

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: DESAFIOS E EXPERIÊNCIAS

Esta capa foi desenvolvida utilizando elementos de Freepik.com



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

N384 Negociação coletiva: Desafios e Experiências / CUT - Secretaria de Relações de Trabalho. - São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2023.

60p. : il. - (Cartilha).

ISBN 978-85-89210-78-2

1. Sindicalismo - Trabalhadores - Trabalhadoras. 2. Negociação coletiva. 3. Direito dos Trabalhadores. 4. Condição de Trabalho. 5. Justiça do Trabalho. I. Título. II. Código Mínimo. III. CUT SRT.

CDU 331.3.81

CDD 344.81

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: DESAFIOS E EXPERIÊNCIAS

Esta capa foi desenvolvida utilizando elementos de Freepik.com

CUT

DIREÇÃO EXECUTIVA

NACIONAL
DA CUT
2019-2023

PRESIDENTE

Sergio Nobre

VICE-PRESIDENTA

Juvandia Moreira Leite

SECRETÁRIO-GERAL

Aparecido Donizeti da Silva

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Ariovaldo de Camargo

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Maria Aparecida de Faria

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Antonio de Lisboa Amancio Vale

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Quintino Marques Severo

SECRETÁRIA DE COMBATE AO RACISMO

Anatalina Lourenço da Silva

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE COMBATE AO RACISMO

Rosana Sousa Fernandes

SECRETÁRIO DE COMUNICAÇÃO, IMPRENSA

Admirson Medeiros Ferro Junior

SECRETÁRIA DE FORMAÇÃO

Rosane Maria Bertotti

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE FORMAÇÃO

Sueli Veiga Melo

SECRETÁRIA DE ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL

Maria das Graças Costa

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL

Jorge de Farias Patrocínio

SECRETÁRIA DA MULHER TRABALHADORA

Juneia Martins Batista

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Ari Aloraldo do Nascimento

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE RELAÇÕES DO TRABALHO

Amanda Gomes Corcino

SECRETÁRIA DE MOBILIZAÇÕES E MOVIMENTOS SOCIAIS

Janeslei Aparecida Albuquerque

SECRETÁRIO DE CULTURA

José Celestino Lourenço

SECRETÁRIO-ADJUNTO DE CULTURA

Eduardo Lirio Guterra

SECRETÁRIA DE JUVENTUDE

Cristiana Paiva Gomes

SECRETÁRIA DE POLÍTICAS SOCIAIS E DIREITOS HUMANOS

Jandyra Massue Uehara Alves

SECRETÁRIA DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Madalena Margarida da Silva

SECRETÁRIA-ADJUNTA DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Maria de Fátima Veloso Cunha

SECRETÁRIO DE MEIO AMBIENTE

Daniel Machado Gaio

SECRETÁRIO DE ASSUNTOS JURIDICOS

Valeir Ertle

DIREÇÃO EXECUTIVA

Aline Marques Borges Alves

Claudio Augustin

Claudio da Silva Gomes

Francisca Trajano dos Santos

Ismael Jose Cesar

Ivonete Alves da Cruz Almeida

João Batista Gomes

José de Ribamar Virgolino Barroso

Mara Luzia Feltes

Marcelo Renato Fiorio

Marcelo Rodrigues

Maria Josana de Lima Oliveira

Maria Julia Reis Nogueira

Marize Souza Carvalho

Milton dos Santos Rezende

Pedro Armengol de Souza

Rogério Batista Pantoja

Sandra Regina Santos Bitencourt

Verginia Dirami Berriel

Vitor Luiz Silva Carvalho

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	8
1. NOVOS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL	10
OS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM UM CONTEXTO PÓS REFORMA TRABALHISTA	18
PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NAS BASES CUTISTAS	22
2. A EXPERIÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO DA CATEGORIA BANCÁRIA NO ANIVERSÁRIO DE 30 ANOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL (CONTRAF)	26
3. EXPERIÊNCIA DA FETQUIM-SP/CUT SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA	32
4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O DESAFIO DA FRAGMENTAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO (MACROSETOR DA INDÚSTRIA)	36
5. O SINDICALISMO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS - O CASO DO SIMTRAPLI-RS	42
6. NEGOCIAÇÃO ARTICULADA POR MEIO DAS REDES SINDICAIS E CLÁUSULAS-PADRÃO: A EXPERIÊNCIA DA CNM/CUT	48
7. PELO AVANÇO DE UMA PLR NACIONAL (CONTRACS)	52
8. A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS NA ALIMENTAÇÃO (CONTAC/CUT) E A LUTA PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NACIONAL	54
9. OS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRA (FSCM)	58





NEGOCIAÇÃO COLETIVA - DESAFIOS E EXPERIÊNCIAS

1º CONGRESSO NACIONAL DA CLASSE TRABALHADORA | 26 A 28 DE AGOSTO DE 1983

NASCE A CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT)

FOTO: FERNANDO RODRIGUES | ACERVO: CEDOC-CUT



APRESENTAÇÃO

O fortalecimento da negociação coletiva foi uma das principais pautas, senão a maior, do novo sindicalismo no Brasil do final da década de 1970. Esse movimento reforçou a necessidade de criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Desde que foi criada, a CUT defende a necessidade de a classe trabalhadora superar as amarras do Estado, e que o movimento sindical, com autonomia, represente os trabalhadores e as trabalhadoras, sobretudo na busca pela ampliação de direitos.

Assim, não por acaso, a CUT reiteradamente incorpora o tema em suas resoluções congressuais, entre as quais ressaltamos a primeira, decisão do 1º Congresso Nacional da CUT, em que, sob a discussão de um Novo Código Mínimo de Trabalho, apontávamos que:

“Tendo em vista que a atual legislação trabalhista brasileira está ultrapassada e não dá conta dos reais problemas existentes neste setor é que se faz necessário um novo Código Mínimo sobre as condições de trabalho, o contrato coletivo de trabalho, a negociação coletiva, a justiça do trabalho e o direito de greve”.
(Resolução do 1º Congresso Nacional da CUT)

Passados tantos anos, governos, ataques, desmontes, conquistas e luta, esta agenda segue sendo prioritária para a nossa ação sindical.

A partir da realidade de opressão e exclusão vivenciada pela classe trabalhadora e, em diálogo com os ramos da estrutura CUT, houve o amplo apontamento da necessidade de criarmos um momento de reflexão e troca de experiências. Assim, em abril de 2022, foi realizado o seminário *“Negociação Coletiva: Experiências e desafios”*, demonstrando que o movimento sindical não ficou parado, houve elaboração de diversos processos singulares de negociação coletiva, dando conta da diversidade que há entre nós, e mantendo-se a busca, também histórica, de unidade!

Como produto deste seminário, a CUT nacional por meio da Secretaria de Relações de Trabalho, tem o prazer de apresentar a presente Cartilha, que documenta nosso debate e provoca a todos nós a sermos criativos e construirmos processos de negociação coletiva que melhor se adéquem às realidades, mas com fortalecimento de nossas diretrizes CUTistas.

Somos Fortes, Somos CUT.

Saudações CUTistas.

Ari Aloraldo do Nascimento

Secretário de Relações do Trabalho

Amanda G. Corcino

Secretária de Relações de Trabalho Adjunta

1. NOVOS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

A classe trabalhadora brasileira tem sofrido as consequências de ataques em diversas frentes, desde o aprofundamento da crise econômica e o consequente baixo crescimento, ao desmonte, mercantilização do Estado e a retirada de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários.

A crise econômica e o baixo crescimento têm um impacto significativo na manutenção de altas taxas de desemprego e de subutilização da força de trabalho, o que colabora para pressionar as condições do mercado de trabalho para baixo.

Com uma a cada cinco pessoas desempregadas, desalentadas ou subocupadas por insuficiência de horas laborais, trabalhadores e trabalhadoras se submetem a empregos precários, dado que têm apenas a sua força de trabalho para trocar por um salário e garantir o sustento da família.

Por outro lado, as políticas de apoio aos desempregados e desalentados não são suficientes em um cenário como o que atravessamos, de desemprego de longa duração, com grande parte das pessoas na informalidade, com vínculos sem carteira de trabalho ou ainda, trabalhando por conta própria, milhões dependendo economicamente de um determinado tomador de serviços, seja por meio da pejotização ou da figura do Microempreendedor Individual (MEI).

E não é apenas em relação às políticas públicas de proteção aos desempregados que o Estado está falhando. A aplicação da ideologia neoliberal, que drena recursos públicos para os setores privados, principalmente para o sistema financeiro, ou ainda, que privatiza o Estado, resulta na redução de seu papel nas políticas e serviços públicos. O resultado é a falta de acesso ou de um acesso piorado para o conjunto da população a serviços como saúde, educação, assistência social, habitação e mobilidade.

A terceira frente de ataques é aquela que retira direitos trabalhistas, incluindo os previdenciários e os direitos à organização sindical e à negociação coletiva. Desse modo, cresce o número de trabalhadores e trabalhadoras em ocupações precárias como terceirizados, jornadas parciais, trabalhadores que vivem de serviços eventuais, temporários, informais (que trabalham por conta própria em seus negócios, como o mecânico, o pi-poqueiro, o camelô, o contador, o advogado, o psicólogo etc.), sem carteira de trabalho assinada (trabalham para um empregador como assalariados, mas sem registro em carteira) e os intermitentes. Esses contratos vêm acompanhados de medidas que ampliam a extensão e intensificação da jornada de trabalho, sempre ajustando-a às necessidades do capital, em detrimento das necessidades humanas e sociais. A reforma da previdência reduziu a cobertura e os valores dos benefícios, seja ao longo da vida laboral seja no momento da aposentadoria.

O resultado desses ataques é o crescente empobrecimento e vulnerabilidade social da classe trabalhadora: o salário não é mais suficiente para adquirir os produtos mínimos para a sobrevivência; o emprego/trabalho/renda é instável; a proteção previdenciária é limitada, mesmo para quem tem carteira de trabalho assinada, e ainda mais para aqueles que trabalham nas diversas modalidades de autônomos (as); e o Estado não oferece os serviços públicos essenciais para os trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias.

Retomando os temas relacionados aos ataques aos direitos trabalhistas, citamos os contratos, a jornada de trabalho e os benefícios previdenciários, mas os ataques aos direitos são um conjunto bastante amplo de campos relacionados ao trabalho. Dentre esses ataques temos também a busca por fragilizar a organização sindical e a negociação coletiva.

A reforma trabalhista também buscou atingir o movimento sindical retirando, do dia para a noite, o imposto sindical, sem transição e sem proposta alternativa de uma contribuição democrática definida pela categoria.

O projeto de lei e sua aprovação foram encaminhados sem considerarem as propostas já em debate pelo movimento sindical brasileiro de transformar esse mecanismo em contribuição, definida em assembleia e vinculada à negociação coletiva, inclusive, de propostas apresentadas pelo movimento sindical já em tramitação no Congresso Nacional.

Desse modo, recursos relevantes que eram utilizados para financiar campanhas de negociação coletiva, a comunicação com os trabalhadores e trabalhadoras, as assessorias econômicas e jurídicas e demais recursos utilizados em uma campanha desse tipo cessaram repentinamente, novamente, desequilibrando ainda mais as relações entre empregados e empregadores. Já no governo Bolsonaro, novas medidas foram implementadas via medida provisória

para criar dificuldades para que as entidades sindicais pudessem recolher a mensalidade de seus associados.

A negociação coletiva é uma das principais ações das entidades sindicais de trabalhadores e trabalhadoras. É um dos campos onde se disputa parte relevante da regulação das relações de trabalho. Ainda que o modelo anterior à reforma trabalhista também representasse limites para a negociação coletiva, ele mesmo já havia sido alvo de mudanças importantes, em especial nas décadas de 1970 e 1980, resultado das lutas travadas pelo movimento sindical. Nesse período houve a ampliação do direito constitucional de greve, apesar da manutenção de alguns dispositivos que procuram definir os movimentos como ilegais. Também foi nesse período que ocorreram as iniciativas sindicais de unificação da negociação, além de uma considerável generalização de negociações temáticas fora da data-base, contornando em parte os limites de uma negociação coletiva “um único dia do ano” e de uma única categoria.

