

Reproducido por www.relats.org

BRASIL: CONTRATO COLETIVO NACIONAL ARTICULADO PARA AVANÇAR NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Artur Henrique da Silva Santos

**Publicado en el cuarto libro del Grupo de Trabajo sobre
Autorreforma Sindical de CS, San Paolo, 2013**

A CUT acredita e defende apoiada inclusive em sua experiência prática, que a consolidação de contratos coletivos nacionais e articulados – quiçá internacionais, futuramente – por ramo de atividade econômica, é essencial para o fortalecimento da atividade sindical e, conseqüentemente, da luta por manutenção e ampliação dos direitos, algo indispensável para a construção de um modelo de desenvolvimento sustentável com distribuição de renda e valorização do trabalho.

O Contrato Coletivo Nacional e Articulado é o resultado de um encadeamento de negociações coletivas, onde o piso é estabelecido na esfera nacional, sendo aprofundado e/ou ampliado nas esferas regional e local (na empresa).

Esse modelo contratual abrangente foi construído pelo sindicalismo italiano, no final dos anos 70, após uma década de greves e mobilizações, onde o sindicalismo logrou uma melhoria muito significativa de distribuição da renda e dos benefícios sociais.

Representa tal vez o modelo de negociação coletiva centralizada mais democrático e distributivista, pois combina o estabelecimento de direitos e de renda básicos para todos os trabalhadores e trabalhadoras do setor, independente das condições regionais e do tamanho da empresa; e permite que se avance mais nas grandes empresas, refletindo os níveis mais altos de lucratividade de cada uma delas.

O advento da globalização levou as empresas a uma busca permanente por maior competitividade. Essa busca tem se apoiado em medidas como o deslocamento de partes da produção industrial e da prestação de serviços para regiões e/ou países de menor desenvolvimento, com salários muito mais baixos, ausência de benefícios sociais e sindicatos débeis (ou até inexistentes). Bons exemplos desse processo podem ser a grande zona de maquila na fronteira do México com os EUA e a posterior terceirização das mesmas para a América Central; a instalação de centenas de empresas na China e o posterior deslocamento de parte da produção para países do sudeste asiático como Vietnã, Camboja, Tailândia, etc; ou ainda para países como Índia, Paquistão, etc.

A outra via para lograr um suposto aumento de competitividade tem sido a flexibilização dos contratos e relações de trabalho - terceirização, trabalho temporário, trabalho *part time*, sistemas de prêmios salariais por produtividade, etc.. Esse processo individualiza cada vez mais as relações de trabalho, fragiliza o poder dos sindicatos e provoca o erosionamento dos sistemas de negociação coletiva, impondo-se cada vez mais o modelo contratual descentralizado (por empresa).

A partir de 2008, quando explodiu a grande crise financeira nos Estados Unidos e se espalhou pelo mundo, gerando a atual recessão europeia, o modelo de contratação coletiva nacional

e articulado italiano passou a ser cada vez mais atacado e hoje está em pleno processo de mudanças.

Segundo o advogado trabalhista italiano, Gianni Arrigo, “em 28 de junho de 2011, as três maiores confederações sindicais CGIL, CISL, UIL (Confederação Geral Italiana do Trabalho, Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores, União Italiana do Trabalho), recuperando um espírito unitário perdido no decênio anterior, firmam com a Confindustria um Acordo Interconfederal, que redesenha o sistema italiano de contratação coletiva. Tal acordo intervém, particularmente, em algumas regras fundamentais do sistema contratual coletivo, como a definição dos critérios de mensuração da representatividade sindical, a eficácia geral dos contratos de segundo nível (de empresas), a possibilidade destes contratos preverem também cláusulas divergentes do Contrato Coletivo Nacional do Trabalho (CCNL), com o propósito de alcançar um equilíbrio adequado entre a garantia dos direitos dos trabalhadores e as exigências de competitividade das empresas..... enquanto se discutem os possíveis efeitos do Acordo de junho, o Governo Berlusconi introduz, bem no meio das férias de verão, uma manobra econômica mediante um Decreto-lei (o de nº. 131, de 13 de agosto de 2011), introduzindo importantes mudanças também no direito do trabalho, sinalizando uma flexibilidade subsequente. Estas medidas foram justificadas pelo Governo como "imposições" do Banco Central Europeu (BCE), em troca da concessão de auxílios econômicos necessários para a Itália enfrentar a inesperada crise financeira.”¹

¹ ARRIGO, Gianni – “A flexibilidade do trabalho ao “molho” italiano”, artigo do livro “Relações de Trabalho: cenários e desafios”; publicado pela CUT, em julho de 2012.

