissionais e econômicas.

Por categoria econômica se compreende a expressão social de representação sindical patronal, balizada a partir de critérios de solidariedade de interesses econômicos e do empreendimento de atividades idênticas, similares ou conexas. Noutro lado, o setor laboral é marcado pela caracterização da categoria profissional, cuja abrangência circunscreve os: a) empregados celetistas; b) trabalhadores autônomos; c) profissionais liberais; d) trabalhadores avulsos; e) trabalhadores rurais; e f) servidores públicos, dentre outros. A norma vigente estatui, ainda, que a representação sindical em categoria profissional poderá ser revestida, nos casos anteriores, pela forma de categoria profissional diferenciada, que poderá ocorrer quando preenchidos os requisitos de estatuto profissional específico ou a partir de condições de vida muito singulares em função da profissão.

50. E o sistema de custeio das entidades, como está disciplinado?

O modelo jurídico brasileiro contempla diversas fontes de custeio para fins de manutenção e de garantia do desempenho das atividades das entidades sindicais, cada uma dotada de características próprias, objetivos específicos e naturezas distintas. São pelo menos quatro. Embora a CLT indique como devem ser aplicados os recursos, a ob-

servância de tal orientação é facultativa, já que o modelo corporativo foi extinto com a promulgação da Constituição de 1988, a qual garante autonomia interna às organizações sindicais.

Assim, sem prejuízo de quaisquer taxas complementares que a entidade sindical vise a instaurar em suas normas estatutárias ou convencionais, sempre observando as manifestações da assembleia, estabeleceram-se as seguintes formas contributivas básicas: contribuição sindical compulsória; contribuição assistencial, contribuição confederativa e contribuição associativa.



A contribuição sindical fundamenta-se nos artigos 578 a 610 da CLT. É a única das formas de contribuição dotada de previsão legal expressa para fins de cobrança, dispondo a legislação acerca da sua arrecadação, dos responsáveis pelo recolhimento, etc.

A natureza jurídica da contribuição sindical compulsória é tributária, parafiscal, na forma dos termos dos artigos 8º, inciso IV, e 149, ambos da Constituição Federal, combinados com o artigo 217, inciso I, do Código Tributário Nacional. Ademais, a fim de legitimar tal natureza tem-se o artigo 16 do CTN, cujos termos rezam pela constituição de imposto naqueles tributos cuja obrigação tem por fato gerador uma situação independente de qualquer atividade estatal específica, relativa ao contribuinte.

A contribuição sindical é recolhida uma vez por ano e distribuída da seguinte forma: 60% para o sindicato; 15% para as federações; 5% para as confederações e 20% do total recebido pelo conjunto das entidades sindicais para o Ministério do Trabalho e Emprego. As centrais sindicais reconhecidas poderão receber, proporcionalmente, por indicação das entidades a elas filiadas, em conformidade com o índice de representatividade, 10% do valor total da contribuição sindical. Ou seja, dos 20% do valor destinado ao Ministério do Trabalho e Emprego, metade desse valor pode ser destinado às centrais, por indicação das entidades sindicais filiadas.

O fundamento de validade da contribuição assistencial, também conhecida como contribuição negocial, está disposto no artigo 513, alínea e, da CLT. Tal contribuição haverá de ser estipulada em acordo coletivo de trabalho, em convenção coletiva de trabalho ou em sentença normativa, no momento da celebração dos primeiros ou da prolação da última.

A praxe sindical indica que as entidades definem, na assembleia-geral que antecede a negociação coletiva, o valor devido a título de contribuição negocial (taxa de fortalecimento), a despeito de não haver impeditivo para o seu estabelecimento diretamente pela diretoria da entidade. Tal contribuição pelos trabalhadores se consubstancia em uma contraprestação aos serviços prestados no processo negocial, além de servir como verdadeira fonte financiadora dos projetos assistenciais das entidades sindicais.

Quanto ao pagamento da contribuição devida pelo empregador ao seu sindicato patronal se dá de forma direta, por intermédio de guia de recolhimento usualmente emitida pela própria entidade.

Por sua vez, a previsão normativa para fins de instituição da contribuição confederativa se encontra no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal. A principal característica de tal contribuição é a sua finalidade específica, qual seja a de custear a estrutura confederativa sindical pátria. Aí repousa o seu diferencial primário com relação à contribuição assistencial, na medida em que a contribuição para fins de contrapartida da negociação haverá de ser destinada apenas às entidades partícipes do processo negocial.

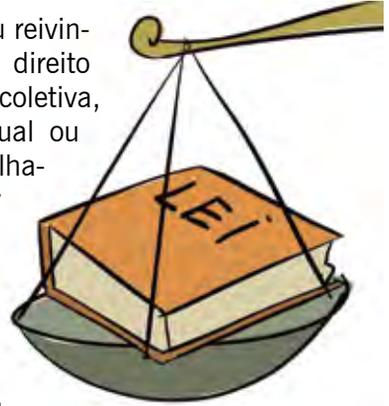
Em relação à contribuição associativa nada mais é que a taxa de associação, vulgo mensalidade sindical, cobrada na medida em que a entidade sindical desenvolva e promova serviços em suas dependências voltados aos seus sócios. É inerente à filiação/associação dos seus representados, de forma voluntária, tendo cumprido os requisitos fixados nos estatutos sociais.