Nesse contexto, o movimento sindical conseguiu conquistas importantes, ampliando direitos previstos na Consolidação das Leis



do Trabalho (CLT) ou na Constituição Federal de 1988, que se constituíram como um patamar dos direitos e possibilitaram à negociação coletiva o papel de instrumento para ampliá-los, ou ainda, regular questões específicas de uma categoria de trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos pelas leis.

Os itens aprovados na “reforma” trabalhista de 2017, no entanto, foram na contramão das conquistas na estrutura da negociação coletiva nas últimas décadas: (1) promove negociações fragmentadas por empresa reduzindo a cobertura de cláusulas que, em negociações conjuntas, poderiam ser uma conquista de toda categoria ou ramo; (2) promove negociações individuais; (3) estabelece o negociado sob o legislado, mesmo que resulte em retirada de direito e sem contrapartida compensatória; (4) proíbe a ultratividade¹.

Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) deveriam ser instrumentos relacionados a temas específicos de uma empresa, ou seja, adequações da jornada, questões de áreas como saúde e segurança apropriadas para aquele processo produtivo, temas que estivessem ligados ao dia a dia daquele local de trabalho. Mas, ao contrário, cada vez mais, esses acordos tratam de temas frequentemente abordados na Convenção Coletiva de trabalho (CCT). Em geral, essas cláusulas sempre ocorreram como forma de melhorar o que estava previsto na CCT, mas, de todo modo, fragmentava a negociação e reduzia a cobertura de melhores condições para um pequeno grupo de trabalhadores. Com o dispositivo do negociado sobre o legislado, essa prática agora permite que possam ser negociados temas abaixo dos parâmetros do CCT e mesmo da CLT.

¹ Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é o documento resultante da negociação firmada entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa. Já a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é o documento resultante da negociação celebrada entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.



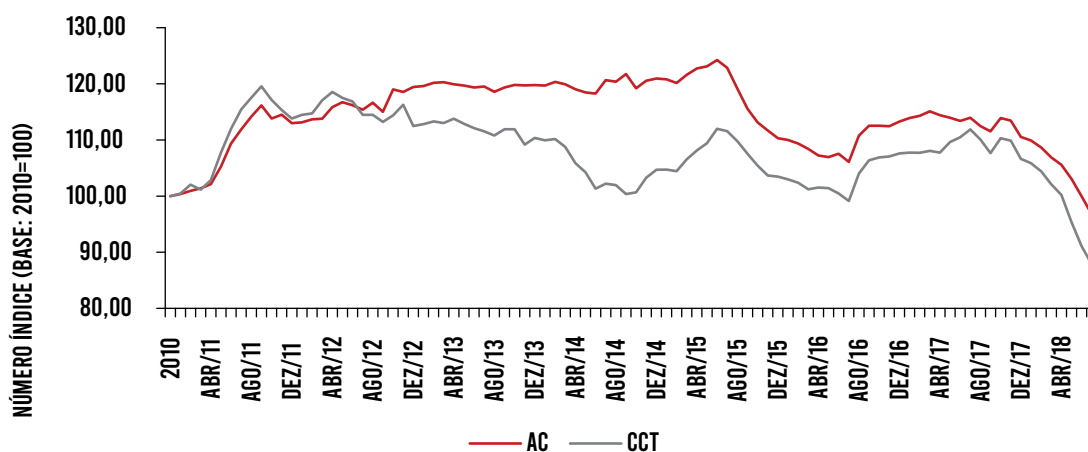
A fragmentação da negociação coletiva tendo como base o aumento dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), que têm menor cobertura de trabalhadores, tem início com as medidas de flexibilização do salário e jornada de trabalho promovidas pelo governo FHC na década de 1990, como o banco de horas e a PLR - Participação nos Lucros ou Resultados -, que somente poderiam ser efetivadas por meio de acordo coletivo de trabalho com a entidade sindical da categoria.

Agora, com a reforma trabalhista, temos um novo movimento de fragmentação: com re-

dução do número de Convenções Coletivas de Trabalho e aumento do número de Acordos Coletivos de Trabalho, como podemos observar no gráfico abaixo.

Com esse processo, ao invés de caminhar para negociações articuladas, regionais, nacionais, contrato coletivo nacional de trabalho, proposta histórica da CUT, temos caminhado rapidamente para a pulverização da negociação coletiva, enfraquecendo a capacidade de luta e reduzindo a cobertura de cláusulas.

GRÁFICO 1 - Número de Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho de 2010 a 2018, Brasil



Fonte: Ministério do Trabalho. Mediador. Elaboração: DIEESE/SACC, 2018.

Do ponto de vista da ação sindical, um dado que chama atenção é o número de sindicatos de trabalhadores/as que tem instrumentos de negociação registrados no Sistema Mediador²: apenas 4.499 (36,25%), de um total de 12.410. Pode ser que um sindicato tenha negociado e não tenha chegado em um acordo, pode ser que tenha negociado e não tenham depositado o acordo no mediador (o que é bastante reduzido). De todo modo, é

um indicativo do universo reduzido de entidades que negociam no Brasil.

No caso dos sindicatos de trabalhadores do setor privado, 65% das entidades registradas no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem ACT ou CCT no sistema Mediador. Esse número reduz entre as entidades rurais (11%) e do setor público (3%), pelas particularidades próprias desses segmentos e

² O Sistema Mediador é um módulo do Sistema Integrado de Relações do Trabalho - SIRT, desenvolvido pela Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) do MTE. Trata-se de um banco de dados que permite a transmissão das convenções e acordos coletivos firmadas entre entidades de trabalhadores e empregadores, via internet, aberto à consulta da sociedade.

também pela falta de regulação que fomenta a negociação coletiva. No caso das categorias diferenciadas, 49% de entidades têm acordo coletivo e entre as entidades sindicais de profissionais liberais, 28%. Importante lembrar que o número de sindicatos que registram ACTs e CCTs no mediador vem diminuindo, em sintonia com os dados gerais.

Outro ponto da reforma trabalhista é a autonomia coletiva regressiva, com redução do espaço da negociação coletiva. Inicialmente havia a possibilidade de os sindicatos negociarem algum ponto que eventualmente representasse algum problema para os trabalhadores por meio da compensação com outro item. Por exemplo, há um problema de tempo extra de jornada não paga em uma categoria muito específica (rurais), então podia haver uma compensação em outro item, como cesta básica, por meio da negociação. Isso foi incorporado na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF).

No entanto, o que está na pauta do Supremo é a tese de que não há necessidade de contrapartida, em sintonia com o dispositivo do negociado valer sob o legislado, aprovado pela reforma trabalhista. Desse modo, a negociação coletiva pode reduzir ou retirar direitos, o que estiver acordado prevalece sobre a lei, sem menção à necessidade de vantagem compensatória. Esse dispositivo enfraquece a negociação coletiva, pois coloca o movimento sindical em situação fragilizada porque, além da força da mobilização, os mecanismos regulatórios da negociação também são fundamentais para um processo virtuoso.

A reforma trabalhista também procurou abrir caminho para a negociação individual, mas foi na pandemia da Covid-19 que esse tipo de negociação ganhou espaço em praticamente todas as Medidas Provisórias (MPs) editadas pelo governo Bolsonaro que tinham como tema a regulação do trabalho.

Ela criou a negociação individual para o trabalhador hipersuficiente - definido como aquele que ganha duas vezes o teto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e que tem curso superior, o que supostamente, o torna um bom negociador de seus interesses. Também estabeleceu a negociação individual para a demissão de comum acordo (em que verbas rescisórias poderiam ser pagas pela metade), negociação individual para compensação de jornada de trabalho (banco de horas) em desacordo com o que diz a Constituição Federal, e ainda, em relação às pausas para a amamentação das trabalhadoras no retorno da licença maternidade. Depois disso, praticamente todas as MPs trouxeram algum dispositivo favorecendo a negociação individual contra a coletiva.

Esse tipo de negociação busca retirar o sindicato, enquanto sujeito coletivo do processo de mediação, do processo de relação de trabalho no Brasil. Essa é a situação mais limite que a gente encontra quando falamos dos problemas relacionados à negociação coletiva no Brasil: acabar com a ação coletiva, sindical, e deixar a negociação em bases de poder ainda mais assimétricas: patrão e empregado ou empregada. Um exemplo é a redução que tem ocorrido dos acordos coletivos de bancos de horas, substituídos pelos acordos individuais.

A reforma trabalhista buscou por fim à ultratividade na legislação, mecanismo que garante a vigência dos ACTs e CCTs ou de algumas cláusulas, até que novo acordo seja firmado, de modo a não gerar um “vácuo” de direitos até que nova negociação coletiva seja finalizada. Trata-se, portanto de um requisito relevante para fomentar a negociação coletiva, ainda mais em um cenário de manutenção da data-base, que limita a negociação de todos os temas em uma única data/período.



Foto: Ricardo Stuckert - 15 de março Dia Nacional de Paralisação/Ato na Avenida Paulista

O Brasil nunca teve uma legislação que assegurasse a ultratividade, salvo no curto espaço de tempo entre 1992 e 1994, com a chamada Lei Barelli (Lei n. 8.542/92) que dizia: “Art 1º, parágrafo 1º - As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho”. Essa Lei foi suprimida no Plano Real.

Por outro lado, também nunca tivemos, como temos agora, uma lei que proibisse a ultratividade, o que garantiu, pelo menos, espaço de disputa para garantia de algumas cláusulas, como o exemplo clássico dos Metalúrgicos do ABC e a famosa cláusula da estabilidade por doença profissional. Neste exemplo, mesmo depois de não constar mais na convenção coletiva de trabalho o Judiciário entendeu que, se a doença profissional no trabalho foi adquirida enquanto essa cláusula estava na convenção, ela fazia parte do contrato individual do trabalhador e deveria ser cumprida.

Desse modo, é possível dizer que havia espaço entre uma ultratividade absoluta e uma ausência de ultratividade, uma incorporação progressiva de determinadas cláusulas, de determinados direitos. Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a

ultratividade, ou seja, não se tratava de uma legislação, mas de uma Súmula. Em 2014, as empresas entraram no Supremo contra esse reconhecimento e, em 2016, por uma decisão do ministro Gilmar Mendes, a decisão favorável à ultratividade foi suspensa. Em 2021, começou o julgamento dessa ação das empresas, que terminou em 2022, de modo desfavorável aos trabalhadores.

Além desses problemas relacionados à negociação coletiva, também convivemos com a pulverização das entidades sindicais, que também resulta em processos negociais pulverizados. E, apesar das avaliações de que o fim do imposto sindical resultaria em fusão de entidades, o que assistimos é a ampliação do número de sindicatos de trabalhadores pós-reforma sindical. Desse modo, uma hipótese bastante possível é que a própria pulverização sindical, aliada às novas regras de negociação coletiva, de organização das empresas e até de fatores econômicos, têm propiciado essa fragmentação e aumento dos ACTs. Desse modo, passamos em novembro de 2016 de 11.180 sindicatos para os 12.243 sindicatos atualmente no Brasil (abril de 2022).

A maior parte dessas entidades está concentrada na região sudeste (4.027) e nordeste (4.027), seguidas pelas regiões Sul (4.027), Centro Oeste (1.148) e Norte (920). Há pou-

cas entidades multirregionais ou nacionais (284). Em um recorte setorial, temos 3.262 sindicatos de trabalhadores rurais, mais de 3.653 sindicatos dos serviços, mais 2.673 sindicatos do setor público, cerca de 2.223 sindicatos da indústria e 1.021 sindicatos do comércio, categorias diferenciadas e profissionais liberais e autônomos, 1.681 entidades - cada um com suas especificidades quando se trata de negociação coletiva.

