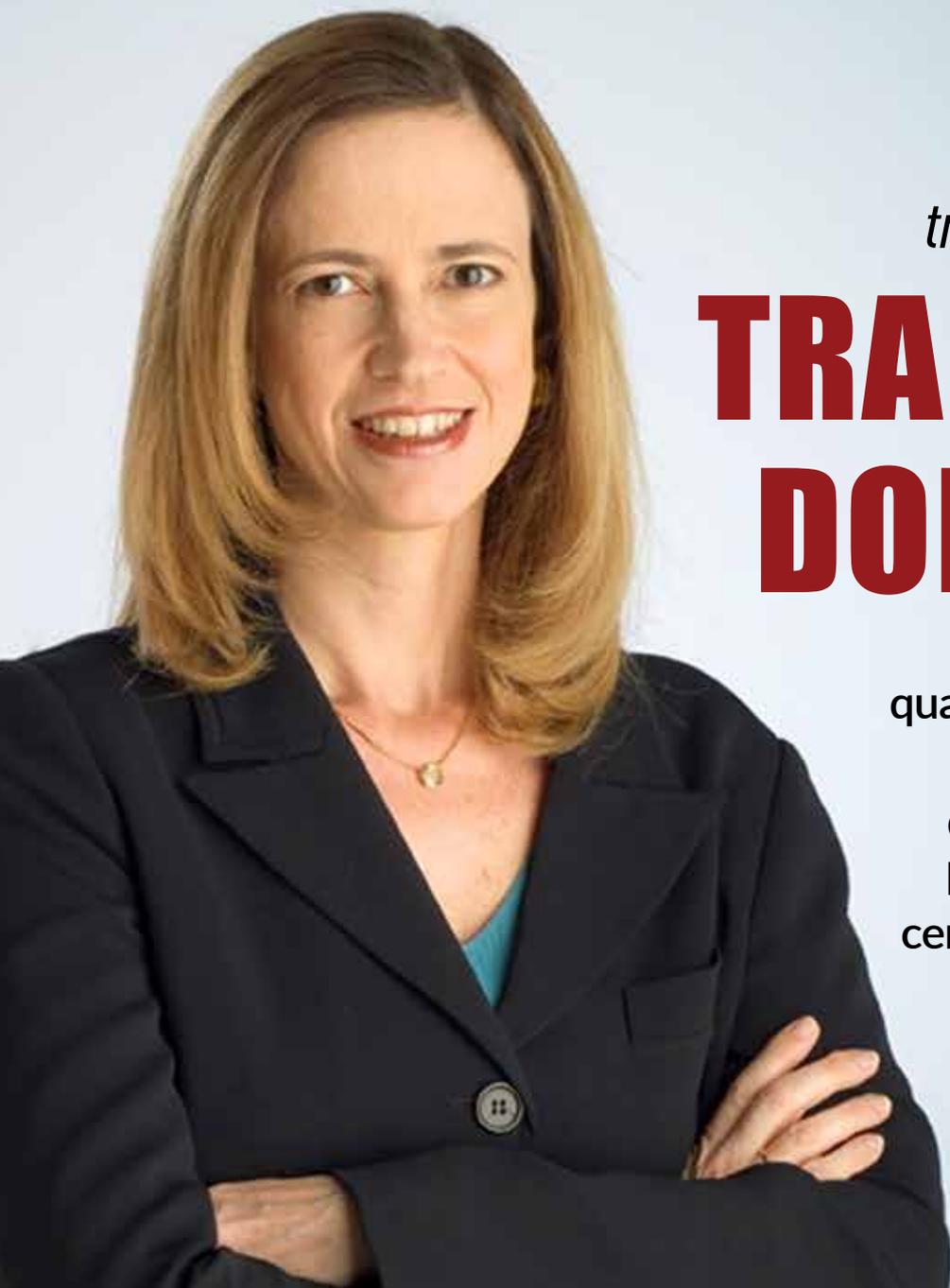


Revista Mundo

Sindical

EDIÇÃO 18 - ABRIL 2019



*Claudia Costin analisa
transformação no trabalho*

TRANSIÇÃO DOLOROSA

Trabalhador precisa de
qualificação e requalificação,
em aprendizado contínuo

O homem, a mulher, o ser
humano têm que estar no
centro das políticas públicas

Relatório da OIT pede
o enquadramento
do trabalho por
plataformas digitais

Págs. 4 a 7

Contribuições sindicais

GOVERNO ATACA: MP 873 ASFIXIA SINDICATOS

Págs. 14 e 15

João Hilário Valentim:

“TRABALHADORES TÊM
AUTONOMIA E LIBERDADE”

Págs. 18 a 21

Guilherme Feliciano:

NUVENS NEGRAS SOBRE
A JUSTIÇA DO TRABALHO

Págs. 8 a 13



Mundo Sindical

Sindicalismo levado a sério

NÃO DEIXE DE ACOMPANHAR EDITAIS EM SUA BASE



TEM DIFICULDADE EM ACOMPANHAR OS EDITAIS QUE SAEM EM JORNAIS E DIÁRIOS OFICIAIS ?

Nós temos a solução.

O Mundo Sindical tem o serviço de clipping de editais que monitora jornais de grande circulação (Folha de S.Paulo, O Estado de S. Paulo, Agora) e também os Diários Oficiais da União, São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná.

O principal benefício do nosso serviço é agilidade no processo da leitura e acompanhamento diário de Editais, já que em muitas Bancas de Jornais não encontramos todos os jornais de grande circulação do Estado de São Paulo.

Este trabalho permite que a Diretoria do Sindicato faça um acompanhamento e que outros departamentos como secretaria, tesouraria, jurídico, contábil e comunicação fiquem atentos às informações dos Editais.

NÃO PERCA ESSA OPORTUNIDADE

Aproveite agora mesmo para assinar o serviço de clipping de Editais. Envie o contrato preenchido para nós.

Para mais informações, entre em contato conosco.



11 5533 2001

editais@mundosindical.com.br

Editorial

Olá amigos,

O momento é sombrio e difícil para o sindicalismo no Brasil. Durante a produção desta edição da Mundo Sindical, fomos surpreendidos com a **Medida Provisória 873**. Sem negociações, foi editada pelo governo do presidente Jair Bolsonaro em 1º de março, às vésperas do Carnaval. Teve **“a clara intenção de asfixiar os sindicatos”**, reagiu Ricardo Patah, presidente da UGT. Veio em momento em que, com o apoio de amplos setores da Justiça do Trabalho, sindicatos estavam conseguindo aprovar em assembleias coletivas o recolhimento da chamada contribuição negocial ou assistencial de toda a categoria. Somada à contribuição dos sindicalizados, ajudaria os sindicatos a enfrentar a crise, garantindo a luta em defesa dos trabalhadores. Sem qualquer justificativa de urgência para sua edição, a MP muda leis em vigor e retira das assembleias o poder de aprovar contribuições. Mas **não tem efeito retroativo**. O trabalhador terá dar sua aprovação de forma individual e por escrito. Mais. A MP acaba com o desconto de qualquer contribuição em folha de pagamento. O sindicato terá de fazer o recolhimento por boleto bancário (ou outro meio eletrônico) enviado à casa do trabalhador e, se não localizado, à empresa em que trabalha. O processo tem custos elevadíssimos. **“A MP é inconstitucional na sua forma e conteúdo”**, diz em artigo exclusivo o advogado **Cesar Augusto de Mello**. As centrais sindicais pressionam o Congresso, que tem 120 dias para se pronunciar. Mas, a MP já sofre duros ataques políticos e jurídicos, por meio de Ações Diretas de Inconstitucionalidade no STF e por meio de liminares e tutelas provisórias suspendendo os seus efeitos. A hora é de união e muita luta.

Sobre a importância do aumento da base de sindic-

alizados e das contribuições sindicais para garantir a representatividade dos sindicatos junto às empresas, leia a entrevista com **João Hilário Valentim**, Procurador Regional do Trabalho e Coordenador Nacional da Conalis – MPT. Ele afirma que os trabalhadores têm autonomia e liberdade para a ação sindical e deixa 17 sugestões de ações e estratégias.

Nossa reportagem de capa analisa as transformações enfrentadas pelo mundo do trabalho. Dezenas de profissões são engolidas pela tecnologia. Outras surgem, mas em número menor e mais especializadas. O desemprego avança em países em que os trabalhadores permanecem à margem das inovações. Nossa entrevistada especial é a professora e educadora **Claudia Costin**, Diretora do Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais da Fundação Getúlio Vargas e ex-diretora de educação do Banco Mundial. Integrante da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, da OIT, Claudia nos fala de um cenário de **“transição dolorosa”**, em que é imperioso qualificar os trabalhadores e requalificá-los ao longo de toda a vida.

Em outra grande reportagem – Nuvens negras sobre a Justiça do Trabalho –, o presidente da Anamatra, **Guilherme Feliciano**, comenta insinuações do governo de acabar com a Justiça do Trabalho. Nada ainda há de concreto, mas a intenção seria radicalizar a reforma trabalhista, estimulando contratos individuais entre patrões e empregados, por meio da chamada “carteira verde e amarela”, sem Justiça do Trabalho e sem sindicatos.

Por fim, conheça o **SindAlesp** e não perca as notas de nosso **Giro Sindical**.

Sandra Campos
Editora-Chefe

Índice

1 Nossa capa: **TRANSIÇÃO DOLOROSA**

Entrevista com **Claudia Costin**, Diretora do Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais da FGV, sobre as transformações no trabalho



4 **TRABALHADOR PRECISA DE QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO AO LONGO DE TODA A VIDA**

Cenário é de transição dolorosa
Desafio é a qualificação permanente
Caso da Ford, espelho das mudanças
Políticas públicas devem olhar ser humano
OIT quer regras para trabalho on-line
Educação é aliada do mundo do trabalho

8 Nuvens negras sobre a Justiça do Trabalho

Não interessa a ninguém a extinção da JT, diz **Guilherme Feliciano**, da Anamatra



13 Artigo: Saiba como a Justiça do Trabalho opera no mundo

José Pastore, professor da FEA-USP



14 Contribuições sindicais Sindicatos agem e governo ataca MP de Bolsonaro “asfixia” movimento sindical



16 Artigo: **Dr. Cesar Augusto de Mello** MP 873 é inconstitucional na forma e conteúdo

17 Caso Sindpd divide opiniões

18 Trabalhadores têm autonomia e liberdade para ação sindical

Entrevista:
João Hilário Valentim



22 **SindAlesp – Campanha Salarial 2019** Luta começa com palestra e tributo a Ulysses Guimarães

24 **Giro Sindical**

Expediente

A Revista Mundo Sindical é uma publicação do Instituto Nacional de Desenvolvimento e Valorização do Ser Humano

Os exemplares são distribuídos gratuitamente, não podendo ser vendidos sob nenhuma hipótese.

As reportagens e artigos não podem ser reproduzidos para nenhum fim sem a autorização prévia dos seus autores.

Editora Chefe - Sandra Campos

Redator Chefe - Daniel Wendell

Jornalista Responsável - Manoel Paulo - MTB 48.639-SP

Redação - Manoel Paulo e Carlos Dias

Fotos - Manoel Paulo

Imagens Ilustrativas - Shutterstock

Editoração, Projeto Gráfico e Finalização - Carlos André Silva

Instituto Nacional de Desenvolvimento e Valorização do Ser Humano
Alameda dos Jurupis, 1005 - Moema - São Paulo - CEP 04088-033 - Telefone: +55 11 5533-2001

TRABALHADOR PRECISA DE QUALIFICAÇÃO E REQUALIFICAÇÃO AO LONGO DE TODA A VIDA



Quase um ano e meio após a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) de novembro de 2017, ainda não há sinalizações consistentes de que tenha contribuído, de fato, para a redução do desemprego no Brasil, que permanece em 12% (12,669 milhões de brasileiros). Mais consistentes são as teses de renomados economistas e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de que o que gera emprego é o crescimento econômico de um país, a qualificação da mão de obra e sua adequação às novas tecnologias – não a redução de direitos trabalhistas nem a extinção da Justiça do Trabalho e o solapamento do sindicalismo.