51. O que é e para que serve a substituição processual?

A substituição processual é uma prerrogativa sindical, assegurada em lei e na Constituição Federal, que autoriza ou permite que uma

entidade sindical possa postular em juízo ou reivindicar perante a Justiça o cumprimento de direito previsto em lei ou em acordo ou convenção coletiva, independentemente de procuração individual ou específica. É uma forma de proteger o trabalhador de eventuais retaliações por representar contra o patrão.

É comum o descumprimento de lei, de acordo ou convenção coletiva por parte de patrões ou mudança na legislação por iniciativa governamental. Quando isto ocorre, como foi o caso dos planos econômicos Collor e Bresser, que confiscaram a reposição da inflação do salário dos trabalhadores, o sindicato entra na justiça pedindo a reparação do direito violado. E o faz como substituto processual, representando toda a categoria, sem necessidade de procuração individual, porém com prévia aprovação pela assembleia da categoria, como tem sido a exigência do Poder Judiciário.



52. Como são estruturados os comandos político e administrativo das entidades sindicais?

As entidades sindicais (sindicatos, federações, confederações e também as centrais sindicais) são, por natureza, organizações democráticas, cujas decisões costumam ser colegiadas. Seus principais órgãos colegiados são: a) a assembleia, b) a diretoria e representantes, c) o conselho fiscal, e d) conselhos de representantes, consultivos ou deliberativos.

O órgão máximo e soberano de um sindicato é sua assembleia geral, formado pelos trabalhadores representados, que define a política e as diretrizes da entidade, além de aprovar a pauta de reivindicação e de negociação, a convocação de eleições, a prestação de contas, a convocação de greve, as alterações estatutárias, as ações judiciais como dissídio coletivo e substituição processual, entre outras atribuições. No caso dos sindicatos, é formada pelos trabalhadores filiados. No caso da federação, pelos sindicatos filiados, no mínimo cinco. No

caso das confederações, pelas federações, no mínimo três. E, no caso das centrais, por todas as entidades filiadas.

As instâncias de direção ou gestão e fiscalização de uma entidade sindical são compostas pela diretoria, eleita periodicamente pelos filiados, por um conselho fiscal, e, dependendo da entidade, também de um conselho de representantes, deliberativo ou consultivo. A direção executiva pode ser presidencialista ou colegiada. Se colegiada, respondem pela entidade dois ou mais coordenadores, conforme o estatuto da entidade.

53. Que vantagens têm o trabalhador ao se filiar ao sindicato?

São muitas as vantagens. O trabalhador poderá participar de todos os processos conduzidos pela entidade, desde a presença e direito de voz e de voto nas assembleias, passando pela possibilidade de disputar eleições para a diretoria ou conselho deliberativo e integrar conselhos consultivos, até o acesso a serviços prestados pelo sindicato, como convênios, assistência jurídica, entre outros. Pode participar dos cursos, seminários, congressos e conferências sindicais promovidos pelo sindicato. O ganho de informação e capacidade de argumentação, com potencial para se transformar em formador de opinião, é grande na militância sindical. A participação, além das vantagens materiais, contribui para ampliar a consciência coletiva e cívica, aprimora o senso crítico, alimenta o espírito democrático e fortalece a cidadania ativa.



54. Para que serve a formação sindical? Ela é importante?

A formação sindical é fundamental para atrair novos militantes, construir novas lideranças, resgatar a consciência política, reforçar valores cívicos e éticos e, principalmente, dar continuidade à organização e à luta em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

A educação formal, a cargo das escolas, infelizmente, não tem instruído para a vida, mas apenas para o mercado. A lógica é toda da competição, do egoísmo, do individualismo. Conceitos como cidadania, solidariedade de classe, ajuda mútua e tolerância não frequentam o imaginário dessas novas gerações.

O programa governamental de educação profissional, cuja condução foi entregue ao sistema “S”, vinculado às entidades sindicais patronais, utiliza exclusivamente a pedagogia da competência. Ela ignora completamente a tomada de consciência de classe e dá ênfase à tese da empregabilidade e da culpabilidade do trabalhador por sua condição de desempregado.

É preciso resgatar o conceito de cidadania, tanto pela educação formal ou profissional, quanto pelos programas de formação dos setores organizados. A cidadania traduz a ideia de participação e atuação em todos os aspectos políticos da sociedade, em especial na construção e usufruto de direitos. Isso pressupõe não apenas conhecimento sobre o Estado, suas instituições políticas e as leis, como também consciência de suas obrigações.

O movimento sindical, por meio dos programas de formação, pode abordar a cidadania em suas cinco dimensões e calibrar a importância que cada uma delas deve ter na vida das pessoas. São elas: a) eleitor, b) contribuinte, c) usuário de serviços públicos, d) consumidor, e e) trabalhador.

A despolitização presente na sociedade, alimentada pela imprensa e reproduzida de forma acrítica nas redes sociais, se não for enfrentada à altura, além de prejudicar o cidadão em suas variadas dimensões, irá fortalecer o mercado, que tem como metas exclusivas a competição e o lucro a qualquer custo.

A forma de enfrentar e evitar esse risco de retrocesso político e so-

cial é qualificando o militante para, com conhecimento, argumentos e conteúdo, mostrar que sem política não há solução para os problemas coletivos. E essa tarefa deve ser assumida com prioridade pelo movimento sindical, sob pena de perda de legitimidade e representatividade. Formar novos quadros para bem representar os trabalhadores, combater as forças conservadoras e neoliberais, e reduzir a ignorância política no país.