Num cenário com todas essas dificuldades, soma-se ainda a dificuldade da sindicalização. Hoje, a taxa de sindicalização no Brasil está em 11,5%. Em 2012, estava em 16%. Esse também é um dado bastante relevante para o embate neoliberal entre o coletivo e o individual e, portanto, de mobilização da base de trabalhadores e trabalhadoras.

Com relações de trabalho fortemente antidemocráticas, em que o simples fato de filiar-se à entidade sindical pode ser motivo de demissão, outros elementos devem ser conside-

rados na análise sobre as dificuldades para o aumento da sindicalização. Entre eles, está a situação do mercado de trabalho, em que a rotatividade está sempre revertendo parte da base de sindicalizados e as baixas remunerações dos trabalhadores e trabalhadoras que dificultam a disponibilização de qualquer valor de suas rendas para financiar suas entidades. É preciso considerar também a contínua propaganda negativa que meios de comunicação de grande circulação e o aparato patronal realizam cotidianamente. Obviamente, os sindicatos também precisam melhorar sua atuação no local de trabalho, sua comunicação com a base, com os diferentes segmentos da classe trabalhadora, como jovens e mulheres.

Todos os elementos descritos por Baylos no trecho abaixo estão presentes na reforma trabalhista e nas diversas tentativas de atacar o movimento sindical brasileiro, mas particularmente, nas regras que interferem no processo de negociação coletiva:

A governança econômica se caracteriza, além disso por um anti-sindicalismo próprio da ideologia neoliberal que o alimenta, degrada as garantias de trabalho como forma de dissolver o poder e a presença sindical, rompe a capacidade geral de representação do sindicato ao tentar entorpecer o direito de negociação coletiva, e reduzir a taxa de cobertura da mesma, impede a capacidade de interlocução com o poder público e sepulta o diálogo social, além de reprimir a capacidade de pressão e de intimidação que o sindicalismo possui através principalmente da greve e do direito de manifestação pública (BAYLOS, 2016).³

³ BAYLOS, Antonio. Excepcionalidade política e neoliberalismo: Europa e Brasil. In: PRONER, Carol et al (Org.). A resistência internacional ao golpe de 2016. Bauru: Projto Editorial Praxis, 2016. p. 96-100. Disponível em: <https://marilindafemandes.adv.br/excepcionalidade-politica-e-neoliberalismo-europa-e-brasil>

OS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM UM CONTEXTO PÓS REFORMA TRABALHISTA

1. o processo de pulverização de negociações coletivas, que já existia anteriormente, mas se intensificou pós-reforma trabalhista (exemplo da negociação de banco de horas, que chega a ser feito empresa por empresa).
2. Superar a lógica da negociação individual que vem sendo imposta aos trabalhadores, recolocando na ordem do dia instrumentos jurídicos que ofereçam o mínimo de respaldo possível ao processo de negociação, como por exemplo, a ultratividade dos acordos e convenções.
3. Construir, e/ou incrementar processos de negociação coletiva em segmentos econômicos de elevada informalidade e rotatividade, fazendo do próprio combate à informalidade e rotatividade, elementos relevantes da pauta de negociação.
4. Regra de o negociado prevalecer sobre o legislado, sem a obrigatoriedade de haver cláusulas compensatórias, que vem sendo utilizada pelos patrões como forma de redução de direitos e conquistas da classe trabalhadora.
5. Investir em ações institucionais, articuladas como processos de mobilização, para incidir de forma mais incisiva na construção de legislações sobre o mundo do trabalho, em especial na construção de espaços de negociação coletiva.
6. Transformação da visão sindical da negociação coletiva enquanto processo e não como evento, com planejamento, calendário, estabelecimento de resultados esperados, etc.
7. Aumento da participação da base no processo negocial (desde consultas para construção da pauta -inclusive na questão do financiamento, transparência de informações com manutenção durante todo o processo, assembleias apreciando as propostas do patronal, etc.).
8. Reforçar a organização nos locais de trabalho -OLT, que é uma defesa histórica da CUT.
9. Reforçar as redes sindicais nacional de trabalhadores por empresa.
10. Combate à utilização do artigo 617 da CLT pelas empresas contra trabalhadores/as, tentando impor às entidades sindicais acordos aprovados por comissões de trabalhadores/as criadas pelas próprias empresas.
11. Que as estruturas verticais da CUT desenvolvam ações no sentido de convergir as datas-bases de seu ramo de atividade, bem como desenvolva ações de articulação de suas pautas.
12. Ampliação da vigência do acordo/convenção coletiva e revisão, no mínimo anual, das cláusulas econômicas.
13. Ampliação, e não restrição, da representação legítima de grupos de trabalhadores/as, através da luta, independentemente de forma de contratação nos processos bem como dos resultados das negociações coletivas (informais, desempregados, aposentados, terceirizados, intermitentes, estagiários, MEI's, PJs, autônomos, profissionais liberais, trabalhadores em plataformas, teletrabalhadores/teletrabalhadoras, etc.).
14. Ampliação das pautas de reivindicação, de forma a incorporar reivindicações destes novos grupos representados.
15. Ampliação da unidade de ação em negociação coletiva, contra a fragmentação considerando-se:
 - a. Diversidade setorial, regional, histórica, de porte empresarial, para construção de processo e estruturação de negociação que melhor se adéque a cada dinâmica,

mesmo porque não há modelo único ideal a ser adotado.

b. Possibilidade de aproveitamento de acordos coletivos já existentes, ainda que monotemáticos, para ampliação, com inserção, gradual, de novos temas/cláusulas.

c. Possibilidade de ação conjunta entre entidades, do mesmo ramo ou não, ou do macrossetor, inclusive envolvendo diferentes centrais sindicais, etc., no sentido de fortalecimento da negociação.

d. Não restrição das ações sindicais à legislação. Há muito espaço legal para trabalharmos.

16. Desenvolver ações que tornem efetivas a punição às práticas antissindicais empresariais (perseguição a dirigentes sindicais, a trabalhadores/as em contato com o sindicato, com campanhas contra o sindicato nas diversas mídias, etc.).

17. Atuação da Justiça do Trabalho contrária à negociação coletiva (dissídios coletivos fortemente restritivos para os trabalhadores, os julgamentos de greves como abusivas, multas, quantitativo mínimo para funcionamento em setores tidos essenciais, no ajuizamento de interditos proibitórios, etc.).

18. Avaliarmos a possibilidade de utilização do sistema de mediação dos tribunais do trabalho em matérias objetivas para forçar empresas que não reconhecem o sindicato e se negam a negociar, sobretudo aquelas que querem ofuscar a relação trabalhista com a propaganda de empreendedorismo.

19. Conhecermos e utilizarmos determinadas legislações dos países de origem de empresas transnacionais, de forma a forçá-las a cumpri-las em toda sua cadeia produtiva.

20. Utilizar os avanços tecnológicos para potencializarmos o trabalho de organização da

negociação coletiva, como por exemplo, assembleias virtuais, pesquisas, consultas, etc.

21. Realizar campanhas informacionais periódicas acerca da importância do sindicato enquanto agente coletivo na negociação e do próprio processo de negociação.

22. Garantir os direitos sindicais previsto no Artigo 8º da Constituição Federal, sobretudo nos itens 3º e 6º:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

23. Mantermos a meta da constituição do direito coletivo, que no caso de descumprimento de convenção coletiva, haja execução de punição de forma coletiva e não individual, como atualmente ainda fazemos.

24. Entendermos que os resultados da negociação não são somente os acordos e convenções coletivas. Temos resultados no engajamento/mobilização da base, de ganhos organizativos, de ganho de legitimidade como representante/interlocutor de um grupo de trabalhadores/as perante empresas, Estado e/ou sociedade, de alteração de comportamentos empresariais que são estabelecimentos em outras formas documentais, etc.

25. Continuar os processos de luta em torno da revisão da reforma sindical e trabalhista.

26. Reforçar o tema da taxa negocial nas negociações coletivas para garantir o financiamento democraticamente definido em assembleia.



PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NAS BASES CUTISTAS

A CUT nasceu a partir de um processo de lutas e mobilizações em torno de melhores condições de trabalho, conquistadas a partir da negociação coletiva. Em seu primeiro congresso, as definições sobre negociação coletiva demarcavam a estratégia em torno desse campo.

“A CUT reafirma sua defesa pelas Convenções da OIT que consolidam os direitos à organização sindical e às negociações coletivas, como o princípio da liberdade e autonomia sindical como elemento constitutivo e estruturante do sindicalismo CUTista, tendo como referência a Convenção 87 da OIT (Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização), ao mesmo tempo que lutamos pela plena implementação das Convenções 98 (Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva), 151 (Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública) e 135 (Proteção de Representantes de Trabalhadores)”.

Passadas quase quatro décadas de nossa fundação, avançamos em alguns espaços, mas sofremos ataques em outras frentes. Os desafios citados acima são relevantes e diversos.

Por esse motivo, procuramos sistematizá-los da forma bastante direta. No entanto, não queremos com isso promover o desânimo. Somos fortes! Somos CUT! Temos a capacidade de inovar, e temos a capilaridade e a representatividade necessária para enfrentar os desafios listados.

Os diversos exemplos compilados nessa publicação mostram que é possível, a despeito de uma legislação que sempre procurou constranger o processo de negociação coletiva. As experiências relatadas à frente demonstram que é possível avançar em novos formatos de negociação que resultem em ampliação de direitos coletivos. Os exemplos são originários de setores diversos e com formatos diferentes, que foram construídos a partir das realidades específicas, de conjun-

turas diferentes, das estratégias coletivas e da mobilização da categoria.

No 13º CONCUT, um dos temas debatidos, desde as entidades de base até o Congresso Nacional, foi a negociação coletiva, onde foram definidas as seguintes resoluções, apresentadas a seguir de forma sistematizadas, e de forma completa no Anexo I:

1. Combater a pulverização que leva ao enfraquecimento da ação coletiva. Esse processo pode e deve ocorrer em várias frentes e no caso da negociação coletiva, é relevante:

- a) A unificação de data-base;
- b) A unificação de pautas de negociação;
- c) Mecanismos de centralização das negociações, seja no âmbito regional, estadual ou nacional, dos ramos ou dos macrossetores;
- d) As Estaduais da CUT e a CUT Nacional devem se articular com os Sindicatos, Federações, Ramos e Macrossetores para promover e acompanhar processos de negociação coletiva mais articulados.
- e) Investir na adoção do Contrato Coletivo Nacional Articulado em diversos níveis.

Essas estratégias buscam construir processos mais amplos e mais articulados de negociação coletiva, abrangendo diferentes sindicatos de uma mesma categoria, ou ainda, diferentes categorias que desenvolvem a negociação coletiva num mesmo período.

Além dos processo de unificação de data-base e da unificação de pauta, os processos de mobilização para apoiar a negociação também devem ser conjuntos.

Na presente publicação encontramos exemplos de negociação articulada mais amplas como as realizadas pela Conticom, pela Contac e pela Contraf. As várias estratégias

de unificação colaboram para a construção do Contrato Coletivo Nacional Articulado (CCNA), que contemple direitos mínimos para todos os trabalhadores de uma mesma categoria.

Importante lembrar que as Estaduais da CUT também devem ser espaços de construção e de mobilização para consolidação de propostas de políticas públicas que garantam direitos e proteção social para as trabalhadoras e os trabalhadores que se encontram na economia informal e em trabalho precário.

2. Ampliar o número de trabalhadores cobertos pela negociação coletiva e mobilizados nesse processo:

- a) Criar instrumentos de negociação coletiva para todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores, independentemente da existência ou não de um vínculo formal de trabalho, como os PJs, MEIs, estagiárias e estagiários, terceiras e terceiros, intermitentes, entre outros.
- b) Estabelecer ações voltadas para ampliar a formação e participação das mulheres, negros, negras, juventude e pessoas com deficiência nos seus diversos espaços de direção, de representação e de formulação, bem como nas mesas de negociação.