Caminha nessa direção o relatório da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, divulgado pela OIT no final de janeiro, em Genebra (Suíça), por ocasião do centenário da entidade. Com 183 países membros, a OIT é uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas integrada por representantes de entidades de

trabalhadores, empresários e governos. Dessa comissão externa, liderada pelo primeiro-ministro sueco, Stefan Lofven, e pelo presidente da África do Sul, Cyril Ramaphosa, faz parte a brasileira **Claudia Costin**, Diretora do Centro de Excelência e Inovação em Políticas Educacionais da Fundação Getúlio Vargas e ex-diretora de educação do Banco Mundial.

Em entrevista exclusiva à **Mundo Sindical**, Claudia Costin diz que o relatório “clama por uma agenda econômica centrada em seres humanos”, na ampliação de suas capacidades. Para ela, o cenário exige grande investimento nas pessoas, qualificação e requalificação ao longo de toda a vida. Divulgado durante o Fórum Econômico Mundial, recebeu pouca atenção da imprensa brasileira, mesmo chamando a atenção para o que é necessário fazer diante da denominada revolução industrial 4.0 (novas tecnologias), do envelhecimento da população e da mudança climática. Confira.

**CENÁRIO É DE
UMA TRANSIÇÃO
DOLOROSA**

Mundo Sindical – Em relação às transformações no mundo do trabalho, quais as principais propostas do recém-lançado relatório da OIT?

Claudia Costin – Em primeiro lugar, o relatório se debruçou sobre o que começa acontecer e vai acontecer com o mundo do tra-

balho no contexto do que passou a ser chamado de 4ª Revolução Industrial. É a situação na qual a automação e a inteligência artificial passam a substituir trabalho humano numa velocidade sem precedentes na história. Estamos vivendo como se fosse a época da Revolução Industrial (final do

séc. 18 e início do séc. 19), só que num ritmo muito mais acelerado e com substituição não apenas de trabalho manual, mas também intelectual e não apenas o que se relaciona a trabalho repetitivo. Carl Benedikt Frey e Michael Osborne, da Universidade de Oxford, estimam em cerca de 2 bilhões os postos de trabalho que serão extintos até 2030.

O DESAFIO É A QUALIFICAÇÃO PERMANENTE

MS - Diante desse quadro de transição dolorosa, qual é o grande desafio do Brasil, ao que parece mais preocupado em mudar o regime trabalhista, com retirada de direitos e solapamento do sindicalismo?

Claudia Costin - Prefiro não comentar a questão sob o ângulo da reforma trabalhista, que não é minha área, mas comentar por um aspecto que tem sido esquecido nessas discussões, que é a urgência de se pensar em mecanismos de **qualificação e requalificação** mais rápidos e

Não há, porém, pesquisas concretas em torno dessa projeção e há mesmo autores garantindo que haverá criação de outros postos de trabalho atrelados a essa nova economia. Só que não serão mais para as mesmas pessoas e nem para as mesmas competências. Isso nos coloca em um cenário de **transição bastante dolorosa**, se não hou-

áveis dos trabalhadores para que elas possam – inclusive por meio de escritórios públicos de aconselhamento sobre competências – ser preparados para uma jornada de aprendizado ao longo da vida. Eles vão ter que estar constantemente reaprendendo. Isso também envolve a educação básica, porque, infelizmente, o Brasil tem uma educação de qualidade ainda medíocre, que não prepara a criança, desde a primeira infância, para ser um aprendiz permanente. Ou seja, que possa além de aprender ao longo da vida, ser um aprendiz autônomo, que consiga sozinho, ou com algum apoio, ir se reinventando à medida que postos de trabalho possam no futuro ser extintos em ondas sucessivas.

MS – É o que a senhora costuma definir como um novo ecossiste-

rado, uma atividade que inclua educação formal e informal e uma educação na Terceira Idade. Os Estados Unidos também estão se debruçando sobre isso com muita atenção, bem como vários outros países europeus, dada a velocidade com que a indústria 4.0 está se instalando e dado o fato de que a sociedade está envelhecendo. É importante lembrar que muitos ainda pensam que a indústria 4.0 é um fenômeno restrito aos países desenvolvidos. Não é. Com a globalização, nós sofremos as consequências do que acontece nos países desenvolvidos. Quando a Ford anuncia o fechamen-

ver boas políticas públicas. Além disso, como as competências que irão ser demandadas serão de um nível muito mais alto, há também, para alguns autores, um cenário previsível de **crescimento da desigualdade social** num futuro próximo. Então, políticas sociais também serão necessárias, inclusive políticas sociais compensatórias.

ma educacional...

Claudia Costin – É. Ou seja, você normalmente pensa na educação como um conjunto de escolas públicas. E pensa na educação para o trabalho como uma coisa totalmente separada. O que terá de acontecer é a criação de um ecossistema educacional que acompanhe a pessoa ao longo da vida, inclusive na Terceira Idade, porque nada na ciência diz que você não pode, depois da aposentadoria, continuar aprendendo para o seu prazer, para o seu deleite. O relatório da OIT fala de uma atividade permanente ao longo da vida, ou seja, você vai ter uma vida ativa até o final. Inclusive aprendendo aquilo que você deseja, que lhe dá prazer. Aprender não é somente para o trabalho. Aprender é também para formar cidadãos e ter o prazer e a alegria da aprendizagem.

CASO DA FORD, UM ESPELHO DAS MUDANÇAS

MS - Há países que estão investindo pesado em educação e qualificação. Podia nos dar alguns exemplos?

Claudia Costin - A França vem discutindo isso. Estive lá recentemente debatendo com eles o que é, numa sociedade que está envelhecendo em ritmo acele-



to de sua fábrica de caminhões (em São Bernardo do Campo, prevista para novembro), a gente constata que está começando um movimento complicado para nós também. Quando a mão de obra era mais barata em países em desenvolvimento, a gente

atraía empresas que vinham se beneficiar do fato de nosso trabalhador estar ganhando menos. Agora, já é mais barato produzir com máquinas. Então, ocorre o fenômeno de muitas empresas estarem voltando às suas matrizes, onde conseguem se or-

ganizar melhor, não para gerar empregos em suas matrizes, mas para lá substituir homens por máquinas. Isso é complicado tanto para eles, como para nós. Vai trazer efeitos perniciosos e as políticas públicas têm de estar atentas a essa realidade.

POLÍTICAS PÚBLICAS DEVEM OLHAR SER HUMANO

OIT QUER REGRAS PARA O TRABALHO ON-LINE

MS – O relatório da OIT pede o enquadramento do trabalho exercido por meio das plataformas digitais. Quais as principais regras sugeridas para o trabalho on-line?

Claudia Costin – Nós não nos detivemos nos detalhes, até porque cada um de nós tinha uma especialidade distinta. Falamos do trabalho em plataformas e sobre como ele pode trazer o risco, dependendo do número de horas e das condições de trabalho, de gerar condições similares às do trabalho escravo. Então, é importante enquadrar esse trabalho em regras que garantam direitos trabalhistas também a esse trabalhador. Por outro lado, falamos sobre como as novas tecnologias não vêm apenas para o mal, mas também para o bem, eliminando, por exemplo, o trabalho inde-

MS – Essa tendência angustia nossos jovens. A taxa de desemprego média fechou 2018 em 11,6%, mas ultrapassou os 25% entre jovens de 18 a 24 anos. A agenda econômica não deveria priorizar o ser humano?

Claudia Costin – Sem dúvida. O homem, a mulher, o ser humano têm que estar no centro das políticas públicas - desde a política educacional, que é a única políti-

ca social que de verdade emancipa se ela for de qualidade, se tentar construir autonomia e solidariedade, até as demais políticas econômicas e sociais. Nós temos que olhar para o fato de que o jovem busca mais qualificação não somente porque mais qualificação é necessária, mas porque ele não consegue emprego quando decide entrar no mercado de trabalho. Isso é muito triste.



cente, o trabalho em condições ruins. É a máquina fazendo o trabalho que é degradante. Temos que olhar para as populações que hoje no mundo fazem esse tipo de trabalho e oferecer oportunidades educacionais, formação adequada, para que se preparem, se habilitem para as novas formas de trabalho, menos cruéis.

MS – E como a OIT se conduz diante de países que violam direitos trabalhistas?

Claudia Costin – É importante equilibrar a soberania dos países com a questão central de direitos humanos, especificamente os direitos do trabalhador. Tem que haver instâncias que permitam, como a OIT tem feito em alguns casos, responsabilizar governos que não agem diante de condições degradantes de trabalho. Existem hoje mecanismos de censura a países que mantenham situações de trabalho inadequadas.

EDUCAÇÃO É ALIADA DO MUNDO DO TRABALHO

CRIANÇA PRECISA APRENDER A TRABALHAR EM EQUIPE

MS – *Com toda a sua experiência de educadora, como esse cenário poderia ser mudado desde o ensino fundamental, sem esperar o ensino médio para preparar o jovem para o mercado de trabalho, ou uma graduação?*

Claudia Costin – A primeira atitude é ensinar as crianças, desde a primeira infância, que elas precisam aprender a trabalhar em equipe. Este é um dos conceitos importantes do mundo do trabalho – aprender a resolver problemas colaborativamente e, ao mesmo tempo, ser persistentes. E pouco a pouco, ao longo do ensino fundamental, introduzir a discussão sobre o mundo do trabalho, a partir do projeto de vida do aluno, conscien-

MS – *Que mensagem deixa a nos-
sos trabalhadores e sindicatos?*

Claudia Costin – Vamos olhar para a educação como um forte aliado do mundo do trabalho. O trabalhador que teve e continua tendo seus direitos à educação preservados, que agora são direitos à educação ao longo da vida, de acordo com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 – ODS 4, passa a ser um traba-

tizando-o de que ele é o empreendedor da sua vida, incluindo sua vida futura no trabalho, seja como empreendedor, seja como empregado no sentido de ter um trabalho formal. Pouco a pouco, quando ele se aproxima do ensino médio, mostrar as escolhas que tem diante de si. Hoje, com um ensino médio que se propõe a reforçar o ensino técnico e profissional, devemos melhorar o ensino técnico (profissionalizante) e não oferecê-lo somente como um degrau para poder entrar nas melhores faculdades. Infelizmente, ainda poucos participam do ensino técnico, que tem uma prova de entrada muito difícil, um processo seletivo muito difícil. Acabam indo para o ensino técnico, muitas vezes, aqueles que querem uma escola pública de

lhador que tem condições de realizar seu potencial humano, com condições de trabalho melhores. Os robôs podem nos substituir em algumas atividades, mas não nos substituem naquilo que nos faz essencialmente humanos, que é a empatia, a resolução colaborativa dos desafios que enfrentamos. Essas funções não conseguem executar. É isso que nos faz humanos.

mais qualidade para poder entrar para uma faculdade que não tem nada a ver com o que estudaram no ensino técnico. Então, é importante trabalhar melhor o público alvo, o público que de fato deseja fazer o ensino técnico. Não são todos os jovens que hoje fazem o ensino médio, mas uma parcela grande dos que o fazem não vão nem para uma faculdade nem para uma profissão técnica. Somente 18% dos adultos brasileiros de 25 a 34 anos fizeram curso superior. Nós formamos jovens no ensino médio, mas o ensino médio é apenas preparatório para o vestibular. O ensino técnico também tem uma porcentagem de matrículas muito baixa. Somente cerca de 10% dos jovens fazem escola técnica de nível médio.