Na Espanha, na Grécia e em Portugal os efeitos são ainda mais devastadores e, em praticamente toda a Europa se impõe cada vez mais a contratação coletiva descentralizada, o modelo contratual por empresa. No caso da Itália, o modelo articulado permanece, mas ao permitir que os acordos de empresa sejam inferiores aos contratos nacionais setoriais, o sistema foi inviabilizado.

Brasil e América Latina

Quando a CUT foi criada, em 1983, o modelo de contratação coletiva italiano tinha seu ápice naquele país e no Brasil seguia vigente o sistema de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho por categoria e base territorial definida. Um sistema que revela algum nível de centralização e estabelece um piso para os acordos coletivos (por empresa) sendo, portanto, superior ao sistema da maioria dos países do continente latino-americano². Porém, o fato da negociação coletiva ser por categoria, e não por ramo de atividade, levou a um processo negocial pulverizado, refletindo o modelo sindical.

No final dos anos 80, a CUT apresentou uma proposta de mudanças no Sistema de Relações Trabalhistas que tomou como pilares a liberdade e autonomia sindical; a organização no local de trabalho e o Contrato Coletivo de Trabalho. Até a metade dos anos 90 se avançava nessa direção e algumas categorias profissionais, como a dos bancários, telefônicos, petroleiros, urbanitários e processamento de dados realizavam negociações coletivas nacionais. No caso dos bancários, a conquista foi o resultado de sucessivas greves nacionais para,

² Na América Latina o sistema de organização sindical e de negociações coletivas sempre foi por empresa. As únicas exceções são a Argentina e Urugway. O Chile, antes da Ditadura tinha um sistema combinado, hoje é por empresa.

inicialmente unificar a data base e depois para pressionar os banqueiros a aceitar a confirmação de uma mesa nacional de negociações coletivas. Neste ano de 2012, a categoria bancária comemora 20 anos de negociação coletiva nacional.

Dos outros segmentos citados apenas os petroleiros (onde a categoria e a empresa se fundem) têm uma negociação coletiva nacional; nos demais setores, o processo de privatizações do período FHC (energia, telefonia, processamento de dados, entre outros) provocou a descentralização das negociações coletivas.

No caso da indústria, o processo de negociação coletiva também havia avançado muito nesse período, principalmente em setores como automobilístico, petroquímica, siderurgia, etc. Até a metade dos anos 90, essas categorias fizeram grandes mobilizações e greves para unificação das datas de negociação coletiva e defendiam a instituição de um Sistema de Contratação Coletiva Nacional e Articulado. Até então, a região sudeste era um grande polo industrial e o conjunto de cidades conhecidos como "ABC" concentrava mais de 70% da indústria automobilística. Fator que conferia aos sindicatos um grande poder de barganha.

A partir da segunda metade dos anos 90, em consequência das mencionadas transformações da estrutura produtiva brasileira, e com o aprofundamento das políticas neoliberais adotadas no Brasil, o poder sindical no setor automobilístico do Sudeste foi atingido pela descentralização da produção³ e a intensificação do processo de automação e flexibilização dos processos de trabalho. A partida foi dada pela FIAT, ainda nos

³ No processo de deslocamento dos investimentos industriais, que se dirigiram primeiramente para cidades do interior de SP, RJ, RS e posteriormente para estados do nordeste.

anos 80, quando esta se instalou em Betim-MG, aplicando uma política salarial e trabalhista inferior à conquistada no ABC.

No período Lula, 2003 a 2010, o país experimentou um período contínuo de crescimento. Pela primeira vez, o governo federal tinha uma política de melhoria da renda, desenvolvimento de setores produtivos e desenvolvimento regional. Nesse processo, novos polos industriais foram se consolidando pelo país e o sudeste passou a ser uma região de crescimento de serviços. Nestes últimos 20 anos houve um redesenho do mapa produtivo do país, registrando-se um forte crescimento de *call centers* e serviços terceirizados.