A fragmentação dos trabalhadores em um número considerável de contratados de trabalhos distintos, o crescimento do número de PJs, MEIs, trabalhadores informais e terceirizados, reduz a capacidade de organização e mobilização dos sindicatos. Esse processo dificulta a criação de uma identidade de classe entre segmentos que, apesar de executarem suas atividades laborais lado a lado, vivem condições de trabalho distintas em decorrência de suas formas de contratação.

Pensar estratégias para incluir esses trabalhadores na negociação coletiva é também

um caminho para reduzir a fragmentação da negociação coletiva. A experiência do Ramo Financeiro relatada à frente pode dar algumas referências de como avançar nesse caminho.

A classe trabalhadora também é heterogênea em sua composição: homens, mulheres, jovens, +50, negros e negras, LBGTQIA+, pessoas com deficiência e migrantes. Essa heterogeneidade resulta em acesso e permanência desigual no mercado de trabalho. Por esse motivo, suas pautas devem se somar na negociação coletiva. De modo algum esse fator divide a classe trabalhadora, ele amplia a representação da classe quando somamos as pautas desses segmentos que convivem com múltiplas formas de desigualdade no mercado de trabalho.

3. Responder às demandas concretas das trabalhadoras e trabalhadores:

- a) Melhoria das condições de trabalho (saúde e segurança, ergonomia, jornada, ritmo do trabalho), qualificação profissional e melhores salários, visando estabelecer patamares comuns de direitos coletivos, entre outros;
- b) Pautas que podem ter caráter nacional, como as regras do PLR (experiência da Contracs que veremos relatada à frente), ou como o exemplo da Rede Sindical da ThyssenKrupp, organizada pela CNM/CUT que organiza negociações nacionais de temas que sejam comuns as diversas unidades produtivas instaladas no Brasil.

As pautas devem estar articuladas com as demandas da classe trabalhadora em toda sua diversidade. Uma estratégia para articular essas pautas que podemos encontrar na presente publicação é a da CNM/CUT que definiu cláusulas padrão, inseridas igualmente nas pautas de negociação de seus sindicatos filiados, buscando garantir condições de tra-

balho semelhantes para um conjunto mais amplo de trabalhadores e trabalhadoras. É também uma estratégia de negociações articuladas nacionalmente.

4. Incluir nos processos de negociação coletiva, cláusula de acesso a informações solicitando:

- a) tipos de contratos individuais de trabalho existentes nas empresas e número de trabalhadores envolvidos;
- b) contratos de trabalho terceirizados;
- c) empresas de prestação de serviços;
- d) PJs, entre outras.

Esses trabalhadores e trabalhadoras estão dispersos, em alguns casos podem trabalhar fora do espaço físico da empresa. Para poder organizá-los o acesso a esse tipo de informação é fundamental.

5. Desenvolver programas de formação sobre negociação coletiva:

- a) Os programas devem ser permanentes e atualizados sempre que necessário quando novos temas e novas legalizações, novas formas de contratação ou mudanças nos padrões de negociações coletivas surgirem;
- b) Deve haver um acompanhamento através de pesquisas e dos resultados das negociações coletivas.



2. A EXPERIÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO DA CATEGORIA BANCÁRIA NO ANIVERSÁRIO DE 30 ANOS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NACIONAL (CONTRAF)



**PRESIDENTE DA CONTRAF E VICE
PRESIDENTE NACIONAL DA CUT
JUVANDIA MOREIRA LEITE**

Foto: Maurício Garcia

Neste ano de 2022 a Convenção Coletiva de Trabalho nacional da categoria bancária completa 30 anos desde sua primeira assinatura, em 1992. Foram três décadas de uma construção complexa com base em muita unidade e luta que garantiram que todos os cerca de 455 mil bancários e bancárias do país, em mais de 170 bancos diferentes, tenham os mesmos direitos garantidos em um país de dimensões continentais como o Brasil. Esse cenário contrasta com a realidade encontrada na década de 1970 quando a negociação da categoria bancária ocorria de forma descentralizada em cada região do país e com diferentes datas-bases.

O cenário de unidade e centralização começa a se formar a partir da retomada dos sindicatos no final dos anos 70 e início dos anos 1980 na esteira do novo sindicalismo brasileiro, fundamental naquele período inclusive na luta democrática do país contra a ditadura militar que havia se instaurado a partir do golpe de 1964 com prejuízos e ataques graves para a classe trabalhadora. Após a fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983, fundou-se em 1985 o Departamento Nacional dos Bancários (DNB/CUT) que teve papel fundamental na mobilização nacional da categoria naquele período.

Neste período ocorreu a unificação da data-base da categoria em 1º de setembro, o que se mostrou um primeiro passo fundamental para a construção da ação unitária do sindicalismo bancário. Em 1985 dentro deste processo, a categoria bancária realizou a primeira greve nacional após o golpe de 1964 e nos anos seguintes novas greves com participação massiva foram fundamentais para a consolidação da estrutura de organização da categoria. Em 1986 é aprovado o estatuto do DNB e eleita sua coordenação nacional, e no mesmo ano, outra importante conquista: os trabalhadores e trabalhadoras da Caixa Econômica Federal são reconhecidos como bancários integrando-se na mobilização nacional. Em 1987 o DNB representando a

CUT, enviou pauta de reivindicações à Fenaban - braço sindical da Febraban, entidade patronal dos bancos -, solicitando a abertura de processo de negociação em separado da CONTEC, que era a confederação da estrutura oficial. Finalmente, no congresso do DNB de 1992 foi criada a Confederação Nacional dos Bancários da CUT (CNB-CUT), que assinou a primeira Convenção Coletiva de Trabalho nacional com a Fenaban, abrangendo, inicialmente, apenas bancários de bancos privados.

Apenas em 2003 os trabalhadores de bancos públicos passam a realizar a campanha salarial nacional de forma unificada com os bancários de bancos privados, o que resulta na conquista de ganhos reais de salários após muitos anos em que se obteve praticamente apenas a reposição da inflação e, perdas reais no caso dos bancos públicos. Em 2006, diante das profundas mudanças no mercado de trabalho e na organização do sistema financeiro, a Confederação Nacional dos Bancários (CNB-CUT) se transforma em Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT) tal qual a conhecemos hoje, com 9 federações e 104 sindicatos filiados.

A estrutura de negociação da categoria bancária é ainda mais ampla e representativa pois congrega não só as entidades filiadas à CONTRAF-CUT, como também outras entidades filiadas a outras centrais como a CTB e a Intersindical. Essa estrutura de negociação é uma construção política - o Comando Nacional dos Bancários - que engloba diferentes tendências do movimento sindical filiadas a diferentes centrais sindicais, que expressam opiniões diversas sobre inúmeros temas, mas que tem uma premissa em comum: a defesa da classe trabalhadora e o avanço das conquistas só é possível com base na unidade. O Comando Nacional dos Bancários é formado por 36 membros e representa 142 entidades sindicais de bancários e bancárias, que atuam de forma unifi-



Foto: Elza Fiúza/Agência Brasil - Greve dos Bancários

cada na regulamentação das condições de trabalho da categoria. Ainda que, até hoje, sigam existindo formalmente duas mesas de negociação com a Fenaban, sendo uma com a Contec e outra com o Comando Nacional dos Bancários, é nessa última onde a negociação de fato ocorre dada a representatividade do Comando que abrange quase 90% da categoria bancária.

A CCT da categoria bancária é construída em processo amplo e democrático de negociação coletiva, que tem início a cada ano, em todas as regiões do país, com a consulta realizada junto a base para compreender as prioridades da categoria para a negociação - em 2022 mais de 35 mil trabalhadores e trabalhadoras responderam a consulta. Em seguida são realizadas assembleias da base que definem os delegados que irão participar das conferências estaduais e regionais, encontros de bancos privados e congressos de bancos públicos para definir os temas e as propostas de cláusulas que farão parte da minuta de reivindicações. A versão definitiva da mi-

nuta é produzida em uma conferência nacional com participação de dirigentes sindicais de todo o país e aprovada em assembleias pelos bancários e bancárias. A partir de então, o processo de negociação com o setor patronal desenvolve-se em mesas específicas de negociação para tratar dos principais temas que afligem a categoria bancária: saúde e condições de trabalho, emprego, remuneração, igualdade de oportunidades, além de temáticas conjunturais, como foi o caso do Teletrabalho, que surgiu com o início da pandemia da Covid-19. Além da CCT unificada temos também negociações de questões específicas realizadas por banco por meio de comissões de empresa formadas por dirigentes sindicais de cada banco, que resultam em acordos coletivos de trabalho específicos.

A CCT dos bancários, ao longo destes 30 anos, foi sendo aprimorada, garantindo sempre novas conquistas e direitos, abarcando novos temas econômicos e sociais, de modo que se tornou capaz de dar respostas justamente às intensas transformações que se ob-

servam no mundo do trabalho e na própria sociedade. Desde 2004, os salários da categoria bancária tiveram ganho real de 21,94% e o piso salarial, que por diversos anos teve reajuste diferenciado, apresentou ganho real acumulado de 43,56%; além de vários avanços na regra de PLR. A negociação das cláusulas econômicas da CCT nacional, em 2021, somando-se ao reajuste nos salários, auxílios refeição/alimentação e a PLR, teve um impacto econômico anual de cerca de R\$ 15,9 bilhões. São recursos injetados na economia brasileira por meio da negociação coletiva, garantidos pela unidade da classe trabalhadora e que, além de recuperarem o poder de compra de meio milhão de bancários e bancárias, ainda provocam um efeito dinamizador na economia, aumentando o faturamento de bares, restaurantes, supermercados, gerando um efeito multiplicador de renda e emprego.

A organização coletiva unificada garantiu, ao longo dos anos, conquistas não só no campo econômico, mas também em inúmeras cláusulas sociais. Nos temas saúde e condições de trabalho foram criados instrumentos de combate ao assédio moral, proibição de cobrança de metas por meio de aplicativos de mensagens no celular, proibição da divulgação de ranking individual de metas, criação de grupo de trabalho para análise das causas de afastamentos e adoecimento dos bancários e bancárias, complementação do auxílio-doença. Logo no início da pandemia do novo Coronavírus, o movimento sindical bancário garantiu, por meio de negociação, que cerca de metade da categoria pudesse realizar Teletrabalho e, com isso, evitar o contágio destas pessoas e garantiu, também, a inclusão dos bancários, que estiveram presencialmente trabalhando na linha de frente, entre as prioridades no Plano Nacional de Imunização. Pesquisa sobre o Teletrabalho da categoria bancária mostrou que o percentual de diagnósticos positivos de Covid-19 entre os trabalhadores que fizeram teletraba-

lho foi de 23%, enquanto entre aqueles que não o fizeram, o percentual saltou para 38%.

No tema de igualdade de oportunidades destaca-se a atuação da CCT da categoria bancária na extensão do período de licença maternidade e paternidade, a ampliação de vantagens garantidas a cônjuges homoafetivos de bancários e bancárias, a realização de três censos da categoria, a criação do canal de apoio às mulheres vítimas de violência doméstica por meio do qual os bancos devem oferecer apoio financeiro, jurídico e psicológico. Além das estruturas de apoio fornecidas pelos bancos, as entidades sindicais, com apoio da CONTRAF, estão criando seus próprios canais de apoio às bancárias, vítimas de violência doméstica.

Em 2018, como resposta aos ataques ao movimento sindical realizados por meio da Reforma Trabalhista, a negociação unificada da categoria bancária garantiu, de forma inédita no Brasil, a assinatura de uma Convenção Coletiva de Trabalho específica de relações sindicais, onde se define duração dos mandatos sindicais, garantia da estabilidade do dirigente sindical, frequência livre dos dirigentes e o desconto da contribuição negocial, aprovada em assembleias e desconto em folha das mensalidades sindicais.