FORMAÇÃO DE PROFESSOR É DIVORCIADA DO CHÃO DA ESCOLA

MS – *Para isso, há o desafio de qualificar os professores...*

Cláudia Costin - Sem dúvida. O

Brasil tomou a decisão, há alguns anos, de privilegiar a formação de professores na universidade, não no nível médio técnico como era no antigo magistério. Foi uma decisão acertada. O Brasil precisa de professores com maior repertório cultural. No entanto, quando recebeu essa tarefa, a universidade fez o que ela sabe fazer, que é formar não para uma profissão em educação, mas para formar pesquisadores. O

que acabou acontecendo é que enquanto Medicina e Engenharia são profissionalizantes, no sentido de preparar para uma profissão, a formação de professores é excessivamente divorciada da realidade do chão da escola. O professor aprende muita teoria e quase nada de prática. Isso precisa mudar com muita urgência. A teoria não é errada, mas essa teoria tem que estar muito mais conectada com a prática. ■

NUVENS NEGRAS SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO



Não causaram surpresas, mas reações imediatas, as declarações feitas em 3 de janeiro pelo presidente Jair Bolsonaro, em entrevista ao SBT, sinalizando que pretende aprofundar a reforma trabalhista e enviar ao Congresso um projeto de lei propondo a extinção da Justiça do Trabalho (JT). Até o fechamento desta edição, no entanto, nada disso havia ocorrido.

A resposta foi imediata por parte da **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. “A Anamatra está aberta ao diálogo democrático, o que sempre exclui, por definição, qualquer alternativa que não seja coletivamente construída”, disse seu presidente, **Guilherme Feliciano**. Entre outros itens, ainda naquele 3/1, ele pontuou: “No que toca à gestão pública, se o problema que o presidente identifica é o de legislação trabalhista excessivamente protecionista, a gerar mais litígios trabalhistas do que os necessários - tese a se discutir com profundidade junto à sociedade civil e ao Parlamento brasileiro -, a proposta de suprimir

a jurisdição trabalhista especializada simplesmente não condiz com o diagnóstico feito. Há um claro equívoco na relação entre causa e consequência, em que se busca culpar a janela pela paisagem.”

As manifestações contrárias se multiplicaram, com destaque para os grandes atos públicos realizados em 21/1 no Rio de Janeiro, no TRT da 1ª Região, e em São Paulo, reunindo cerca de 4 mil pessoas diante Fórum Trabalhista Ruy Barbosa. O repúdio mais veemente veio do Ato Nacional em Defesa da Justiça do Trabalho e da Justiça Social, em 5/2, na Câmara dos Deputados, promovido pela Anamatra em parceria com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União (Fenajufe), a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (Abrat) e o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Desse ato, que reuniu mais de 500 pessoas, saiu a **Carta de Brasília**, encaminhada aos parlamentares. Em resumo, afirma que “a Justi-

ça do Trabalho é essencial para a pacificação dos conflitos, reequilibrando a assimetria natural entre as partes do contrato de trabalho e assegurando a concorrência entre as empresas. Também houve críticas à reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e ao fim do Ministério do Trabalho. Na abertura do ato, Feliciano afirmou estar convicto de que a Justiça do Trabalho não acabará. “A Justiça do Trabalho não se confunde com seus prédios, seus números e processos - as pessoas por detrás deles não podem ser abstraídas - ou com os seus sistemas de dados. O sistema Justiça do Trabalho somos todos nós aqui reunidos, dizendo um retumbante ‘não’ às irracionais teses de extinção ou incorporação da Justiça do Trabalho. Que venham mais competências! Que venham mais desafios! Mas, que não se prive o povo brasileiro desse patrimônio institucional, dessa reserva civilizatória.” Não é a primeira vez que se tenta extinguir a Justiça do Trabalho, criada durante a ditadura de Getúlio Vargas. Uma das primeiras tentativas ocorreu em 1997 com a PEC

nº 43, de autoria do senador Leonel Paiva (PFL-DF), mas não avançou no Congresso. A segunda aconteceu em 2004, quando, por pouco, deixou de ser fundida com a Justiça Federal durante a votação da Emenda Constitucional n.º 45, a da reforma do Judiciário.

Há dois pontos em debate nessa nova investida. Primeiro, o atual governo considera que, diante das inovações tecnológicas, com a extinção de velhas profissões e criação de novas, é necessário dar a patrões e empregados liberdade para negociar contratos e litígios (prevalência do negociado sobre o legislado). A defesa dos contratos individuais também está na carteira de trabalho “verde e amarela” sugerida pelo ministro da Economia, Paulo Guedes, “sem sindicatos e sem Justiça do Trabalho”.

Sobre esse novo regime trabalhista, a desembargadora **Ivani Contini Bramante**, do TRT-2, disse à **Mundo Sindical** que, “na carteira verde amarela, parte-se do pressuposto da igualdade entre as partes. Mas, é preciso deixar bem claro que toda e qualquer fraude poderá ser declarada pelo Judiciário. E havendo os requisitos da relação de emprego, ainda que a carteira seja verde e amarela, será decretada a nulidade e serão reconhecidos os vínculos empregatícios”. Para ela, “vai ter sempre a Justiça do Trabalho. Sempre deverá ter o mediador de con-



flitos. A água sempre corre para o mar”.

O segundo ponto envolve críticas à estrutura da Justiça do Trabalho, com cerca de 1,5 mil varas, 24 tribunais regionais e um tribunal superior integrado por 27 ministros. Confira a seguir a entrevista exclusiva sobre a JT concedida à **Mundo Sindical** por **Guilherme Feliciano, presidente da Anamatra** (foto).

“EXTINÇÃO NÃO INTERESSA A NINGUÉM”

Mundo Sindical - A quem interessa o fim da Justiça do Trabalho sinalizada pelo atual governo?

Guilherme Feliciano – O fim da Justiça do Trabalho, a rigor, não interessa a ninguém. Não interessa, evidentemente, às classes trabalhadoras, uma vez que é a Justiça responsável por garantir o reconhecimento e o cumprimento dos direitos sociais que são devidos, quando são devidos e não são observados. Não interessa também às classes produtoras, aos empreendedores, aos empresários, exatamente porque a Justiça do Trabalho assegura uma concorrência leal. De fato, muitas vezes, as próprias entidades de classe patronais não compreendem que a Justiça do Trabalho é um importantíssimo

meccanismo de equilíbrio da própria economia capitalista. De modo que, seria de se esperar, se houvesse uma melhor compreensão disso, que as próprias entidades patronais também se manifestassem contra essas cantilenas que vez por outra surgem sobre uma possível extinção da Justiça do Trabalho. Na verdade, o que houve foi apenas uma fala solta do presidente da República, que aparentemente não representa neste momento uma intenção real do Poder Executivo. Não sabemos como será adiante. Neste momento, toda a energia

**Justiça do
Trabalho**

está voltada para a reforma da Previdência (PEC 6/2019), que também tem lá seus problemas. O fato é que não se compreendeu bem o que pretendia o presidente da República com a sua fala. Isso sequer é objeto formal do Plano de Governo apresentado durante a campanha.

SERÁ PÉSSIMO TRANSFERIR CAUSAS À JUSTIÇA COMUM

MS – *Há fundamento na possível transferência de litígios trabalhistas para a Justiça Comum?*

Feliciano – Se o que se pretendia com isso era simplesmente transferir todas as causas para a Justiça Comum, isso será péssimo – péssimo para os trabalhadores na medida em que a Justiça do Trabalho, pelos dados do “Justiça em Números”, do Conselho Nacional de Justiça, é uma das mais céleres do país, se não a mais célere. Em sucessivos relatórios, tem aparecido como a mais rápida do país no julgamento das causas. Para se ter uma ideia, uma sentença em 1º Grau é prolatada em média no período de 8 meses. Há várias regionais em que a sentença sai antes disso. Já a média na Justiça Federal e nas Justiças Comuns estaduais é superior a um ano. Isso revela bem o que digo sobre ser uma Justiça

célere e, além disso, muito efetiva. Os direitos reconhecidos são efetivamente realizados a partir de um procedimento de execução, que é levado a sério pelos magistrados que utilizam todas as ferramentas disponíveis para obter rápida satisfação dentro de uma realidade em que, infelizmente, ainda há



culturas de sonegação de direitos trabalhistas, embora isso não alcance todos os segmentos. Mas ainda há nichos com descumprimento sistemático da legislação trabalhista. Considerando-se as atuais gerações de juizes federais, trata-se de profissionais muito competentes para suas áreas, mas que não foram sequer testados nos concursos de admissão à Magistratura Federal nas cadeiras de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Isso não é exigido daqueles que fazem concursos para a Justiça Federal. Portanto, seria muito difícil imaginar que conseguissem tratar das questões tipicamente trabalhistas com a mesma expertise. Na verdade, teríamos de esperar novas gerações que, por sua vez, fossem testadas nestas especialidades do Direito.

PERDEM O TRABALHADOR, O EMPREGADOR E O GOVERNO

“Perde portanto o trabalhador se todo esse aparato deixa de atendê-lo. Perde também o empregador, porque as causas demorarão mais e a insegurança jurídica tende a ser maior nas

Justiças estaduais, para o que ali se construiria uma jurisprudência completamente diferente. Por fim, perde também o governo, na medida em que terá, se foi essa a ideia subja-

cente, um corpo especializado de magistrados, com elevada capacidade, que não pode absolutamente ser desligado diante da garantia constitucional da vitaliciedade e que ficaria

SERIA ATO TEMERÁRIO, IRRESPONSÁVEL, ATÉ CRIMINOSO

MS – *São 5,5 milhões de processos trabalhistas em andamento, segundo o CNJ. Como ficariam sem a Justiça do Trabalho?*

Feliciano – Se essa massa de processos fosse derramada de um dia

para o outro na Justiça Federal ou nas Justiças dos Estados haveria um impacto terrivelmente negativo e provavelmente teríamos um imenso acréscimo de demora no julgamento das causas trabalhis-

tas e no julgamento das causas que hoje estão afetas a esses ramos do Judiciário. Do ponto de vista da gestão pública, seria um ato temerário, irresponsável, para não dizer até criminoso.

NÃO EXISTE PARCIALIDADE ALGUMA NA CONDUTA DA JT

MS – *De uma forma geral, critica-se o que alguns patrões chamam de “parcialidade” dos juizes trabalhistas nos processos. Isso procede?*

Feliciano – Não há parcialidade alguma. Há que se entender duas coisas. Em primeiro lugar, o fato de que a legislação protege o trabalhador em uma relação contratual assimétrica, que o subalterniza em relação a quem, neste liame contratual, detém o poder econô-



mico. Portanto, a proteção que o legislador promove evidentemente se revela nas decisões, na medida em que, basicamente, quem reclama na Justiça do Trabalho é o titular dos direitos sociais sonegados. Da mesma maneira como um juiz competente para apreciar e julgar relações de consumo lida com uma legislação de proteção diante de um contrato igualmente assimétrico. Geralmente, suas

decisões reconhecerão direitos que o cidadão vem reclamar. Esse é um ponto. E o segundo ponto é que as estatísticas na verdade desmentem esse mito. Números do Conselho Superior da Justiça do Trabalho revelam, com base em dados estatísticos de 2016, que não chegam a 6% os casos de improcedência total, isto é, casos em

que nenhum direito é reconhecido ao trabalhador, o que revela que é falacioso o argumento de que os trabalhadores valem-se da Justiça do Trabalho para apresentar aventuras jurídicas. Por outro lado, não chegam a 4% as reclamações em que se reconhece a total procedência, ou seja, em que todos os direitos reclamados pelo tra-

balhador são reconhecidos como devidos, o que revela que não há de fato esse viés protecionista. Na imensa maioria dos casos, quando o julgamento chega ao mérito, as decisões da Justiça do Trabalho são equilibradas, são parcialmente procedentes, reconhecem alguns direitos e desconhecem ou julgam improcedentes outros pedidos.

ADVOGADO E SINDICATO PODEM AJUDAR TRABALHADOR

MS - Como o trabalhador deve agir quando se sente prejudicado?