55. Por que existem tantas greves e qual a motivação delas?

A greve é o último recurso utilizado pelos sindicatos para pressionar o governo e os patrões para atender seus pleitos e reivindicações. Os motivos são variados, mas geralmente as greves são convocadas para provocar a reabertura de negociação ou para obrigar o cumprimento de acordo ou convenção coletiva em vigor.

No caso do serviço público, as greves são convocadas, na maioria das vezes, para forçar os governos a abrirem negociações, já que frequentemente não cumprem a Constituição que determina a revisão geral com a reposição do poder de compra dos salários.

Já no setor privado, a maioria das greves é para o cumprimento de acordo ou convenção coletiva assinada.

Nem o trabalhador do setor privado nem o servidor público fazem greve por prazer. Eles a fazem para que seus direitos sejam respeitados, sobretudo com referência a condições e ambiente de trabalho dignos, ainda que nesses casos sejam mais necessárias e não tenham sido recorrentes.

As greves de braços cruzados para fins explicitamente econômicos são, em regra, as primeiras e mais frequentes manifestações dos trabalhadores. É bastante possível que as greves e seus desdobramentos modifiquem o propósito dos trabalhadores, ampliando a pauta e a motivação. O crescimento político pode ser assim esperado, e muitas vezes trabalhado, possibilitando, em tese, que haja greves com mani-



festação pública nas ruas, praças e rodovias; greve com ocupação do local de trabalho; greve de solidariedade a outros trabalhadores; entre outras modalidades.

56. A crítica da imprensa de que a maioria dos dirigentes sindicais é acomodada e só serve para tirar dinheiro dos trabalhadores procede?

Não. Essa crítica carrega muito preconceito. Na atividade sindical, como em qualquer outra atividade humana, existem pessoas sérias e comprometidas com o interesse coletivo, assim como há gente inescrupulosa, preguiçosa, acomodada ou até mesmo corrupta. Como regra, os sindicalistas são lutadores, pessoas de bem e preocupadas com o interesse não apenas de sua categoria profissional, mas de todos os trabalhadores e cidadãos. Muitos militantes sindicais sacrificaram suas carreiras profissionais, suas vidas para lutar pelas classes trabalhadoras, por liberdade, democracia, justiça social e por melhores condições de vida e salário. Entretanto, os setores contrários aos trabalhadores, para desqualificar o movimento sindical, tentam fazer da exceção, a regra.

57. É verdade que lideranças sindicais evitam filiações como tática de permanecer no poder?

Não necessariamente. Podem existir – e efetivamente existem – casos isolados em que os presidentes de sindicatos, com poucos filiados frente ao tamanho de sua base, tentam se perpetuar no poder e evitam novas filiações, mas isto é exceção. Até porque qualquer trabalhador que desejar se filiar terá seu direito respeitado, ainda que tenha que recorrer à Superintendência Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho. Além disso, se um sindicato for pouco representativo ou com poucos filiados e não aceitar novas filiações,



o trabalhador poderá arregimentar outros empregados da mesma base dessa entidade, desde que ela não seja municipal, e criar outro sindicato, com o desmembramento da base. A legislação não impede isto, já que a unicidade (único sindicato por categoria profissional) tem como base mínima o município. Se a entidade for intermunicipal ou estadual, poderá ser fracionada por não respeitar a vontade de sua base. O melhor caminho, entretanto, é a mobilização política e coletiva forçando a filiação e a disputa para a direção da entidade.

58. Mas a contribuição sindical não é um elemento de acomodação?

Nem sempre. As centrais sindicais, por exemplo, não deixaram de ser combativas por estarem recebendo parte dessa contribuição, nem os partidos políticos se acomodaram por receberem recursos do fundo partidário. As entidades sindicais precisam de recursos e fontes de custeio permanentes para organizarem a luta em favor dos trabalhadores.

Pode-se discutir outras fontes de custeio – e há lideranças que defendem legítima e racionalmente a contribuição negocial em substituição à sindical – mas poucos sindicatos abrem mão de recursos arrecadados de toda a categoria que sustentam a resistência ou o protagonismo da classe trabalhadora.

Os recursos financeiros, sejam compulsórios ou fixados em assembleia sobre toda a categoria, são indispensáveis para garantir a defesa sindical das classes trabalhadoras e buscar o equilíbrio nas relações com o setor econômico e/ou classes dominantes (patrões e governos), que dispõem de recursos em abundância para a defesa de seus interesses.

59. Se o sindicato representasse apenas os associados, ele não seria mais combativo?

Não. A representação apenas dos associados é um retrocesso. Ninguém no movimento sindical defende essa ideia. Pelo contrário, há centrais que acham que



representar a categoria profissional é pouco e defendem ir além com organização por ramo de atividade. Se representasse só os associados, a regra valeria para o sindicato de trabalhadores e também para o sindicato patronal, o que deixaria milhões de trabalhadores excluídos dos benefícios de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, por exemplo, se a empresa não fosse filiada ao sindicato patronal.

Portanto, se representasse somente os associados, as normas coletivas só poderiam beneficiar os filiados, deixando os não-sócios desamparados das garantias do acordo ou convenção coletiva.

60. A pauta corporativa do sindicato é suficiente para melhorar a condição de vida do trabalhador?

É importante, mas não é suficiente. Além da luta corporativa, no local de trabalho ou frente aos patrões ou grupos empresariais, há a necessidade de participação ativa nas discussões sobre os rumos dos processos de desenvolvimento e seus efeitos na sociedade. Só com influência nas decisões sobre as estratégias de investimentos, crescimento econômico e distribuição da riqueza, é que se consegue melhorar as condições gerais de vida do trabalho (como educação, saúde, previdência, cultura e lazer) e isso passa pela criação de espaços e instâncias públicas voltadas para a definição de diretrizes para as políticas públicas e de investimentos.