Outra inovação importante foi a regulação do Teletrabalho na categoria. A partir da realização de duas pesquisas com mais de 10 mil bancários cada uma para compreender as demandas dos bancários no teletrabalho criou-se uma mesa de negociação específica sobre o tema na campanha de 2020 e apesar do tema não ter sido incluído na CCT, três dos cinco maiores bancos do país firmaram Acordos Coletivos de Trabalho com o movimento sindical garantindo controle de jornada, direito a desconexão, auxílio home office e fornecimento de equipamentos.

Mesmo diante de tantas conquistas importantes é preciso reconhecer que há enormes desafios a serem superados pelo movimento



sindical como um todo e pelo sindicalismo bancário. Há décadas, desenvolve-se um processo de fragmentação da classe trabalhadora com precarização das condições de trabalho, crescimento das formas atípicas de contratação, flexibilização das jornadas de trabalho e estagnação da renda. Este processo é comandado por intensas inovações tecnológicas, somadas a reformas trabalhistas destruidoras de direitos, num contexto de políticas econômicas neoliberais. O cenário é agora amplificado pela plataformização da economia e do trabalho, mediante as empresas-plataforma ou aplicativos. Essa realidade também chega ao setor financeiro com as Fintechs e plataformas de serviços financeiros. Com isso, a categoria bancária passa a representar progressivamente uma parcela menor do total de trabalhadores das finanças no Brasil, cada vez mais subdivididos em securitários, trabalhadores em cooperativas de crédito, trabalhadores em administradoras de cartões de crédito, correspondentes bancários, agentes autônomos de investimento, trabalhadores em Fintechs, bancários plataformizados, etc.

O sentido geral das transformações tende a criar um universo de trabalhadores cada vez mais heterogêneos, isolados e sem identidade de classe, portanto, com menor poder de

barganha para lutarem por melhores condições de trabalho. A resposta do sindicalismo deve necessariamente passar pela construção de unidades, com o objetivo de realizar uma reforma sindical que supere a organização por categoria profissional e construa a organização por ramo de atividade ou até mesmo por macrossetores de atividade, além de fortalecer de fato a negociação coletiva por meio de sindicatos representativos que tenham o trabalhador e a trabalhadora como soberanos em suas decisões coletivas tomadas em assembleias e que todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente de sua forma de inserção no mercado de trabalho, tenham direito de ser organizar em sindicatos.

O contexto de crise econômica, de ataque às organizações dos trabalhadores e de novos arranjos produtivos demandará estratégias renovadas por parte do sindicalismo, a fim de manter seu grau de protagonismo na regulação das relações de trabalho e na própria construção de um país mais justo e inclusivo, com desenvolvimento econômico, social e ambiental. É, justamente, diante deste desafio que a experiência de organização e negociação do sindicalismo da categoria bancária pode apontar caminhos a serem seguidos pela classe trabalhadora.



3. EXPERIÊNCIA DA FETQUIM-SP/CUT SOBRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA



AIRTON CANO⁴

Foto: Assessoria de Saúde e Previdência da
Fetquim-CUT/Reprodução

⁴ Coordenador Político da FETQUIM-CUT/SP

A FETQUIM/SP-CUT - Federação do Ramo Químico da CUT no Estado de São Paulo, criada em 2007, integra a estrutura sindical oficial representando os sindicatos de trabalhadores do Ramo Químico do Estado de São Paulo filiados à CUT, a Intersindical e a CSP - Conlutas - *Unidos Para Lutar*, e é fruto da luta pelo desmembramento da base de representação da FEQUIMFAR - Federação dos Químicos e Farmacêuticos de São Paulo, da qual os sindicatos das diversas forças políticas que integram a FETQUIM divergiam.

A FETQUIM/SP-CUT é oriunda do DEQ - Departamento Estadual dos Químicos da CUT no Estado de São Paulo, criado no final da década de 1980 e da FEQ - Federação Estadual dos Químicos da CUT, criado em 1991, que integravam por deliberação de congresso da CUT à época, as estruturas verticais dos ramos.

O processo de negociações coletivas no Ramo Químico em São Paulo ocorre há mais de 60 anos, onde são firmadas “CCTs - Convenções Coletivas de Trabalho”, entre a bancada patronal e a bancada profissional.

Até meados dos anos 80, as negociações coletivas do Ramo eram divididas em três datas-bases: Químicos e farmacêuticos (novembro); Plásticos (dezembro); Fertilizantes (janeiro).

A dinâmica de negociações se altera a partir da década de 1980 com a vitória das oposições sindicais dos Químicos de SP e Plásticos de SP (hoje Sindicato dos Químicos e Plásticos de SP), Químicos do ABC, Químicos de Campinas e Osasco (hoje Sindicato dos Químicos Unificados), Químicos de São José dos Campos, onde, estes sindicatos já sobre a égide da CUT “romperam” com o modelo negocial existente através da Federação oficial à época, iniciando uma nova fase de negociação com a patronal por meio de composição de uma bancada CUTista, tendo como principal bandeira a unificação das datas bases em 1º de novembro, conquista alcançada em 1986, bem como a redução da

jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais conquistada em 1987, direito que foi estendido as demais categorias apenas em 1988 quando da promulgação da nova Constituição Federal.

O cenário de negociações separadas entre as duas Federações e o setor patronal perdurou até 2010, quando após muito debate foi criada uma bancada sindical única para negociar com o setor patronal. Evidentemente que este passo foi ousado e o primeiro desafio a ser superado foi a falta de unidade e confiabilidade entre as partes, já que tínhamos uma bancada sindical única composta por sindicatos CUTistas, da Intersindical e CSP - Conlutas por um lado e de outro por sindicatos químicos filiados à Força Sindical.

As negociações coletivas do ramo químico são realizadas com o CEAG -10 da FIESP e o Sindusfarma. O Grupo 10 da FIESP é composto por 17 setores da indústria, dentre eles se destacam: Petroquímico, Químico, Plástico, Tintas e Vernizes, Cosméticos, Produtos de toucador, Fertilizantes, Óleos vegetais, Produtos de higiene, etc.; ou seja, setores que vão desde a produção da Nafta a produção de sabão e velas, e com o Sindusfarma que representa os setores da indústria Farmacêutica e Farmoquímica, desmembramento de data base ocorrido há 17 anos, fixando a data base em 1º de abril, a fim de estabelecer estrategicamente as negociações coletivas no período em que ocorre o reajuste do preço dos medicamentos.

Ter uma bancada de negociação composta com representantes da CUT e Força Sindical para as negociações dos setores químico e farmacêutico, trouxe à tona conflitos que exigiram muito diálogo para a consolidação das relações de confiança entre as partes, a fim de não deixar a bancada patronal se aproveitar de eventuais fragilidades ou divergências.

A junção destas forças políticas tem possibilitado construir a unidade de ação necessária para os processos negociais. Estes 12 anos tem sido um período de muito debate e con-



Foto: Louis Reed/Unsplash

vencimento, pois, construir a unidade na adversidade tem exigido muito investimento na preservação das relações sindicais, e o processo tem se mostrado exitoso, pois, apesar das dificuldades temos colhidos bons frutos.

A forma de superação dos desafios encontrada tem sido a intensificação da preparação e planejamento dos processos negociais, sendo que mesmo em anos de muita recessão, não se assinou acordos sem a reposição integral da inflação e a renovação das cláusulas sociais, fazendo com que as convenções coletivas destes dois setores (Químicos e farmacêuticos) estejam entre as melhores dos setores privados em nível nacional.

Ao longo das negociações coletivas durante todos estes anos, foi se consolidando com o setor patronal uma relação de respeito, sem abrir mão das reivindicações dos trabalhadores/as, e mesmo em anos que não houve acordo entre as partes e tivemos de ir a dissídio, de alguma maneira a relação se resguardou.

Hoje ambas as convenções têm em média 80 cláusulas cada e garantem avanços im-

portantes, dentre eles, destacam-se: licença maternidade de 120 dias, direito de recusa ao trabalho em caso de risco grave eminente, pagamento de PLR, jornada de 40 horas semanais para o setor farmacêutico, jornada de 33,35 horas semanais para o setor petroquímico, etc.

Na última década evoluiu-se para acordos com duração de 2 anos, sendo que as cláusulas sociais, sindicais e de saúde do trabalhador têm duração de 2 anos e as cláusulas econômicas são revistas todos anos. Esta estratégia foi fundamental em especial no período de 2017 à 2022, que mesmo com as turbulências políticas (impeachment da Dilma, Governo Temer, reforma trabalhista e governo Bolsonaro), crise sanitária (Covid), o sistema de negociações tem se sustentado, sendo garantida a não retirada e/ou flexibilização de nenhuma cláusula social, sindical ou de saúde, com a reposição integral da inflação e aumento real (mesmo que seja com pequenos índices), permitindo-nos afirmar

hoje que o sistema de negociações no ramo químico está consolidado.

Outra experiência que estamos construindo agora é tratar os temas e pautas consideradas “entraves” ou “indigestas” através dos GTS -Grupos de trabalho bipartites estabelecidos entre os setores sindicais e patronais, garantindo assim, a construção de pontos de equilíbrio, mesmo quando os interesses são distintos os debates e conflitos têm se desenrolado de forma respeitosa.

Acreditamos que a consolidação do processo de negociação das convenções coletivas somente foi possível porque os/as dirigentes sindicais amadureceram, entendendo, que as campanhas reivindicativas e as convenções coletivas devem ser vistas como um processo e não como um evento.

O grande desafio agora é socializar a experiência do Ramo Químico do estado de SP para que os Sindicatos e Federações do ramo nos outros estados criem as bases necessá-

rias para que possam implementar o mesmo modelo de negociações, condição fundamental para futuramente evoluirmos para a construção de um sistema de negociação nacional como ocorre no sistema Petrobrás e bancários, rumo a um único acordo para o ramo em âmbito nacional, pois, nos diversos estados, os acordos do ramo ainda são por categorias profissionais, com datas bases diferenciadas, e mesmo quando são empresas dos mesmos grupos econômicos, não se consegue romper com as amarras impostas pelo modelo sindical vigente.

Por fim, esperamos que a experiência do sistema de negociações coletivas do ramo químico em São Paulo, coordenado e conduzido pela FETQUIM-CUT/SP, contribua para este processo de reflexão que a CUT Nacional está realizando, pois, urge a necessidade de construção de um novo modelo sindical que nos permita avançar na consolidação das relações entre capital e trabalho baseada no respeito a liberdade e autonomia sindical.



4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O DESAFIO DA FRAGMENTAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO (MACROSSECTOR DA INDÚSTRIA)



RAFAEL MARQUES⁵

⁵ Rafael Marques é presidente do Instituto Trabalho, Indústria e Desenvolvimento, o TID-Brasil e presidiu o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, de 2012 a 2017, e a Agência de Desenvolvimento Econômico do Grande ABC, em 2013 e 2014. Ingressou na Ford, em São Bernardo do Campo, em 1986 e representou os trabalhadores e trabalhadoras na montadora do ABC Paulista por quase três décadas.

No Brasil, o que impacta fortemente a indústria, com a terceirização e todas as outras formas de organização empresarial, é uma fragmentação gigantesca, mais do que em muitos países mundo afora. Vivemos a fragmentação das famílias, dos sistemas partidários, do sistema político, uma tendência que também se dá no ambiente econômico.

Esse cenário modifica a própria forma dos sindicatos conviverem com suas bases, com as empresas que negociam; com o aumento das pequenas empresas e o decréscimo das grandes e médias empresas. A terceirização impactou a forma de organização.

A dança de cadeiras das empresas mundiais é um exemplo dessa mudança. Há 20 anos quem eram as maiores empresas do mundo? A Ford, em que eu trabalhava, era uma delas, no ABC Paulista várias das empresas sediadas estavam entre as maiores do mundo e, claro, coordenavam o processo econômico nos países do mundo inteiro, onde tinham interesses.