Essas mudanças não se refletiram na estrutura sindical e no sistema de relações trabalhistas brasileiros, prevalecendo a negociação coletiva por categoria, protagonizada pela entidade patronal e/ou a empresa e as entidades de primeiro grau, em geral sindicatos de base territorial municipal. Ao contrário, as sistemáticas mudanças no processo de registro de entidades sindicais, facilitou muito a possibilidade de criação de sindicatos e/ou desmembramento de entidades já existentes, aumentando mais ainda a pulverização sindical.

O debate do sistema de relações trabalhistas e as propostas da CUT

A estrutura sindical brasileira, além de não conseguir responder às mudanças que estão acontecendo no mundo do trabalho, dificulta a organização da luta pelos direitos dos/as trabalhadores e trabalhadoras para superar a precarização das relações de trabalho, provocadas pela terceirização, contrato temporário, etc.

O 8º Congresso Nacional da CUT - CONCUR (2003) reafirmou a concepção fundacional da central, *“de que a superação da estrutura sindical oficial será fruto de um movimento articulado entre as iniciativas para a transformação dos sindicatos, a construção da estrutura da CUT e as alterações no marco institucional legal. A proposta de Sistema Democrático de Relações de Trabalho (SDRT), formulada em 1992, consolidou de forma sistêmica o acúmulo da CUT sobre organização sindical, negociação coletiva e contrato coletivo de trabalho e o fim da unicidade e do imposto sindical. A base fundamental do SDRT é a instituição de um regime de plena liberdade de organização sindical, em sintonia com vários princípios consagrados pelas convenções da Organização Internacional do trabalho (OIT).”*

O 10º CONCUR, 2009, realizou um debate sobre a Estratégia Organizativa da CUT e concluiu pela insuficiência de sua estrutura organizativa, tanto horizontal quanto vertical, frente às formas atuais de exploração do trabalho e à necessidade de romper com a acomodação crescente provocada pelos vícios da estrutura sindical oficial.

A estratégia sindical da CUT esta assentada na luta pela liberdade e autonomia sindical (a ratificação da Convenção 87 da OIT); pelo fim do imposto sindical, garantindo que os/as trabalhadores/as possam decidir livremente sobre as formas de financiamento de suas entidades sindicais e pelo fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que impede a livre negociação entre empregadores/as e trabalhadores/as, através de seus sindicatos.

Por isso, nesse 11º CONCUR, realizado em 2012, a CUT reafirma a luta pela regulamentação da negociação coletiva e do contrato coletivo nacional articulado, com garantia do direito

de greve e contra os interditos proibitórios por meio de uma campanha nacional como um instrumento essencial para o fortalecimento da organização sindical.

Hoje, cerca de 40% da classe trabalhadora brasileira não tem contrato formal e nem proteção social. Excluídos/as do sistema de proteção social, também estão impedidos/as de exercer o direito de organização sindical, de acordo com a estrutura sindical oficial brasileira. A negociação coletiva é um espaço de solução dos conflitos e passa necessariamente pelo fortalecimento da organização por local de trabalho e da organização sindical por ramo de atividade.

Grande parte dos sindicatos brasileiros não representa politicamente os/as trabalhadores/as terceirizados/as. Para combater de fato essa violação das relações de trabalho mais fundamentais – o contrato de trabalho com proteção social – é preciso organizar e representar os/as trabalhadores/as terceirizados/as, garantindo em primeiro lugar a igualdade de direitos e fortalecendo a organização sindical e a negociação coletiva. Os entraves da estrutura sindical brasileira, embora reais e problemáticos, não podem ser argumento para impedir que a ação sindical nos locais de trabalho, no dia a dia dos sindicatos e nos processos de negociação coletiva avance com iniciativas concretas. A negociação a partir do local de trabalho deve ser premissa para a democratização do local de trabalho.