61. Como o sindicato pode atuar em benefício de sua categoria no âmbito do Direito Previdenciário?

Com base no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, que atribui ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, a entidade sindical pode atuar de diversas formas, entre as quais: a) participando dos órgãos colegiados que integram a estrutura da previdência social, b) fiscalizando a qua-



lidade dos serviços prestados, c) educando a categoria em assuntos previdenciários, e d) negociando em acordo ou convenção o fornecimento de informações previdenciárias.

É prerrogativa das entidades sindicais participar dos órgãos colegiados que integram a estrutura da previdência social, que buscam a efetividade dos dispositivos legais sobre direitos e obrigações previdenciárias, como o Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) e o Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), todos vinculados ao INSS ou Regime Geral de Previdência Social, bem como do Fundo de Pensão dos Servidores, a FUNPRESP – Fundação de Previdência do Servidor Público.

Os sindicatos também têm direito de acompanhar a fiscalização dos órgãos de inspeção do trabalho, solicitar e ter acesso a documentos, exigir o cumprimento da legislação sobre saúde, higiene, segurança e medicina do trabalho, além de acompanhar a cobrança de multas impostas às empresas pela falta da entrega da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), entre outros.

Pode e deve contribuir para a formação previdenciária, editando manuais e cartilhas com detalhamento dos direitos previdenciários dos trabalhadores e servidores, bem como promovendo cursos, palestras e seminários sobre o tema.

Finalmente, incluindo cláusulas nos acordos e convenções coletivas que obriguem as empresas e os governos a fornecerem periodicamente informações que afetem os direitos previdenciários, bem como garantir direitos, tais como: a) relação com o nome completo e função dos empregados admitidos ou demitidos; b) cópia da GFIP (Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; c) cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais); d) cópia atualizada do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), em caso de mudança no *layout* da empresa ou de demissão de empregados; e) pagamento de auxílio-doença pela empresa para empregados que ficarem incapacitados temporariamente para o trabalho e que não tenham completado o período de carência, e f) garantia contra a despedida imotivada em período próximo da aposentadoria, dentre outros.

62. A Cipa faz parte do sindicato?

Não. A Cipa (Comissão Interna Acidentes), composta pelos representantes dos empregadores e dos trabalhadores – estes eleitos diretamente pelos empregados e com direito a estabilidade provisória – tem sua função e finalidade dirigidas para a prevenção de risco e da promoção da salubridade do ambiente de trabalho, sempre na perspectiva de conciliar o trabalho com a preservação da vida e da promoção da saúde do trabalhador. Ela tem como seus principais objetivos: identificar condições de trabalho, equipamentos e ambientes condizentes com os riscos e com o estado de acidente, sob a expectativa de eliminá-los mediante exigência da formação continuada em saúde e ambiente de trabalho, sobretudo de proteções coletivas, fiscalização, denúncia, interdição de produção ou serviço que coloquem em risco a vida do trabalhador, dentre outros.



A regra é que a Cipa seja uma grande aliada do sindicato na luta por um ambiente de trabalho salubre, ainda que não esteja vinculada formalmente à entidade sindical. Os sindicatos têm a obrigação de fiscalizar seu processo eleitoral e sua atuação para que não sirvam aos interesses do empregador e deixem de cumprir sua função, que é garantir um ambiente de trabalho seguro.

63. As entidades sindicais podem atuar institucionalmente junto aos poderes?

Sim, mas não podem se deixar cooptar. Aliás, desde a redemocratização, a presença do movimento sindical em espaços institucionais, seja como parte da governança participativa, na qualidade de integrantes de conselhos e órgãos colegiados do Poder Executivo, seja como grupo de pressão, especialmente no Congresso Nacional, em

diversos casos, foi positiva para os trabalhadores.

A participação em instâncias e espaços colegiados, notadamente por intermédio das centrais sindicais, além de abrir novas arenas de consulta, participação e atuação, joga luzes sobre temas que, no dia a dia, estão fora da ação sindical, porém com forte repercussão sobre as condições de vida do trabalhador.

A permanente interação com a bancada sindical no Congresso, cuja função é defender os interesses e direitos dos trabalhadores e resistir às investidas patronais, também é outra forma de atuação. Na verdade, deve combinar ações de massa e mobilização com ações institucionais.

No caso dos servidores públicos, a prioridade de atuação institucional dos sindicatos deve ser a própria instituição na qual a base deles esteja lotada. É possível desenvolver debates sobre políticas públicas específicas e sobre a atuação das diretorias.

64. O sindicato deve atuar politicamente?

As entidades sindicais são instituições eminentemente políticas e de formação social. Elas – embora devam priorizar o atendimento das demandas, pleitos e reivindicações de seus filiados – devem atuar em favor de políticas públicas e do processo democrático, que vão além da luta meramente corporativa, no local de trabalho ou “coração” da fábrica. As entidades sindicais lutam contra algo (reativa) ou a favor de algo (propositiva) e o fazem em várias dimensões e instâncias em que o tema de interesse do trabalhador esteja em debate ou dependa de deliberação. Devem agir e mobilizar os trabalhadores para atendimento das reivindicações salariais e de melhoria das condições de trabalho, mas também devem atuar como grupo de pressão junto aos poderes para garantir políticas públicas, como saúde, educação, previdência e outras que melhorem as condições de vida da classe.