Isso mudou drasticamente, hoje temos a Google, a Amazon, o Facebook, o Uber, a Netflix, a Tesla, empresas disruptivas do ponto de vista tecnológico e de gestão. A prática antissindical no iFood, recorrendo a uma empresa de publicidade para desmontar a mobilização dos trabalhadores de aplicativos, por meio de fake news, com perfis falsos. Essa nova gama de empresas no mundo tem mudado a configuração econômica internacional.

Em nosso País a dança de cadeiras é menor, a Petrobras continua importante, a Vale, a Suzano, a Braskem, mas o empresariado brasileiro batalhou muito nesses últimos anos, até para romper com o período Lula e Dilma, e conectar o Brasil com o ultraliberalismo que foi aplicado pelo projeto do PMDB chamado 'Aponte para o Futuro' e, continuado pelo governo Bolsonaro de desmonte do patrimônio nacional e dos direitos

dos trabalhadores, com o ataque aos sindicatos e seus financiamentos, ainda no período Temer.

Um dado apresentado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, o DIEESE, mostra que as greves, entre 2013 e 2016, tiveram um período de subida gigantesca, exatamente com uma mudança de comportamento dos empresários, das bancadas de negociação patronal. Quantas categorias como nós, metalúrgicos, não conseguiram assinar um acordo com entidades como o SINDIPEÇAS, como a SINDIMAQ, por conta de uma postura nova que eles adotaram na negociação?

Aquilo possibilitou uma onda de greves e radicalizou a relação de trabalho. O Macrossetor da Indústria da CUT surge em 2011, aprovado no 11º CONCURT, em um ano diferente, não estávamos vivendo esse ultraliberalismo no Brasil.

Na verdade, era uma resolução para aprimorar a nossa capacidade de organização e de luta, de levar a democracia ao ambiente de trabalho, democratizar as relações, aperfeiçoar a negociação coletiva, nacionalizar direitos e conquistas.

Era uma outra leitura, mas apesar disso, essa experiência do Macrossetor cabe muito bem para enfrentarmos esse contexto que estamos vivendo de fragmentação, de crise e o MSI-CUT é uma ferramenta para criarmos, no caso da indústria, a junção das confederações: metalúrgicos, químicos, alimentação, construção civil e madeira e do vestuário, e depois, mais recentemente em 2018, com a adesão dos companheiros eletricitários da CUT no Estado de São Paulo, que entendem que o ramo é, de fato, pertencente à indústria, inclusive por conta das reflexões que esses companheiros trazem no dia a dia, sendo o setor elétrico essencial para o desenvolvimento nacional e estratégico do País, por conta desse conjunto de novas diretrizes de

Foto:Roberto Parizotti - Delivery/Terceirização



eficiência energética, descarbonização, que afeta outros ramos, como é o caso metalúrgico, com a eletrificação de veículos ou a produção de carros híbridos.

Essas são as principais discussões que o MSI tem feito: a negociação coletiva, com seminários presenciais, que aconteceram antes da pandemia e depois de forma online, com cada entidade relatando o que estava acontecendo nas negociações nesse período; na formação sindical, com trocas de várias experiências sobre Organização no Local de Trabalho, OLT, que é uma das diretrizes que estavam associadas a essa junção dos ramos, para levar mais organização no local de trabalho e, mais recentemente, na questão da qualificação profissional, um tema que estamos começando a trabalhar em conjunto já que vários dirigentes são representantes e conselheiros do Sistema S, no caso o SESI e SENAI, mas com um descontentamento muito grande em relação a falta de democracia nesses espaços.

Apesar dessa abertura aos representantes dos trabalhadores, nesses conselhos, essa participação é absolutamente frágil, então a qualificação profissional tem sido um dos debates que estamos tentando aprimorar, para uma intervenção mais articulada dos ramos.

Outro ponto central, nos debates do MSCUT, é a discussão do modelo econômico e da desindustrialização. Temos trabalhado muito para criar um conjunto de diretrizes, um plano de desenvolvimento produtivo, que é a atualização do Plano Indústria 10+Desenvolvimento Produtivo, Tecnológico e Social, onde atacamos em várias propostas e diretrizes a doença da desindustrialização brasileira, com o objetivo de criar um ambiente propício para a reindustrialização no Brasil.

Para a atualização do Plano, fizemos dezenas de debates, com vários colaboradores da academia, também de alguns segmentos

empresariais, que pensam que o Brasil tem capacidade de reverter a chave da desindustrialização. Muitos acreditavam que isso seria impossível, porém recentemente, até por conta de dados de pesquisa de acadêmicos da FGV, vemos países como Turquia, Polônia e Irlanda, vencendo a desindustrialização, que estavam vivenciando e já há alguns anos eles assistem um crescimento da participação da indústria na riqueza nacional.

É determinante para a reindustrialização uma visão nacional de país. Os bancos têm visão nacional, pode não ser a nossa, podemos não concordar com a visão deles, mas eles têm um projeto para o país, eles têm uma visão nacional; alguns setores da mídia também têm visão nacional, podemos não concordar com nada que eles pensam, mas eles têm projeto para o país.

No caso da indústria isso não existe hoje, já existiu no passado, nos anos 1970 e 1980, os grandes industriais brasileiros tinham uma visão de país e isso converge com a capacidade dos trabalhadores de aprofundar os seus temas de se qualificar melhor, de fazer o debate nacional, de fazer o debate de política industrial, de fazer os grandes debates e de promover a grande política, que hoje não há por parte dos empresários.

A grande política que conecta o Brasil com o mundo, de uma maneira soberana, que eleva os trabalhadores para um outro patamar de educação profissional, e que com isso provê novas competências, produtividade e melhor salário, participação no comércio internacional de maneira diferente, não como é hoje somente como commodities agrícolas, pecuárias e minerais.

O Brasil está perdendo a capacidade de formação de preços, quase todos dolarizados. Só no setor de serviços o preço não é dolarizado e alguns setores da indústria, que atendem o mercado doméstico.



Foto:Roberto Parizotti - Delivery/Terceirização



Foto:Roberto Parizotti - Delivery/Terceirização



Foto:Roberto Parizotti - Delivery/Terceirização

A política econômica está errada e isso é um conjunto de reflexões que o MSI tem feito e, no caso da negociação coletiva, não estamos nesse estágio ainda. O nosso estágio é da criação da confederação nacional dos trabalhadores da indústria da CUT, aprovada no 13º CONCUR por uma resolução e reafirmada em Plenária da CUT, em 2021.

Na virada do ano, o Brasil irá se conectar de novo, a população com o seu governo, o Estado brasileiro com a sua população, com a vitória do presidente Lula e queremos a criação da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria. O Brasil não tem uma cultura de direito coletivo, mas a pandemia deu em parte essa cultura, com o debate sobre vacina, sobre o SUS, que é o debate de direito coletivo. Precisamos ter mais ações de vivência comunitária. Sindicatos fazem

ação coletiva, nos associamos, precisamos viver mais em comunidade, atuar mais em comunidade.

Em algumas regiões dos Estados Unidos, o sindicato não consegue parar o Walmart, mas a comunidade vai lá e para o Walmart, faz o protesto contra o desligamento de um sindicalista, contra um abuso antissindical, enfim, precisamos avançar nesse sentido de comunidade, porque isso será importante para a governabilidade do presidente Lula.

Para contribuir nessa estratégia, principalmente em redes sociais, criamos o Comitê de Luta dos ex-Trabalhadores na Ford, que é uma ferramenta importante para a organização e para expandir a nossa voz, a nossa narrativa, a nossa visão de mundo.

5. O SINDICALISMO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS - O CASO DO SIMTRAPLI-RS



ANTONIO ESCOSTEGUY CASTRO
ASSESSOR JURÍDICO
DO SIMTRAPLI RS E MEMBRO DO
COLETIVO JURÍDICO DA CUT-RS

A Revolução Tecnológica Microeletrônica - a imensa expansão dos computadores, softwares, aplicativos - foi um fato decisivo do fim do século passado e suas consequências ainda se fazem sentir, particularmente no mundo do trabalho. As “big techs”, as hoje imensas empresas que se espalham por todas as atividades e por todos os cantos do planeta, mudaram de forma irreversível o pacato mundo do trabalho fordista que antes predominava no século XX.

Originalmente inspiradas numa utopia democrática e até igualitária, tornaram-se gigantes individualistas e predadoras, profundamente hostis à organização coletiva e, principalmente, aos sindicatos.

O mundo inteiro acompanhou quando em abril de 2022, depois de anos de luta, os trabalhadores da Amazon, a maior empresa do mundo e segunda maior empregadora dos Estados Unidos, no estado de Nova York, conseguiram formar o primeiro sindicato da empresa, superando enorme resistência antissindical. Em junho, conseguiu-se fundar, no estado de Maryland, o primeiro sindicato na Apple, a icônica empresa fundada por Steve Jobs, um dos profetas das supostas qualidades democráticas da tecnologia. Não é à toa que até observadores norte-americanos entendem que as big techs têm uma “cultura organizacional brutal”⁶.

Não poderia ser diferente no Brasil. Também em abril deste ano, a Agência Pública divulgou extensa e documentada matéria onde demonstra como a iFood organizou uma guerra suja contra a nascente organização coletiva dos entregadores, *os riders*. A pioneira greve dos entregadores (o *breque dos apps*) em 1º de julho de 2020, liderada por Paulo Lima, o *Galo de Luta*, foi o fato político que trouxe o debate sobre o trabalho em plataformas digitais para o centro da arena pública no país. O iFood contratou agências

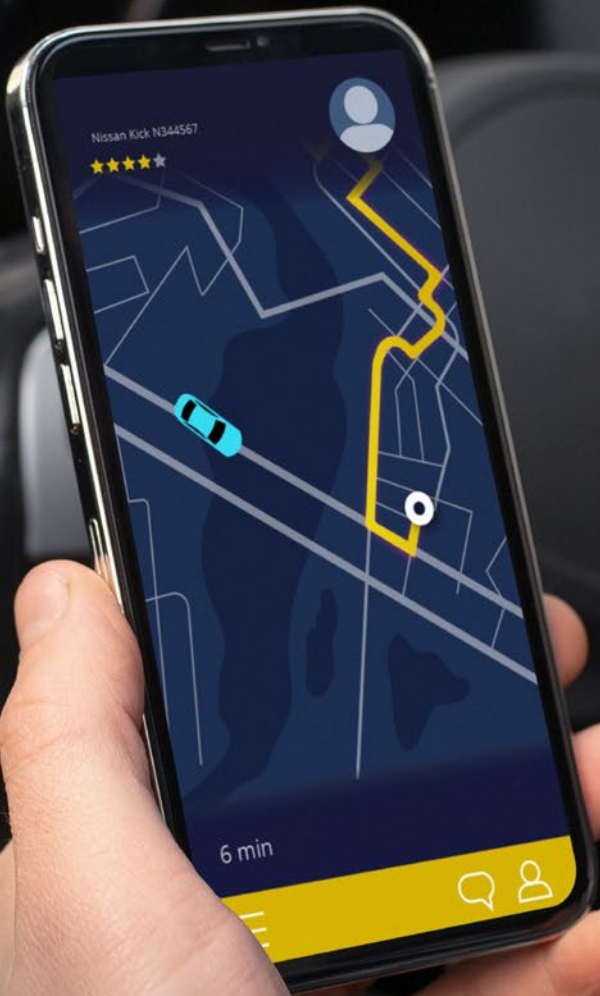
de publicidade e empresas de inteligência e monitoramento digital para criar perfis falsos na internet e desmobilizar os entregadores, destruir a reputação do Galo e combater a pretensão sindical dos trabalhadores. Um movimento que no início do século 20 já pareceria exagerado.