Se nos anos 80 e 90, a reivindicação por um contrato coletivo de trabalho nacional e articulado era uma demanda política para a classe trabalhadora brasileira, hoje é uma necessidade para a sobrevivência dos sindicatos. A pulverização da organização sindical e da negociação coletiva dificulta a unidade de luta da classe trabalhadora e favorece a prática do dumping social e a pressão das empresas pelo rebaixamento

dos salários e dos benefícios pactados nas negociações coletivas.

Esse processo tem sido muito significativo na indústria automobilística, onde as empresas têm pressionado sistematicamente os sindicatos com ameaças de retaliação caso não aceitem reduzir custos e benefícios⁴.

Por isso, vimos como muito importante a criação do GT sobre Autoreforma Sindical, em 2009, e contribuiremos para que a CUT fortaleça com sua prática as resoluções adotadas sobre esse tema no segundo Congresso da CSA, realizado em Foz do Iguaçu, em abril de 2012.

Nos últimos dois anos, a CUT realizou um amplo debate sobre as limitações da legislação trabalhista e sindical, sobre a importância da liberdade e autonomia sindical e de uma profunda reestruturação do processo de negociação coletiva, por meio de uma Campanha Nacional por liberdade e democracia.

Nós já havíamos defendido as teses do Contrato Coletivo Nacional e Articulado quando participamos do Fórum Nacional do Trabalho – FNT, instalado pelo governo Lula em 2004 e encerrado em 2006. Em 2011, o governo Dilma instalou o Conselho de Relações de Trabalho – CRT, que a partir deste ano de 2012 começou a ganhar mais espaço e pode ser o fórum onde possamos reivindicar a discussão de profundas mudanças.

No tema da contratação coletiva, além do Contrato Coletivo Nacional Articulado- CNA, nosso projeto defende: maior poder negocial dos sindicatos; soberania das assembleias de

⁴ O melhor exemplo que pode ser mencionado é a decisão da General Motors, tomada em 10 de julho de desloca parte da produção de sua fábrica de São José dos Campos (e a médio prazo fechar a planta), para outras plantas em São Caetano do Sul-SP, Gravataí –RS e Argentina, em represália ao sindicato.

trabalhadores; garantia ao trabalhador do direito à norma mais favorável dentre os diferentes níveis da contratação; ultratividade dos acordos; acesso a informações das empresas; amplo direito de substituição processual; fim do poder normativo da Justiça do Trabalho e a autocomposição dos conflitos; ou seja, não intervenção do Estado, mas solução negociada entre as partes e direito de negociação coletiva no serviço público.

Sabemos que a maioria ou quase totalidade dessas demandas vem sendo rechaçadas pela classe empresarial, mesmo onde eram praticadas (como os exemplos apresentados no início desse artigo). As justificativas de antes era a redução de custos para aumento da competitividade. Atualmente, a crise e a recessão, ou a ameaça das mesmas, como é o caso do nosso país.

São tempos difíceis, sem dúvida. Muitas vezes teremos que negociar o possível. Mas isso não pode significar abandonar um projeto baseado em direitos tão fundamentais como o da liberdade e autonomia sindical e o fortalecimento da negociação coletiva. E os motivos não são apenas ideológicos. Trata-se da sobrevivência dos sindicatos. Como já dissemos, cada vez mais, as formas precarizadas de contrato e a terceirização da forma como vem sendo praticada enfraquecem os sindicatos e dividem os trabalhadores/as. Além disso, o novo mapa produtivo brasileiro exige um processo nacional e articulado de negociação e contratação coletiva, para impedir a prática do dumping social e antissindical pelas empresas.

Nesse processo, queremos contribuir também para os esforços que a CSA vem fazendo, pois a expansão dos investimentos brasileiros na região nos coloca outra realidade. Pressiona-nos

para ampliar e aprofundar a articulação com o sindicalismo dos países vizinhos. Temos reforçado a atuação das Redes Sindicais, que buscam negociar com as transnacionais patamares básicos para todos os trabalhadores/as dessas empresas, para justamente não permitir que as empresas desenvolvam ações antissindicais para rebaixar salários e benefícios sociais. Para isso é preciso contribuir no processo de construção de sindicatos fortes, com liberdade e autonomia de ação e capacidade de desenvolver uma real contratação coletiva.