A politização dos dirigentes e da base deve ser constante e sempre visando à consciência e a emancipação política e social das classes trabalhadoras, porém com o cuidado de que a influência partidária na ação sindical não afugente os trabalhadores da entidade. O sindicato que age orientado exclusivamente por partido político pode perder sua capacidade classista, isto é, passa a agir como partido, afastando sua finalidade enquanto representação de trabalhadores. Assim como o sindicato que age como partido perde a identidade de origem, se o partido agir como sindicato acontecerá a mesma coisa, ou seja, ambos perderiam a razão de suas existências.

65. Isso inclui apoiar candidato à eleição para o Poder Executivo ou Legislativo?

Sim. Nas democracias, o titular do poder é o cidadão-eleitor que, por intermédio do voto, delega esse poder a alguém para que, em seu nome, possa administrar ou legislar. E isso é não apenas legítimo, como recomendável que os sindicatos escolham candidatos que se identifiquem com os interesses dos trabalhadores e os apoiem para o exercício de mandato, além de fiscalizá-los em suas ações e compromissos de campanha. Se os trabalhadores não tivessem representantes ou interlocutores nos Poderes Executivo e Legislativo, muitos de seus direitos já teriam sido reduzidos ou flexibilizados, como os direitos trabalhistas, previdenciários e o seguro-desemprego. A bancada sindical, composta de trabalhadores com mandato sindical e ex-líderes sindicais, cumpre um papel fundamental no Parlamento federal, onde ajuda a organizar a luta em favor dos projetos de interesse dos trabalhadores e coordena a resistência. Além disso, os sindicatos representam a cidadania laboral e também social, motivo pelo qual devem atuar nas mobilizações e confrontos no âmbito da empresa ou categoria e também no campo institucional, junto aos poderes.



Destacamos a questão que está sempre presente entre os trabalhadores quando se associa ao sindicato e a partidos políticos, isto é, o risco da partidarização sindical, entendida como o uso dos recursos sindicais a favor da conveniência particular do dirigente em detrimento, muitas vezes, dos interesses dos trabalhadores. Esse risco, real e sempre lembrado, não pode ser motivo para o não apoio a determinados candidatos. A solução está na participação direta nas atividades sindicais, pressão pela transparência e pela democracia.

66. Então é legítimo a entidade sindical participar do processo eleitoral?

Sim. O movimento sindical, como um dos mais importantes agentes políticos e sociais do país, tem a obrigação de participar ativamente do processo eleitoral, afinal é nele que estão em disputa projetos de governo e de poder que afetam positiva ou negativamente os direitos e interesses dos trabalhadores.

É uma oportunidade para incluir na agenda política, por meio dos candidatos próprios ou apoiados pelo movimento, os pleitos e reivindicações dos trabalhadores, tanto no sentido da ampliação de direitos, conquistas e prerrogativas, quanto na ampliação de espaços de diálogo e governança participativa, garantindo presença nas instâncias decisórias dos poderes públicos.

67. Mas não é proibido o sindicato financiar campanha eleitoral?

É verdade que a legislação eleitoral proíbe doação de campanha por entidade de classe, mas o apoio não se limita às doações. Existem muitas formas de apoiar e defender os candidatos pró-trabalhador. Os sindicatos dispõem de um ativo que o setor patronal não conta, que é a militância, que participa do processo eleitoral por convicção e não por dinheiro.

68. Qual é a importância, para o sindicato, do proces-

so eleitoral para escolha dos governantes?

O processo eleitoral é fundamental porque é nele que simultaneamente se elegem os representantes e se definem os projetos e programas de governo. Ou seja, é o momento de legitimação de propostas e programas ou diretrizes a serem implementadas pelo futuros legisladores e governantes e as entidades sindicais não podem, por omissão, permitir que propostas contra os interesses da organização sindical dos trabalhadores sejam referendadas pelas urnas.

Logo, a participação dos trabalhadores, dos militantes e dirigentes sindicais no processo eleitoral, mais do que um dever cívico e moral, é uma necessidade para exigir compromisso programático dos candidatos com as causas sociais de interesse da classe trabalhadora.

69. Poderia citar exemplos das vantagens dessa atuação também no campo institucional?

Sim. A consolidação e instituição de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários na Constituição de 1988, por exemplo, foram resultado dessa atuação, por meio de emenda popular e também do acompanhamento das subcomissões, comissões temáticas e plenário da Constituinte. Os direitos dos aposentados, dos pensionistas, dos servidores públicos, o seguro-desemprego, entre outros, são resultado da luta política das entidades sindicais.

70. Como deve ser a relação do movimento sindical com os governos?

Sempre de independência. Entretanto, deve-se ter clareza para apoiar ou rechaçar as iniciativas governamentais, dependendo de seus reflexos sobre as lutas gerais e específicas dos trabalhadores. Ou seja, não se apoia governos, mas



políticas públicas que atendam aos interesses dos trabalhadores.

Quando uma política pública de interesse dos trabalhadores ou um direito trabalhista ou previdenciário estiver correndo risco por pressão patronal, é claro que os trabalhadores devem lutar por sua implementação ou manutenção, somando-se ao governo nesse esforço. Do mesmo modo que, quando, por iniciativa governamental, um direito estiver correndo risco ou sob ameaça, os sindicatos devem questionar e fazer o enfrentamento com o governo, buscando preservar o direito. O foco deve ser sempre o interesse coletivo, do país e dos trabalhadores (empregados e desempregados, ativos e aposentados).