Feliciano - O trabalhador que acredita que seus direitos estejam sendo lesados ou sonogados deve primeiro se informar para ter uma convicção formada sobre estar ou não correto quanto a sua intuição ou a sua percepção. Portanto, o primeiro a fazer é buscar um advogado trabalhista. E o papel importante dos sindicatos é oferecer essa assistência jurídica aos trabalhadores. A partir disso, feita a consulta e identificado um direito trabalhista lesado, esse trabalhador deve, sim, procurar quem lhe deve essa obrigação trabalhista ou, desde logo, acioná-lo na Justiça do Trabalho se não houver possibilidade de entendimento com a quitação daquilo que lhe é devido. Outra alternativa, que tem sido muito estimulada, é a consulta aos Cejuscs (Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania alternativos), em que atua o juiz juntamente com servidores que têm formação para



a mediação e a conciliação. Ali, não há disputa no sentido de uma ação trabalhista que será objeto de contestação para então o juiz decidir. Ali, o que há é basicamente uma tentativa de aproximar as partes e, chegando-se a um consenso, resolver o litígio por um acordo. A garantia é da autoridade judiciária que domina a matéria trabalhista. Por isso, em todos os Cejuscs haverá um juiz trabalhista, um juiz do Trabalho responsável pela ho-

mologação de qualquer acordo, e haverá mediadores, servidores que vão fazer as aproximações possíveis para que se chegue a um ponto comum se isso for possível. Portanto, essa é uma outra alternativa. Mas, fundamentalmente, deve haver informação, buscando-se o advogado trabalhista. E na impossibilidade de se obter o adimplemento dos direitos que foram identificados e sonogados, buscar a Justiça do Trabalho.

JT CORRIGE DESEQUILÍBRIOS E AJUDA NA ARRECADAÇÃO

“Com efeito, quando determinado empresário descumpra suas obrigações trabalhistas, deixando, por exemplo, de quitar as horas extras que lhe são prestadas, ou deixando de investir o necessário em saúde e segurança do trabalho, ele consegue baixar o custo de sua produção. E o produto ou serviço que ele coloca no mercado acaba sendo mais barato que o produto ou serviço daquele empresário que observa toda a legislação e cumpre com as suas obrigações trabalhistas. A Justiça

do Trabalho é exatamente o ramo do Judiciário que vai corrigir esse desequilíbrio e obrigar aquele que descumpriu a lei – e por isso ofereceu um produto ou serviço mais barato no mercado – a pagar o que deve, trazendo uma consequência para aquilo que até então representou a ele apenas um ganho indevido, na medida em que foi decorrente da decorrência desleal. E interessa também ao próprio governo, na medida em que a Justiça do Trabalho hoje arrecada mais contribuições sociais do que

os próprios setores responsáveis do Poder Executivo. Isso sem contar o que arrecada em termos de Imposto de Renda e o que realiza em termos de aquecimento da economia, na medida em que são 8 milhões de reclamantes que, todo ano, pedem direitos trabalhistas que lhe foram sonogados. E o que se lhes garante nas condenações, quando devidos esses direitos pretendidos, significa em termos absolutos e brutos uma injeção importantíssima de dinheiro na economia.”

CONTRATO INDIVIDUAL CRIA SUBCLASSE DE TRABALHADOR

MS – O que acha dos contratos individuais ente patrões e empregados?

Feliciano – A própria reforma trabalhista, a Lei 13.467/17, trouxe essa possibilidade – de que os chamados hiperssuficientes, ou seja, aqueles que recebam mais do que o equivalente a dois tetos do valor do benefício do Regime Geral da Previdência Social (em torno de R\$ 12 mil) e tenham formação universitária, poderiam negociar diretamente os seus interesses com os empregadores, dispensando inclusive os sindicatos. Nós temos o convencimento – falo pela Anamatra – de que esta alteração legal é inconstitucional, na medida em que a Constituição da República, no Artigo 7º, ao tratar dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, não faz distinção alguma entre hipossuficientes e hiper-



ssuficientes econômicos. Portanto, se cria uma subclasse de trabalhadores sem direitos, sem qualquer amparo na legislação constitucional, ferindo o próprio princípio da isonomia que está no Artigo 5º. Se vier uma nova

reforma trabalhista, ou novo esforço nesse sentido de criar subclasses de trabalhadores, como parece ser, em boa medida, a ideia da **carteira verde amarela**, a nosso ver haverá também as inconstitucionalidades.

JT TEM PAPEL IMPORTANTE FRENTE ÀS NOVAS TECNOLOGIAS

MS – Como analisa as mudanças no mercado de trabalho, provocadas pelas novas tecnologias, frente à Justiça do Trabalho?

Feliciano – Há de fato mudanças no mercado de trabalho. Novas modalidades de trabalho têm surgido. Veja-se o caso das relações de trabalho ‘uberizadas’ que não se limitam aos motoristas da Uber. Hoje há diversos profissionais que disponibilizam seus serviços à coletividade e podem ser chamados por qualquer pessoa por um aplicativo a prestar os seus serviços – médicos, confeitadeiras e tantas outras profissões. É o caso também do teletrabalho e de atividades que seguem marginalizadas, nas quais se pode discutir direitos de ordem trabalhista, como, por exemplo, no trabalhos prestados por profissionais do sexo. Em situações como essas terá de haver garantias mínimas, ainda que neste momento a legislação não cuide de tais garantias. O que veremos é uma transformação no mercado

de trabalho, nos postos de trabalho e, portanto, uma transformação no Direito do Trabalho. Para acompanhar essas modificações que deverão acontecer, e até mesmo para promovê-las, há necessidade de um corpo especializado de juízes. As mudanças que vêm com as novas tecnologias não autorizam a dizer que, por conta disso, a Justiça do Trabalho deve ser extinta. Pelo contrário. Revelam

o quanto ela será importante nos próximos anos para estabelecer balizas regulatórias nessas novas formas de prestação de trabalho, ainda que elas não se regulem nos estritos termos da CLT. Já o gigantismo da Justiça do Trabalho se explica pelo fato de que, como já mencionei, há vários nichos que infelizmente alimentam no Brasil uma cultura de descumprimento da legislação trabalhista. Isso, obviamente, se traduz em muitas demandas. Conforme os próprios segmentos patronais compreendem melhor as suas obrigações legais, e as cumpram, menos demandas teremos. De todo modo, o fato é que a demanda total de processos novos na Justiça do Trabalho não chega a 16% da demanda total de ações no país. O maior volume de demandas no país é apresentado à Justiça estadual, não à Justiça do Trabalho. O argumento gigantismo nada explica ou teríamos, por esse argumento, que extinguir as Justiças estaduais, o que é uma ilação ridícula.



SAIBA COMO A JUSTIÇA DO TRABALHO OPERA NO MUNDO

**Por José Pastore*

Cresce no Brasil a ideia de extinguir a Justiça do Trabalho com vistas a reduzir despesas e simplificar processos. No mundo há, basicamente, cinco modelos neste campo:

1) Justiça do Trabalho separada da Justiça comum e que julga todos os tipos de conflitos trabalhistas – Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, Nicarágua, Panamá, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela;

2) Justiça do Trabalho separada da Justiça comum e que julga apenas conflitos coletivos – Dinamarca, Finlândia França, Alemanha, Irlanda, Suécia, Nova Zelândia, Noruega, Hungria;

3) Justiça do Trabalho separada da Justiça comum e que julga apenas conflitos individuais na primeira instância – Bélgica, Portugal, Espanha, Holanda;

4) Justiça do Trabalho como parte da Justiça comum – Eslováquia Áustria, Bulgária, Dinamarca, Estônia, Finlândia, Grécia, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Polônia e Romênia;

5) Órgãos administrativos fora do Poder Judiciário – Câmaras de Arbitragem (Estados Unidos, Austrália, Japão, Nova Zelândia), tribunais administrativos (industrial tribunals na Inglaterra). Quando judicializados, os conflitos nesses países são dirimidos pela Justiça Comum.

Portanto, o Brasil não é o único a ter Justiça do Trabalho separada. Mas, entre nós, há peculiaridades que precisam mudar.

Conflitos de natureza jurídica e

econômica. Em todos os países, os tribunais de justiça dirimem apenas os conflitos de natureza jurídica e nunca os de natureza econômica para os quais os juízes não estão preparados, pois eles são treinados para identificar, julgar e apenar o que se desvia das leis e/ou dos contratos. As disputas de natureza econômica, na maioria dos países avançados, são ajustadas entre as partes ou com a ajuda de conciliação, autocomposição, mediação e arbitragem. Ao intervir em disputas econômicas, as decisões judiciais se tornam imprevisíveis, desnortando negociadores e investidores.

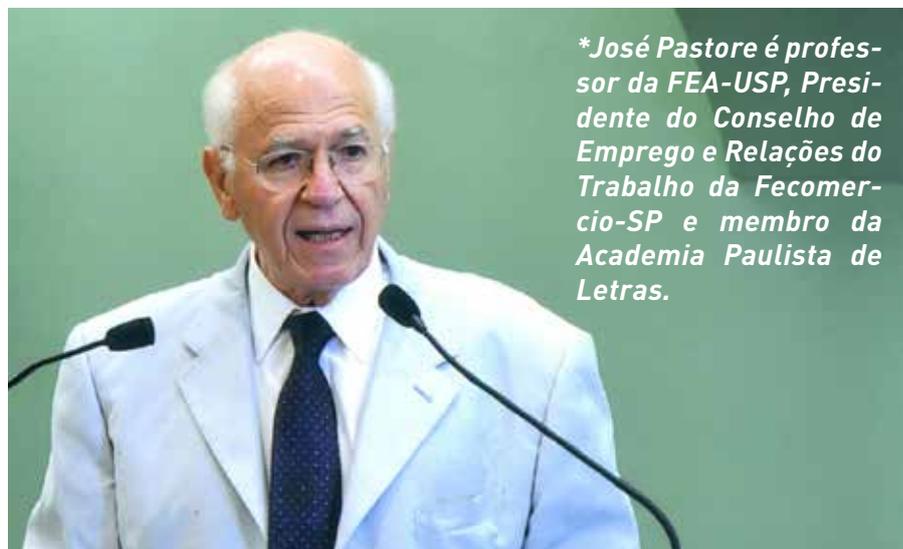
Poder normativo. Nas disputas de caráter coletivo, as decisões da Justiça do Trabalho se estendem a toda categoria profissional abrangida pelo litígio. Isso tem fortes repercussões nos contratos individuais de trabalho, gerando mais insegurança.

Anulação de cláusulas negociadas. Com enorme frequência e exagerada liberdade os juízes anulam cláusulas acertadas entre as partes. A reforma trabalhista estabeleceu limites nesse campo, mas muitos juízes continuam usando princípios subjetivos nas senten-

ças. Em pesquisa sobre o assunto, constatou-se que 73% dos juízes trabalhistas dizem se guiar pelo princípio geral da Justiça Social, e não pelos termos dos contratos existentes, o que cria uma monumental insegurança para os investidores.

Mecanismos extrajudiciais. Ao contrário do Brasil, os países avançados dispõem de vários mecanismos que ajudam a resolver os conflitos antes de chegarem à Justiça. Os casos só são aceitos pelos juízes depois de passarem por “tribunais administrativos”, comissões de conciliação, serviços de mediação e arbitragem e outros.

Conclusão: acabar com a Justiça do Trabalho em nada ajudará se as mazelas indicadas migrarem para outro ramo do Poder Judiciário. O importante é restringir a ação dos juízes aos conflitos de natureza jurídica; acabar definitivamente com o poder normativo; fazer os magistrados respeitarem a vontade das partes, impedindo interpretações subjetivas; e criar e fortalecer os mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos individuais e coletivos. ■



**José Pastore é professor da FEA-USP, Presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Fecomercio-SP e membro da Academia Paulista de Letras.*

SINDICATOS AGEM

Com o fim da contribuição anual sindical obrigatória, determinada pela lei 13.467/17 (da reforma trabalhista) e ratificada pelo Supremo Tribunal Federal, um debate polêmico se instalou nos sindicatos, que lutam em diversas frentes para manter sua sustentabilidade e cumprir sua missão constitucional de trabalhar pela preservação de benefícios e direitos dos trabalhadores que representam.