O Simtrapli-RS, Sindicato dos Motoristas em Transportes Privados por Aplicativos do Estado do Rio Grande do Sul, foi fundado em 2017, com a participação e a ajuda da CUT. Mas não teve vida real longa. Dissolveu-se, na prática. Em 2020 a CUT buscou os dirigentes remanescentes e recomeçou a mobilização, literalmente, do zero.

E a luta primordial era pelo reconhecimento da legitimidade e representatividade da entidade sindical, tanto em relação às empresas, que escoradas nessa *cultura organizacional brutal* recusavam-se a reconhecer a existência dos sindicatos, como em relação aos próprios colegas. Muitos deles assumem o discurso patronal, e se consideram empresários, parceiros das empresas. Outros têm profundas resistências à organização política ou sindical e preferem grupos de WhatsApp anárquicos, que se mobilizam por espasmos, por ocasiões. E, por fim, há algumas associações, informais, mais atuantes, que se dedicam a defender algumas parcelas da categoria e rejeitam a formalização de um sindicato.

Começamos esse longo caminho pelo campo em que tínhamos entrada. Conseguimos com um vereador da capital que convocasse, no início de 2020, uma audiência pública para discutir os constantes aumentos de combustível e seus efeitos no transporte por aplicativo. Levamos para essa audiência pública as associações de motoristas que eram sérias, com representatividade, para não isolar o sindicato, mas o Simtrapli organizou-se e teve forte protagonismo. Conseguimos,

⁶ Wiener, Anna, Vale da estranheza, Companhia das Letras, SP, 1ª ed, 2022, pg.16.



também, que a Câmara Municipal convidasse a participar da audiência o vice-presidente do TRT gaúcho. Este magistrado coordena um trabalho de mediação no tribunal entre sindicatos e empresas para facilitar a negociação coletiva no estado e prestigiou a audiência pública. Embora convidadas, nenhuma das empresas compareceu.

Essa audiência foi bastante divulgada e reapresentou o Simtrapli ao público. Com o boicote das empresas como argumento e tendo o Sindicato mostrado sua seriedade no parlamento municipal, requeremos ao TRT que instaurasse uma mediação, convidando as empresas que tinham se recusado a ir na Câmara de Vereadores. O TRT deferiu o pedido.

O impacto foi enorme. As empresas que haviam boicotado o Parlamento ficaram constrangidas de boicotar o Judiciário. Como o Tribunal exige uma reivindicação concreta para instaurar a mediação, havíamos feito com uma assessoria contábil, a quantificação das perdas ocorridas entre 2016, com a chegada das plataformas no RS, e 2020. Nesses 4 anos, o valor pago por quilômetro rodado havia sido reduzido! Nosso estudo detectou uma defasagem de cerca de 42% no valor a pagar por quilômetro rodado. Tínhamos uma reivindicação concreta e fácil de entender: 42% de reajuste.

As quatro grandes empresas da época compareceram na audiência virtual, do TRT: Uber, 99, Cabify e InDrive. Tentaram encerrar a negociação, mas invocamos uma então recente entrevista da ministra presidente do TST que afirmava que, independentemente do reconhecimento da relação de emprego, da condição de autônomo, a negociação coletiva dos trabalhadores em plataformas era da competência da Justiça do Trabalho. O Tribunal manteve a mediação. As empresas conseguiram apenas dividi-la em quatro, um processo para cada plataforma. Isso acabou

por virar-se contra elas, porque quadruplicaram as audiências, as notas, a cobertura da imprensa, os atos na frente do tribunal. A divulgação do processo de negociação na imprensa foi muito grande. Foi o primeiro no Brasil e até as grandes revistas do centro do país cobriram as negociações.

O processo de mediação legitimou o Simtrapli, junto ao Estado, junto à opinião pública, junto às empresas e junto à sua base. O Estado deu guarida às pretensões e à voz da entidade; a opinião pública acompanhou e viu a seriedade dos pleitos e da organização; as empresas não puderam mais negar a existência da entidade e a base, gostando ou não de sindicatos, apoiando ou não sua atuação, viu que a entidade não só existia como defendia os interesses dos motoristas.

Aproveitando o destaque, o Simtrapli continuou postulando perante os poderes públicos. Atuou junto ao Ministério Público em vários expedientes relativos à segurança dos motoristas (neste período houve vários assaltos e até assassinatos de motoristas). Em diversas grandes cidades do interior gaúcho, como Passo Fundo e Cachoeira do Sul, as empresas dominantes são plataformas locais, e não as big techs, e o sindicato tornou-se interlocutor das prefeituras e empresas na regulamentação dos serviços.

Paralelamente a este processo, a entidade reorganizou-se. Passou a regularizar sua contabilidade, montou a comunicação nas redes sociais, pôs uma assessoria jurídica à disposição da categoria, expandiu-se pelo interior do Rio Grande do Sul. No segundo semestre de 2021, conseguimos realizar novas eleições e dotar o Simtrapli de uma direção representativa e interessada.

A consolidação da representatividade e legitimidade do Simtrapli foi coroada de êxito em recente decisão do TRT gaúcho que condenou a 99Pop por ato antissindical, reconhecendo a proteção legal à entidade. Du-



1 Motoristas cobram reajuste das tarifas em Porto Alegre, como ocorreu em outras capitais.

Foto: Simtrapli/Divulgação

2 Proposta de criação da CPI foi apresentada pelo vereador Jonas Reis (PT).

Foto: Ederson Nunes / CMPA

rante o processo de mediação, a plataforma tinha bloqueado a então Secretária-Geral (e hoje Presidente) do sindicato. O Tribunal julgou que foi uma retaliação à sua atividade sindical, equiparou o ato à demissão de dirigente sindical e condenou a 99 a desbloquear e indenizar a dirigente (proc. 0020882-91.2021.5.04.0201).

Sabemos que este é um longo caminho, que está apenas começando, e em uma conjuntura hostil, de retirada de direitos e profundo combate antissindical. Ademais, como visto, as plataformas digitais, as big techs, têm uma cultura internacional profundamente contrária à organização coletiva de seus trabalhadores. Mas estamos confiantes na capacidade de consolidar nossas entidades sindicais nesse setor. A CUT tem sido de enorme auxílio nesta caminhada e a história do Simtrapli-RS é um exemplo vivo disto.



6. NEGOCIAÇÃO ARTICULADA POR MEIO DAS REDES SINDICAIS E CLÁUSULAS-PADRÃO: A EXPERIÊNCIA DA CNM/CUT



MAICON MICHEL
SECRETÁRIO DE RELAÇÕES
INTERNACIONAIS - CNM CUT

Foto: Adonis Guerra

A CNM-CUT, desde sua formação, tem como uma das principais ferramentas organizativas a política de redes sindicais que organizam os trabalhadores de uma mesma empresa em suas diferentes unidades instaladas em diferentes territórios. O motivo é por entender que após o advento do neoliberalismo, na década de 1970, se acelerou o processo de fragmentação do processo produtivo dos países centrais. Nestes países em geral se concentraram as operações com maior valor agregado entre eles o desenvolvimento, montagem de produtos finais acabados mais modernos, centros financeiros, modelo de trabalho onde as trabalhadoras e os trabalhadores têm contratos coletivos celebrados com a participação ativa dos mesmos e direito a organização sindical. As operações mais poluentes, com menor valor agregado, fabricação de peças para atender os países centrais, extração e beneficiamento de matérias primas foram de forma geral se expandindo pelo chamado Sul Econômico Global. Além de se valer de benefícios fiscais e monetários, as grandes empresas, também buscaram uma legislação trabalhista muito inferior em relação a cobertura de direitos se comparada aos trabalhadores dos países centrais.

Infelizmente a prática antissindical, o não respeito a contratação coletiva, o não respeito a organização, o trabalho precário e condições de trabalho insalubres que não são praticadas por algumas destas empresas ou grupos econômicos em seus países de origem, são ainda, bandeiras ativas e atuais da classe operária brasileira, sobretudo após o golpe de 2016.

Entendendo essa dinâmica produtiva mundial que tem como um dos objetivos, fragmentar a luta e os direitos da classe trabalhadora, a CNM-CUT tem como uma de suas principais estratégias organizativas para contrapor essa situação, a política de redes sindicais de trabalhadoras e trabalhadores.

Essa política permite ações de solidariedade práticas e coordenadas a nível nacional e internacional. Também é possível promover ações conjuntas de formação com diferentes centrais sindicais e forças políticas estabelecendo pontos e pautas comuns.

Importante dizer que as redes sindicais não substituem os sindicatos, muito pelo contrário: é uma ferramenta que permite aos sindicatos de base uma ação coordenada, adquirindo um conhecimento mais amplo e apurado da realidade do grupo empresarial e das empresas pertencentes a sua base de representação, podendo assim, de posse destas informações, ter a possibilidade de planejar com a classe trabalhadora uma estratégia mais eficiente para conquistar suas pautas.

Dentre as 21 redes sindicais organizadas pela CNM-CUT um dos exemplos que temos deste tipo de negociação é da rede sindical das trabalhadoras e trabalhadores na *ThyssenKrupp*.

Fruto desse processo de construção e amadurecimento da rede, em 2014 as trabalhadoras e trabalhadores conquistaram um acordo de PLR Nacional que foi elaborado de forma conjunta envolvendo ao menos cinco sindicatos diferentes de duas centrais sindicais distintas. Essa construção coletiva foi também parte importante e ativa no processo de construção de um Acordo Marco Internacional assinado em 2015 pelo IndustriAll Global Union.

Recentemente, seguindo uma prática que tem se tornado comum aos grandes grupos transnacionais, a *ThyssenKrupp* passou por uma reestruturação produtiva/organizacional onde a parte de elevadores foi adquirida por um grupo de investidores estrangeiros e virou uma outra empresa: a TKE.

Mesmo que o “negócio” da empresa tenha mudado e o comando acionário tenha se diversificado a organização das trabalhadoras

Foto: Freepik.com



e trabalhadores da rede tanto em nível nacional quanto internacional continuou articulada e combativa. Não só garantiram politicamente que as cláusulas do Acordo Marco Global da *ThyssenKrupp* se estendessem a nova empresa até que um Acordo específico seja celebrado, como também conquistaram uma PLR a nível nacional, já no primeiro ano após o desmembramento.

Esse é um exemplo claro que quando a política de rede sindical está consolidada o patrão pode até mudar, mas encontrará uma base aguerrida, organizada e informada sob a liderança de um sindicato que enxerga muito além de sua base de representação e que na hora da negociação não se submete aos argumentos de que é uma decisão da matriz, ou de que em outras unidades ocorre de determinada modo, porque os trabalhadores estão em constante contato e organizados.

Acordos como esses celebrados pelas trabalhadoras e trabalhadores da *ThyssenKrupp* e da *TKE*, além de tratarem de questão econômica, também estabelecem parâmetros nas relações entre trabalho e capital, e são exemplos importantes de como as redes sindicais são ferramentas de luta e de possibilidades de avanço para a classe trabalhadora.

Mas vale a pena destacar mais dois pontos entre tantas outras possibilidades de quebra de paradigmas na estrutura organizacional oficial brasileira que a política de redes permite. O primeiro é a possibilidade da criação de Acordos Marco Globais estabelecendo parâmetros mínimos de direitos dentro de

uma cadeia produtiva. E o segundo, que está diretamente ligado a própria razão da existência da CNM-CUT que é contribuir para o processo de criação do Contrato Coletivo Nacional de Trabalho (CCNT).

A CNM/CUT tem atuado em várias frentes para a construção do CCNT. Uma proposta que busca unificar direitos nacionalmente, somando forças, e que na sequência, pode avançar localmente em temas regionais, locais. Por esse motivo, ele só pode existir se for articulado desde o local de trabalho, passando pelo sindicato de base, pelas estruturas horizontais e verticais, até as nacionais.

A legislação nacional procura de todas as formas impedir que processos mais articulados de negociação coletiva sejam promovidos no Brasil. Várias experiências exitosas têm ocorrido em conjunturas bastantes específicas, mas ainda assim, o movimento sindical brasileiro enfrenta dificuldade de difundir esse modelo de forma mais generalizada.