71. Mas se as lideranças do movimento fizerem parte do governo, também vale a regra?

Sim. Nenhum movimento, muito menos o sindical, deve apoiar acriticamente governos, mesmo que faça parte dele. O papel do sindicato é defender o trabalhador e questionar qualquer iniciativa que crie dificuldade ou traga prejuízo para sua base. Não pode se omitir ou apoiar iniciativas que vão de encontro aos interesses de sua base. Se o objetivo é ajudar determinado governo de coalizão, o melhor caminho será pressioná-lo para que adote a agenda do movimento e não de outros setores que se oponham aos interesse da classe trabalhadora.

72. A bancada sindical tem uma representação no Parlamento proporcional à importância da classe trabalhadora?

Não. Basta dizer que a bancada sindical da legislatura 2015-2019 é composta de 51 parlamentares, enquanto a bancada empresarial se aproxima de 217 parlamentares. Entre as prioridades da bancada sindical estão a defesa dos direitos trabalhistas, sindicais e previdenciários, a manutenção da política do salário mínimoe a redução da jornada de trabalho. Na contramão, defende a bancada empresarial a terceirização, a competitividade, a redução de encargos para o setor, a

flexibilização e eliminação de direitos dos assalariados.

73. Poderia citar exemplos de mudança de método e recuperação de direitos nos últimos doze anos?

Sem dúvida. A primeira e principal mudança foi cultural, com a substituição de um padrão autoritário por um sistema de diálogo, com interlocução institucionalizada.

A segunda foi a institucionalização de espaços de diálogo, com assento das entidades sindicais. O terceiro foi a recuperação de alguns direitos, especialmente para os trabalhadores do setor privado. Entre outros, podemos citar a retirada do Congresso do projeto de flexibilização da CLT; a ampliação da folga aos domingos; o veto à emenda nº 3 ao projeto da criação da Secretaria de Receita Federal do Brasil (Super-Receita), cujo objetivo era substituir a contratação do trabalhador pela contratação do serviço; a ampliação da licença maternidade; a legalização das centrais sindicais; a promulgação da Convenção 151 da OIT, que trata da negociação do servidor público; o piso salarial dos professores; a participação dos empregados de estatais nos conselhos de administração de suas empresas; a regulamentação do combate ao assédio moral; política de aumento real do salário mínimo; a correção da tabela do imposto de renda; exigência de certidão negativa de débito trabalhista das empresas; a ampliação do aviso prévio; o reconhecimento do teletrabalho; a criação do programa nacional de acesso ao ensino técnico e ao emprego; a redução do imposto de renda sobre participação nos resultados; o adicional de periculosidade para os vigilantes; a extensão aos domésticos dos mesmos direitos dos trabalhadores urbanos.

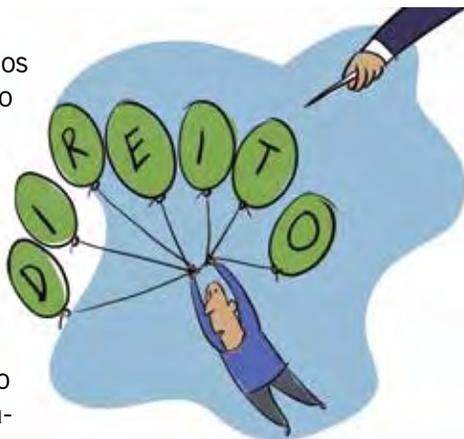


74. E no caso dos servidores, também houve avanços desde a Constituição de 1988?

Não, pelo contrário. Nos Governos Collor e FHC houve o desmonte do aparelho de Estado, com extinção de órgãos, demissão e disponibilidade de servidores, terceirização, falta de reajuste e corte de mais de 50 direitos e vantagens dos servidores.

Nos Governos Lula e Dilma, apesar do esforço de reconstrução do aparelho de Estado, com a contratação de muitos servidores, sempre por concurso público, também houve perdas. Algumas perdas podem ser lembradas: o redutor na pensão, a cobrança de contribuição dos aposentados, a adoção da previdência complementar, a reforma da previdência praticamente sem regras de transição, longos períodos sem reajuste salarial, entre outras.

Os servidores, desde 1990, foram o segmento assalariado que mais perdeu direitos e isto decorre, em grande medida, da inexistência da negociação coletiva no serviço público, que se espera seja resolvida com a regulamentação da Convenção 151 da OIT, e também da ausência de uma política salarial que reponha o poder de compra dos salários.



75. Qua é a diferença entre diálogo social e negociação coletiva?

Atualmente, é corriqueira a abordagem da estipulação de “pactos sociais” e da abertura de espaços de “diálogos sociais” junto ao Poder Público como sendo a única forma de se obter os avanços anseados pelos atores que integram a relação capital-trabalho. O pacto social, contudo, não se confunde com a “negociação coletiva”, que está assegurada na Constituição Federal (art. 7º, XXVI

combinado com o art. 8º, VI) com participação obrigatória das entidades sindicais.

A negociação coletiva pressupõe a participação das entidades sindicais na formação de dispositivos normativos autônomos, a partir da manifestação de vontade negociada inter partes, e soberanos a fim de regulamentar questões pertinentes à remuneração, às condições de trabalho, dentre outras relativas aos interesses dos seus representados.