Uma das saídas, sem controvérsias, mas difícil de dinamizar em tempos de fraca expansão da economia e desmonte do atual regime trabalhista, é o aumento de **trabalhadores sindicalizados**, que continuam pagando a contribuição confederativa e outras mensalidades sindicais e usufruindo das conquistas obtidas em con-

venções ou acordos coletivos e de outros benefícios. Mesmo assim, sindicatos de pequenas categorias não têm como se manter. Há no setor como um todo tendência a fusões de sindicatos e necessidade de venda de imóveis e corte de funcionários.

Outra saída, polêmica, é cobrar uma **contribuição negocial dos não sindicalizados**, condição sine qua non para terem direito aos benefícios dos acordos fechados por seu sindicato. Para muitos especialistas, basta que a cobrança dessa contribuição seja aprovada em assembleia coletiva da categoria, cumprindo assim a autorização “prévia e expressa” dos trabalhadores, de acordo com a lei 13.467/17. Para outros operadores do direito, essa autorização de pagar ou não a contri-

buição negocial ou assistencial deve ser “individual”, por “carta escrita”, mas esses termos não estão nas leis trabalhistas.

NÃO ESTAVAM; MAS, AGORA ESTÃO, POR MEIO DE ALTERAÇÕES FEITAS PELA MEDIDA PROVISÓRIA 873.

A MP altera a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 (1º/5/1943) e revoga dispositivo da Lei 8.112 (11/12/1990).

Foi editada pelo governo do presidente Jair Bolsonaro em 1º de março para dificultar o recolhimento das contribuições pelos sindicatos.

MP DE BOLSONARO “ASFIXIA”

A reação das lideranças sindicais à Medida Provisória 873, editada pelo governo do presidente Jair Bolsonaro e publicada no Diário Oficial da União em 1º de março, foi de espanto e revolta, por mostrar “clara intenção de asfixiar o movimento sindical”, disse Ricardo Patah, presidente da UGT (União Geral dos Trabalhadores). A Força Sindical qualificou a MP de “AI-5 sindical” (o Ato Institucional que radicalizou a repressão durante o regime militar). Em nota, o presidente da Força, Miguel Torres, disse que a MP “fere o princípio da liberdade sindical prevista no art. 8º da Constituição, ao promover interferência estatal na organização sindical”. Para a CUT, a MP representou uma “declaração

de guerra a sindicatos e afronta Constituição”. Reunidas em 7/3, as centrais reforçaram que a MP não tem efeito retroativo e prometeram entrar com ações na Justiça e agir no Congresso, que tem 120 dias (a contar de 1º de março) para aprovar ou rejeitar a medida. Uma das ideias é propor uma emenda legalizando a contribuição negocial e criando o Conselho Nacional de Autorregulação Sindical.

Ficou muito claro que a intenção do governo foi frear as ações dos sindicatos para recompor em parte sua sustentabilidade, abalada com a Lei 13.467/17, que extinguiu a contribuição sindical obrigatória paga anualmente por todos os trabalhadores com valor equivalente a um dia de

trabalho. Assim, os sindicatos passaram a depender exclusivamente das contribuições dos trabalhadores sindicalizados – com liberdade de se sindicalizarem ou não –, descontadas em folha de pagamento.

E o que fizeram muitos sindicatos para fazer frente aos custos das campanhas salariais? Passaram a aprovar nas assembleias coletivas também o recolhimento de uma “contribuição negocial” ou “assistencial” dos não sindicalizados, a ser também descontada na folha de pagamento. Com a aprovação em assembleia, estaria cumprida a exigência da Lei 13.467/17, que exige autorização “prévia e expressa” do trabalhador aos descontos. A lei não fala em autori-

E GOVERNO ATACA

O Congresso tem 120 dias para aprová-la, ou não. Muitas emendas serão apresentadas. E há possibilidade de o presidente do Congresso e do Senado, Davi Alcolumbre, devolvê-la ao Executivo. No STF, já chegaram sete Ações Diretas de Inconstitucionalidade, incluindo uma da OAB. Liminares e tutelas provisórias, suspendendo os efeitos da MP, já foram concedidas por juízes em todo o país. Outras ações e liminares estão a caminho.

Muitos sindicatos estavam conseguindo aprovar as contribuições sindicais, negocial ou assistencial por meio de assembleias, mesmo causando polêmicas. Muitas empresas se recusavam a descontar as contribuições na folha de pagamento, exigindo para isso a autorização "individual" do trabalhador. Por outro lado, os sindicatos que assim agiam ou que restringiam o acesso aos benefícios apenas a quem pagasse estavam sendo acusados de violar princípios constitucionais de igualdade, livre associação e representatividade – previstos no caput do artigo 5º; no artigo 8º, inciso V; e no artigo 8º, III. Sindicalizados ou não, contribuintes ou não, todos os trabalhadores têm, pela atual legislação, o direito a usu-

fruir dos benefícios conquistados em acordos e convenções coletivas. Mas, nesse cenário, como manter os sindicatos ativos e atuantes, como cobrir os gastos decorrentes das negociações dos trabalhadores com os empregadores?

Agora, com a **MP 873**, que dificulta o recolhimento tanto da contribuição sindical confederativa dos sindicalizados como da contribuição negocial dos não sindicalizados (*leia abaixo*), o tema deve gerar ainda mais polêmica envolvendo sindicatos, procuradores e juízes, MPT e demais instâncias no âmbito da Justiça do Trabalho. Tais polêmicas só deverão ser pacificadas após o devido pronunciamento do Congresso e das Cortes Superiores - TST e STF.

MOVIMENTO SINDICAL

zação previa "individual" nem em autorização prévia "por escrito" do trabalhador, que manteve a liberdade de, não aceitando a decisão da assembleia, pedir a isenção dos pagamentos. O procedimento vinha ganhando apoio de amplos setores do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

E o que fez o governo por meio da MP 873? Mudou vários itens da legislação para impedir essa ação dos sindicatos e dificultar o recolhimento tanto da contribuição dos sindicalizados como da contribuição negocial dos não sindicalizados:

1) Retirou o poder das assembleias coletivas de instituir contribuições e pedir às empresas seu desconto direto do salário

dos trabalhadores, reforçando o caráter facultativo das contribuições.

2) Eliminou expediente de o trabalhador, por "requerimento de oposição", se opor às contribuições após as assembleias. Ao contrário. Cada trabalhador, agora em caráter "individual" e por "escrito", terá de dizer ao sindicato se aceita contribuir.

3) Extinguiu o recolhimento das contribuições por desconto em folha. Agora, o recolhimento será por boleto bancário ou outro meio eletrônico de pagamento. O boleto deve ser entregue na casa do trabalhador que autoriza a cobrança. Caso não seja localizado, o boleto pode ser deixado na empresa onde ele trabalha.

Essa burocratização do recolhi-

mento das contribuições gera enormes custos. Causou estranheza, por sinalizar retaliação, declaração pelo Twitter do secretário especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho. Ele disse que a MP foi necessária devido ao "ativismo judiciário, que tem contraditado o Legislativo e permitido a cobrança". As MPs são instrumentos legais que o governo usa para legislar em casos urgentes. Nesse caso, a relevância e a urgência da MP não foi explicada. Não tem efeito retroativo. Não satisfeito com toda essa polêmica, o governo já anunciou que após a votação da reforma da Previdência pretende enviar ao Congresso uma PEC para acabar com a unicidade sindical, estabelecendo a pluralidade sindical.

MP 873 É INCONSTITUCIONAL NA FORMA E NO CONTEÚDO

**Por Cesar Augusto de Mello*

No dia 1º de março de 2019, numa sexta feira, às vésperas do carnaval, de forma sorrateira, o Governo publica a Medida Provisória nº 873, alterando novamente regras da contribuição sindical em um límpido ato no sentido de prejudicar ainda mais a vida das entidades sindicais. O texto, conforme a performance do atual governo, é confuso, mostrando dúvidas, imperfeições e inconstitucionalidade.

As MPs são atos jurídicos excepcionais, destinados a tratar de situações urgentes e relevantes, nos termos do art. 62 da Constituição Federal, condições que evidentemente não foram preenchidas para a sua adoção.

Medidas Provisórias não retroagem. Se não forem convertidas em Lei no prazo estabelecido pela CF, o Congresso deve disciplinar seus efeitos por meio de Decreto Legislativo. Se o Decreto não for editado no prazo legal, os atos praticados durante a vigência da MP subsistirão.

“ Convenções e acordos coletivos celebrados antes de 1º de março não serão atingidos pela MP ”

No caso em tela, as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho em vigor e celebrados antes da vigência da MP não serão por ela atingidos, permanecendo suas cláusulas na íntegra, nos termos do art. 5º, XXXVI, da CF (assim, não poderão ser questionados na Justiça do Trabalho os 11.699 acordos coletivos e convenções em que assembleias coletivas prévias aprovaram essas contribuições e seu pagamento por meio de desconto em folha).

O texto da MP chega ao absurdo de colocar os empregados como participantes de categoria econômica e nessa condição, eventualmente, terem que contribuir para os sindicatos econômicos - patronais (ver texto do art. 579, da CLT, alterado pela MP 873/2019).

Chega ao equívoco intervencionista quando deter-

mina de quem, como e quando os sindicatos podem cobrar eventuais valores para a sua manutenção. De forma resumida podemos afirmar que a matéria tratada na MP afronta o art. 8º da CF e normas da OIT ratificadas pelo Brasil, como as Convenções 98 e 144, promovendo um séria interferência do Estado na administração das entidades sindicais, golpeando sua liberdade de atuação.

“ Governo confirma declaração de guerra perpetrada contra movimento sindical na campanha eleitoral ”

A MP é inconstitucional na sua forma e conteúdo e em razão disso deverá sofrer ataques jurídicos e políticos por aqueles habilitados a fazê-los. O atual Governo nada mais faz do que confirmar a declaração de guerra que perpetrou por meio de áudios e vídeos ao movimento sindical brasileiro quando da campanha eleitoral.

Resta às organizações sindicais repelirem essas investidas com organização e competência, mostrando aos seus representados qual a verdadeira finalidade que se apresenta por trás de todos esses episódios.



*Cesar Augusto de Mello – assessor jurídico da Central Força Sindical, CNTQ, FEQUIMFAR, Sindi-refeições SP e STIQF ITAP. Presidente da Comissão de Direito Sindical da OABSP (2013-2018)

CASO SINDPD DIVIDE OPINIÕES

Mesmo antes da edição da Medida Provisória 873, um dos casos que mais chamou a atenção nesse imbróglio das contribuições foi o do Sindpd (Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo). Em assembleias realizadas entre 27/11 e 8/12 de 2018 (foto), ficou decidido que, a partir de 1º de janeiro deste ano, os trabalhadores que entregam carta de oposição ao pagamento das contribuições sindical e assistencial “renunciam aos direitos conquistados em negociações coletivas de trabalho pelo Sindpd”. O alerta foi amplamente divulgado em notas publicadas em 14/12/18 no jornal Folha de S.Paulo e no Diário Oficial do Estado de São Paulo.

A possibilidade de os não filiados ao Sindpd se oporem por escrito à contribuição de assistência à negociação coletiva vigora há duas décadas, resultado de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado com o Ministério Público do Trabalho. Mas, agora, foi inserida nova frase na carta, pela qual o trabalhador que não quiser contribuir também abre mão dos benefícios conquistados pelo Sindpd.

O caso dividiu a opinião de advogados e o debate chegou ao Ministério Público do Trabalho. Diante de denúncias (de autoria não revelada) pedindo a instauração de inquéritos contra o novo modelo de carta do Sindpd, considerado uma forma de coagir trabalhadores contrários ao recolhimento da contribuição, dois procuradores mandaram arquivar as ações - Juliana Mendes Martins Rosolen, da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) e Rafael de Araújo



Gomes (Araraquara).