Nesse sentido, a CNM/CUT optou por um conjunto de estratégias para caminhar para o Contrato Coletivo Nacional de Trabalho. Além das redes sindicais, outro exemplo é unificar as pautas de negociação por meio de cláusulas-padrão, ou seja, o mesmo conteúdo em temas definidos nacionalmente como estratégicos, inseridos nas pautas dos sindicatos de base de filiados à CNM/CUT, de modo a caminhar para a uniformização de direitos nacionalmente, mesmo sem um contrato nacional.

7. PELO AVANÇO DE UMA PLR NACIONAL (CONTRACS)



Julimar Roberto
COMERCIÁRIO E PRESIDENTE
DA CONTRACS-CUT

Foto: Contracs-CUT

Dentre os processos de negociação coletiva que a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (Contracs-CUT) vem desenvolvendo no último período, temos construído experiências com maior unidade na negociação da participação das trabalhadoras e trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, a PLR.

A PLR foi instituída no Brasil através da lei 10.101 no início dos anos 2.000 e cabe destacar que a Contracs a encara de forma otimista. Mais que um pleito antigo do movimento sindical, a medida serviria como um instrumento importante para aliviar, parcialmente, os danos causados pela reforma trabalhista à classe trabalhadora. Mas, defendemos que ela se dê de forma classista, que tenha metas justas, com uma distribuição mais concreta dos lucros e que as entidades sindicais sejam as responsáveis por essa negociação, de forma que o/a trabalhador/a não fique à mercê do jugo do patrão, sendo indispensável o diálogo com trabalhadores e trabalhadoras na base para, a partir daí, aceitar a proposta ou apresentar as reivindicações para a melhoria do acordo

Temos realizado algumas negociações com abrangência nacional, tanto com empresas nacionais quanto multinacionais, tais como: C&A, Riachuelo, Casas Bahia, Tok&Stok, entre outras.

Contudo, muitos ainda são os desafios a superar, tais como:

A prática empresarial que, através da utilização do artigo 617 da Consolidação das Leis do Trabalho, busca impor condições de seu interesse aos empregados/as. Este procedi-

mento vem se repetindo. Primeiramente a empresa compõe uma comissão de trabalhadores/as, sem participação sindical, estabelecendo os termos do acordo ao seu favor. Depois apresenta a minuta ao Sindicato da categoria, somente para assinatura. Contudo, o Sindicato não se sujeitando a assinar condições que prejudiquem trabalhadores/as, daí a empresa estabelece o prazo de 08 (oito) dias e entra em contato com a Federação. Esta, em diálogo com o Sindicato, também não assina, e o mesmo procedimento ocorre com a Confederação. Depois a empresa coloca para a comissão de trabalhadores, mencionada anteriormente, assinar e tentam validar o acordo, justificando que as entidades sindicais se negaram a negociar. Desta forma temos visto empresas aplicar absurdos na vida dos trabalhadores e trabalhadoras, buscando retirar o sindicato da negociação coletiva, enfraquecendo a classe trabalhadora.

Outro desafio é manter nossas conquistas. Há situações em que conquistamos avanços na negociação da PLR e a empresa verifica que seus empregados acabam conquistando ganhos expressivos, contudo, na próxima negociação ela vem com a proposta de retirada daquelas condições, com restrições de possibilidades de um recebimento melhor.

A Confederação também defende a construção de um PLR nacional, que facilite as negociações tanto para as entidades classistas, quanto para as empresas, e considera que é imprescindível avançar nesse debate a fim de garantir o aumento na renda dos trabalhadores e trabalhadoras.

8. A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS NA ALIMENTAÇÃO (CONTAG/CUT) E A LUTA PELA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NACIONAL



HUMBERTO DE BARROS FERREIRA
DIRETOR ADJUNTO CONTAG CUT

Foto: Acervo pessoal

Foto: Freepik.com



Desde a sua fundação, em 1994, a CONTAC/CUT vem procurando dar materialidade às resoluções congressuais da CUT, especialmente no tema da organização do ramo e da negociação coletiva, e neste último caso, com ênfase na construção da negociação coletiva no plano nacional.

Se, pelas características socioeconômicas e políticas do ramo da indústria de alimentação no Brasil, esta tarefa já era difícil, o que não dizer agora, no momento atual, considerando que o ramo da alimentação é bastante complexo e heterogêneo. Neste se encontram desde pequenas e médias empresas até grandes grupos oligopolistas, inclusive com forte presença no mercado externo, do campo e da cidade.

Além disto, a contrarreforma trabalhista, à exemplo do que perpetrou em outros ramos, deu vazão às formas de contratação precárias que concorrem com a forma de contratação tradicional (CLT). Ao mesmo tempo em que, cada vez mais, o empresário do ramo, oligopólios à frente, agem agressivamente para afastar, ou mesmo anular, a presença sindical na relação capital-trabalho. Exemplo disso é o grupo Lactalis, multinacional francesa e o maior produtor de laticínios do mundo, que além de achatar as condições salariais não garantindo as reposições das perdas salariais frente à inflação, age abertamente contra a organização sindical, procurando sempre secundarizá-la, ou mesmo excluí-la dos processos negociais. Outra oligopolista que opera no ramo e que é extremamente arredo ao movimento sindical, é a JBS.

De qualquer forma, não obstante todos estes obstáculos, a CONTAC/CUT vem tentando abrir caminhos para uma contratação coletiva de caráter nacional. Neste sentido, temos empreendido duas experiências: 01) a negociação de PLR com a BRF; 02) unificação de datas-base.

No caso da negociação de PLR com a BRF, esta acontece a cada dois anos e envolve, além da CONTAC/CUT, também a CNTA/Força Sindical. Estas negociações podem, a nosso ver, ajudar a traçar um caminho para negociações coletivas mais abrangentes, ou seja, para além da negociação da PLR.

Inclusive, destacamos que durante a pandemia, momento que nosso ramo foi tão atingido, sem executar o isolamento, e em que lutamos tanto para serem cumpridos os protocolos sanitários nos locais de trabalho, a empresa negociou um acordo nacional, também com as duas Confederações, sobre as medidas de proteção a serem adotadas nas fábricas para combater a contaminação por Covid-19. Inicialmente, foi a única empresa no ramo a procurar o movimento sindical para negociar um acordo deste tipo. Na sequência, a empresa de café Três Corações também assinou um acordo com as confederações em condições semelhantes aos da BRF.

Apesar das negociações salariais da BRF seguirem sendo, em sua grande maioria, feitas através de mesas individuais com os sindicatos locais, já conseguimos com que algumas negociações sejam feitas em mesa com mais de um sindicato do ramo, ficando somente a assinatura de forma individual do acordo.

Já o outro caminho, a unificação da data-base, pode ser uma forma de, se bem combinada com as táticas de negociação da PLR, ser um bom caminho para a construção de uma negociação coletiva nacional. Neste sentido, já há um trabalho envolvendo o Rio Grande do Sul, Paraná, Santa Catarina, São Paulo, Minas Gerais, Bahia e Mato Grosso, na perspectiva de desencadear uma negociação desta natureza principalmente com a BRF e JBS.

Assim, apesar dos desafios, seguimos com nossa diretriz “da terra ao prato”, buscando organizar e articular, sobretudo para aumentar nossa mobilização e conquistas nas negociações coletivas do ramo.

Foto: Freepik.com



9. OS DESAFIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRA (FSCM)



JOSEMAR BERNARDES ANDRÉ
DIRETOR DA FSCM CUT

Foto: Acervo pessoal



O setor da construção civil possui características específicas que impactam diretamente sua organização, representação e negociações coletivas. Primeiramente, é um setor com forte geração de postos de trabalho, contudo marcados por uma baixa remuneração e escolaridade, com elevada participação do trabalho informal, além de haver forte presença masculina. Ainda por cima, as relações de trabalho com as empresas tendem a durar somente enquanto duram as obras. Da perspectiva dos trabalhadores, isto retira a previsibilidade do emprego e remuneração, impactando a manutenção de suas famílias. Do ponto de vista sindical, essa rotatividade aumenta os desafios à mobilização de base e à manutenção das conquistas negociadas.

A partir desta complexidade, apresentamos a experiência que temos construído no estado de São Paulo. Trata-se de sindicatos majoritariamente ecléticos, ou seja, com mais de um setor de atividade representada, sendo uma parcela significativa com base estadual e aproximadamente, com uma base muito espalhada em unidades de trabalho, sete data-bases e fragmentada em pequenas empresas.

Na data-base do mês de março, no segmento de Artefatos de Cimento, nós, da FSCM-CUT (Federação Solidária dos Trabalhadores da Indústria da Construção, do Mobiliário e da Madeira da CUT de São Paulo) negociamos conjuntamente com a Federação oficial, de outra central, e juntos nos contrapomos à prática patronal que se aproveita quando estamos em mesas separadas para jogar uns contra os outros. Temos buscado superar os problemas políticos de um passado recente para unificarmos a mesa de negociação e avançarmos em direitos.

Para o segmento da Construção Civil, com data-base em maio, também já estamos discutindo uma mesa conjunta com a Federação. Também possuímos negociações conjuntas com o sindicato da capital até o ano passado. Isto possibilitou que a Convenção Coletiva fosse considerada uma das melhores do estado de São Paulo, para o reajuste de ajudante e profissional, garantia de café

da manhã, café da tarde, vale-alimentação, não atrelada à assiduidade no valor de R\$ 348,00.

Outra questão é o tempo da negociação. O sindicato patronal busca ampliar o tempo para fechamento do acordo. Do lado da bancada dos trabalhadores buscamos não fechar acordo às pressas, premidos pela data-base, para garantir o melhor acordo e não ceder às pressões patronais.

Buscamos a mesa conjunta com forças políticas mesmo que não sejam filiadas à CUT, unificando pauta, discursos, formando comissão de negociação, estabelecendo o compartilhamento das falas, para não cairmos nas provocações patronais.

De qualquer forma, o ramo tem procurado construir caminhos que levem a uma contratação coletiva mais ampla, com a inclusão de grandes sindicatos que ainda não conseguimos reunir nas negociações, com análise anual e preparação da negociação, elaboração de pauta, buscando-se o consenso.

Somado às dificuldades apontadas, acrescentamos o cenário do fim da ultratividade e a questão do consenso para estabelecimento de dissídio coletivo etc., que favorece o setor patronal. E, ainda, quando há dissídio, as decisões da Justiça do Trabalho com frequência retiram direitos de negociações anteriores, como tivemos no segmento de mármore e granitos, em que tínhamos uma convenção com PLR, quinquênio, e uma série de benefícios, que o juiz retirou.

De forma mais abrangente, cabe lembrar, que o ramo, ainda no governo Dilma Rousseff, empreendeu um debate em torno da construção de um acordo nacional, com um piso nacional, que afinal não se concretizou. De todo modo, essa proposta permanece como uma perspectiva a ser trilhada, uma vez que, em alguns segmentos existem grupos que operam em vários estados da federação, o que por si só já enseja a grande possibilidade de um diálogo nacional.



EXPEDIENTE

COORDENAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Secretaria das Relações de Trabalho

SUPERVISÃO

Secretaria de Comunicação

REVISÃO

Marise Muniz

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

MGiora Comunicação

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES

Rua Caetano Pinto, 575, Brás

São Paulo-SP-CEP 03041-000

Tel.: (55 0XX 11) 2108.9200 / 9201

www.cut.org.br

Facebook: /CUTBrasil

Twitter: /cut_brasil

Youtube: /cutbrasil

Instagram: /cutbrasil



www.cut.org.br

Rua Caetano Pinto, 575

Brás • São Paulo • SP

CEP 03040-000

Fone: (11) 2108.9200

   [cutbrasil](#)  [cut_brasil](#)

ISBN: 978-85-89210-78-2

CUT



9 788589 210782