Deve-se garantir e preservar, por intermédio dos procedimentos de negociação coletiva, a autonomia das entidades sindicais, observados os preceitos insculpidos pela Convenção nº 98 da OIT, de modo que seja estabelecido um processo de negociação sem intermediadores, de qualquer natureza, que possam vir a intervir nas negociações coletivas, o que implica em verdadeira mácula ao desenvolvimento e à independência do movimento sindical brasileiro.

76. Quais os principais pontos propostos nas tentativas de reforma sindical?

Desde a proposta do relator da revisão constitucional, o então deputado Nelson Jobim, passando pela tentativa do Governo FHC até o Governo Lula, as propostas mantiveram o mesmo padrão, que consistia:

1. no fim da unicidade;
2. na eliminação da contribuição compulsória;
3. na extinção do conceito de categoria profissional;
4. no desmonte do sistema confederativo para os trabalhadores;
5. no reconhecimento das centrais como entidades sindicais.

77. O que é comissão de fábrica?

É a organização criada dentro de uma determinada empresa, com trabalhadores que prestam serviço na mesma, objetivando defender os interesses dos trabalhadores e melhores condições de trabalho.

78. Do ponto de vista da ação política, qual é a principal tarefa do movimento sindical?

Construir, ampliar e consolidar de modo efetivo a unidade de ação a partir e por meio das bases e dos sindicatos, passando pelas entidades de grau superior, especialmente por meio das centrais sindicais. Sempre que o movimento teve unidade de ação, ele saiu vitorioso. Apenas para ficar no período pós-64, podemos citar a redemocratização, a anistia, as eleições diretas, a Constituinte e a Constituição de 1988 como exemplos disso. Nos últimos dez anos, graças à unidade de ação foi possível recuperar alguns direitos suprimidos no passado, tanto de servidores quanto de trabalhadores do setor privado.



O movimento pode ser vitorioso sem unidade ideológica, sem unidade partidária e sem unidade orgânica, mas não existe possibilidade de sucesso sem unidade de ação, ou seja, sem somar esforços em favor dos objetivos comuns da classe trabalhadora, que consistem em preservar e ampliar seus direitos sociais e participação na renda nacional e nas decisões de interesse da maioria do povo, promovendo assim sua emancipação.

79. O que fazer para ampliar a representatividade dos sindicatos e evitar perda de capacidade de mobilização e intervenção política?

Trabalhar muito para: a) aumentar o número de filiados, b) fortalecer a presença e ação sindical no local de trabalho; c) promover aliança com os movimentos sociais; d) ampliar a participação na formulação de políticas públicas; e) promover cooperação internacional; f) evitar lutas internas desagregadoras; g) promover pro-

grama de formação e qualificação dos trabalhadores; h) aguçar o sentido de solidariedade, consciência política e cidadã na base; e i) participar dos órgãos e instâncias dos órgãos públicos em que temas de interesse dos trabalhadores sejam objeto de debate ou deliberação.

80. O que provoca o enfraquecimento do movimento sindical?

Em primeiro lugar, as mudanças estruturais, entre as quais a automação e a informática que - combinadas com as formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratação e terceirização – resultam em baixas taxas de sindicalização e na redução da capacidade de mobilização e de influência política dos sindicatos.

Em segundo, o desemprego, a rotatividade de mão-de-obra, as políticas antissindicais, as divisões e disputas partidárias no interior do movimento, rivalidades intersindicais, entre outros problemas vinculados ao modo como são organizadas as entidades sindicais.

Por fim, eventual apatia das lideranças para ampliar o número de filiados e promover um embate com o setor patronal.

81. Quais são os principais desafios do movimento sindical?

São muitos e variados, a começar pela dificuldade de atrair jovens e mulheres para a luta sindical, ainda que a presença destas tenha crescido. Outro desafio será unir os trabalhadores pelo sentido de classe e não apenas pela capacidade de consumo. O principal desafio, entretanto, decorre da dispersão dos tra-



balhadores, que podem trabalhar virtualmente, sem estar no escritório ou no local de trabalho, além de estarem a cada dia mais fragmentados com o processo desenfreado da terceirização que provoca a ruptura com o sentimento de pertencimento a uma determinada categoria ou classe trabalhadora. Isso dificulta a mobilização e a reunião em assembleia, motivo pelo qual deve-se buscar novas formas de contato e deliberação com a participação dos trabalhadores. Deve, também, buscar representar, além dos trabalhadores em atividade, os aposentados e desempregados, incluindo em sua pauta de reivindicação temas de interesse direto desses segmentos. Com a globalização e a internacionalização do trabalho, cada vez mais a atuação sindical será necessária e para além das categorias representativas.