Em sua argumentação, Juliana Rosolen disse que “se todos os trabalhadores se beneficiam da negociação coletiva, é legítimo que todos concorram para o seu custeio, certamente havendo algumas exigências a serem respeitadas para evitar abusos - como a aprovação em assembleia geral amplamente divulgada a todos os trabalhadores”, como foi no caso do Sindpd. Segundo a procuradora, a Lei 13.467/17, além de impor consequências danosas às relações de trabalho, “acresceu sobremaneira os encargos do sindicato”. Isso, de acordo com Rosolen, “demanda a existência de sindicatos fortes, com capacidade econômica e bem estruturados, para cumprir as novas atribuições”. Para tanto, “considera-se ser questão de justiça e equidade que apenas tenha direito aos serviços assistenciais prestados pelo sindicato quem contribui para sua manutenção; do contrário, haveria desestímulo ao pagamento da contribuição pelos trabalhadores ou mesmo exigência de serviços do sindicato sem a suficiente contrapartida”.

Araújo Gomes, por sua vez, afirmou: “Insistir em não admitir contribuição de não filiados, mas exigir do sindicato atendimento e representação a todos os membros da categoria, após a extinção da contribuição compulsória, corresponderá, no entender deste procurador, exigir o impossível, e precipitará o fim dos sindicatos profissionais no país.” Para ele, “as contas mensais dos sindicatos simplesmente não fecharão”. Acrescentou ainda que o atual cenário constitui “forte estímulo contrário à sindicalização: quem irá se filiar se souber que com o dinheiro de sua contribuição voluntária o sindicato terá que arcar com despesas em favor de todos os não filiados, que nada contribuem, mas que se beneficiariam com o resultado das negociações coletivas e com a prestação de assistência jurídica? Ninguém, evidentemente”.

Na mesma linha se pronunciou o juiz Marcelo Donizeti Barbosa, da 81ª Vara do Trabalho de São Paulo, defendendo a tese de que benefícios conquistados podem ser negados ao trabalhador que não contribui.

TRABALHADORES TÊM AUTONOMIA E LIBERDADE PARA AÇÃO SINDICAL

Para tentar colocar uma luz na luta dos sindicatos por sua sustentabilidade, ouvimos a opinião de João Hilário Valentim (foto), Procurador Regional do Trabalho e Coordenador Nacional da Conalis – MPT

(Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho). Confira a entrevista à Mundo Sindical, concedida antes da edição da MP 873.

É MOMENTO DIFÍCIL PARA AS ENTIDADES SINDICAIS

Mundo Sindical - Com o fim da contribuição sindical obrigatória, os sindicatos perderam sustentabilidade. O que devem fazer?

João Hilário Valentim - É um momento muito difícil para as entidades sindicais. A redução do custeio sindical foi profunda

e com grave impacto na ação sindical. Embora existam interesses gerais dos trabalhadores, cada grupo profissional tem as suas especificidades e necessidades, razão pela qual as ações devem ser pensadas a partir destas. Compete a cada entidade reunida em assembleia com os seus representantes definir as que considerem ser as mais adequadas para o enfrentamento da crise naquele segmento profissional. Os trabalhadores têm autonomia e liberdade para definir os rumos da ação sindical. O mesmo ocorre em relação às entidades sindicais patronais.



CONFIRA O QUE O SINDICATO PODE FAZER CONTRA A CRISE

MS - Que conselhos daria aos dirigentes sindicais diante da crise?

Valentim - Várias são as possibilidades de ações e estratégias, tais como: **1-** incrementar a representatividade sindical, ampliando o número de associados à entidade; **2 -** estimular a solidariedade social; **3 -** trabalhar para desfazer a ideia de que sindicato é um ente diverso e distinto do trabalhador — ideia

construída e divulgada fora do movimento sindical e que tanto malefício causa à organização dos trabalhadores —, pois sindicato, em essência, são os trabalhadores unidos e organizados para a defesa de seus interesses e direitos; **4 -** desconstruir a ideia de que sindicato é fonte e espaço de corrupção, o que não corresponde à realidade, por exceção isso ocorre; **5 -** incrementar as campanhas de sindicalização, tornando-as massivas e frequentes; **6 -** melhorar a divulgação das ações e atividades realizadas pelas entidades sindicais; **7 -** melhor compreender os interesses dos trabalhadores representados (através de pesquisas por exemplo), e a partir deste ponto estruturar uma ação sindical mais assertiva e

em consonância com o desejo e vontade dos trabalhadores representados; **8 -** dar publicidade constante da ação sindical, das dificuldades econômicas, dos reflexos da reforma trabalhista na ação e organização sindical, dos prejuízos, dos serviços modificados, interrompidos ou finalizados, do fechamento de subsedes, da dispensa de empregados dos sindicatos, da venda de patrimônio (que deve ser decidido em assembleia pelos trabalhadores), de tudo que as entidades sindicais estejam realizando no enfrentamento deste novo momento de redução drástica do recebimento da contribuição sindical; **9 -** promover a reorganização administrativa e contábil com a participação e envolvimento dos trabalhadores

de modo a minimizar os efeitos da redução das economias; **10** - cortar gastos se necessário; **11** - compartilhar serviços e espaços físicos com outras entidades sindicais, minimizando os custos com aluguel e outras despesas administrativas; **12** - redimensionar os serviços e benefícios oferecidos aos trabalhadores; **13** - estimular o espírito de união e unidade entre os trabalhadores; **14** - estudar a possibilidade de fusões de entidades sindicais,

como por exemplo de categorias similares e mesmo de entidades representadas de mesma categoria; **15** - realização de campanhas que evidenciem a necessidade e a importância da participação dos trabalhadores nas atividades sindicais, no dia-a-dia da vida sindical; **16** - estabelecer uma relação mais democrática, direta e transparente com os trabalhadores, dando publicidade das contas do sindicato, do quanto se recebe, do quanto

e como se gasta, decidindo com eles onde e como empregar o dinheiro recebido, definir os gastos, os cortes, os investimentos por fazer, estabelecendo as fontes de custeio; **17** - definir políticas de trato diferenciado entre associados e não associados do sindicato para acesso aos serviços e benefícios que o sindicato oferece, como, por exemplo, na prestação de serviços jurídicos, ressalvado o ajustado nos instrumentos normativos.

DIREITOS E CONDIÇÕES VALEM PARA TODOS OS TRABALHADORES

MS - Benefícios conquistados devem valer para toda a categoria?

Valentim - Em regra, os direitos e as condições de trabalho estabelecidos em instrumentos normativos são aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito das respectivas representações, e, por conseguinte, devem valer para todos os trabalhadores indistintamente de serem filiados ou não, contribuintes ou não para o sindicato. Distinções desta natureza fixadas nestes instrumentos normativos devem ser evitadas. Respeito e valorização dos instrumentos normativos devem ser preocupação

constante e diuturnamente defendida - de modo que possam continuar a assegurar direitos a todos os trabalhadores representados - e cumpridos obrigatoriamente pelas empresas, independentemente de serem empregados e empregadores a eles obrigados filiados ou não aos respectivos sindicatos, em especial, quando se deseja e se aspira o fortalecimento da autonomia privada coletiva. A questão dos empregados que não desejam contribuir com a entidade sindical, mas que usufruem dos direitos definidos nos instrumentos normativos deveria ser equacionada de forma diversa, com o estímulo à participação desses trabalhadores na vida sindical. Sindicato sem trabalhador não tem força negocial; sindicato sem renda, não tem poder de ação sindical, porque quase tudo por fazer dele depende. O enfraquecimento econômico

do sindicato tem relação direta com o enfraquecimento da ação sindical e, portanto, também do poder negocial. Nesse contexto, os direitos outrora conquistados tendem a escassear.

MS - Em outubro passado, em nota técnica, o MPT reconheceu a legitimidade das assembleias para aprovar contribuição capaz de dar sustentação financeira aos sindicatos... Essa posição se mantém?

Valentim - Sim, a Conalis defende que a assembleia geral de trabalhadores é soberana e tem poderes para decidir sobre a criação das fontes de custeio da entidade, bem como para decidir pela imposição da contribuição aprovada para todos os representados pelo sindicato, desde que, nesta hipótese, se assegure o exercício do direito de oposição daqueles que não desejarem contribuir com a entidade.

RETER BENEFÍCIOS DE QUEM NÃO PAGA É INCONSTITUCIONAL?

MS - O Sindpd, de São Paulo, foi além e pediu ao trabalhador que se recusa a contribuir que, por meio de carta, abra mão dos benefícios conquistados pelo sin-

dicato. Como vê esse posicionamento, para muitos considerado inconstitucional?

Valentim - A Conalis e o MPT ainda não têm uma posição oficial sobre o exercício do direito de oposição vinculado à obrigação de renúncia de direitos definidos em instrumentos normativos firmados pelo sindicato (CCT/ACT). É um tema novo. Neste momento temos algumas manifestações individuais de membros no exame de casos concretos sob

suas responsabilidades, caso do Sindpd; algumas destas acolhendo teses jurídicas distintas, como ocorre na prolação de decisões judiciais. Mas certo é que a Constituição estabelece que o sindicato defenda os interesses e direitos de todos os trabalhadores que representa, detendo o monopólio da representação sindical na sua base territorial, e que o sindicato obrigatoriamente negocie coletivamente em nome de todos os seus re-

presentados e não em nome de alguns (art. 8º, incisos III e VI). Ademais, o instrumento normativo tem efeito “erga omnes”, ou seja, a convenção coletiva de trabalho vale para todos os trabalhadores representados, independentemente de serem ou não filiados ao sindicato e todas as empresas estão obrigadas a respeitá-la, sejam filiadas ou não ao respectivo sindicato pa-

POLÊMICA PODE PREJUDICAR TRABALHADORES E AÇÃO SINDICAL

MS – E como vai ficar o trabalhador que não contribuir?

Valentim - Importa destacar que no Brasil não há efetiva liberdade sindical, detendo o sindicato o monopólio da representação sindical. Dessa forma, o empregado que tiver negado o acesso aos benefícios e direitos estabelecidos em instrumento normativo, pelo fato de não desejar contribuir para a entidade sindical, ficará desguarnecido quanto aos direitos nele estabelecidos, sem proteção e sujeito, portanto, à desproteção, ao infortúnio e ao assédio patronal. Esse trabalhador não pode se vincular a outro sindicato, porque a legislação o impede de fazê-lo. Não há outro sindicato na mesma base territorial que possa representar os seus interesses e os direitos de sindicato de categoria diversa não o alcançam. Além disso, nada impede, por outro lado, que o empregador estenda por liberalidade para esses trabalhadores os direitos definidos nos instrumentos normativos que devem obrigatoriamente respeitar. Em assim procedendo, tendem a esvaziar a ação sindical de obstar o acesso do não filiado ou do não contribuinte aos direitos definidos na negociação coletiva com o sindicato. Por certo, o empregador que assim proceder correrá o risco de dis-

tronal (art. 611, 612 e 613, IV da CLT). Acresce-se, ainda, que no Brasil tanto o empregado, quanto a empresa, têm o direito de se filiar ou não ao sindicato que os representa. É a liberdade sindical individual assegurada pela Constituição (art. 8º, inciso V). Impor ao trabalhador a obrigação de se filiar ou de contribuir para com o sindicato como condição para acesso e direito aos benefícios

cutir no futuro a tese da incorporação nos contratos individuais de trabalho os direitos que concedeu por liberalidade. E será que poder-se-ia falar em liberalidade do empregador quando a lei lhe impõe obrigatoriamente a aplicação dos instrumentos normativos? Mas alguns empregadores poderão adotar outros procedimentos, como, por exemplo, o de não contratar e mesmo de dispensar os trabalhadores associados ao sindicato. Por certo que isso não se efetivará de forma clara e ostensiva, mas sim velada, vez que se trata de uma forma de discriminação. Deve-se considerar, ainda, que a falta de acesso do trabalhador não filiado ou que não deseja contribuir para o sindicato poderá estimular a negociação direta entre o empregador e este empregado, reduzindo ainda mais a importância da participação do sindicato na vida desses trabalhadores, contribuindo desse modo para o incremento de uma falsa autonomia negocial individual, porque o poder individual de negociação do trabalhador encontra seus limites na vontade do empregador, que detém o poder diretivo da empresa e a propriedade dos meios de produção. Essa política sindical também pode incentivar a divisão entre os trabalhadores, colocando-os uns contra os outros, associados contra os não filiados, contribuintes e não contribuintes, estimulando a discórdia, o conflito, a discriminação e a desunião no ambiente de trabalho, contribuindo para o maior esmorecimento da solidariedade social, do sentimento de pertencimento ao grupo, da visão de classe. No longo prazo,

estabelecidos em instrumentos normativos pode ser interpretado como uma ofensa a este princípio constitucional. As Convenções Internacionais da OIT de nº 87, sobre liberdade sindical (art. 2º), nº 98, sobre organização e negociação coletiva (art. 1º, item 2), e nº 151, sobre relações de trabalho na administração pública (art. 4º, item 2), também asseguram este direito.