BIBLIOGRAFIA

- ANDREOTTI, Tiago. **A Organização sindical e os princípios democráticos**. Jus Navigandi, 2008 – Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/13546/a-organizacao-sindical-e-os-principios-democraticos>. Acesso em 23 de agosto 2013.
- ANTUNES, Ricardo L. C. **O que é o sindicalismo?**. São Paulo: Brasiliense, 1985.
- BAYLOS, Antonio. **¿ Para qué Sirve um Sindicato?**. Madri: Catarata, 2012.
- BORGES, Altamiro. **Origem e papel dos Sindicatos**. Brasília, Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC, 2006 – Disponível em <http://contag.org.br/imagens/Origemepapeldossindicatos-AltamiroBorges.pdf>. Acesso em 23 de agosto de 2013.
- DURÁN, Antonio Carlos Lima. **Os desafios do sindicalismo brasileiro ante à globalização**. São Paulo: 2009. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/886/1068>> Acesso em 31 jul. 2014.
- ESTANQUE, Elisio. **Sindicalismo e movimentos sociais: ação coletiva e regulação social no contexto europeu e português**. Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2009 – Disponível em: <http://www.pucsp.br/neils/downloads/05-elisio.pdf>. Acesso em 23 de agosto de 2013.
- GALVÃO, Andréia. Novas Estratégias e Formas de Organização Sindical In: **Seminário Sindicalismo Contemporâneo: 1º de maio – uma nova visão para o Movimento Sindical Brasileiro**. São Paulo, 2014.
- INÁCIO, José Reginaldo. **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos**. Belo Horizonte: Crisálida, 2007.
- MOLINA, Helder. A importância da Formação Sindical e da Organização nos Locais de Trabalho, 2015.
- PETTA, Augusto César. **O que é Sindicalismo Classista?**. 2010 – Disponível em http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=3342&id_coluna=11. Acesso em 23 de agosto de 2013.
- QUEIROZ, Antônio Augusto de. **Movimento Sindical: Passado, Presente e Futuro**. Brasília: DIAP, 2012-a.
- QUEIROZ, Antônio Augusto de. **Noções de Política e Cidadania no Brasil**. Brasília: DIAP, 2012-b.
- SILVEIRA, Erledes Elias da. **Movimento Sindical: repensando caminhos para a efetiva participação das políticas públicas**, 2015.
- VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

O QUE É O DIAP

O DIAP é o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, fundado em 19 de dezembro de 1983, para atuar junto aos Poderes da República, em especial no Congresso Nacional, com vistas à institucionalização e transformação em normas legais das reivindicações predominantes, majoritárias e consensuais do movimento sindical.

O QUE FAZ

- Monitora a tramitação legislativa de emendas constitucionais, projetos de lei, substitutivos, emendas, pareceres, requerimentos de informação e discursos parlamentares de interesse da sociedade em geral e dos trabalhadores em particular;
- Presta informações sobre o andamento e possíveis desdobramentos das matérias monitoradas por intermédio de relatórios e demais veículos de comunicação do DIAP, notadamente a Agência, o Boletim e o Jornal;
- Elabora pareceres, projetos, estudos e outros documentos para as entidades filiadas;
- Identifica, desde a eleição, quem são os parlamentares eleitos, de onde vêm, quais são seus redutos eleitorais, quem os financia, e elabora seu perfil político;
- Promove pesquisa de opinião com o objetivo de antecipar o pensamento do Congresso em relação às matérias de interesse dos trabalhadores;
- Organiza base de dados com resultados de votações;
- Produz artigos de análise política, edita estudos técnicos, políticos e realiza eventos de interesse do movimento social organizado;
- Mapeia os atores-chave do processo decisório no Congresso

Nacional;

- Fornece os contatos atualizados das autoridades dos Três Poderes;
- Monta estratégias com vistas à aprovação de matérias de interesse das entidades sindicais.

COMO É ESTRUTURADO

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.

Operacionalmente, o DIAP possui em sua estrutura uma Diretoria Técnica, recrutada em seu quadro funcional, que atua junto à Diretoria Executiva, cujas funções consistem em coordenar as reuniões de técnicos e consultores, emitir pareceres, monitorar projetos, atuar junto aos parlamentares e assessorar as entidades sindicais.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

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

- decisões democráticas;
- atuação suprapartidária;
- conhecimento técnico;
- atuação como instrumento dos trabalhadores em matérias consensuais no movimento sindical, que representem o seu pensamento majoritário.

CONSELHO DIRETOR DO DIAP

Presidente

Celso Napolitano (SINPRO-SP e FEPESP)

Vice-Presidentes

Lúcio Flávio Costa (CNPL)

Jacy Afonso (SEEBB-DF)

João Batista da Silveira (SAAE-MG)

Nelson de Miranda Osorio (COBAP)

Cledo de Oliveira Vieira (SINDJUS-DF)

Superintendente

Epaminondas Lino de Jesus (SINDAF-DF)

Suplente

Carlos Cavalcante Lacerda (CNTM)

Secretário

Wanderlino Teixeira de Carvalho (FNE)

Suplente

Mário Souto Lacerda (SAEP-DF)

Tesoureiro

Izac Antonio de Oliveira (FITEE)

Suplente

Maria das Graças Costa (CUT-Nacional)

Conselho Fiscal

Efetivos

Itamar Revoredo Kunert (Sind. Adm. de Santos-SP)

Pedro Armengol (CONDSEF-CUT)

Aramis Marques da Cruz (Sindicato Nacional dos Moedeiros)

Suplentes

Ricardo Nerbas (SINTEC-SP)

Arthur Emílio O. Caetano (STIU-DF-FNU)

Francisco Pereira da Silva (SINRAD-DF)

Co-editores



ANFFA SINDICAL
Sindicato Nacional dos Fiscais Federais Agropecuários



Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho



SINDIFISCO NACIONAL
SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES-FISCAIS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

SINDIRECEITA
SINDICATO NACIONAL DOS ANALISTAS-TRIBUTÁRIOS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

SINPRO^{DF}
SINDICATO DOS PROFESSORES NO DISTRITO FEDERAL



Sindicato Nacional dos Procuradores da Fazenda Nacional



Sind. dos Trab. Mot. Ajud. de Caminhões de Cargas do Estado do Paraná