essa prática enfraquece também a ação e a organização desses trabalhadores, já tão debilitada pela crise econômica que amedronta e os ameaça, com o fantasma do desemprego; as novas tecnologias que promovem a supressão estrutural de postos de trabalho; as novas formas de contratação e de precarização das relações de trabalho, como a terceirização, a prestação de serviços, a “pejotização”, “uberização”, a falsa informalidade e tantas outras. Por fim, empresas poderão adotar procedimento de mesma natureza e finalidade, se recusando a respeitar e a aplicar os instrumentos normativos firmados, sob a alegação de não estarem filiadas ou de não contribuírem para as respectivas entidades sindicais patronais. Nesse contexto, poderemos assistir ao enfraquecimento das convenções coletivas de trabalho. De que valerá o reconhecimento constitucional desses instrumentos? (Art. 7º, inciso XXVI). Com efeito dominó, a própria negociação coletiva e o poder negocial dos sindicatos também restaram enfraquecidos. Incrementando, por outro lado, a negociação direta e individual do empregado com o seu empregador, aprofundando o enfraquecimento da ação sindical dos trabalhadores por decisão e ação dos próprios trabalhadores. Vejo, pois, com bastante preocupação esta tese que, ao tentar equalizar os problemas de arrecadação sindical decorrentes do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, estimulará e aprofundará a crise da representatividade e da ação sindical.

HÁ MOVIMENTO DE REDUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

MS - Como o Sr. vê a sobrevivência do sindicalismo diante das recentes insinuações do governo de reduzir o papel da Justiça do Trabalho, ou mesmo de extingui-la?

Valentim - Com preocupação. É preciso enfrentar esse projeto com a construção de outras alternativas que não sejam tão destrutivas desses direitos. É preciso entender e defender que a vida, a saúde, a dignidade do ser humano é mais importante. Ele deve ser o centro a partir do qual as mudanças devem ser pensadas e não o mercado, o capital ou as empresas. Os direitos trabalhistas são uma conquista histórica da humanidade, são direitos fundamentais e como tais, devem ser efetivamente respeitados e defendidos. A Constituição do Brasil e vários tratados internacionais os asseguram. Merecem respeito. A adequação do mundo do trabalho às novas tecnologias e às novas formas de contratação do trabalho devem ser pensadas a partir do respeito ao ser humano, da preservação de sua saúde, de sua vida e de sua dignidade. O MPT tem atuado intensamente na defesa dos direitos sociais, em especial, a partir

TEMOS MUITO A CONTRIBUIR NA DISCUSSÃO TÉCNICA DAS PROPOSTAS

MS - Como o MPT vê as insinuações (do ministro da Economia, Paulo Guedes) de criação de um

da proposição ao Congresso Nacional da reforma trabalhista. Diversas foram as notas técnicas e estudos que elaboramos para subsidiar discussões no Congresso e orientar acerca das inconstitucionalidades, ofensas a princípios de direito social e tratados internacionais. No campo das relações sindicais, em especial, no tocante ao custeio sindical, a Conalis emitiu duas Notas Técnicas sobre custeio sindical, uma sobre a contribuição sindical e outra sobre as contribuições estabelecidas em assembleias sindicais. Na Nota Técnica nº 1, de abril de 2018 - NT, a Conalis defendeu a tese da inconstitucionalidade da reforma no tocante à alteração dos artigos da CLT sobre a contribuição sindical, que foi superada pela decisão do STF, da ADI-5794. Mais, que a assembleia tem poder para deliberar sobre a cobrança da contribuição sindical, valendo essa decisão como autorização prévia e expressa do desconto de todos os trabalhadores representados pelo sindicato, se assim deliberado, ante a omissão da lei, que não dispôs se seria individual ou coletiva. A NT destaca, ainda, que a interferência das empresas em matéria de custeio sindical constitui prática antissindical e destacou o interesse do MPT em ajudar na promoção e fortalecimento do diálogo social através da atuação como mediador destes conflitos. Em outubro de 2018 aprovou a NT nº 2, sobre contribuição defi-

novo regime trabalhista, onde prevaleceriam os contratos individuais?

Valentim - Com bastante preocupação, pelo possível viés precarizante, redutor de direitos, da qualidade do trabalho, dos salários e das condições de trabalho. Mas é preciso aguardar que o governo efetivamente apresente as suas propostas, para que possamos realizar

nida em assembleia sindical. A nova NT destaca a importância de que todos os trabalhadores devem ser estimulados a participar do financiamento da ação sindical quando abrangidos pela negociação coletiva, conforme preceitua a OIT- Organização Internacional do Trabalho, nos verbetes de nº 326 e 327, do Comitê de Liberdade Sindical (ed. 1997), ressaltou que o PN nº 119 do TST é anterior à reforma trabalhista e não se adequa a realidade pós reforma. A NT enfatiza que o sindicato representa e negocia obrigatoriamente em nome de todos (art. 8º III e VI, CF), podendo criar fonte de custeio para todos os representados (art. 545 CLT) e que os instrumentos normativos têm efeito erga omnes (art. 611, 612 e 613 da CLT). Reafirma o entendimento da Nota anterior no sentido de que a deliberação da assembleia tem poder para autorizar prévia e expressa o desconto de todos os representados (art. 611-B, XXVI, CLT), desde que assegurado ao trabalhador o direito de oposição ao desconto. Nesse mesmo sentido, a CCR - Câmara de Coordenação e Revisão do MPT - aprovou o Enunciado de nº 24/2018, dispondo que "a contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria. Tanto a NT n. 2 quanto o E. nº 24 da CCR não trataram do exercício do direito de oposição vinculado a obrigação de renúncia de direitos de convenções coletivas de trabalho.

uma discussão técnica aprofundada, dimensionando as suas consequências trabalhistas, sociais, econômicas e humanas. O que tiver nítido propósito de desconstrução das conquistas sociais, dos direitos básicos, deve ser repellido.

Temos muito por contribuir na discussão técnica do que for proposto e esperamos ser ouvidos. ■

SindAlesp – Campanha Salarial 2019

LUTA COMEÇA COM PALESTRA E TRIBUTO A ULYSSES GUIMARÃES

O Sindicato dos Servidores Públicos da Assembleia Legislativa e do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (SindAlesp), presidido por **Filipe Leonardo Carriço**, lançou em 14/3 sua campanha salarial de 2019 (veja pág. 23). Mas a movimentação começou antes, em 21/2, e de maneira especial: com palestra da desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região Dra. **Ivani Contini Bramante**, sobre os desafios do sindicalismo, e com uma homenagem ao deputado estadual e federal paulista Ulysses Guimarães, morto em 1992, por sua longa e rica atuação parlamentar. Escolhido patrono da atuação do SindAlesp em 2019 por sua defesa de um sindicalismo livre, autônomo e representativo, Ulysses dizia que era preciso “robustecer o desenvolvimento econômi-

co nacional, fortalecer a soberania do Estado brasileiro e reorientar os benefícios para resgatar a dívida social”. E, no discurso da Proclamação da Assembleia Constituinte, disse que “cidadão é quem ganha justo e suficiente salário, lê e escreve, mora, tem hospital e remédio, lazer quando descansa.” Ao lado de Carriço e de dezenas de sindicalistas convidados, também participou do ato o deputado estadual **Teonílio Barba** (PT), presidente da Comissão de Administração Pública e Relações do Trabalho da Alesp. Ele foi autor do projeto 1.566/15 que, segundo Carriço, vai ao encontro do que Ulysses entendia como negociação coletiva envolvendo os servidores dos três Poderes. Terá papel importante na análise das demandas dos servidores da Alesp.

Desembargadora Ivani Contini Bramante

“Saída é lutar pela sindicalização”

A desembargadora Ivani, especialista em Relações Coletivas do Trabalho pela OIT e professora do Direito do Trabalho, foi precisa ao falar dos desafios do sindicalismo frente à reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e outras reformas, incluindo a da Previdência. “O primeiro grande desafio do sindicalismo é buscar o associativismo, ampliar o quadro de sócios. O sistema sindical (até a reforma) permitia que o sindicato sobrevivesse com poucos sócios, arrecadando de sócios e não sócios” de sua base, disse à Mundo Sindical. Sobre o que ocorria, ela citou o professor e juiz Octavio Bueno Magano, já falecido. Ele dizia que, “no Brasil, nós temos sindicatos com cofres cheios e assembleias vazias”. Para Ivani, “foi por conta dessa realidade que veio a reforma. Agora, temos que ter primeiro assembleias cheias para ter cofres cheios. A saída é lutar pela sindicalização. Não existe outra. É essa, ou essa. Podem surgir outros caminhos, mas, sem



(Da esq. à dir.) Desembargadora Ivani, Filipe Carriço e Teonílio Barba

cumprir essa premissa, os demais desafios não se sustentam”.

A desembargadora abriu sua exposição alertando que a reforma trabalhista atingiu o direito material, o direito sindical e o direito processual, flexibilizando contratações, com livre terceirização, mão de obra temporária e o novo contrato intermitente, este ainda em análise no STF. Ivani citou a dificuldade en-

frentada pelos jovens para entrar no mercado de trabalho por falta de vagas e qualificação, retardando aposentadorias. “Todo mundo vai trabalhar mais, pagar mais, sem direitos, ou acesso a menos direitos.” Ivani descreveu os desafios atuais do sindicalismo para continuar cumprindo sua função política de representar os associados, função assentada no Direito do Traba-

lho e nos direitos coletivos e individuais conquistados ao longo de décadas. Agora, diante das reformas em curso “está me parecendo que essa ponte para o futuro está me levando para o passado”, à situação de servidão, diante da qual a sociedade terá que novamente se organizar, com sua própria previdência, suas próprias instituições de assistência social, invertendo a lógica de o Estado prestar serviços públicos.

O sindicato tem a função social de negociar em nome da categoria, ser “ponte entre capital e trabalho”, assegurando que o trabalhador tenha “voz e voto” na contratação, discutindo salários e condições, sem enfrentar a imposição patronal de “aceita ou não aceita”. É a democracia na relação de trabalho entre o servidor público e seu empregador, o Estado, contribuindo

para o aperfeiçoamento do ordenamento jurídico público. É a função de lutar por reajustes salariais, manutenção de avanços e novas conquistas. Aos sindicatos de servidores cabe ainda a função de fiscalizar o cumprimento dos contratos e normas coletivas e também o cumprimento dos direitos nascidos da constituição da lei. Podem mover ações, mandados de segurança, Ações Diretas de Inconstitucionalidade etc., exigindo respeito a direitos e reparações. É a função jurídica, normativa e fiscalizatória. Por fim, sindicatos têm a função econômica de buscar sustentabilidade por meio da contribuição dos sócios, da contribuição negocial da categoria e outras para garantir os recursos necessário à ação sindical.

Hoje, as funções dos sindicatos foram colocadas em xeque porque

lhes foi tirada a autonomia econômica que em boa parte vinha da extinta contribuição compulsória. Daí o desafio de buscar autonomia, ampliando a base de associados. Dos não associados, há possibilidade de recolher contribuição negocial, mas preservando o direito individual de o funcionário se eximir dessa contribuição. Para Ivani, mesmo neste momento difícil para prover seu sustento, “os sindicatos não devem abrir mão da representatividade de toda a categoria, associados e não associados, pois esta prerrogativa é constitucional”. Sem isso, dá-se asas à pluralidade sindical, “um caminho sem volta”. A desembargadora defendeu ainda a necessidade de os sindicatos se unirem, promoverem fusões de entidades e buscarem uma autorregulamentação por meio de um estatuto sindical.

Conheça a pauta de reivindicações do SindAlesp

Com base territorial em todo o Estado de SP e data-base em 1º de março, o SindAlesp incluiu alguns itens em sua pauta de negociação. Veja os principais, anunciados na assembleia de 14 de março:

- Aumento real de 4% e reposição da inflação de 1º/3/2018 a 28/2/2019.
- Restabelecimento do auxílio-alimentação aos servidores inativos.
- Auxílio-saúde a servidores ativos (R\$ 332,00) e inativos (R\$ 651,60) ou reembolso de valor pago a plano

privado de saúde, abrangendo servidor e dependentes.

- Criação de um adicional de qualificação para aumentar a produtividade do servidor e reestruturação de carreiras.

- Distribuição mais equânime das gratificações especiais de desempenho.

- Realização de concurso público para provimento de cargos efetivos.

- Normatização do abono de fim de ano.

- Autorização para propor dissídio coletivo em caso de fracasso das negociações e descumprimento de qualquer cláusula dos termos do acordo a ser assinado.

“O sindicato, visto que lida diariamente com servidores de diversos setores, pode colaborar na busca de administração mais eficiente e sem desperdícios, contribuindo para melhorar a produtividade dos serviços prestados” afirma o presidente Filipe Leonardo Carriço.

Teonílio Barba (PT)

“Vocês têm direito de lutar contra a perda de direitos”

“É uma honra participar deste ato em um momento em que estamos sofrendo duros ataques aos servidores municipais, estaduais e federais e ataques do setor privado à classe trabalhadora”, disse o deputado Teonílio Barba (PT), citando a tragédia de Brumadinho e Mariana (MG) e a situação dos 32 mil trabalhadores diretos e indiretos da fábrica da

Ford em São Bernardo do Campo (SP), que anunciou sua intenção de fechar as portas até novembro próximo. “Vocês, servidores, tem um patrão que muda a cada quatro anos e de cada um podem sofrer ataques que se traduzem em perdas de direitos. Portanto, têm o direito de lutar contra a perda de direitos. A luta, a resistência fazem parte de nossa vida”.

O deputado qualificou de “muito importante” ter sido inclusa na pauta a criação de um “adicional de qualificação”. Para ele, o papel do sindicato inclui “propor novas questões”. E “a questão da qualificação e requalificação profissional do servidor é uma tarefa importante”, que deve ser mantida. “Vamos apoiar essa pauta do sindicato.” ■

Giro Sindical

Pluralidade sindical

Não bastasse a Medida Provisória 873 (ver pág. 14), o governo do presidente Jair Bolsonaro vai propor, após a reforma da Previdência, o fim da unicidade sindical. O sistema permite apenas um único sindicato representando determinada categoria na mesma base territorial. Segundo o secretário especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, com a pluralidade sindical, a ideia é permitir a concorrência entre essas entidades e “estimular a melhoria de performance e a prestação de serviços aos associados”. Outro objetivo é “retirar a tutela do governo” na concessão das cartas sindicais, que permitem o funcionamento da entidade. (Fonte: O Estado de S.Paulo)



Arrecadação cai 90%

Depois de um ano de reforma trabalhista, a arrecadação do imposto sindical caiu quase 90%, de R\$ 3,64 bilhões em 2017 para R\$ 500 milhões em 2018. O impacto foi maior para entidades de trabalhadores, cujo repasse passou de R\$ 2,24 bi para R\$ 207,6 mi. No caso dos empresários, foi de R\$ 806 mi para também R\$ 207,6 mi. O antigo Ministério do Trabalho – com funções agora distribuídas entre diferentes pastas – teve sua fatia encolhida para R\$ 84,8 mi (86%). Sindicalistas preveem que a arrecadação será ainda menor neste ano, em decorrência da MP 873. (Fonte: O Estado de S.Paulo)



Trabalho intermitente

O STF marcou para 12/6 o julgamento do uso do trabalho intermitente, um dos pontos polêmicos da Lei 13.467/17 (a da reforma trabalhista). Por esse contrato, o empregado pode trabalhar por determinado período (horas, dias ou meses), recebendo pelo tempo trabalhado. O problema é que a remuneração nem sempre atinge um salário mínimo, complicando o recolhimento ao INSS. Mesmo questionado, o contrato é utilizado pelas empresas e contribuiu para a criação líquida de vagas de trabalho no ano passado, de acordo com os dados do Caged. Os trabalhos intermitente e parcial geraram 71,4 mil postos - 13% do saldo total de 2018. (Com informações da Folha de S.Paulo)



Desemprego

A taxa de desemprego, que recuara para 11,6% no final do ano, voltou a subir e chegou a 12% no trimestre encerrado em janeiro. Oficialmente, janeiro fechou com 12,669 milhões de desempregados. Mas, se contabilizados os inativos, os desalentados que não acham emprego e os subocupados, tínhamos 27,459 milhões de pessoas sem trabalho.



Crise leva a fusões

O estrangulamento do movimento sindical com a reforma trabalhista e agora com a MP 873 obrigou entidades de trabalhadores e até de empregadores a buscarem alternativas de sobrevivência que vão além do corte de funcionários e venda de imóveis. Uma estratégia que começa a ganhar adeptos, e na visão de analistas tende a se ampliar, é a fusão de entidades. No Brasil há 16,6 mil sindicatos (11,2 mil de trabalhadores e os demais de empregadores), além de centrais, confederações e federações. Essas entidades ficavam com 90% da arrecadação do imposto sindical, que em 2017 chegou a R\$ 3,6 bilhões e que recuou quase 90% em 2018. (Fonte: O Estado de S.Paulo)

Greve de servidores

O TST mudou seu posicionamento sobre greves prolongadas de servidores públicos. Antes, os ministros entendiam que metade dos dias parados deveria ser descontada. A outra deveria ser compensada. Agora, decidiram, ao analisar paralisação na USP, que durou mais de 60 dias, em 2016, que todo período deve ser abatido dos vencimentos dos grevistas - no caso, servidores celetistas. O julgamento ocorreu em 19/2 na Seção Especializada em Dissídios Coletivos - responsável por uniformizar o posicionamento do TST. Os ministros seguiram decisão do STF de 2016 para estatutários, estendendo-a aos celetistas. Cabe recurso ao Pleno do TST e ao STF. *(Fonte: Valor Econômico)*



Fequimfar e Fetquim



Dirigentes da Fequimfar/Força Sindical e da Fetquim/CUT, junto a lideranças dos sindicatos filiados, entregaram em 28/2, de forma conjunta, a pauta de reivindicações dos trabalhadores do setor aos representantes patronais do Sindusfarma. "Nossa luta é pelo reajuste e aumento salarial, PLR, piso salarial, medicamentos gratuitos, cartão alimentação e manutenção das cláusulas sociais. Vamos fortalecer as negociações coletivas e garantir conquistas", disse o presidente da Fequimfar e 1º secretário da Força Sindical, Sergio Luiz Leite, Serginho. A pauta de reivindicações da Fequimfar e sindicatos filiados inclui: reajuste salarial (INPC + 3% de aumento real); piso salarial de R\$ 2.040,00; e PLR no valor de 2 salários- piso.

Construção civil

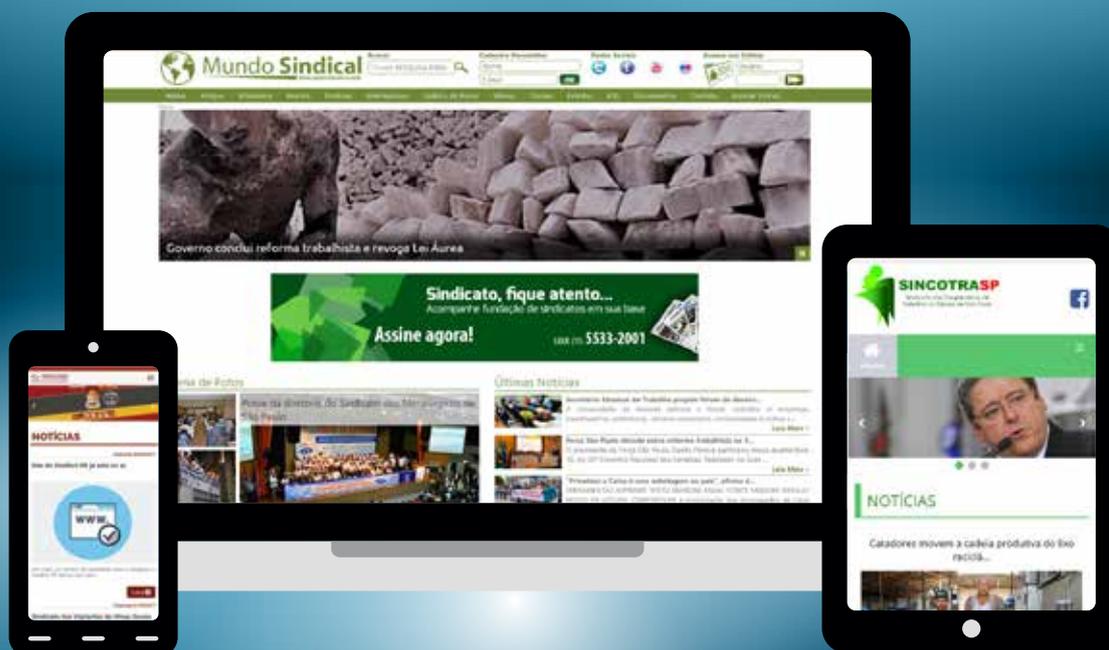
Os trabalhadores da construção civil de São Paulo aprovaram, em 25/2, a pauta da convenção coletiva de 2019. O texto, elaborado pelo Sintracon-SP, foi enviado ao sindicato patronal, o Sinduscon-SP, onde terá de ser aprovado até abril para as pautas entrarem em vigor. Para o presidente do Sintracon-SP, Ramalho da Construção, o intuito da convenção coletiva deste ano é manter todos os direitos já conquistados, além de reivindicar outros fundamentais para o bem-estar do trabalhador. "Todos nós sabemos que a vida do trabalhador ficou muito mais difícil com a aprovação da reforma trabalhista." *(Fonte: Sintracon-SP)*



Acordos extrajudiciais

Está aumentando no TRT-2 (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região/SP) e já chega a 80% o percentual de acordos extrajudiciais homologados. A modalidade, prevista pela reforma trabalhista, permite fechamento direto de acordos entre empresas e trabalhadores para recebimento de verbas rescisórias, sem necessidade de abertura de processos trabalhistas. O acordo extrajudicial, no entanto, precisa ser homologado por um juiz do Trabalho. De acordo com o TST, de novembro/2017 a outubro/2018, chegaram ao TRT-2, com pedido de homologação, 5.179 acordos extrajudiciais - 4.118 foram aceitos. *(Com informações do Valor Econômico)*

PRECISA DE UM SITE NOVO OU UM SISTEMA PRA O SEU SINDICATO?



Sites e Sistemas atuais
Design moderno
Tecnologia de ponta
Fácil manutenção



Facilitam o contato com associados e clientes



Prático e com maiores resultados nas buscas

NÓS PODEMOS AJUDAR!



5533-2001 (São Paulo)
0800 771 1971 (outras localidades)

www.easysystem.com.br